



## Europaweit einsetzbare Verfahren zur Kompetenzerhebung – Spannungsfelder der Gestaltung

► Wenn Kompetenzerwerb zunehmend außerhalb der formalen Systeme stattfindet, wenn überdies Arbeit verstärkt grenzüberschreitend nachgefragt wird, dann verlieren Verfahren der Erhebung und Bewertung von Kompetenzen, die eng mit nationalen Qualifizierungs- und Zertifizierungssystemen und deren formellen Regelungen verknüpft sind, zunehmend an Aussagekraft. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) ist es nicht leicht, aus der Fülle der in den letzten Jahren europaweit entwickelten Verfahren der Kompetenzerhebung das für ihre Zwecke geeignete auszuwählen. Auf Basis der Ergebnisse der Arbeit von Bildungsexperten aus sieben europäischen Ländern im LEONARDO-da-Vinci-Projekt *exemplo* werden in diesem Beitrag europaweit einsetzbare Verfahren der Kompetenzerhebung in KMU diskutiert und Spannungsfelder der Gestaltung herausgearbeitet.



**GABRIELE FIETZ**

Koordinatorin für europäische Projekte,  
Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb)  
gGmbH, Nürnberg



**ANNETTE JUNGE**

Dipl.-Soziologin, freie wissenschaftliche  
Autorin, Nürnberg

### Europäische Erfahrungen bündeln

Unternehmen in den Ländern Europas sind in zunehmendem Maße auf Transparenz informell erworbener Kompetenzen angewiesen, sei es bei der Personalrekrutierung, sei es im Zuge betrieblicher Personalentwicklungsmaßnahmen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – mit einem Anteil von 99 % die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen in der Europäischen Union<sup>1</sup> – kommt dem informellen Lernen *on-the-job* herausragende Bedeutung zu, bestehen doch die Kompetenzen der Mitarbeiter häufig im Spezialwissen, das auf Nischenmärkten erworben wurde. KMU sind somit in besonderer Weise auf die informell erworbenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter angewiesen. Eine systematische Erfassung der informell erworbenen Kompetenzen von Mitarbeitern findet jedoch nach wie vor in der Mehrzahl der europäischen KMU nicht statt.<sup>2</sup>

In den vergangenen Jahren wurde eine große Bandbreite von Verfahren und Instrumenten zur Erhebung, Dokumentation, Bewertung von Ergebnissen informeller beruflicher Lernprozesse entwickelt. Während große, häufig international operierende Unternehmen eine Vielzahl solcher Verfahren und Instrumente einsetzen, stehen KMU in vielen Ländern Europas vor einer neuen und noch weitgehend unbekannteren Aufgabe. Häufig sind sie nur unzureichend über Vorteile und Notwendigkeit einer Erfassung informell erworbener Kompetenzen von Mitarbeitern informiert. Knappe zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen stellen zudem ein vielfach entscheidendes Hindernis für die Anwendung vieler der in großen Unternehmen angewandten, zum Teil sehr aufwändigen Verfahren einer Kompetenzerfassung dar.

Im Leonardo-da-Vinci-Projekt *exemplo* wurde der Versuch unternommen, „das Beste aus verschiedenen Welten“ – in unterschiedlichen Ländern Europas entwickelte Verfahren zur Erhebung informell erworbener Kompetenzen – zusammenzuführen: Bildungsexperten aus sieben europäischen Ländern widmeten sich der Frage, wie jenseits formeller Abschlüsse und nationaler Bildungssysteme eine Doku-

mentation und Bewertung „handlungsrelevanter *learning outcomes*“ (FIETZ, G.; JUNGE, A.; NICHOLLS, B.; REGLIN, Th., 2006, S. 19<sup>3</sup>) erlangt werden kann. Dabei wurde deutlich, dass sich die Gestaltung von Verfahren der Kompetenzerhebung für den Einsatz in KMU verschiedener europäischer Länder in einer Reihe von Spannungsfeldern bewegt.

## Spannungsfelder der Gestaltung von Verfahren der Kompetenzerhebung

Die Erfahrungen im Rahmen des *exemplo*-Projekts haben gezeigt, dass die Auswahl geeigneter Verfahren der Kompetenzerhebung häufig dadurch erschwert wird, dass Unklarheit darüber besteht, welcher Zweck- und Schwerpunktsetzung diese genügen sollen. Bei der Planung von betrieblichen Maßnahmen ist es daher wichtig, dass Theorie und Praxis sich dieser zum Teil widersprüchlichen Anforderungen bewusst werden, um je nach Situation pragmatisch zu entscheiden, welchem Gesichtspunkt aktuell jeweils größere Bedeutung beizumessen ist. Im Folgenden werden verschiedene Spannungsfelder aufgezeigt, die sich bei Gestaltung von Verfahren der Kompetenzerhebung und Auswahl geeigneter Instrumente ergeben.

### UNIVERSELLE EINSETZBARKEIT VERSUS AUSRICHTUNG AUF SPEZIFISCHE KOMPETENZEN UND KOMPETENZBEDARFE

Ein erstes Spannungsfeld zeigt sich zwischen der erforderlichen Allgemeinheit und Abstraktheit von Instrumenten der Kompetenzerhebung für den Einsatz in verschiedenen Unternehmen und in verschiedenen nationalen Umgebungen auf der einen und dem Wunsch nach möglichst großer Konkretheit und (firmen-)spezifischem Zuschnitt auf der anderen Seite: Instrumente zur Erhebung von Kompetenzen sollen in verschiedenen Unternehmen, Branchen und darüber hinaus verschiedenen Ländern einsetzbar sein – und zugleich geeignet, möglichst konkret und praxisnah im einzelnen Unternehmen, am einzelnen Arbeitsplatz umgesetzt zu werden und spezifische Ergebnisse zu erzielen, die dann im jeweiligen Unternehmen zur Personal- und Kompetenzentwicklung genutzt werden können.

- *Je spezifischer* und konkreter die zu erfassenden Kompetenzen definiert sind – in Bezug auf einzelne Unternehmen, Branchen, Zielgruppen, nationale Gegebenheiten und Standards, spezifische Anforderungen und Voraussetzungen – desto aussagekräftiger können die gewonnenen Ergebnisse im Hinblick auf eine gezielte Kompetenzentwicklung sein.
- *Je allgemeiner* Kompetenzdefinitionen und Instrumente gehalten sind, desto universeller ist ihre – auch transnationale – Einsetzbarkeit, und desto vergleichbarer (scheinen) sind die Ergebnisse derartiger Verfahren. Diese

## Das Beste aus verschiedenen Ländern zusammenführen

Allgemeinheit allerdings ist dann durch einen nur geringen oder gar fehlenden Bezug zu den tatsächlichen Tätigkeitsfeldern und Kompetenzen von Mitarbeitern<sup>4</sup> und den Anforderungen von Unternehmen erkauft – ent-

sprechend gering ist daher häufig auch die Aussagekraft der Ergebnisse.

Die „*difficulties balancing between too general and too specific descriptions and definitions of competences*“ (BJØRNÅVOLD 2001, S. 27<sup>5</sup>) werden sehr prägnant von den spanischen *exemplo*-Partnern<sup>6</sup> auf den Punkt gebracht, die unterstreichen, „*how difficult it is to design a common and general tool, since the more specific a tool is, the greater its effectiveness. And specificity gives rise to all sorts of difficulties when applying tools to environments different from those for which it was designed.*“

### ORIENTIERUNG AN VERBINDLICHEN ALLGEMEINEN STANDARDS VERSUS (UNTERNEHMENS-)SPEZIFISCHER ZUSCHNITT DER KOMPETENZERHEBUNG

Ein verwandtes Spannungsfeld: Verbindliche *Standards* – sei es auf nationaler Ebene, wie z. B. eine Orientierung der Erhebung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen an Anforderungen der Abschlüsse formaler Berufsbildungsgänge, oder auf der Ebene branchen- bzw. berufsbezogen entwickelter Anforderungskataloge – sind einerseits die Voraussetzung jeder sinnvollen *Messung* und jeder *Vergleichbarkeit* von Kompetenzen und Kompetenzniveaus: Ohne Standards fehlt einem Vergleich von Ergebnissen, einem Transfer und einer wechselseitigen Anerkennung der Ergebnisse von Kompetenzerhebungen jegliches *tertium comparationis*. Auf der anderen Seite engt ein hoher Standardisierungsgrad die Anpassungsmöglichkeit von Instrumenten an spezifische Anforderungen erheblich ein:

- *Je standardisierter* Referenzniveaus und Instrumente sind, desto leichter vergleich- und transferierbar sind die Ergebnisse und Dokumente von Kompetenzerhebungen, beispielsweise in Form von Zertifikaten, die das Erreichen bestimmter Kompetenzniveaus bescheinigen. Und desto schwieriger ist es, eine Erhebung von Kompetenzen auf individuelle und/oder Unternehmensbedarfe zuzuschneiden.
- *Je spezifischer und konkreter* die zu erhebenden Kompetenzen und Kompetenzniveaus definiert sind, desto größer ist der Nutzen für die Personalentwicklung des einzelnen Unternehmens. Und desto geringer ist auf der anderen Seite die Aussagekraft von Ergebnissen über den Umfang (des Unternehmens, der Branche, des Landes) hinaus.

Das Spannungsfeld „Individualisierung“ versus „Standardisierung“ (HOFER 2004, S. 149) macht sich darüber hinaus auch darin geltend, dass verbindliche Standards und das Ziel, ein Höchstmaß an Selbstbestimmtheit von Lernprozessen zu erzielen und deren Ergebnisse durch Selbstevaluation zu überprüfen, schwer zu vereinbaren sind.

**SELBSTEVALUATION VERSUS FREMDEVALUATION**

Verfahren der Selbstevaluation erhöhen die Authentizität der Ergebnisse, sensibilisieren Mitarbeiter für die Notwendigkeit weiterer Kompetenzentwicklung und tragen zur Akzeptanz von Verfahren zur Erhebung informell erworbener Kompetenzen bei Mitarbeitern bei. Die Objektivität und Aussagekraft derartiger Verfahren ist allerdings beschränkt, so dass die Akzeptanz bei den Unternehmen gering ist.

- Je größer der Anteil der *Selbstevaluation*, desto authentischer die Ergebnisse und desto größer das Vertrauen von Mitarbeitern in das Verfahren. Desto geringer ist andererseits die Objektivität und Aussagekraft von Ergebnissen: Selbsteinschätzungen bergen stets die Gefahr zu großer Subjektivität, so dass die Validität der Ergebnisse zweifelhaft ist.
- Je größer der Anteil einer Kompetenzerfassung durch Dritte (*Fremdevaluation*), desto objektivere und vergleichbarere Ergebnisse sind zu erwarten. Umso größer ist allerdings auch die Entfernung zwischen dem spezifischen (Unternehmens-)Umfeld, den (möglicherweise unternehmens-)spezifischen Kompetenzen von Mitarbeitern und betriebsexternen Instanzen einer Kompetenzerfassung.<sup>8</sup> Bei einer *betriebsinternen* Evaluation durch Dritte, z. B. Vorgesetzte oder Kollegen, besteht zudem die Gefahr von Misstrauen und geringer Akzeptanz bei Mitarbeitern und den entsprechend weniger aussagekräftigen Ergebnissen einer Kompetenzerfassung.

Hier muss jeweils die Balance gefunden werden, je nach Schwerpunkt und Bedarf der Kompetenzerhebung.

**BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG VERSUS SELBSTÄNDIGER GEBRAUCH DURCH MITARBEITER**

Werden Verfahren eingesetzt, die weitgehend auf der Selbstevaluation von Kompetenzen durch die Mitarbeiter beruhen, tragen Anleitung und Betreuung der Mitarbeiter durch (externe) Berater erheblich zu einer Verbesserung der Qualität der Ergebnisse bei. Auch Unternehmen profitieren von externer Unterstützung bei der Erfassung und Bewertung von Mitarbeiterkompetenzen.

Andererseits wird externe Beratung vor allem in kleineren Unternehmen vielfach als zu aufwändig abgelehnt. Entsprechend eingeschränkt ist daher unter Umständen die Akzeptanz und Einsatzfähigkeit von Instrumenten, die auf eine externe Begleitung von Kompetenzerfassungsprozessen ausgerichtet sind.

- Je umfassender und kompetenter Unternehmen und Mitarbeiter bei Prozessen der Kompetenzerfassung und -bewertung unterstützt und beraten werden, desto objektivere und zuverlässigere Ergebnisse sind zu erwarten, desto komplexer, aufwändiger und kostenintensiver sind allerdings auch die Verfahren. Die Integration in betriebliche Abläufe und in die Arbeitsprozesse von Mitarbeitern stellt eine hohe Hürde für die Akzeptanz beratungsintensiver Kompetenzerfassungsinstrumente gerade in den KMU der europäischen Länder dar.
- Je weniger Unterstützung durch unternehmensinterne oder -externe Begleitung und Beratung ein Instrument erforderlich macht, desto unaufwändiger ist die Handhabung des Instruments, und desto größer wird die Akzeptanz vor allem bei KMU sein. Die Unaufwändigkeit des Verfahrens schränkt allerdings die Aussagekraft der Ergebnisse ein.

Abbildung 1 Instrumente des *exemplo*-Toolkits

**Das Exemplo-Toolkit  
– ein Überblick –**

- **Norwegen: Kompetanseattest** (Bescheinigung von Kompetenzen)
- **Spanien: ERA – Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales** (Bescheinigung von Kompetenzen)
- **Frankreich: FIT – Formation Intégrée au Travail** (Arbeitsintegrierte Weiterbildung)
- **Deutschland: Lernprozesse im Betrieb anregen und gestalten**
- **Polen: Matryca rozwoju pracownika** (Personalentwicklungsmatrix)
- **Vereinigtes Königreich: RARPA – Recognising and Recording Progress and Achievement in non-accredited learning** (Kompetenzen im Unternehmen erfassen, dokumentieren, entwickeln)
- **Deutschland: TBQ – Transparenz beruflicher Qualifikationen**

Quelle: Leonardo da Vinci, Pilot projects; Exemplo

**EINFACHE HANDHABBARKEIT VERSUS VALIDITÄT VON ERGEBNISSEN**

Nicht zuletzt ist auch die Liste der eher *technischen* Spannungsfelder und Gesichtspunkte lang, die bei Konzeption und Durchführung von Verfahren zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen zu berücksichtigen sind:

- Je mehr Zeit Mitarbeitern zur Durchführung einer Kompetenzerhebung zur Verfügung steht – etwa um sich auf eine Befragung vorzubereiten –, desto aussagefähiger werden die Ergebnisse sein. Andererseits sinkt die Bereitschaft von Unternehmen (und Mitarbeitern), das Verfahren anzuwenden, mit der Höhe des erforderlichen Aufwands: Verfahren der Erhebung informell erworbener Kompetenzen dürfen nur relativ geringen zeitlichen Aufwand erfordern, wenn sie mit den Anforderungen des Tagesgeschäfts vereinbar sein sollen.

- Kompetenzerhebungen im Arbeitsprozess sichern größtmögliche Praxisnähe und Authentizität; sie lassen sich aber in betriebliche Abläufe kaum störungsfrei integrieren ...
- die Liste ließe sich verlängern. Mit den Worten des norwegischen *exemplo*-Partners VOX (VOX – LEARNING FOR ARBEITSLIVET)<sup>9</sup>: „There will always be gaps when the intention is to develop a general tool which is easy in use.“

## exemplo-Tools – verschiedene Instrumente für unterschiedliche Anforderungen und Einsatzmöglichkeiten

Im Rahmen des *exemplo*-Projekts wurden in den Partnerländern entwickelte Instrumente in KMU mehrerer Länder erprobt. Auf Grundlage dieser Erprobung und der Auswertung der Praxiserfahrungen wurde das endgültige *exemplo*-Toolkit erarbeitet, das für unterschiedliche Anforderungen und Voraussetzungen von Nutzern in verschiedenen Ländern geeignet ist. Die Zusammenstellung des *exemplo*-Toolkits berücksichtigt die dargestellten Spannungsfelder. Wegen der Vielfalt möglicher Zwecksetzungen wurden sehr unterschiedliche Instrumente in diesem „Werkzeugkasten“ zusammengefasst. (vgl. Abb. 1)

In fast allen Instrumenten sind sowohl formative wie summativ Elemente vorhanden: Elemente, die die Selbstreflexion in laufenden Kompetenzentwicklungsprozessen unterstützen, und solche, die der Feststellung und der Dokumentation von Kompetenzen dienen. Die Gewichtung variiert teilweise erheblich. Unterschiede lassen sich zudem in Bezug auf die verwendeten Methoden und nach der Gewichtsverteilung zwischen einer Selbst- und einer Fremdevaluation feststellen. Das in Abbildung 2 dargestellte Klassifizierungsraster unterstützt die Einordnung von Instrumenten und gibt Hinweise auf die jeweiligen Einsatzmöglichkeiten. Das Raster erleichtert so die Auswahl geeigneter Instrumente mit Blick auf die jeweiligen Ziel- und Schwerpunktsetzungen der Kompetenzerfassung.

- Die Mehrzahl der Instrumente enthält Verfahren der *Selbstevaluation*. Der *Fremdevaluation* wird jedoch überlegene Bedeutung vor allem im Hinblick auf eine größere Objektivität der Ergebnisse zugesprochen. Unterschiedliche Formen einer Kombination von Selbst- und Fremdevaluation überwiegen daher.
- Die *Feststellung* vorhandener – auch, aber nicht nur informell erworbener – Kompetenzen steht im Mittelpunkt vorwiegend summativer Verfahren, die darauf zielen, aktuell die ganze Bandbreite der beruflichen Fähigkeiten von Arbeitnehmern zu erfassen und zu dokumentieren. Instrumente der Kompetenzerhebung wie die norwegische *Competence Card for Workplace* (Kompetanseattest) sind geeignet, Unternehmen bei der Suche nach geeig-

neten Mitarbeitern für bestimmte Arbeitsplätze und -aufgaben zu unterstützen. Mitarbeitern wird die Gelegenheit geboten, den Stand ihres tatsächlichen beruflichen Wissens und Könnens zu dokumentieren und auf diese Weise die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Für einen transnationalen Einsatz in KMU scheint das norwegische Verfahren aufgrund seiner leichten Handhabbarkeit und Anpassungsfähigkeit und des vergleichsweise hohen Anteils an Selbstevaluation besonders geeignet.

- Die *Weiterentwicklung von Kompetenzen* im Hinblick auf die künftige Entwicklung betrieblicher Anforderungen und die Optimierung innerbetrieblicher Lernprozesse wird von den eher formativ orientierten Instrumenten in den Mittelpunkt gestellt, die einen Schwerpunkt des *exemplo*-Toolkits bilden. Die Erfassung und Abstimmung zwischen Unternehmensbedarf und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und -plänen nimmt hier breiten Raum ein. Erstellte Dokumente dienen in erster Linie der Unterstützung innerbetrieblichen Lernens und sind auf eine Fortschreibung angelegt, um Lernfortschritte überprüfen und dokumentieren zu können.

Abbildung 2 Klassifizierung der *exemplo*-Instrumente zur Kompetenzerhebung

Das <i>exemplo</i> -Toolkit – Kriterien zur Einordnung der <i>exemplo</i> -Tools –		
■ Wer führt die Kompetenzerfassung bzw. -bewertung durch?	Selbstbeurteilung (Selbstevaluation)	Fremdbeurteilung (Fremdevaluation)
	Dokumentation vorhandener Kompetenzen (summativ)	Entwicklung von Kompetenzen (formativ)
■ Was ist das primäre Ziel?	Beschreibung	Bewertung Zertifizierung
	Anforderungen von Unternehmen	Kompetenzentwicklung des Individuums
■ Wer steht im Mittelpunkt des Verfahrens?	Berufliche/fachliche Kompetenzen	Personale und soziale Kompetenzen
■ Welche Arten von Kompetenzen sollen primär erfasst/bewertet werden?		

Quelle: Leonardo da Vinci, Pilot projects; Exemplo

Das vom englischen Partner eingebrachte und im Rahmen der *exemplo*-Partnerschaft weiterentwickelte RARPA-Verfahren (RARPA – Recognising and Recording Progress and Achievement in non accredited learning) umfasst mehrere Elemente: Hier werden Kompetenzerfassung und -entwicklung in einem Prozess integriert, in den sowohl Selbst- als auch Fremdevaluation der Kompetenzen von Mitarbeitern einbezogen sind.

- Die *Validierung* von Kompetenzen – beispielsweise orientiert an einem nationalen Referenzrahmen oder auch an Branchen- oder Unternehmensstandards – spielt in den

meisten Verfahren eine eher untergeordnete Rolle. Lediglich die von den norwegischen und spanischen Partnern vorgestellten summativen Instrumente sind auf die Erstellung von „Zeugnissen“ ausgerichtet, die die erhobenen Kompetenzen dokumentieren und bewerten. Die Zertifizierung des individuellen Umsetzungsgrads von in Prozessen formeller beruflicher Weiterbildung erworbenem Wissen in berufliche Handlungskompetenz steht beim Instrument *TBQ – Transparenz beruflicher Qualifikationen*<sup>10</sup> im Mittelpunkt, bei dem sich formative und summative Elemente die Waage halten.

- Bei den meisten Verfahren steht eindeutig die Erhebung von im engeren Sinne *beruflichen Kompetenzen* im Vordergrund; personale und soziale Kompetenzen von Mitarbeitern geraten zumeist nur indirekt – über die allgemeine Einschätzung beruflicher Kompetenzen – in den Blick.

*Anforderungen und Voraussetzungen im Unternehmen entscheiden über die Zielsetzung einer Kompetenzerhebung und die jeweilige Vorgehensweise*

- *Anforderungen von Unternehmen* haben bei der Mehrzahl der Instrumente ein größeres Gewicht als die Perspektive des Einzelnen. Beide Perspektiven sind zwar nicht identisch, lassen sich aber auch nur künstlich voneinander trennen: Die Anforderungen der Unternehmen definieren zugleich die Kompetenzen, deren Beherrschung von Mitarbeitern erwartet wird. Derartige Kompetenzen stehen letztlich auch im Mittelpunkt von Kompetenzerhebungsverfahren, die eher die Perspektive des Einzelnen und seine Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt stellen.

**Fazit**

Angesichts der dargestellten Spannungsfelder hat sich im Verlauf des Projekts *exemplo* gezeigt, dass es „das Tool“ nicht geben kann: Je nach spezifischen Anforderungen und Voraussetzungen im Unternehmen wird jeweils neu die Entscheidung anstehen, welche Zielsetzung einer Kompetenzerhebung im Vordergrund stehen soll und welche Vorgehensweise jeweils am geeignetsten scheint. Als Motto und Ermunterung zu pragmatischem Herangehen und Mut auch zum Experiment auf dem zunehmend bedeutsamen Gebiet der Erfassung informell erworbener Kompetenzen von Mitarbeitern mag die vom norwegischen *exemplo*-Partner VOX zitierte Einsicht gelten:

„... *All models are wrong, but some are constructive.*“

In der *exemplo*-Partnerschaft wurden in diesem Sinne konstruktive Lösungen entwickelt und neue Wege zur besseren Erfassung und Nutzung informell erworbener beruflicher Kompetenzen von Mitarbeitern in KMU aufgezeigt. Work in progress – Anregungen und Kommentare sind unter [www.exemplo.de/contact.html](http://www.exemplo.de/contact.html) willkommen. Ausführliche Informationen und Downloads einer Auswahl der vorgestellten Instrumente sind unter [www.exemplo.de](http://www.exemplo.de) zu finden. ■

Anmerkungen

<p>1 <a href="http://europa.eu.int/comm/enterprise/">http://europa.eu.int/comm/enterprise/</a></p> <p>2 SME Observatory 2003 – Beobachtungsnetz der europäischen KMU 2003/1: Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU (Veröffentlichung der GD Unternehmen der Europäischen Kommission) <a href="http://www.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2003_report_1_de.pdf">www.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2003_report_1_de.pdf</a></p> <p>3 Fietz, G.; Junge, A.; Nicholls, B.; Reglin, Th.: Recording, development and assessment of vocational competences – A European challenge, in: Promoting Visibility of Competences – The <i>exemplo</i> Toolkit for SMEs, Impuls, 25, Hrsg. NA beim BIBB, Bonn 2006</p>	<p>4 „Zu abstrakt“ und „nicht an unsere Arbeitsplätze und Aufgaben angepasst“ urteilten nach einer betrieblichen Erprobung beispielsweise Mitarbeiter in einem französischen Unternehmen, denen es schwer fiel, einen Bezug der Competence Card for Workplace zur eigenen Arbeitstätigkeit herzustellen.</p> <p>5 Bjørnåvold, J. (2001): Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning. <i>European Journal of Education – Vocational training</i> No. 22/2001, S. 27–36. URL: <a href="http://www.acc.eu.org/uploads/Makinglearningvisible_1.pdf">www.acc.eu.org/uploads/Makinglearningvisible_1.pdf</a></p>	<p>6 Die spanische Expertengruppe umfasste zehn Vertreter staatlicher Institutionen, von Unternehmen und Gewerkschaften.</p> <p>7 Hofer, S.: Internationale Kompetenzzertifizierung. Vergleichende Analysen und Rückschlüsse für ein deutsches System, Münster 2004</p> <p>8 Die Problematik externer Evaluierung von Kompetenzen zeigt sich an den Erfahrungen mit bilan de compétence in Frankreich. Siehe dazu: Käßpinger, B.: Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. Hrsg. DIE, Bonn 2002, S. 14. Käßpinger berichtet hier von Verständigungsproblemen zwischen Bilanzierungszentrum und zu</p>	<p>bilanzierender Person, die schon bei der Erfassung von Kompetenzen beginnen, wenn das Personal der Bilanzierungszentren nur wenig Wissen über den spezifischen Charakter eines Berufsfeldes hat und Kompetenzen nicht in ihrem Kontext einschätzen kann.</p> <p>9 VOX gehört zum Norwegischen Ministry of Education and Research, siehe <a href="http://www.vox.no">www.vox.no</a></p> <p>10 Das Instrument „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ wurde im Rahmen des gleichnamigen, vom BIBB geförderten Modellversuchs entwickelt und im Projekt <i>exemplo</i> in Länder mit anderen Berufsbildungssystemen transferiert.</p>
---	--	---	---