



Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen

Impulse aus europäischen Projekten nutzen

► In zahlreichen Anwendungskontexten innerhalb Deutschlands, Europas und der ganzen Welt spielen informell erworbene Kompetenzen zunehmend eine Rolle, da erkannt wurde, dass sie eine bedeutende Ressource darstellen und in ihrer Anerkennung ein großes Potenzial für eine Gesellschaft steckt. Dies gilt gerade für das bisher eher an formalen Abschlüssen orientierte Bildungssystem in Deutschland. Im Beitrag werden aktuelle Entwicklungen zur Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen beleuchtet. Ziel ist es, anhand ausgewählter Beispiele auf die Potenziale von Entwicklungs- und Transferprojekten, die mit Mitteln des EU-Programms LEONARDO DA VINCI gefördert wurden, hinzuweisen, die Impulse für die weiteren Entwicklungen in Deutschland geben können.

Informell erworbene Kompetenzen – ein europäisches Thema

In vielen europäischen Staaten ist insbesondere seit den 1990er Jahren eine intensive Beschäftigung mit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu verzeichnen. Oft finden diese im Zuge von Reformierungen der jeweiligen Berufsbildungssysteme statt. So wurden beispielsweise in Großbritannien die National Vocational Qualifications (NVQ) eingeführt mit dem Ziel, außerhalb des formalen Bildungssystems erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten aufzuwerten. Das Berufsbildungssystem in Finnland basiert inzwischen weitestgehend auf kompetenzbasierten Berufsabschlüssen, und in den Niederlanden wurde eine spezifisch niederländische Variante des NVQ-Systems entwickelt. In vielen europäischen Ländern ist es zudem möglich, informell erworbene Kompetenzen auf formalem Wege erworbenen gleichzustellen (vgl. BJØRNÅVOLD 2001). So wurde in der Schweiz das Berufsbildungsgesetz (BBG) im Jahre 2004 reformiert und die Anerkennung informellen Lernens im Gesetz fest verankert (vgl. GELDERMANN u. a. 2009).

Die Europäische Kommission unterstützt diese Prozesse durch politische Weichenstellungen bei der europäischen Bildungszusammenarbeit, etwa im gemeinsamen Arbeitsprogramm bis zum Jahre 2010 (vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften 2002) oder im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses. Wichtige Entwicklungen für die Erfassung von Ergebnissen informellen Lernens sind die Verständigung über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), in dessen Folge kompatible nationale Varianten entwickelt werden, sowie die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) (vgl. BMBF 2008). Beide orientieren sich konsequent an Lernergebnissen statt an formalen Qualifikationen, und zwar unabhängig davon, wo und auf welche Weise sie erzielt wurden. Dieser Paradigmenwechsel von der Input- zur Outcome-Orientierung, in dessen Folge nicht mehr danach gefragt wird, welche Lerninhalte einer Person vermittelt wurden, sondern welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sie tatsächlich erworben hat, wird die



GESA MÜNCHHAUSEN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ im BIBB



ULRIKE SCHRÖDER

Wiss. Mitarbeiterin im Team Leonardo da Vinci Innovationstransferprojekte und Partnerschaften in der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB

Bedeutung des Lernens außerhalb der formalen Systeme europaweit deutlich stärken und die Verwertbarkeit entsprechend erworbener Kompetenzen hoffentlich erleichtern.¹

Ein zentrales Umsetzungs- und Erprobungsinstrument für die bildungspolitischen Ziele der EU-Kommission sind die europäischen Förderprogramme. Im Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI wurde bereits 2004, noch im Jahr der Veröffentlichung der *gemeinsamen europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen* (Rat der Europäischen Union 2004) die „Bewertung des Lernens“ zur europaweiten Priorität erklärt (vgl. aktuell auch CEDEFOP 2009). In der Folge nahm eine Vielzahl transnationaler Projekte ihre Arbeit auf, von denen nur wenige hier erwähnt werden können.



Einen umfassenden Überblick über die in ganz Europa durch LEONARDO DA VINCI geförderten Projekte und ihre Ergebnisse bietet das Projekt- und Produktportal ADAM unter www.adam-europe.eu. Die Suche zum Schlagwort „Anerkennung, Transparenz, Zertifizierung“ bzw. die individuelle Texteingabe „informelles Lernen“ führt zu einer Fülle von Konzepten, Materialien und Praxiserfahrungen.

Zur Situation in Deutschland

In Deutschland hat das „informelle Lernen“ lange Zeit nicht die gleiche gesellschaftliche und wissenschaftliche Aufmerksamkeit bekommen wie in anderen Ländern, und das, obwohl gemäß des sogenannten Faure-Reports 1972 und nach den Untersuchungsergebnissen von Livingstone 1999 rund 70 Prozent aller Lernprozesse von Erwachsenen nicht im formalen Bildungssystem erfolgen (vgl. DOHMEN 2001). Allerdings sind in Deutschland zunehmend Studien zu verzeichnen, die sich explizit mit dem informellen Lernen befassen (vgl. OVERWIEN 2009). Auch die Beschlüsse der Bund-Länder-Konferenz machen deutlich, dass langsam ein Umdenken stattfindet und dass informelle und non-formale Lernprozesse stärker in den Mittelpunkt rücken (vgl. BLK 2004). Die Situation in Deutschland war lange Zeit und ist in weiten Teilen heute noch dadurch geprägt, dass in erster Linie die im formalen Bildungssystem erworbenen Qualifikationen anerkannt und honoriert werden. Formale Abschlüsse und Zertifikate haben auf dem Arbeitsmarkt, für die Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit

und ebenso innerhalb der Tarif- und Entlohnungssysteme traditionell eine überragende Bedeutung (vgl. FRANK u. a. 2003). Da dieses System von jeher eine hohe Akzeptanz genießt, bestand in der Vergangenheit in Deutschland nur ein geringer Handlungsdruck für eine breite Erfassung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Dies ändert sich jedoch im Zuge der gravierenden Veränderungsprozesse in Technologie, Gesellschaft und Wirtschaft und der damit einhergehenden Bedeutungszunahme des lebenslangen Lernens. Nicht zuletzt verstärken auch die Entwicklungen hin zu einem europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum die Notwendigkeit, zu handeln.

Dass hierzulande ein hoher Bedarf existiert, bestätigen die Länderberichte der OECD. Demnach ist das deutsche Bildungssystem mit seiner Orientierung an formalen Abschlüssen in hohem Maße selektiv, so dass bestimmte Personengruppen benachteiligt werden (vgl. OECD 2008). Die Bildungsbeteiligung sei hierdurch insgesamt unzureichend und insbesondere die Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund nicht ausreichend. Ein weiterer Kritikpunkt der OECD ist, dass die Akademikerquote zu gering sei, da bisher den Berufserfahrenen ohne Abitur kein Hochschulzugang möglich sei.

In jüngster Zeit ist es allerdings erklärtes bildungspolitisches Ziel sowohl in Europa als auch in Deutschland, diese Durchlässigkeit innerhalb der Bildungs- und Beschäftigungssysteme zu erhöhen. Einen konkreten Anwendungskontext stellt in Deutschland die BMBF-Initiative ANKOM „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulgänge“ dar (vgl. FREITAG 2008). Auch für viele Benachteiligtengruppen, wie etwa die in Deutschland lebenden mehr als vier Millionen Menschen, die nicht richtig lesen und schreiben können, stellt die Anerkennung informeller Lernergebnisse eine große Chance dar. „Durchlässigkeit“ bezieht sich hier nicht auf den Übergang von einem in den anderen Bildungsbereich, sondern auf einen ersten Zugang zur formalen Bildung überhaupt. Denn für viele ist bisher dieser Zugang erschwert, wenn sie über keine Zertifikate ihrer Kompetenzen verfügen (vgl. NEß 2009).

Eine offizielle Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist in Deutschland bisher nicht geregelt, bisherige Ansätze greifen weitgehend nur unterhalb der ordnungspolitischen Ebene (vgl. GELDERMANN u. a. 2009). Eine formale Anerkennung würde einschließen, dass sie ordnungspolitisch geregelt wäre und mit Berechtigungen beim Zugang zu Bildung und innerhalb des Beschäftigungssystems einherginge. Immerhin gibt es verschiedene innerbetriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen, die auch informelle Kompetenzen berücksichtigen, sowie zahlreiche Initiativen und Programme, die sich dem Thema mit unterschiedlichen Fokussierungen widmen.

1 Auf der Homepage der Europäischen Kommission sind unter http://ec.europa.eu/education/index_de.htm sämtliche von der EU-Kommission begleiteten Entwicklungen im europäischen Bildungsraum zu finden.

Intensiv wird derzeit am bereits erwähnten Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gearbeitet. Dieser soll in Abstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen EQF bis 2010 entwickelt und bis 2012 evaluiert werden (vgl. Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009). In ihm sollen alle bestehenden – formalen – Abschlüsse des deutschen Bildungssystems unterschiedlichen Niveau- und Kompetenzstufen zugeordnet werden. Gleichzeitig sollen auch informell erworbene Kompetenzen einfließen. Noch ist allerdings offen, wie genau der DQR die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen aufgreifen und dabei gleichzeitig das Berufsprinzip wahren kann (vgl. BMBF 2008a).

Synergien deutscher und europäischer Initiativen

Nationale und europäische Entwicklungen hinsichtlich der Erfassung informell erworbener Kompetenzen sind auf vielfältige Weise miteinander verwoben; sie getrennt zu betrachten, hieße, wertvolle Synergiemöglichkeiten zu verschenken. Dabei lohnt es sich, neben den politischen Entwicklungen auch die Aktivitäten und Ergebnisse europäischer Projekte für die eigene Arbeit zu konsultieren. Hier nur einige Beispiele.

DIE INDIVIDUELLE EBENE: KOMPETENZEN FÜR DEN ARBEITSMARKT AUFBEREITEN

Seit Mitte der 1990er Jahre wurden zahlreiche Bildungs- und Kompetenzpässe in unterschiedlichen regionalen und nationalen Kontexten entwickelt. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der deutsche Profilpass. Dieser ermöglicht es, sich individuell mit dem eigenen beruflichen Handeln und den dabei erworbenen Kompetenzen auseinanderzusetzen. Ziel ist es, zum lebenslangen Lernen zu motivieren, indem mit Hilfe des Profilpasses zum Beispiel der Wiedereintritt ins Berufsleben oder eine berufliche Umorientierung vorbereitet wird (vgl. GELDERMANN u. a. 2009, S. 90 f.).

Einen etwas anderen Ansatz verfolgt die EU-Kommission mit der Einführung des Europass-Portfolios im Jahre 2005 (www.europass-info.de). Als europaweit abgestimmtes Instrumentarium soll es vor allem die Vergleichbarkeit von Lern- und Berufserfahrungen erhöhen. So werden im Europass-Lebenslauf neben formalen Qualifikationen auch Berufserfahrung sowie sprachliche, soziale und weitere Kompetenzen standardisiert abgebildet (vgl. Abb. 1). Erkenntnisse aus der Profilpassarbeit können ohne Schwierigkeiten in den Europass-Lebenslauf einfließen. Speziell für junge Menschen wurde zudem im LEONARDO-Projekt „europass+“ ein Online-Tool entwickelt, das die Aufbereitung informell erworbener Kompetenzen für den Europass-Lebenslauf unterstützt (www.europasspluss.de). Während

Abbildung 1 Auszug aus dem Europass-Lebenslauf – Beispiel

Soziale Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Teamgeist • Freude am Umgang mit Menschen aller Nationalitäten • Offenheit und Kommunikationsfähigkeit • Schnelle Auffassungsgabe
Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägtes Organisationstalent, das bereits während der Praktika im Reisebüro und den Reisestellen der beiden Unternehmen sehr geschätzt wurde.
IKT-Kenntnisse und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Souveräner Umgang mit Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) • Gute Anwendungskenntnisse mit Start
Künstlerische Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Gitarre spielen
Sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Marathonlauf 2006 nach regelmäßigem Ausdauertraining, das weiter betrieben wird

Quelle: <http://europass.cedefop.europa.eu>

der Profilpass also ein Instrument ist, das vor allem individuelle Reflexionsprozesse unterstützt, ist der Europass-Lebenslauf stärker nach außen auf die Verwertungssituation auf dem Arbeitsmarkt, zum Beispiel im Rahmen von Bewerbungen, ausgerichtet.

DIE BETRIEBLICHE EBENE: KOMPETENZEN FÜR DIE UNTERNEHMEN NUTZEN

Das Lernen im Arbeitsprozess und dabei erworbene Kompetenzen sind in den vergangenen Jahren immer mehr betrachtet und erforscht worden (vgl. DEHNPOSTEL/ELSHOLZ 2007). Auch für Unternehmen spielen das Feststellen der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/-innen und das Erstellen von Kompetenzprofilen zunehmend eine Rolle (vgl. Arbeitsgemeinschaft QUEM 2005). An konkreten Arbeitsabläufen speziell in der industriellen Produktion orientierten sich die europäischen Partner von CM ProWork – „Kompetenzmanagement in der Produktionsarbeit. Erfassung, Entwicklung und Bewertung des nonformalen Lernens im Sektor M+E-Produktion“ (www.cmprowork.de). Ziel dieses LEONARDO-Projekts war es, die Kompetenzen von Werkerinnen und Werkern unabhängig von deren formaler Qualifikation zu erheben, um sie für das betriebliche Kompetenzmanagement nutzbar zu machen. Entstanden ist ein Softwaretool, mit dessen Hilfe die Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen aufgabenbezogen erfassbar sind. Vor allem in der Produktion, so die Ausgangsüberlegung, finden vielfältige informelle Lern- und Erfahrungsprozesse statt, speziell dort gibt es eine besonders große Zahl von An-, Um- oder Ungelernten, die formal als Geringqualifizierte gelten, jedoch über beachtliche fachliche wie überfachliche Kompetenzen verfügen. Als Folge der transnationalen Diskussionen wurden die anfangs fokussierten „Aufgabenkompetenzen“ (Aufgabenwissen, -können und

Abbildung 2 Aufgaben und Prozesskompetenzen



Quelle: CM ProWork

-verantwortung) ergänzt durch die „Prozesskompetenzen“ Lernbereitschaft, Kooperationsbereitschaft, soziale sowie kommunikative Kompetenz (vgl. Abb. 2). Erfasst werden sie anhand eines Aufgabeninventars, das an die hundert standardisierte Arbeitsaufgaben aus der industriellen Produktion umfasst. Die CM-ProWork-Software ermöglicht es also Verantwortlichen in Produktionsunternehmen, bei ihrer strategischen Unternehmensplanung mittels einer lernergebnisorientierten Vorgehensweise sämtliche Ressourcen zu nutzen. Gleichzeitig profitieren jedoch auch die Beschäftigten, vor allem diejenigen ohne formale Qualifikationen.

DIE FORMALE EBENE: KOMPETENZEN ZERTIFIZIEREN

Ein in Deutschland fest verankertes Verfahren zur formalen Bestätigung vorhandener Kompetenzen ist die Externenprüfung. Diese wurde Ende der 1960er Jahre für Erwachsene mit langjähriger Berufserfahrung konzipiert. Sie ermöglicht die Zulassung von Berufserfahrenen zur Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf (§ 45, Abs. 2 des BBiG und § 37, Abs. 2 HWO). Laut Berufsbildungsbericht 2008 lag der Anteil der Externenprüfungen bei 7,2 Prozent aller Abschlussprüfungen (ohne Handwerk) (vgl. BMBF 2008b). Welche Möglichkeiten der Zertifizierung gibt es jedoch, wenn Kompetenzanteile unterschiedlicher Ausbildungsberufe vorliegen? Oder wenn das Kompetenzniveau über dem einer Ausbildung liegt? Eine Frage, die die deutsche Diskussion zunehmend prägt und die auch die europäischen Projekte zu beantworten haben, ist die nach einer objektiven Kompetenzfeststellung, im Idealfall sogar deren Zertifizierung. Die Partner im LEONARDO-Innovationstransferprojekt ESO CRS – „Erstellung einer skalierbaren internetgestützten Wissens-, Kompetenzevaluierungs- und -bewertungslösung zur Anerkennung von Kompetenzen, die erworben wurden durch nichtformelles und informelles Lernen“ (www.cemes.eu) entwickelten ein System, das es ermöglicht, individuelle Prüfungen zur Sichtbarmachung von Kompetenzen zusammenzustellen und durchzuführen (vgl. Abb. 3). Hierfür wurde durch die Zusammenführung zweier prämiierter LEONARDO-Pilotprojekte ein komplexes Online-Tool konzipiert. Für den kaufmännischen Bereich und allgemeine Managementaufgaben sowie für Mechatroniker/-innen und Elektroniker/-innen wurde der Versuch unternommen, einen vollständigen Satz an Kompetenzbeschreibungen, am Arbeitsplatz anfallender Aufgaben und relevanter Fachbegriffe zusammenzustellen und diesen mit Prüfungsfragen zu hinterlegen. Der Fragenkatalog umfasst derzeit rund 1.700 Prüfungsfragen (Stand August 2009) und kann und soll von den Prüfenden ständig erweitert werden. Ein zentraler Vorteil des Instruments liegt in der freien Kombinierbarkeit von Kompetenzen und Aufgaben für spezifische Prüfungsanlässe, sei es im Kontext der Personalentwicklung, der Beförderung, Versetzung oder Einstellung. Schon jetzt ist das Bildungszentrum der IHK Cottbus als Prüfungszentrum in das Projekt

Abbildung 3 Systematik zur Konfiguration von Kompetenztests am Beispiel eines kaufmännischen Angestellten

Kompetenzbereich – kaufmännischer Angestellter

Kompetenzen	Aufgaben	Fachbegriffe	Fragen
Umgang mit Kunden	kaufmännische Berichte	Buchung	Anschaffungskosten ermitteln
Buchhaltung	Führung des Hauptbuches	Finanzbuchhaltung	direkte Kosten berechnen M
	Personal- und Rechnungswesen	Inventur	indirekte Kosten berechnen M
	Vorbereitung Jahresabschluss	Kontierung	Kostenarten unterscheiden M
Bürokommunikation	Büroorganisation Korrespondenz Terminplanung Verwaltung	Kostenrechnung 7	Kostendeckungspunkt bestimmen T
		Lohnbestandteile	Lagerbestandsberechnung M
		Rechnungen	Rechenaufgabe 1 Kostenrechnung T
		Soll und Haben	
		Zahlungsverkehr	

M Multiple Choice
T Textaufgabe
7 verfügbare Fragen

Quelle: ESO CRS

eingebunden, weitere sollen folgen. Ab 2010 sollen dann auf der Basis des Online-Tools IHK-Zertifikate über vorhandene Kompetenzen ausgestellt werden – und zwar ohne die Notwendigkeit eines vorangegangenen Kursbesuchs.

Den Blick über den Tellerrand wagen und nutzen

Wie wir gezeigt haben, weist die Beschäftigung mit informell erworbenen Kompetenzen viele Facetten auf. Dabei geht es zunächst um ihre Erfassung und Dokumentation, in einem zweiten Schritt um Fragen der Zertifizierung und Anerkennung. Die für Deutschland beschriebenen Ansätze und Anwendungskontexte machen deutlich, dass es in diesem Feld bedeutsame Entwicklungen gibt. Besonders die Aktivitäten im Zusammenhang mit EQR und DQR helfen, das Augenmerk explizit auch auf Kompetenzen zu richten, die außerhalb formaler Bildungsgänge erworben wurden. Hinsichtlich ihrer Erfassung und Anerkennung fehlt hierzulande allerdings nach wie vor eine entsprechende Infrastruktur. Beispielsweise sind bessere Unterstützungsstrukturen und teilweise auch ausführlichere Informationen über bestehende Möglichkeiten, wie etwa die Externprüfung, notwendig. Im Bereich der Hochschulen ließe sich durch Wegfall der klassischen Zulassungsbedingungen ein wichtiges Potenzial erschließen, wenn Berufserfahrenen der Zugang zur Hochschule offenstünde. Und für Menschen mit niedrigen oder sogar ohne formale Qualifikationen könnte der Zugang zur bzw. der Verbleib in der Erwerbstätigkeit erleichtert werden, wenn erfolgreiche Einzellösungen verstetigt würden.

Die europäischen Projekte liefern in mancherlei Hinsicht Anregungen für die Akteure der deutschen Berufsbildung: Es liegen transnationale Erfahrungen mit Kompetenzbeschreibungen für Berufe bzw. verschiedene Berufsfelder vor, die Praxistauglichkeit der Lösungen wurde in Systemen mit unterschiedlichen Strukturen und Konventionen getestet, und dank des klaren Bekenntnisses zur Lernergebnisorientierung sind die Projektergebnisse aktuell und zukunfts-tauglich. Der vorliegende Beitrag ist als Anregung zu verstehen, auch bei nationalen Aktivitäten zum Erfassen informeller Lernprozesse, sei es auf politisch-konzeptioneller Ebene oder in der Praxis, die Erfahrungen und Ergebnisse der europäischen Projekte verstärkt zu konsultieren. ■

Literatur

ARBEITSGEMEINSCHAFT QUEM (Hrsg.): *Kompetenzmessung im Unternehmen. Lernkultur- und Kompetenzanalysen im betrieblichen Umfeld.* Münster 2005

ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN: *Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Februar 2009* – URL: www.deutscherqualifikationsrahmen.de (Stand: 12. 10. 2009)

BJØRNÅVOLD, J.: *Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa.* Luxemburg 2001

BLK: *Strategien für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115, Bonn 2004*

BMBF: *Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland – im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal learning“.* Bonn/Berlin 2008a

BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2008.* Berlin/Bonn 2008b

CEDEFOP – *Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens.* Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg 2009

DEHNBOSTEL, P.; ELSHOLZ, U.: *Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung.* In: Dehnbostel, P.; Elsholz, U.; Gillen, J. (Hrsg.): *Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung.* Berlin 2007, S. 35 ff.

DOHMEN, G.: *Das informelle Lernen.* Bonn 2001

ERTL, H.: *Anerkennung beruflicher Qualifikationen im Rahmen des Systems der National Vocational Qualifications.* In: Straka, G. A. (Hrsg.): *Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen.* Münster 2003, S. 69–81

FRANK, I.; GUTSCHOW, K.; MÜNCHHAUSEN, G.: *Vom Meistern des Lebens – Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.* In: BWP 32 (2003) 4, S. 16–20

FRANK, I.; GUTSCHOW, K.; MÜNCHHAUSEN, G.: *Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen.* Bielefeld 2005

FREITAG, W.: *Gleiche Chance für alle. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen.* In: PADUA 3 (2008) 16, S. 18–20

URL: http://ankom.his.de/aktuelles/upload/PADUA1-08_S18-20_print_res.pdf (Stand 12. 10. 2009)

GELDERMANN, B.; SEIDEL, S.; SEVERING, E.: *Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.* Bielefeld 2009

NEß, H.: *Bedingungen für Vergleichsstandards einer Validierung informellen Lernens in Bildung und Beruf.* In: Brodowski, M. u. a. (Hrsg.): *Informelles Lernen und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.* Opladen 2009, S. 43–55

OECD (Hrsg.): *A profile of immigrant populations in the 21st century. Data from OECD countries.* Paris 2008

OECD: *Bildung auf einen Blick 2008* – URL: www.oecd.org/dataoecd/16/8/41261663.pdf (Stand: 12. 10. 2009)

OVERWIEN, B.: *Informelles Lernen. Definitionen und Forschungsansätze.* In: Brodowski M. u. a. (Hrsg.): *Informelles Lernen und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.* Opladen 2009, S. 23–34

RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: *Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa.* Veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften am 14. 06. 2002 (Kenn-Nr.: 2002/C 142/01)

RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: *Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen.* Brüssel 2004 – URL: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_de.pdf (Stand: 12. 10. 2009)