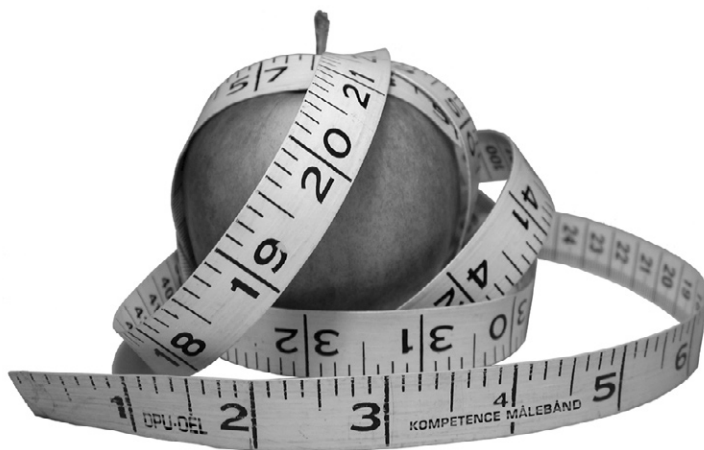


# TYSKLAND – LANDERAPPORT

af Tove Heidemann (DEL)



**PROJEKT**  
KOMPETENCE *måling*



## Abstract

Der findes i Tyskland nogle adgangsveje, som med god vilje kan kaldes modeller for godkendelse af reelle kompetencer: Zweiter Bildungsweg, Externenprüfung, Bildungspass og Quereinsteiger.

Men generelt er interessen for at udvikle metoder til godkendelse ringe blandt aktørerne: Industri- og Handelskamrene, Handwerkskamrene og uddannelsesinstitutionerne.

Der foregår en del forsøgs- og udviklingsarbejde, som kan have relevans for emnet, bl.a. i Bundesinstitut für Berufsbildungs-regi. Det gælder især bestræbelser på at få unge, indvandrere og kvinder i arbejde.

Det mest omfattende forsknings- og udviklingsprogram er QUEM – Qualifikation, Entwicklung, Management i Berlin, som er initieret og finansieret af Bundesministerium für Bildung und Forschung.

## Præsentation af det tyske uddannelsessystem

### Organisation

Tyskland er opdelt i 16 Länder, som er meget forskellige. Den føderalistiske statsdannelse er knæsat i den tyske grundlov fra 1949 og var et krav fra de allierede.

Der er markante forskelle mellem de gamle og de nye Bundesländer, forskelle mellem overvejende katolske og overvejende protestantiske Länder og mellem Länder regeret af en rød/grøn og en CDU/CSU regering.

Hvert Land er højeste myndighed på uddannelsesområdet. Det blev i 1949 begrundet med, at det var en måde at sikre at den massive, centralt styrede indoktrinering i skolen i det tredje rige ikke kunne gentages.<sup>1</sup>

De enkelte Länder vogter over deres suverænitet på området både i forhold til EU, det føderale niveau og i forhold til hinanden. Der er eksempler på, at ét Land ikke anerkender uddannelse gennemført i andet Land<sup>2</sup>.

Undervisningsministrene mødes flere gange om året (KMK- Kultusministerkonferenz). Formålet er at sikre en vis koordination. Det sker gennem "udtalelser" om forskellig emner.<sup>3</sup>

Der er et fælles Bundesministerium für Bildung und Forschung. Det har hovedsæde i Bonn og "Zweigstelle" i Berlin.

### Det trestrengede system

Alle tyske Länder praktiserer elevdifferentiering efter grundskolen.<sup>4</sup> Sammenlignet med de øvrige europæiske lande er gymnasiefrekvensen for det almene gymnasium meget lav, ca. 24%.<sup>5</sup> De øvrige elever går enten i Hauptschule eller Realschule og fortsætter derefter i erhvervsuddannelserne. Op imod 20% af alle lærlinge har en studentereksamen (Abitur), inden de påbegynder deres erhvervsuddannelse.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Kron s. 165

<sup>2</sup> F.eks. anerkendes en læreruddannelse fra Schleswig-Holstein ikke i Bayern.

<sup>3</sup> Dette samarbejde har eksisteret siden 1948. Jeg har gennemgået udtalelser fra de seneste fem år. Ingen af dem har drejet sig om godkendelse af realkompetence.

<sup>4</sup> I nogle Länder efter det 5.skoleår. I andre efter det 7.

<sup>5</sup> Key data on education in Europe 99-2000. European Commission.

<sup>6</sup> McLean s. 136

Det er betydeligt vanskeligere at skifte spor i opadgående retning, når eleven først er blevet placeret i Haupt- eller Realschule.<sup>7</sup>

70% af en ungdomsårgang tager en erhvervsuddannelse. Restgruppen er forholdsvis lille, mindre end 10%.<sup>8</sup> Det betyder, at sammenlignet med andre lande har kun få behov for at få anerkendt kompetencer erhvervet udenfor det formelle initiale system til brug for ansættelse i virksomheder eller videreuddannelse.<sup>9</sup>

## Erhvervsuddannelse

Berufbildungsgesetz fra 1969 er grundlaget for den statslige anerkendelse af over 360 forskellige erhvervsuddannelser. De varer almindeligvis to til tre år og afsluttes med en eksamen (Abschlussprüfung). Ansvarlige herfor er Industri- und Handelskammer eller Handwerkskammer. Kamrene er garanter for den nationale standard. Alle arbejdsgivere (tidligere alle håndværksmestre) skal være medlem af et Kammer for overhovedet at måtte drive en virksomhed. Herom blev lovgivet i 1935.<sup>10</sup>

Systemet bygger på det middelalderlige mesterlæresystem, hvor laugene regulerede professionsudøvelsen. I 1908 blev det lovreguleret, at kun eksaminerede mestre havde ret til at uddanne lærlinge. Det anses for et måde at beskytte håndværksfagene på.<sup>11</sup>

Erhvervsuddannelsesystemet er stærkt styret. Til hvert job hører en bestemt uddannelse. Normen er, at man uddannes som ung. Resten af det erhvervsaktive liv deltager man i efteruddannelse inden for eget fag.

Uddannelserne er vekseluddannelser (Das duale System), hvor den teoretiske del foregår på Fachschulen eller Fachhochschulen og den praktiske i en virksomhed. Den teoretiske del foregår i princippet parallelt med den praktiske en eller to dage om ugen<sup>12</sup>. Fachschulen drives økonomisk af det enkelte Land, mens indholdet af fagrettede undervisning siden 1969 fastsættes af Bundesinstitut für Berufsbildung<sup>13</sup>.

Ligesom i Danmark er der i dag mangel på lærepladser, især i den nye Länder. Staten belønner de virksomheder, der antager lærlinge, men fordi ansvaret for den praktiske del af uddannelsen ligger hos virksomhederne, dvs. Kamrene, er staten og Länderne afskåret fra at tilbyde skolepraktik<sup>14</sup>.

Systemets svaghed er også, at det kun kan uddanne til eksisterende fag. Der skal være en eksamineret mester i faget for at kunne uddanne en lærling. Denne svaghed viser sig tydeligt med indførelsen af IT. En sektor, om hvilken det i alle lande gælder, at arbejdsopgaver ofte varetages af medarbejdere, som ikke er formelt uddannede. Efter lange forhandlinger blev det i 1998 blevet besluttet at oprette fire IT-uddannelser.

I 2002 var kun 2% af alle tyske lærlinge i gang med en IT-uddannelse.<sup>15</sup>

<sup>7</sup> Kron s. 175

<sup>8</sup> McLean s. 135

<sup>9</sup> Orla Vigsø

<sup>10</sup> Waterkamp

<sup>11</sup> Kron

<sup>12</sup> Derudover tilbydes der sammenhængende skoleophold indenfor områder, som den enkelte virksomhed ikke kan dække.

<sup>13</sup> Waterkamp

<sup>14</sup> Waterkamp

<sup>15</sup> Waterkamp henviser til Die Welt 19.2. 2002

Misere har udløst et antal private uddannelsesudbydere, som tilbyder IT-uddannelser. Uddannelserne er efterspurgt af virksomhederne, men de er dyre og ikke statsligt anerkendte.

## Efteruddannelse

Bundesanstalt für Arbeit er den øverste instans for alle Arbeitsämter. Arbeitssamt er et kontor for arbejdsformidling, erhvervsvejledning og arbejdsløshedsforsikring.

Det tyske erhvervsrettede efteruddannelsessystem er særdeles veludbygget. En stor del af efteruddannelsen er finansieret af arbejdsministeriet over Arbeitssamt, men varetages i praksis af mange forskellige aktører: Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, fagforbund, brancher, virksomheder, kommunale tilbud, forvaltninger, kommercielle foretagender. Der findes i alt over 35000 kursusudbydere med over 400 000 tilbud.<sup>16</sup>

*Der findes Bildungskonzerne, som kan have flere tusinde undervisere beskæftiget. Det er et kæmpestort marked.*<sup>17</sup>

Markedet er helt uoverskueligt. Det er begrundelsen for at Bundesbildungsministerium har oprettet en "Stiftung Bildungstest" pr. 1. januar 2002. I de næste tre år vil det få tilført 2 mill euro pr. år til at teste kvaliteten af efteruddannelse.<sup>18</sup>

I en kort artikel udtrykker Deutsche Industri- und Handelskammer (DIHK) betænkeligheder:<sup>19</sup>

Der er behov for at forbedre kvaliteten, erkendes det, men kan det gøres med statslige, standardiserede evalueringsmetoder? Succeskriteriet for offentlig finansieret efteruddannelse må være, hvor mange arbejdsløse, der kommer i arbejde, og i øvrigt sikres kvaliteten bedst gennem markedet og konkurrencen.<sup>20</sup>

Artiklen kan opfattes som et udtryk for en mistænksomhed mellem organisationer og det statslige niveau.

## Kompetencebegrebet

Begrebet kompetence anvendes i Tyskland almindeligvis i betydning "have bemyndigelse/beføjelse til".

Når begrebet i dag anvendes i en anden betydning, skyldes det ifølge Johannes Sauer fra Bildungsministerium den tyske genforening.

*I Einigungsvertrag fra 1989/90 var der fastlagt ækvivalenser. Altså at en Hochschuleksamen var det samme i Øst og i Vest. Men det viste sig, at for at kunne fungere på en arbejdsplads drejede det sig ikke om uddannelse, men mere om erfaringer, værdiforestillinger, om måden at forholde sig på. Det var derfor, vi begyndte at tale om kompetence i modsætning til kvalifikationer.*

*Kompetencer lærer man ikke på skolebænken, men gennem handling (Tätigkeit) i arbejdslivet og det sociale liv.*

*Kompetencer erhverver man (erwerben), kvalifikationer lærer man (erlernen).*

<sup>16</sup> Pressemeldelse fra Bildungsministerium 18.01.2002

<sup>17</sup> Ernst Hartmann

<sup>18</sup> Det svarer antageligt til vores Evalueringsinstitut. Man må antage, at denne institution også vil arbejde med måling af kompetencetilvækst.

<sup>19</sup> Zweifel am Verfahren einer Stiftung Bildungstest. 18.7.02 WIS – das Weiterbildungsinformationssystem der IHKn und HWKn

<sup>20</sup> Formentlig tilbyder DIHK selv efteruddannelse.

Johannes Sauer er meget kritisk over for den eksisterende efteruddannelse. Ifølge ham har Tyskland siden 1990 brugt ca. 120 milliarder DM til at opkvalificere den østtyske befolkning gennem formel efteruddannelse:

*Men det duer ikke. På kurser bliver kun kodificeret viden formidlet.*

*Spørgsmålet er: Hvad er det man lærer på efteruddannelsesinstitutioner? Det undersøger vi nu. Men det er farligt, der er mange interesser på spil.*

Vi har alle den grundlæggende antagelse, at arbejde gør dum (Arbeit macht blöd).

Det er så fatalt. Først bliver man uddannet, så arbejder man, så må man på en slags kurophold i uddannelse for at blive opdateret, og så kan man arbejde igen, til man bliver dum. Det er en tayloristisk tænkning om læring, som genemsyrrer underviserens måde at tænke på.

Johannes Sauer er en varm fortaler for at udvikle metoder til læring på arbejdspladsen.

## **Hvilke interesser har spillet en aktiv rolle i formuleringen af, hvordan kompetencevurdering og - måling skal forvaltes?**

Generelt synes det, som om interessen for at fremme godkendelse af realkompetence og for at udvikle modeller til godkendelse er størst højest oppe i systemet, dvs i dele af Bildungsministerium og i Bundesinstitut für Berufsbildung. Jo nærmere man kommer de udøvende aktører, jo ringere er interessen. Der er store økonomiske og politiske interesser på spil.

John Erpenbeck:

*I Tyskland er der jo i modsætning til mange andre lande en rigid opfattelse af faglighed... Som følge af det koncentrerer man sig om at beskrive kvalifikationer, som kan testes og afprøves i stedet for kompetencer, som man kan observere i arbejdsprocessen, men som man ikke kan teste uden for arbejdsituationen. For uddannelsesinstitutionen er det meget mere enkelt med et curriculum, som man kan undervise og teste efter, end f.eks. sammen med lærlingen at gå ud på en virksomhed, hvor man kan observere arbejdet.*

Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er repræsenteret i QUEM's rådgivende udvalg (Kuratorium).

*Men der er jo også et dilemma. Både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer har selv store efteruddannelsesvirksomheder, som jo lever at klassisk efteruddannelse, og som bliver understøttet af Bundesanstalt der Arbeit.*

*Det andet problem er, at de jo orienterer sig mod formalia, altså eksamenspapirer, uddannelsescertifikater osv. De regner i målbare størrelser som f.eks. timetal pr. medarbejder. Al efteruddannelse er kvantificeret: så og så mange efteruddannelsesdage pr. medarbejder.*

*Når læring skal foregår på arbejdet, må man finde ud af at måle på noget andet.*

*Et tredje problem er, at midlerne til efteruddannelse kommer fra Arbeitsministerium og ikke fra Bildungsministerium.<sup>21</sup>*

<sup>21</sup> Ernst Hartmann

Bundesministerium für Bildung und Forschung har i december 2001 udgivet en lille folder "Berufliche Weiterbildung".<sup>22</sup>

Heri angives tre grunde til, at der er et behov for opkvalificering:

- Faglig videreuddannelse
- Særlig støtte til personen, som har ringere vilkår (der tænkes her i sær på indvandrere og kvinder)
- Fremme af kompetencer "soft skills", som arbejdslivet har et stigende behov for. Som eks nævnes evne til teamsamarbejde og til konfliktløsning, evne til kreativ problemløsning og mediekompetence.

Som læringsarenaer nævnes først og fremmest kurser, men også læring på arbejdspladsen og "selbstorganisiertes Lernen", f.eks gennem fjernundervisning. Stort set alle de tiltag, der nævnes i brochuren vedrører opkvalificering gennem formel uddannelse.

Det relevante i vores sammenhæng er "Kompetenzenentwicklung – Lernen im Arbeitsprozess".

Her præsenteres QUEM-projektet<sup>23</sup> således:

*Ministeriets program "Lernkultur Kompetenzentwicklung" skal udvikle modeller og strategier for kontinuerlig læring på arbejdspladsen. Desuden skal der findes muligheder for at dokumentere og værdisætte disse informelt erhvervede kvalifikationer.*

QUEM er således et ministerielt initieret udviklings- og forskningsprogram, og de metoder der afprøves er ikke gængse.

Projektet modtager 40 mill DM pr. år i 7 år<sup>24</sup> og har allerede en omfattende udgivelsesproduktion bag sig.

QUEM bedriver både grundforskning og anvendt forskning inden for fire hovedområder:

Læring på arbejdspladsen (Lernen im Prozess der Arbeit)

Læring i civilsamfundet (Lernen im sozialen Umfeld)

Læring i efteruddannelse (Lernen in Weiterbildungseinrichtungen)

Læring i netværk og med multimedier (Lernen in Netz und mit Multimedia)

Den sidste del er relativt nystartet.

Dr. Ernst Hartmann er forskningskoordinator og Professor John Erpenbeck er leder af grundforskningen. Han har blandt andet beskæftiget sig med at udvikle og indsamle forskellige modeller for kompetencemåling QUEM forventer inden udgangen af 2003 ved John Erpenbeck og Lutz von Rosenstedt at kunne udgive en omfattende Handbuch der Kompetenzmessung.

Også BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) beskæftiger sig med "Kompetenzentwicklung".

Herom hedder det på hjemmesiden<sup>25</sup>:

*Kompetenceudvikling defineres som udvikling af individuelle handleforudsætninger i en livslang læringsproces. Det er en opgave for erhvervsuddannelsesforskningen at analysere .....under hvilke forudsætninger og betingelser kompetence udvikler sig... Empiriske undersøgelser viser at udvikling af mesterskab (ekspertise) og vejen til erhvervsmæssige topydelse betyder mere end tilvækst af kundskaber og færdigheder.<sup>26</sup>*

<sup>22</sup> Johannes Sauer har været med til at udarbejde den

<sup>23</sup> QUEM Qualifikation – Entwicklung - Management

<sup>24</sup> Johannes Sauer

<sup>25</sup> <http://www.bibb.de/indexau.htm>

<sup>26</sup> Her tænkes formentlig på Professor Erpenbecks forskning

Som det fremgår af beskrivelsen henvises der til forskning og udviklingsarbejde, men ikke til praksis.<sup>27</sup>

## De politiske partiers holdninger

BIBB gennemførte i sommeren 2002, altså efter offentliggørelsen af PISA undersøgelsen og før det tyske valg, en rundspørge blandt de partier, der er repræsenteret i Deutscher Bundestag. Undersøgelsen gik ud på at afdække, hvilke prioriteringer partierne havde med hensyn til fremtidig erhvervsuddannelse.

Alle partier ønsker at holde fast ved das duale System som princip på grund af dets værdifulde kombination af teori og praksis.

Die Grünen påpeger, at svagheden består i, at specialiseringen af uddannelserne hindrer modernisering og fleksibilitet.

Ligeledes FDP: en stivnet (starre) erhvervsuddannelse imødekommer ikke den dynamiske udvikling på arbejdsmarkedet"

PDS: "Især den efteruddannelse, som iværksættes af virksomhederne har ofte en sådan karakter, at den ikke bidrager til mobilitet, fleksibilitet og brede erhvervs kvalifikationer"

SPD ønsker at gøre noget for de svageste unge, herunder indvandrere, ved at certificere (godkende) kvalifikationer, som er erhvervet forud for erhvervsuddannelsen for at lette adgangen.

SPD nævner som det eneste parti eksplicit "...der mangler endnu muligheder for at få non-formelt og informelt erhvervet viden anerkendt"

## Hvilke aktører gennemfører de konkrete, individuelle kompetencevurderinger og målinger - og hvordan gøres det?

Det følgende er en præsentation af de modeller/metoder til anerkendelse af kompetencer, der pt. findes i Tyskland.

### Zweiter Bildungsweg

Enkeltpersoner, der som voksne ønsker videreuddannelse, kan vælge den såkaldte Zweiter Bildungsweg. Det er almen uddannelse svarende til de danske AVU- og HF-uddannelser.

Det foregår på Abendhauptschule, Abendrealschule, Abendgymnasium eller et Kolleg, som er et dagkursus. For at blive optaget på et studieforberedende kursus (allgemeinen Hochschulreife) skal man være mindst 19 år, have en afsluttet erhvervsuddannelse eller tre års dokumenteret erhvervs erfaring. Heri kan indgå værnepligt, frivilligt arbejde og husførelse med et barn. Op til halvandet år registreret arbejdsløshed kan også tælle med.<sup>28</sup>

### Externenprüfung

Lov om Externenprüfung findes i §9 GPO (§37 HwO):

Zulassung in besonderen Fällen.

*Adgang til svendep prøve har den, som kan dokumentere at have været erhvervsaktiv i mindst det dobbelte af den tid den uddannelse tager, som vedkommende vil prøves i. (min oversættelse)*

<sup>27</sup> Ansvarlig for området i BIBB: Bent Paulsen tel 0045 228 107-1332: *Bildungswege, Kompetenzentwicklung, Lernverläufe*

<sup>28</sup> Udskrift fra hjemmesiden *Lexikon Berliner Schule. www.lsa-berlin.de/std/lexikon*

Også erhvervsaktivitet i udlandet kan tælle med.<sup>29</sup>

Som det fremgår har en arbejder, der kan dokumentere mindst fire eller seks års erhvervs erfaring inden for et bestemt fag et retskrav på adgang til svendeprøve. Betingelsen er, at vedkommende har arbejdet på lige fod med faglærte.

Der kan ses bort fra kravet om dobbelt så mange år, som uddannelsen kræver, hvis den pågældende kan godtgøre, at han har kundskaber og færdigheder svarende til en lærling på sidste år. Det kaldes „Anspruch an fehlerfrei Ermessensausübung“.<sup>30</sup>

Ca. 5% af alle svendeprøver aflægges som Externenprüfung.<sup>31</sup>

## Merit for dele af uddannelser

En del af den tyske diskussion går på, hvorvidt man skal kreditere for dele af uddannelser.

*F.eks. er der de sentudviklede eller Benachteiligten, de kan måske ikke klare en hel uddannelse, f.eks. i landbruget, men nok dele af den. Hvis man nu kunne give dem et papir på det de kan, så kunne de måske senere bygge resten af uddannelsen op med byggesten/moduler. Men det er der stor modstand imod fra alle sider. Fra Kamrene, hvad der er ret uforståeligt og massiv modstand fra fagforeningerne, de nægter at godtage noget, som er under faglært arbejder niveau. Medlemmerne skal være så homogene og så højt kvalificerede som muligt. Paradokset er, at hvis man afbryder en uddannelse, så kan man godt få bevis på det man har nået.*<sup>32</sup>

CDU/CSU og FDP er tilhængere af kredit for dele af uddannelser. Samme partier mener sammen med Die Grünen, at efteruddannelse skal modulariseres.<sup>33</sup>

## Bildungspass/Qualifizierungspass

Bildungspass er en slags CV med dokumentation i form af prøvebeviser. Det har eksisteret i Tyskland siden 1974.

Ideen til det opstod på Volkshochschulen, som tilbød fremmedsprogsundervisning. De tyske Volkshochschule svarer ikke til en dansk folkehøjskole. Det er efteruddannelsesinstitutioner for voksne, som tilbyder både almene og erhvervsrettede kurser, som kan afsluttes med prøve.<sup>34</sup>

Når voksne deltager i kurser på Volkshochschulen, faglige kurser i Kammerregi eller andre kurser, får de et kursusbevis og et stempel i Bildungspass.

Der er almindelig enighed om, at systemet ikke fungerer<sup>35</sup>. Der er blandt andet problemer med at anerkende kvalifikationer, som er erhvervet i andet regi. *Der er helt åbenlyse grunde til, at det er løbet ud i sandet. Når tre forskellige uddannelsesinstitutioner, et Industri- und Handelskammer, en Volkshochschule og et kursus for håndværkere har samme ret til at sætte et stempel i et Bildungspass, hvad bliver der så af Handelskammerets særlige rettigheder? Hvorfor skal sådan en "dofe" Volkshochschule blandes ind i det? Det er en trussel mod monopolet.*<sup>36</sup>

<sup>29</sup> udskrift fra hjemmesiden [www.Hwk-koeln.de/beruf/pruefung/extern.htm](http://www.Hwk-koeln.de/beruf/pruefung/extern.htm)

<sup>30</sup> udskrift fra hjemmesiden [www.Hwk-koeln.de/beruf/pruefung/extern.htm](http://www.Hwk-koeln.de/beruf/pruefung/extern.htm)

<sup>31</sup> Bjørnåvold s. 60

<sup>32</sup> Ernst Hartmann

<sup>33</sup> BIB's rundspørge

<sup>34</sup> [www.bildungsserver.de](http://www.bildungsserver.de)

<sup>35</sup> Bjørnåvold

<sup>36</sup> Johannes Weinberg

Johannes Sauer mener, at systemet ikke fungerer. Bildungspass er en blot en samling certifikater. Beviser på formel uddannelse. Vi er vist ved det femte eller sjette forsøg på at indføre det, men det er ikke lykkedes. Fælles for alle ovennævnte modeller er, at de måler kompetencer i forhold til det formelle system.

## Quereinsteiger

”Sidelæns indstigning” anvendes som begreb i højere uddannelser. For de højere uddannelsers vedkommende kan være meget vanskeligt at komme ind på attraktive studier. Ved at melde sig til en anden uddannelse på den pågældende lærestanstalt, kan man bagefter skifte over til ønskestudiet.<sup>37</sup> Det lyder lidt suspent.

Men der findes f.eks. også en særligt tilrettelagt jordemoderuddannelse for uddannede sygeplejersker. Den varer kun to år, og de der går på den betegner sig selv som Quereinsteigerinnen. Her bruges udtrykket altså i forbindelse med en særligt tilrettelagt merituddannelse.

En muligvis kommende model beskriver John Erpenbeck i artiklen *Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes Lernen* og i interviewet *Vi kalder det selv fokuserende interviews. Vi giver de, der ønsker deres kompetencer målt, et skema og beder dem anføre, hvilke kompetencer de har, som de selv synes er vigtigst – en fire-fem stykker. (Vi bruger i øvrigt ikke begrebet kompetencer, men styrkesider for at undgå dette belastede begreb). De kan de uden vanskeligheder. De eneste, der ikke kan, er de sent udviklede og ordblinde, som hele livet er blevet diskrimineret, så de ikke længere er i stand til at se, hvad de kan.*

*Men også almindelige arbejdere kan uden vanskelighed udpege deres styrkesider.*

*Så beder vi dem gennemgå deres liv for at forsøge at forklare, hvornår – i hvilken biografisk situation - disse kompetencer er udviklet.*

*Vi har blandt andet undersøgt, hvorfra succesrige ledere i mindre virksomheder har deres kompetencer.*

*Vi arbejder med måling af kompetencer i relation til arbejdslivet. Jeg mener, at det er grundlæggende forkert at udvikle metoder, som validerer informel læring. Det er jo ligegyldigt, hvordan folk lærer, det vigtigste er, at de har kompetencerne bagefter.*

## Dokumentation

Dokumentation er alene eksamens- og kursusbeviser. Der er indtil nu ikke fundet eksempler på dokumentation i form af attestation af arbejdsgiveren<sup>38</sup>. Bildungspass er en slags CV med portofolio i form af eksamensbeviser. De tilhører den enkelte.

Værdisætning af informelt og nonformelt erhvervede kompetencer sker i form af ansættelse. Der er ikke fundet eksempler på, at man kan optages på uddannelsesinstitutioner på sin realkompetence.

Derimod kan man som nævnt indstille sig til en Externenprüfung.

<sup>37</sup> *Erfahrungsbericht einer Quereinsteigerin. Skifte fra Informatik til informationsvidenskab. Universität Saarland*

<sup>38</sup> *Her ses bort fra anbefalinger, som kan anvendes til jobsøgning.*

## Referenceramme

Eftersom der ikke måles, er der heller ingen referenceramme.

## Vurdering og perspektivering

Det tyske uddannelsessystem er konservativt og rigidt.

For de almene uddannelsers vedkommende kan der indføres reformer i de enkelte Länder.

Det kan ikke lade sig gøre for erhvervsuddannelsernes vedkommende, fordi staten har overladt ansvaret til Kamrene, som regulerer uddannelserne på nationalt plan.

Efteruddannelsessystemet er uoverskueligt. Kamre og fagforeninger er magtfulde udbydere af efteruddannelse.

Aktørerne på uddannelsesområdet vil være modstandere af godkendelse af realkompetence, fordi det vil svække deres position.

Behovet for godkendelse af realkompetence er mindre end i andre lande, fordi størsteparten af befolkningen er veluddannet.

Erhvervsuddannelsessystemet er i dag under pres fra Genforeningen, virksomhedernes krav til nye kompetencer og den stigende arbejdsløshed.

## Kilder

- Bjørnåvold, Jens: Making Learning visible. Cedefop 2000
- Erpenbeck, John: Selbstgesteuertes, Selbstorganisiertes Lernen. Kompetenzentwicklung 97, Forlaget Waxmann
- Kron, Friedrich W.: Germany. I Brock, Colin and Witold Tulasiewicz(eds): Education in a single Europe. Second edition. Routledge 2000.
- McLean, Martin: Educational systems compared. Content, Teaching and Learning in Industrialised Countries. David Fulton 1995
- Vigsø, Orla: Accreditation within adult education. Esnal-rapporten. The Nordic Folk Academy, Gothenburg, October 2000.
- Waterkamp, Dietmar: Strengths and weaknesses of the apprenticeship system in Central European states. Paper for the CESE Conference at London, July 2002.
- Witt, Ralf und Rainer Lehman: Germany. July 2001. DeSeCo-projektet.
- Berufliche Weiterbildung. Folder fra Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dec 2001
- Parteien zur Bundestagswahl – ihre vorstellungen zur Zukunft der beruflichen Bildung. BWP 4/2002 (udprint fra BIBB's hjemmeside september 2002)
- Key data on education in Europe 1999-2000. European Commission
- Diverse udskrifter fra hjemmesider
- Interview med Johannes Sauer, Bildungsministerium. 26.juni 2002
- Interview med Professor John Erpenbeck og Prof Johannes Weinberg. QUEM.27.juni 2002
- Interview med Dr. Ernst Hartmann, forskningskoordinator, QUEM 28/6 2002 Alle interviewede er stærkt kritiske over for det nuværende system og tilhængere af at udvikle metoder til godkendelse af realkompetence.
- QUEM Arbeitsgemeinschaft Betrieblich Weiterbildung, Strowerstr. 158, 10402 Berlin, www.abwf.de

Udgivet af

---



**Danmarks**  
*The Danish* **Pædagogiske Universitet**  
*University of Education*

Med støtte fra

---

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond

