



„Potzdamer Platz“, Berlin 2006

Informelles Lernen erkennen und anerkennen

Vier Modelle in Österreich
Wolfgang Kellner

Informelles Lernen und informeller Kompetenzerwerb haben in der europäischen Bildungspolitik und Bildungsforschung in den letzten Jahren immer größere Bedeutung gewonnen. Das Hauptinteresse richtet sich dabei auf den erwarteten Beitrag der informell erworbenen Kompetenzen zur sogenannten Beschäftigungsfähigkeit (employability). Auch in der österreichischen Bildungspolitik findet das Thema verstärkt Resonanz – so lesen wir im „Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode“ vom Jänner 2007 im Bildungskapitel: „Im Hinblick auf die steigende Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens ist die Vernetzung und Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung weiter zu verstärken und die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen auszubauen“ (S. 85). Im Unterkapitel zur Erwachsenenbil-

dung werden das „zeitgemäße Beratungsinstrument“ Kompetenzbilanz (S. 95) und der „Ausbau von Systemen der Anerkennung non-formal erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse“ (S.96) geltend gemacht. In Österreich haben in den letzten Jahren vier Projekte hierzu Pionierarbeit geleistet - drei aus dem Bereich der Erwachsenenbildung (EB), eines aus dem Bereich staatlicher Freiwilligenförderung:

1. Das Kompetenzanerkennungsverfahren der Volkshochschule Linz
2. Die Kompetenzbilanz des Zukunftszentrums Tirol
3. Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Ringes Österreichischer Bildungswerke
4. Der Nachweis über Freiwilligenarbeit des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Vernetzung und Durchlässigkeit von Aus- und Weiterbildung

Zielgruppe der Verfahren der VHS und des Zukunftszentrums sind im Prinzip alle, die für Neu- oder Umorientierungen am Arbeitsmarkt auch ihre informell erworbenen Kompetenzen geltend machen wollen. Zielgruppe der Verfahren des Ringes und des BMSG sind Freiwillige/Ehrenamtliche, die ihre im Engagement erworbenen Kompetenzen gezielt nutzen wollen. Die drei EB-Projekte entwickelten anspruchsvolle Verfahren für die speziellen methodischen Herausforderung beim Anerkennen, denn: Anerkennen informell erworbener Kompetenzen setzt das Erkennen derselben voraus. Informelles Lernen ereignet sich aber in großem Umfang hinter dem Rücken der Lernenden: im Prozess der Erwerbsarbeit, innerhalb der Familienarbeit, im sozialen Umfeld, in der Freiwilligenarbeit, beim Hobby usw. – und ist daher den Lernenden zumeist wenig bewusst. Beim Bewusstmachen setzen die drei EB-Verfahren - in vergleichbarer Weise – auf dialogische, selbstreflexive, biografieorientierte Methoden. Die folgenden Kurzdarstellungen der Modelle befragen vor allem die methodischen Settings.

Das Kompetenzanerkennungsverfahren der Volkshochschule Linz

Das als Kompetenzprofil bezeichnete Verfahren ist ein modulares Programm zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen. Ziel ist die Erstellung eines umfassenden persönlichen Kompetenzprofils unter Einbeziehung von formal und informell erworbenen Kompetenzen aus allen Lebensbereichen. Das Verfahren umfasst

- > vier Gruppenworkshops (im Umfang von jeweils fünf Unterrichtseinheiten),
- > Eigenarbeit im Ausmaß von mindestens 20 Stunden,
- > optional: Assessment für soziale/kommunikative Kompetenz (eintägig).

„Der Profilerstellungsprozess beginnt mit einem Überblick über den bisherigen Werdegang der TeilnehmerInnen. In der Folge werden einzelne Tätigkeiten und Leistungen aus den Bereichen Bildung, Beruf, Familie und

Nichterwerbstätigkeit im Hinblick auf den Kompetenzerwerb genau analysiert. Aus dieser sehr umfassenden Analyse erstellen die TeilnehmerInnen ihr persönliches Kompetenzprofil, das die wesentlichen Kernkompetenzen dokumentiert. Dieses Profil dient dann als Basis für die Planung von weiteren Schritten und Maßnahmen zur Erreichung der von den TeilnehmerInnen definierten beruflichen und persönlichen Ziele.“ Der optionale Aufbaumodul „Assessment“ bietet TeilnehmerInnen die Chance, ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen in einem eintägigen Gruppenassessment darzustellen und ein ExpertInnenfeedback zu bekommen. Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses sind eine Portfoliomappe (das persönliche Dokument), eine Zertifikatsmappe (z. B. für Bewerbungen) und (optional) das Assessmentergebnis.

Informationen: www.kompetenzprofil.at

Die Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol

Das Zukunftszentrum ist mit Forschungs-, Entwicklungs- und Bildungsarbeit im Bereich „Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt von morgen“ befasst, getragen von der Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol, vom Land Tirol und von der Stadt Innsbruck. „Die Kompetenzenbilanz ist ein sehr erprobtes und erfolgreiches Coachingverfahren zur persönlichen Standortbestimmung. Sie ist ein Weg, erlernte und erfahrene Fähigkeiten, das eigene Wissen und die eigenen Stärken zu erkennen, zu bündeln und klar zu formulieren“. Der Kompetenzbilanz-Prozess umfasst einen Zeitraum von vier bis fünf Wochen

- > den Einführungsworkshop (zwei Stunden),
- > drei zweistündigen Coaching-Gespräche,
- > die Eigenarbeit zwischen den vier Terminen (jeweils drei bis fünf Stunden).

Der Einführungsworkshop informiert über Inhalte, Ziele und Nutzen der Kompetenzbilanz. Beim Kernstück des Verfahrens, den Coaching-Gesprächen I und II, geht es um das Bewusstwerden zentraler Fertigkeiten und

**Informelles Lernen
hinter dem Rücken
der Lernenden**

damit verknüpfter Schlüsselerfahrungen sowie um die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und eigenen Kompetenzen. Im Abschlussgespräch mit dem Coach werden klare Ziele und konkrete Schritte für die Zukunft formuliert. Kurze Zeit nach dem Abschlussgespräch erhalten die Klientinnen die vom Coach erstellte Kompetenzbilanz, die 4 Seiten umfasst. Der gesamte Zeitaufwand für KlientInnen beträgt ca. 20 Stunden – inklusive der acht Stunden für den Einführungsworkshop und die Coaching-Gespräche.

Informationen: www.zukunftszentrum.at

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Ringes Österreichischer Bildungswerke

Der Ring ist ein Bundesverband im Bereich der Erwachsenenbildung mit Mitgliedsorganisationen, deren Bildungsarbeit weitgehend von Freiwilligen getragen wird. Seit mehreren Jahren ist der Ring auch mit Forschungs- und Entwicklungsarbeit zum Freiwilligenbereich befasst – und entwickelte u.a. das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige. „Mit dem Kompetenz-Portfolio werden die im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen systematisch erkundet, bewertet und schließlich dokumentiert, um sie gezielt für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildungsplanung, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, für persönliche Neuorientierungen im Freiwilligen Engagement usw. nutzen zu können.“ Der Portfolio-Prozess umfasst

- > das Kompetenz-Gespräch mit Portfolio-BegleiterInnen (ca. zwei Stunden),
- > die Vorauswertung durch die Portfolio-BegleiterInnen,
- > Ausarbeiten und Fertigstellung des Portfolios durch die Freiwilligen (Zeitaufwand: 4 bis 8 Stunden; Begleitung je nach Bedarf per Mail und/oder Telefon).

Kernstück des Portfolio-Prozesses ist das Kompetenz-Gespräch mit den Portfolio-BegleiterInnen. Diese erstellen eine Vorauswertung, die den Freiwilligen zumeist per Mail zugesandt wird und als Grundlage dient

für die eigenständige Weiterarbeit und Fertigstellung des 6 bis 8 Seiten umfassenden Portfolios. Nach der Portfolio-Erstellung kann gemeinsam mit den BegleiterInnen ein Kompetenznachweis für Bewerbungen erstellt werden. Dabei handelt es sich um eine auf das jeweilige Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Kompetenz-Portfolios auf zwei Seiten.

Informationen: www.kompetenz-portfolio.at

Der Nachweis über Freiwilligenarbeit des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Der Nachweis über Freiwilligenarbeit des BMSG ist ein Bestandteil des Freiwilligenpasses. Dieser ist eines der Produkte, die aus Initiativen des BMSG (Kompetenzzentrum für Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik) im Zusammenhang mit dem Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 hervorgegangen sind. „Der Österreichische Freiwilligenpass besteht aus einer Mappe, in der Freiwillige ihre verschiedenen Nachweise über Freiwilligenarbeit sammeln können. Darin befindet sich der Österreichische Freiwilligenpass zur Bestätigung der Mitarbeit in einem Verein, Organisation, Initiative, Selbsthilfegruppe etc. der Nachweis über Freiwilligenarbeit mit Vordruck für Stellenbewerbungen und ohne Vordruck für Danksagungen sowie die Ausfüllhilfe. Ausstellungsberechtigt sind alle Organisationen, Vereine, Initiativen, Selbsthilfegruppen und Institutionen, die für gemeinnützige Zwecke tätig sind“. Ziel des Nachweises ist es, „nicht nur geleistete Arbeit, sondern auch die dabei erworbenen Kompetenzen objektiv (zu) dokumentieren“. Die Ausfüllhilfe soll die AusstellerInnen (zumeist Vereinsvorsitzende) beim Identifizieren und Beschreiben der Kompetenzen unterstützen. Der Nachweis versammelt auf einer Seite Funktionen, Tätigkeiten, Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Informationen: www.freiwilligenweb.at

**Erworbene
Kompetenzen
objektiv
dokumentieren**

Eine Zwischenbilanz

Bei den drei EB-Modellen ereignet sich das Bewusstmachen informeller Lernprozesse bzw. des informellen Kompetenzerwerbs als eigenständiger und sehr komplexer Bildungsprozess, der als begleiteter Lernprozess angelegt ist – sei es im Rahmen von Einzelbegleitungen/Einzelcoachings (Zukunftszentrum, Ring), sei im Rahmen von Gruppenworkshops (VHS). Die BegleiterInnen/Coaches werden für die drei Verfahren jeweils speziell qualifiziert und zertifiziert. Die Verfahren der VHS- und des Zukunftszentrum richten ihre Aufmerksamkeit auf die gesamte Kompetenzbiografie (und sind auch entsprechend aufwändiger), die des Ring und des BMSG auf den Kompetenzerwerb im Freiwilligen Engagement. Dem BMSG-Verfahren kommt im Spektrum der vier Modelle eine Sonderstellung zu, da die pädagogische Dimension dabei eine untergeordnete Stellenwert hat. Die bildungspolitische Relevanz des Angebots liegt aber darin, dass es innerhalb des weitläufigen Freiwilligenbereichs (mehr als die Hälfte der ÖsterreicherInnen sind freiwillig engagiert) für Prozesse des informellen Lernens sensibilisiert. Darüber hinaus ist belegt, dass gerade der Freiwilligenbereich ein Ort ist, wo besonders vielfältig und umfangreich informell gelernt wird. Richtungsweisend

sind die Evaluationsergebnisse zu den drei EB-Verfahren: sehr hohe Zufriedenheit mit den Ergebnissen, weitreichender Orientierungsgewinn und Stärkung des Selbstbewusstseins – und nicht zuletzt als zentrale Erfahrung mit den verwendeten Begleitmethoden: es macht schlicht Spaß! (Und nicht nur den Portfolio-ErstellerInnen, sondern auch den BegleiterInnen). So kommen mit den pädagogischen Bezugnahmen auf informelle Lernprozesse neue, attraktive Lernerfahrungen Erwachsener (begleitetes Erforschen der eigenen Lernbiografie) und neue, attraktive Aufgaben für ErwachsenenbildnerInnen (als LernbegleiterInnen) ins Spiel – und die drei Verfahren erweisen sich als ideale Begleitinstrumente im Prozess des lebenslangen Lernens. <

**Mehr als die Hälfte
der Österreicher
freiwillig engagiert**



*Mag. Wolfgang Kellner,
Leiter des Bildungs- und
Projektmanagements im Ring
Österreichischer Bildungswerke
+43-1-533 88 83
w.kellner@volksbildungswerke.org
[http://members.telering.at/
bildungswerke](http://members.telering.at/bildungswerke)*

Als SeminarleiterIn und TrainerIn in der
Erwachsenenbildung arbeiten ...

Lehrgänge zur Ausbildung diplomierter ErwachsenenbildnerInnen

Zweijähriger Diplomlehrgang Mai 2007 – Juni 2009
Einjähriger Aufbaulehrgang Juni 2007 – Juni 2008

Kursort St. Pölten

Informationen und Beratung:
Christine Bischur, Dr. Peter Eichler
T 01 3170510-16, -17 | abi@weiterwissen.at
www.ausbildungsinstitut.at

Ausbildungsinstitut

für Erwachsenenbildung

weiterwissen.at
Forum Katholischer Erwachsenenbildung