**Kompetenzerfassung und Lebenslanges Lernen bei Menschen mit einer Beeinträchtigung**

Seminararbeit Soziologie

April 2019

**Inhaltsverzeichnis**

1 Einleitung 4

2 Körper- und Sinnesbehinderung 5

2.1 Definition Behinderung 5

2.2 Definition Körperbehinderung 7

2.3 Formen von Körperbehinderung 7

3 Selbstbestimmung 8

4 Inklusion 9

5 Lebenslanges Lernen 10

5.1 Formale Lernprozesse 10

5.2 Non-formale Lernprozesse 11

5.3 Schwerpunkt informelle Lernprozesse 11

5.3.1 Informelles Lernen im Jugendalter 12

5.3.2 Informelles Lernen in der Schule 13

5.3.3 Informelles Lernen im sozialen Umfeld der Familie 14

5.3.4 Informelles Lernen im Erwachsenenalter und der Erwachsenenbildung 15

6 Kompetenzen 16

6.1 Begriffsdefinition Kompetenz 16

6.2 Fachliche Kompetenz 18

6.3 Soziale Kompetenz 19

6.4 Methodische Kompetenz 20

6.5 Personale Kompetenz 21

6.6 Kompetenzerfassung 21

7 Zusammenfassung und Fazit 24

Quellenangaben 28

# Einleitung

Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung ist ein lebenslanger Prozess, der mit der Geburt beginnt und sich über das gesamte Leben erstreckt. Ein besonders wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang das Lernen, das ebenso über alle Phasen des Lebens erfolgen muss. Während Menschen mit Beeinträchtigung zunächst in der Familie und später in der Schule und weiteren Bildungseinrichtungen qualifiziert werden, spielt später auch im Erwachsenenleben das Lernen eine zunehmend wichtige Rolle für die gesellschaftliche Teilhabe wie auch für den Erhalt der Selbständigkeit. Dabei sind diese Menschen – wie auch die Gruppe der nicht-Beeinträchtigten – zum Teil auf Unterstützungsangebote angewiesen, während andere Formen des Lernens aufgrund der Herausforderungen des beruflichen und privaten Alltags erfolgen können. Eine zentrale Erkenntis ist, dass jegliches lebenslange Lernen von Menschen mit Beeinträchtigung nicht in abgegrenzten Einrichtungen stattfinden soll, sondern im Sinne echter Inklusion alle Bildungs- und sonstigen Qualifikationsangebote für diese Gruppe gleichermaßen zugänglich sein müssen. (Vgl. Heinlich und Behr 2010: 813)

In diesem Zusammenhang stellen sich die Fragen, wieweit Menschen aufgrund ihrer jeweiligen Beeinträchtigung besondere Qualifikationsbedürfnisse aufweisen, in welcher Weise Lernen allgemein und über den Lebensverlauf erfolgt, wieweit dies im Zusammenhang mit Selbstbestimmung und Inklusion zu bewerten, ist welche Rolle dabei neben der Formalbildung der Erwerb spezifischer Kompetenzen spielt und wie Kompetenzen für diee Gruppe gemessen werden können. Um diese Fragestellungen zu bearbeiten, werden in dieser Seminararbeit zunächst Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigung oder Behinderung definiert und Formen der Beeinträchtigung beschrieben. In weiteren Kapiteln werden die Themen Selbstbestimmung und Inklusion dargelegt und der Prozess Lebenslangen Lernens hinsichtlich formaler Lernprozesse, non-formaler bzw. informeller Lernprozesse im Jugendalter, im sozialen Umfeld der Familie sowie im Erwachsenenalter und der Erwachsenenbildung beschrieben. Der Begriff Kompetenzen wird hindichtlich seiner Erscheingungsformen fachliche Kompetenz, soziale Kompetenz, methodische Kompetenz und personale Kompetenz analysiert. Abschließend erfolgt eine Darstellungen von Formen der Kompetenzerfassung und es werden die daraus resultierenden Erkenntnisse hinsichtlich der Fragestellungen im Zusammenhang mit Menschen mit Beeinträchtigungen in einer Zusammenfassung diskutiert.

# Körper- und Sinnesbehinderung

Menschen mit Beeinträchtigungen begegnen uns beinahe tagtäglich, sei es auf der Straße am Weg zur Arbeit, in der Arbeit selbst oder bei Freizeitaktivitäten. Aufgrund dieser Tatsache und der unabdingbaren Auseinandersetzung mit dieser Thematik haben wohl die meisten Menschen eine Vorstellung davon, wie der Begriff Behinderung zu definieren ist. Aus wissenschaftlicher Sicht ist dies jedoch nicht so einfach gestaltet. Einerseits spielen hierbei psychologische Faktoren eine besondere Rolle, andererseits muss in diesem Kontext auch beispielsweise auf kulturelle Unterschiede eingegangen werden. (Vgl. Kastl 2017: 88–92; MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 4; Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2019, online; Leyendecker 2005: 21) Nachfolgend sollen einige Ansätze präsentiert werden, die versuchen, den Begriff der Behinderung genauer aufzufassen und zu erklären.

## Definition Behinderung

Die Fragestellung nach einer einheitlichen Definition von Beeinträchtigung wirft eine der Grundproblematiken im Umgang mit diesem Thema auf: Es existiert keine Eindeutigkeit in der Definition, zudem wurden auch im Zeitverlauf verschiedene Synonyme für dasselbe Phänomen verwendet, wie z.B. „Behinderung“ oder „besondere Bedürfnisse“. In dieser Arbeit wird aufgrund der Verfügbarkeit der Quellen auch auf andere Begriffe eingegangen, jedoch der Begriff „Beeinträchtigung“ verwendet. Obwohl die Mehrzahl der Menschen eine Vorstellung davon hat, was als Behinderung gilt und was nicht, so haben sich im Laufe der Zeit auch verschiedene Definitionsansätze entwickelt, welche zueinander zwar große Überschneidungen aufwerfen, jedoch in einigen Punkten divergieren. Der an der Hochschule Ludwigsburg tätige Professor für Soziologie Jörg Michael Kastl gibt seinen Definitionsversuch folgendermaßen wieder:

“Behinderungen sind nicht terminierbare, negativ bewertete Abweichungen von generalisierten Wahrnehmungs- und Verhaltensanforderungen, die sich aus der Interaktion von körpergebundenen Relikten eines Schädigungsprozesses mit sozialen und außersozialen Lebensbedingungen ergeben.“ (2017: 88)

Daraus folgend leitet er sechs verschiedene Merkmale ab, welche Bedingung für die Definition einer Behinderung sind. Erstens zumindest eine Abweichung von Anforderungen an Wahrnehmung und Verhalten durch die Gesellschaft. Zweitens keine zeitliche Einschränkung. Im dritten Punkt keine problematische Auffassung durch die Gesellschaft und im vierten Punkt die Gebundenheit an den Körper. Weiters muss ein Charakter eines Reliktes bestehen und darüber hinaus die Interaktion dieses mit sozialen und außersozialen Lebensbedingungen. (Vgl. Kastl 2017: 88).

 „Keine zeitliche Begrenzung“ bedeutet in diesem Kontext, dass Behinderungen nicht temporär auftreten bzw. zeitlich beschränkte Behinderungen, wie beispielsweise ein Armbruch, nicht in die Definition miteinbezogen werden. Behinderungen im Allgemeinen treten demzufolge langfristig auf. Die negative Bewertung bzw. Auffassung durch die Gesellschaft ist ebenso ein nach Kastl definiertes Kriterium. Abweichungen von der gesellschaftlichen Norm können beispielsweise auch überdurchschnittliche kognitive Leistungen, besondere Fähigkeiten und Gaben sein, welche jedoch nicht als Behinderung aufgefasst werden. Die Gebundenheit an den Körper wird dadurch begründet, dass beispielsweise soziale Benachteiligungen, infolge derer Menschen in ihrem Tun beeinträchtigt sein können, nicht als Form der Behinderung betrachtet werden, obwohl diese zum Teil stark einschränkende Folgen haben können. (Vgl. Kastl 2017: 88–92) Um den Aspekt der Körpergebundenheit zu erweitern, fügt Kastl (2017: 92)in seiner Definition folgendes Kriterium hinzu:

“[…] Behinderung darf nicht aufgelöst werden in eine äußerliche soziale Benachteiligung. Darauf verwies schon das Kriterium der Körpergebundenheit. Diese wird jetzt nochmal näher bestimmt: der Körper muss in der Vergangenheit von einem schädigenden Prozess betroffen gewesen sein. Dieser hat aber etwas, das Relikt, zurückgelassen.“

In dieser Herangehensweise an den Begriff Beeinträchtigung wird auch die Nicht-Eindeutigkeit hervorgehoben. Lang anhaltende Erkrankungen, welche mit einer längerfristigen Beeinträchtigung einhergehen, werden oftmals als Erkrankung, aber gleichzeitig auch als Behinderung erachtet. Beispielsweise Multiple Sklerose. Menschen mit dieser Krankheit werden oftmals bewusst als erkrankt bezeichnet, gleichzeitig wird die fortschreitende Erkrankung mit einhergehenden Erscheinungen auch als Beeinträchtigung wahrgenommen und dementsprechend aufgefasst. (Vgl. Kastl 2017: 92)

Obwohl der Terminus Beeinträchtigung nicht eindeutig definierbar ist bzw. wissenschaftlich keine gänzlich validen Kriterien festgelegt sind, so wird in Österreich der Umgang mit behinderten Menschen in Bezug auf die Ausübung einer Berufstätigkeit im Berufseinstellungsgesetz geregelt. In diesem Gesetzestext findet sich folgende Definition einer Beeinträchtigung:

“[…] die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren.“ (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2019)

Es existieren zahlreiche weitere nationalstaatliche Auffassungen und gesetzliche Regelungen, wie der Begriff einer Beeinträchtigung definiert wird. Auch von Seiten der Weltgesundheitsorganisation wird der Terminus definiert. An dieser Stelle soll jedoch zunächst genauer auf den Begriff der Körperbehinderung eingegangen werden.

## Definition Körperbehinderung

Bisherige Auffassungen des Begriffs Beeinträchtigung lassen oftmals außer Acht, dass bei Körperbehinderungen oftmals ebenso psychische Schäden einhergehen, die gleichermaßen erschwerend auf die Betroffenen wirken. Aus diesem Grunde soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass obig angeführte Definitionen gesamtheitlich betrachtet werden, wohingegen Körperbehinderung ein Begriff ist, der psychische Aspekte nicht miteinbezieht. Neuere Ansätze der Weltgesundheitsorganisation greifen, zwar nur bedingt, solche Aspekte ebenso auf und unterscheiden grundlegend in (vgl. MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 4):

* Physical Impairments
* Activity limitations
* Participation restricition

Unter physical Impairments werden all jene Formen von körperlicher Schädigung betrachtet, die zu einer körperlichen Beeinträchtigung führen. Activity limitations sind grundsätzlich Beeinträchtigungen des Verhaltens und Particioation restrictions fassen die Erschwernisse in der sozialen Interaktion bzw. der Selbstverwirklichung zusammen. Aus diesen Unterteilungen lässt sich ein Ansatz zur Definition des Begriffs Körperbehinderung ableiten:

“Als körperbehindert wird eine Person bezeichnet, die infolge einer Schädigung des Stütz- und Bewegungssystems, einer anderen organischen Schädigung oder einer chronischen Krankheit so in ihrem Verhaltensmöglichkeiten beeinträchtigt ist, dass die Selbstverwirklichung in sozialer Interaktion erschwert ist.“ (MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 4, zit. n. Leyendecker 2005: 21)

## Formen von Körperbehinderung

Es existieren zahlreiche verschiedene Formen von Körperbehinderungen, um den Rahmen der Arbeit nicht zu sprengen soll nachfolgend nur eine Auswahl dargestellt werden.

Eine der häufigsten Formen von Körperbehinderungen sind zerebrale Bewegungsstörungen. Diese entstehen zumeist durch eine Schädigung des Gehirns im Säuglings- bzw. Kindesalter. Je nach Art der Störung sind motorische Fähigkeiten stark beeinträchtigt. (Vgl. MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 5)

Chronische Erkrankungen und Störungen der Funktion von Organen sind ebenso als Körperbehinderungen definiert. Dies sind beispielsweise folgende Erkrankungen (vgl. MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 7ff.):

* Asthma
* Neurodermitis
* Allergien
* Diabetes
* Erkrankungen des Herz- Kreislaufsystems

Weiters zählen zu den Körperbehinderungen unter anderem (vgl. MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern 2011: 5):

* Epilepsie
* Erkrankungen des Nervensystems (Beispielsweise Gehirnhautentzündung)
* Querschnittslähmungen
* Fehlbildungen des Skeletsystems

# Selbstbestimmung

Selbstbestimmung ist ein Begriff, der in vielen Lebensbereichen Anwendung findet, so auch in Bezug auf das Thema Behinderung. Es existieren zahlreiche Definitionen, welches sich in ihren Grundzügen folgendermaßen zusammenfassen lassen:

“Selbstbestimmung bedeutet, Kontrolle über das eigene Leben zu haben. Menschen mit Behinderung haben akzeptable Wahlmöglichkeiten zur Verfügung, für die sie sich entscheiden und so über ihr Leben selbst bestimmen können. Sie haben die Kompetenz dazu und werden dazu befähigt. Jeder Mensch soll mit passender Unterstützung selbstbestimm und mit guten sozialen Beziehungen leben können.“ (Lebenshilfe Österreich 2011, online)

Die angeführte Definition von Selbstbestimmung zieht sich durch unzählige Aspekte des menschlichen Lebens. Diese bedeutet jedoch nicht, dass selbstbestimmte Menschen selbstständig leben müssen, um als solche zu gelten. Die Differenzierung von selbstbestimmten und selbstständigen Leben ist in diesem Kontext zwingend nötig. Selbstbestimmung behinderter Menschen findet beispielsweise in

* der Wahl der Wohnsituation
* der beruflichen Perspektive
* der medizinischen Behandlung
* der sexuellen Orientierung
* der Wahl der Partner und Beziehungen etc. statt.

Selbstbestimmung ist also die Wahl der Menschen, wie sie ihr Leben beschreiten wollen und in der heutigen Gesellschaft mehr denn je toleriert (vgl. Waldschmidt 2012: 21–31). Im Zusammenhang mit der Themenstellung im Bereich der Beeinträchtigung gilt es also im Bereich der Selbstbestimmung, diese trotz erschwerender Rahmenbedingungen soweit wie möglich zu erreichen oder sicherzustellen. Aufgrund der besonderen Situation von Menschen mit Beeinträchtigung und ihrer daraus resultierenden Rolle in der Gesellschaft ist auch das Phänomen der Inklusion von Bedeutung, das im folgenden Abschnitt beschrieben und hinsichtlich der Themenstellung analysiert wird.

# Inklusion

Ein vieldiskutierter Begriff im Zusammenhang mit Beeinträchtigung ist jener der Inklusion. Gerade in den vergangenen Jahren wurden Inklusionsbemühungen verstärkt durchgeführt und es wurde versucht, Menschen mit Beeinträchtigung nicht nur in das gesellschaftliche Leben und den Alltag zu integrieren, sondern viel mehr diese zu einem selbstverständlichen Teil dieser zu machen.. Die Gruppen Beeinträchtigter und nicht beeinträchtigter Menschen bei der Exklusion vollkommen getrennt, bei der Integration werden beinträchtige Menschen in Gruppen und eigenen Unterstützungsangeboten eingeschlossen – erst bei der Inklusion erfolgt eine echte Eingliederung in die gesamte Gesellschaft. (Vgl. Lebenshilfe Österreich 2019: online)

Exklusion ist der Ausschluss von Menschen aus der Gesellschaft, Integration hingegen ein Prozess, in welchem Personen der Gesellschaft hinzugefügt, in ihr als Gruppe integriert werden. Inklusion hingegen bedeutet, dass kein Mensch von vornherein ausgeschlossen ist und wird. Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung bedeutet, dass diesen die Möglichkeit auf Bildung mit altersgleichen Menschen geboten wird, dass sie sich keinen Barrieren ausgesetzt sehen, die ihnen ihre Selbstverwirklichung verwehren. (Vgl. Lebenshilfe 2019, online)

Inklusion ist im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von großer Bedeutung, nicht nur für Menschen mit Beeinträchtigung. Eine Exklusion am Arbeitsmarkt bedeutet für alle Betroffenen den Verlust von Einkommen und sozialer Sicherheit, zudem weisen viele Personen mit längerer Erwerbslosigkeit psychische Probleme auf. (Vgl. Faulstich 2004: 22–24)

Um die Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit die Inklusion über eine lange Lebensphase sicherzustellen, spielt das Lernen eine zentrale Rolle. Die Schaffung von sozialen Räumen, die Verbindung von Sozialpädagogik und Aus- und Weiterbildung und spezifischen Beratungsangeboten spielt dabei eine zentrale Rolle. (Vgl. Kronauer 2010: 8) Die Inklusion wird vor allem mit der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft immer wichtiger, wie z.B. der Schaffung einer Altersvorsorge, für die immer mehr die einzelne Person selbst zuständig sein muss, da der Staat immer weniger dazu beiträgt. Das kommt im Falle einer Beeinträchtigung besonders zum Tragen, vor allem wenn davon ausgegangen wird, das viele Menschen im Verlauf des Alterns früher oder später Beeinträchtigungen aufweisen. (Vgl. Friebe 2010: 149)

Im folgenden Kapitel wird auf diesen Bildungsaspekt näher eingegangen. Aufgrund des immer rascheren Wandels der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist in diesem Zusammenhang das lebenslange Lernen auch für Menschen mit Beeinträchtigung von besonderer Bedeutung.

# Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen wird in den letzten Jahrzehnten zunehmend diskutiert und ist Thema bildungs-, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten. Allgemein betrachtet wird in der Literatur und Wissenschaft zwischen drei verschiedenen Lernprozessen unterschieden, die je nach Grad der Institutionalisierung in den nachfolgenden Subkapiteln dargestellt werden. (Vgl. Hammer 2016: 49) Der Schwerpunkt in diesem Kapitel liegt auf den informellen Lernprozessen, jedoch soll im Vorhinein eine Differenzierung der verschiedenen Begrifflichkeiten gegeben werden.

## Formale Lernprozesse

Als formale Lernprozesse werden all jene aufgefasst, die innerhalb einer Bildungs- bzw. Ausbildungsinstitution stattfinden. Diese sind in der Regel von nationalen Behörden anerkannt und haben das Ziel, die Auszubildenden mit Bildungsabschlüssen zu qualifizieren. Die Wissensvermittlung findet nach bestimmten Lehrplänen und Curricula statt. Als Beispiele der angeführten Bildungsinstitutionen können in Österreich sein (vgl. Hammer 2016: 49):

* Pflichtschulen jeglicher Schulstufe und Schulform, beispielsweise Volksschule, Gymnasium. Berufsbildende höhere Schulen etc.
* Berufsschulen
* Fachhochschulen und Universitäten
* Andere Bildungseinrichtungen, welche Zertifizierungen ausstellen

Nach Absolvierung der Pflichtschule stehen formale Bildungseinrichtungen für die Berufsausbildung- und Qualifizierung zur Option. Das Ziel des Besuchs ist in den meisten Fällen, neben dem Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen der Erhalt von Zertifizierungen. (Vgl. Hammer 2016: 49)

## Non-formale Lernprozesse

Unter non-formalen Lernprozessen werden jene aufgefasst, welche außerhalb formaler Bildungseinrichtungen stattfinden. Diese können beispielsweise als Sportkurse, Sprachkurse, aber auch als berufliche Weiterbildungskurse stattfinden. (Vgl. Maschke und Stecher 2018: 152) Sie sind, ebenso wie formale Lernprozesse, nach staatlichem Maßstab strukturiert, jedoch sind diese oftmals durchaus flexibler gestaltet (vgl. Schiersmann 2007: 30).

## Schwerpunkt informelle Lernprozesse

Generell werden unter informellem Lernen jene Lernprozesse verstanden, die außerhalb von Bildungsinstitutionen stattfinden. Dies betrifft die Freizeit gleichermaßen wie das Berufsleben. Durch informelle Lernprozesse eignen sich Menschen Kenntnisse und Fähigkeiten an, für die keine Zertifikate, Zeugnisse etc. ausgestellt werden. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein immer breiteres Bewusstsein für informelle Lernprozesse ausgeprägt, weswegen von staatlicher Seite und auch von Seiten der Unternehmen verstärkt Bemühungen angestrebt werden, diese Lernprozesse einzubinden. (Vgl. Kaufmann 2016: 66)

Informelles Lernen findet in jeglichen Lebenssituation statt. Um einen groben Überblick geben zu können, soll in diesem Unterkapitel auf folgende drei Aspekte eingegangen werden:

* Informelles Lernen in Alter der Jugend
* Informelles Lernen in der Schule
* Informelles Lernen im sozialen Umfeld der Familie
* Informelles Lernen im Erwachsenenalter und der Erwachsenenbildung

Besonders interessant erscheint das informelle Lernen aus psychologischer Perspektive. Hierbei wird vor allem auf die Bewusstheit bzw. die Unbewusstheit des Lernvorganges abgezielt. In diesem Zusammenhang wird oftmals der Begriff „Inzidentelles Lernen“ verwendet. Inzidentelles Lernen findet dann statt, wenn bewusstes Lernen nicht notwendig ist. Das inzidentelle Lernen wird allgemeinhin auch als „beiläufiges Lernen“ betrachtet. (Vgl. Röhr-Sendlmeier und Käser 2016, 210f.)

### Informelles Lernen im Jugendalter

Die Jugend gilt als Zeit der Persönlichkeitsentwicklung und der Bildung. Bereits im Kindesalter werden Bildungsstandards vermittelt, die bei der späteren Berufsausbildung unabdingbar sind. Aber auch die Entwicklung einer eigenständigen Persönlichkeit steht im Vordergrund. Obwohl heutzutage mehr denn je lebenslanges Lernen angestrebt wird, gilt die Kinder- und Jugendzeit als die wichtigste Bildungs- und Lernphase des Lebens. (Vgl. Düx und Rauschenbach 2016: 262)

Im Kinder- und Jugendalter wird eine Vielzahl an neuen Erfahrungen gemacht, die für das spätere Leben unabdingbar sind. Die erste Umgang mit eigenem Geld, die erste eigenständige Reise ohne Eltern etc. Hier könnte eine Vielzahl an Beispielen gegeben werden. Obwohl das Bewusstsein hierfür immer weiter gewachsen ist, wird Bildung immer noch als primär institutionalisiert aufgefasst. Jedoch entwickelt sich die Einsicht, dass non-formale und formale Bildungsprozesse nur einen Teil der Bildung ausmachen. Infolge der stärkeren Auseinandersetzung mit dem Thema informelles Lernen wird von Seiten der Wissenschaft und Forschung versucht, verschiedene Aspekte und Dimensionen des informellen Lernens auszumachen. Düx und Rauschenbach (2016: 263) unterscheiden hierzu folgende Dimensionen:

“[…] Dabei geht es zum einen um die Frage nach anderen Bildungsorten, d. h. nach jenen außerschulischen Lern- und Bildungssettings, in denen unübersehbar gelernt wird […]. Zum anderen geht es um die Frage nach anderen Modalitäten des Lernens, also um die vielfältigen Wege der Kompetenzaneignung jenseits von Unterricht […]. Als weitere Dimension werden die anderen Bildungsinhalte, welche in offiziellen Plänen des Bildungswesens kaum erwähnt werden, in den Fokus gerückt. Dabei geht es um Inhalte und lebensrelevante Themen, die in den schulischen Kernfächern nicht gezielt vorkommen, seien es neue Medien oder Themenfelder wie Gesundheit.“

Die beiden Autoren stellen in ihrem Beitrag fest, dass die Grenzen zwischen formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen stetig ineinander verschmelzen. Informelles Lernen findet demnach ebenso in formalen Bildungsinstituten statt, wie auch umgekehrt. So erlenen Kinder auch einen wesentlichen Teil ihrer sozialen Kompetenzen in der Schule und umgekehrt eignen sie sich fachliche Kompetenz außerhalb der Schule an. Informell erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse und Wissen sind zwar in keinem Curriculum zu finden, jedoch im späteren Berufsleben durchaus erforderlich. (Vgl. Düx und Rauschenbach 2016: 63f.)

Obwohl die Bildungswissenschaft immer mehr Interesse an informellen Lernprozessen entwickelt und dies auch von staatlichen Seiten stattfindet, gestaltet sich deren Messbarkeit als relativ schwierig. Unbestreitbar ist jedoch die Tatsache, dass informell erworbene Fähigkeiten große Auswirkungen auf das Leben eines jeden Individuums haben. Durch Erfahrungen wird die Persönlichkeit ausgeprägt, es entwickeln sich Empathie, soziale Kompetenz etc.. Gerade das Kindes- und Jugendalter ist für die Ausprägung solcher Kompetenzen, auf welche im nachfolgenden Kapitel genauer eingegangen werden soll, von enormer Bedeutung. (Vgl. Düx und Rauschenbach 2016: 265)

### Informelles Lernen in der Schule

Die Schule an sich gilt als der wichtigste Ort des formellen Lernens. Obwohl der Unterrichtsalltag zumeist nach vorgegebenem Lehrplan und Lernzielen stattfindet, ist auch die Schule ein Ort des informellen Lernens. Mit Eintritt in die Schule wird von den Schülern oftmals schon erwartet, dass gewisse Grundprinzipien und Grundmuster des schulischen Alltags beherrscht werden. Doch bei vielen Schülern ist dem eben nicht so. Sie lernen dies während der Schulzeit. Auch soziale Muster und Verhaltensweisen lernen Kinder in den Schulen. Obwohl dies nicht im Lehrplan steht, brechen Coelen et al. an dieser Stelle von einem „Heimlichen Lehrplan“ (2016: 327). Die Schule ist demzufolge ein zentraler Ort beim Erlernen sozialer Zusammenhänge und bei der Ausbildung einer eigenständigen Persönlichkeit. Die Schule ist auch in Bezug auf das Thema Menschen mit Beeinträchtigung ein interessanter Ort. Kennen viele Schüler in ihrem bisherigen Leben kaum Menschen mit Beeinträchtigung, so kann sich dies in der Schule schlagartig ändern. Wird gemeinsam mit einer beeinträchtigten Person die Schule besucht, so entwickelt sich oftmals bei den Schülern ein Gefühl im Umgang mit Beeinträchtigungen. (Vgl. Coelen et al. 2016: 330)

### Informelles Lernen im sozialen Umfeld der Familie

Die Familie als soziales Lern- und Bildungsfeld war in früheren Zeiten ein eher unbeachteter Faktor für das Lernen von Kindern, sie ist jedoch, auch im Zuge der Auseinandersetzung mit informellen Lernprozessen, immer mehr ins Interesse der Bildungsforschung gerückt. (Vgl. Schmidt-Wenzel 2016: 298)

In der Erwartung der Gesellschaft kommt der Familie die Aufgabe zu, dass soziale Rollen, Bilder, etc. an die Kinder weitergeben werden. Ein wesentlicher Aspekt, der die Korrelation von Familie und Schule, also vermeintlich informeller und formaler Seite, hervorhebt, ist, dass von gesellschaftlicher Seite die Anforderung gestellt wird, dass die Familie sozusagen ergänzend zur Schule tätig sein sollte. Der Fokus richtet sich hierbei nicht unbedingt auf soziale Kompetenzen, sondern vielmehr auch auf Hilfestellungen der Eltern, ergänzend zum Unterricht. Von Familien wird erwartet, dass, wenn Defizite vorhanden sind, sie diese ausgleichen. Dies findet durchaus schon vor dem Eintritt in die Schule statt. Immer mehr wird von der Familie erwartet, dass Kompetenzen mit Eintritt in die Schule vermittelt wurden. Dies und auch die Unterstützungsfunktion während der schulischen Ausbildung heben eine Problematik hervor, die immer wieder im Diskurs der Öffentlichkeit steht: Die Benachteiligung sozial schwächerer, auch sogen. bildungsfernen Milieus. Was im Zuge dieser Debatte widerlegt wurde, ist der direkte Zusammenhang der Familie und des Bildungserfolgs, wobei jedoch Einigkeit darüber herrscht, dass die Familie mit ihrem Bildungsauftrag großen Einfluss auf Kinder und Jugendliche hat. (Vgl. Schmidt-Wenzel 2016: 287) Ein evidenter Punkt, der den Großteil der Interpretationen von Familie als Bildungswelt eint ist, dass soziale Bildung maßgeblich innerhalb der Familie stattfindet. Einerseits ist dies im sozialen Miteinander von Familienmitgliedern begründet, andererseits auch darin, dass formale Bildungsorte dieser Aufgabe nicht nachkommen können, da formaler Bildungserwerb hier im Vordergrund steht. Dies beinhaltet beispielsweise folgende Punkte (vgl. Schmidt-Wenzel 2016: 292):

* Interaktion mit anderen Menschen
* Die Fähigkeit zum kommunikativen Austausch
* Das erkennen und Verinnerlichen sozialer Normen und Regeln
* etc.

Erst diese Vermittlung schafft die Voraussetzung dafür, dass formale Bildungs- und Lerninhalte erarbeitet werden können und somit eine Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendlichen hin zur eigenständigen Persönlichkeit mit eigenen Interessen, Fähigkeiten etc. erfolgt. (Vgl. Schmidt-Wenzel 2016: 292)

### Informelles Lernen im Erwachsenenalter und der Erwachsenenbildung

Lernen, insbesondere informelles Lernen, beginnt im Kindesalter und zieht sich über den gesamten Lebensweg eines Menschen hin. Im fortgeschrittenen Alter ist eine Vielzahl an besonderen Faktoren miteinzubeziehen. Nicht nur die persönliche, beispielsweise gesundheitliche Situation spielen eine enorme Rolle, sondern auch die persönlichen Ressourcen für das informelle Lernen. (Vgl. Schmidt-Hertha und Thalhammer 2016: 303)

Obwohl die kognitiven Fähigkeiten im fortschreitenden Alter nachlassen, können ältere Menschen dies mit anderen Bereichen durchaus kompensieren. Einerseits spielen hierbei die im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse ein enorm hohe Rolle, andererseits aber auch die Tatsache, dass die Lernenden größeren Einfluss darauf haben, was sie lernen wollen. Andere Maßnahmen, z.B. eine differenziertere didaktische Aufarbeitung des Lernstoffes, wie auch die Reduzierung des Lerntempos haben wesentlichen Einfluss auf den Lernerfolg. Formelle wie auch non-formelle Lernprozesse sind durch das höhere Alter demnach nicht stärker beeinträchtigt. Informelle Lernprozesse gestalten sich jedoch im fortgeschrittenen Alter durchaus schwieriger. Dies liegt oftmals darin begründet, dass subjektive Einschätzungen der Menschen bezüglich ihrer eigenen Lernfähigkeit im Alter blockierend wirken. Die Vorstellungen der eigenen Lernfähigkeit beeinträchtigen das informelle Lernen oft stark. (Vgl. Schmidth-Hertha und Thalhammer 2016: 306) Schmidth-Hertha und Thalhammer (2016: 306)sehen die Ursachen wie folgt begründet:

“Altersstereotypen, die im Zuge des eigenen Alters vielfach wie selbsterfüllende Prophezeiungen wirken, nehmen in wesentlichem Maße auf die Bereitschaft Älterer Einfluss, sich aktiv auf Lernprozesse einzulassen und auch in neue Wissensgebiete einzusteigen.“

Wichtig ist an dieser Stelle anzumerken, dass der Erfolg des Lernens im Alter auch wesentlich von den in früheren Lebensabschnitten angeeigneten Lernkompetenzen abhängig ist. Die Grundlagen hierfür werden zumeist in den jungen Jahren im Zuge formaler Lernprozesse gelegt. Ständige Reflexion und Selbstkontrolle beim Lernen sind gleichermaßen wichtige Fähigkeiten, um lebenslanges Lernen zu ermöglichen (Vgl. Schmidth-Hertha und Thalhammer 2016: 306f.)

Aufgrund der besonderen Anforderungen gilt es daher auch für Menschen mit Beeinträchtigung, alle Formen des lebenslangen Lernens zu fördern und neben dem Erwerb formaler Bildungsabschlüsse sich auch laufend an die veränderlichen Rahmenbedingungen der Lebens- und Arbeitswelt anzupassen. Als wichtiges Ergebnis dieser Lernprozesse kann der Begriff Kompetenz verstanden werden, der im folgenden Kapitel beschrieben und hinsichtlich der Themenstellung eingegrenzt wird.

# Kompetenzen

Im vorhergehenden Kapitel wurde versucht, verschiedene Lernprozesse darzustellen. Die Frage, welche Auswirkungen Lernen auf Menschen hat, wurde dabei zunächst außer Acht gelassen. Dies soll im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert werden. Vorweg sei an dieser Stelle jedoch angemerkt, dass lediglich die Begrifflichkeit der Kompetenz, in verschiedenen Ausrichtungen, behandelt und dargestellt wird. Lernen ist, wie in Folge dargelegt wird, jedoch nicht nur ein Prozess, der Kompetenzen schafft, sondern trägt vielmehr auch dazu bei, Menschen zu bilden. Bildung und Kompetenz sind zwei in vielerlei Hinsicht zu differenzierende Termini, deren Abgrenzung zueinander eigener Ausführungen bedarf, worauf in dieser Arbeit jedoch nicht weiter eingegangen werden soll.

## Begriffsdefinition Kompetenz

Der Begriff Kompetenz ist seit einigen Jahrzehnten immer mehr ins Interesse zahlreicher Wissenschaftler gerückt. Obwohl der Terminus in aller Munde ist, existiert keine klare, einheitliche Definition bzw. vielmehr kein Konsens darüber, was Kompetenz bedeutet. So haben sich in unterschiedlichen Fachbereichen unterschiedliche Definitionsansätze entwickelt (Vgl. Strauch et al. 2009: 15).

Trotz der Uneinigkeit darüber, wie der Begriff einheitlich zu definieren sei, lassen sich einige Merkmale ausmachen, die im Großteil der Ansätze Anwendung finden und gleichzeitig eine Abgrenzung zu anderen Termini, beispielsweise Bildung, markieren (vgl. Strauch et al. 2009: 15):

* Ausrichtung an das Subjekt: Zentraler Punkt des Begriffs Kompetenz ist das Individuum mit seinen Interessen, Bedürfnissen etc.
* Ausrichtung am Handeln: Kompetenzvermittlung leitet Menschen dazu an, konkrete Handlungen durchzuführen. Kompetenz wird dieserart auch als die Fähigkeit, gelerntes Wissen situativ anwenden zu können, verstanden.
* Ganzheitlichkeit: Kompetenz wird ganzheitlich aufgefasst, was bedeutet, dass nicht nur Qualifikationen miteinbezogen werden, die Menschen zum Handeln befähigen, beispielsweise Wissen und Fertigkeiten, sondern auch nicht-kognitive Aspekte, wie Motivation, Haltungen und Einstellungen, persönliche Eigenschaften etc.
* Fähigkeit zur Selbstorganisation: Kompetenz wird auch als Fähigkeit aufgefasst, Handeln eigenständig zu organisieren.
* Miteinbeziehung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten: Dem informellen Lernprozess kommt gerade in der Auseinandersetzung mit dem Begriff Kompetenz ein hoher Stellenwert zu, da diese all jenes miteinbeziehen, was Menschen können, was sie wissen und wofür sie befähigt sind.

Obwohl die angeführten Punkte eine genauere Vorstellung des Begriffs Kompetenz ermöglichen, bleibt die Frage nach einer konkreteren Definition offen. Aus diesem Grunde werden nachfolgend zwei Definitionen wiedergegeben, die genannte Punkte miteinbeziehen. Franz E. Weinert definiert den Begriff folgendermaßen, Kompetenz sind:

“[…] die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Rohs et al. 2014: 15, zit. nach Weinert 2002: 27f.)

Eine ähnliche Definition formulieren Strauch et al., die ebenso den Begriff der Kompetenz als Zusammenspiel von Fähigkeiten, Kenntnissen, aber auch Eigenschaften der Persönlichkeit und Wertehaltungen auffassen:

“Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. das Potential zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt einen angemessenen Einsatz von Wissen und Fertigkeiten sowie Werten, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums ein und wird durch äußere Umstände und Rahmenbedingungen einer Situation beeinflusst.“ (2009: 17)

Grundlegend wird zwischen Fachkompetenz und den überfachlichen Kompetenzen, wie sozialer Kompetenz, Methodenkompetenz und personaler Kompetenz unterschieden. Wird die ursprüngliche Diskrepanz in der Auseinandersetzung und dem Versuch einer einheitlichen Definition außer Acht gelassen, so können diese Arten von Kompetenz auf verschiedene Aspekte des menschlichen Lebens und des Individuums im Besonderen angewandt werden und diese erklären (vgl. Strauch et al. 2009: 17f.), was in den nachfolgenden Unterkapiteln dargestellt werden soll.

Neben der Definition des Begriffs „Kompetenz“, den Kompetenzarten und der Messung von Kompetenz existiert auch noch die Begrifflichkeit „Kompetenzniveau“. Kompetenzniveau ist vor allem im Zusammenhang mit der Messung und Erfassung von Kompetenz, worauf in einem späteren Abschnitt noch genauer eingegangen werden soll, zu betrachten. Die unterschiedlichen Kompetenzen sind bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt und vorhanden. Dennoch scheint es notwendig, gewisse Niveaustufen zu definieren, um einheitlich erfassen zu können, wie kompetent Personen verglichen mit anderen Personen sind. Ein weit verbreiteter Ansatz zur Festlegung verschiedener Niveaus ist das „Novizen-Experten-Modell“ (Schlick et al. 2018: 115f.). In diesem Modell werden fünf hierarchisch aufeinanderfolgende Kompetenzstufen definiert. Die erste Stufe ist die „Neuling“-Stufe. Auf diesem Niveau hat die Person in Bezug auf ein bestimmtes Thema noch kein, oder nur wenig wissen. Durch Arbeitserfahrung und Auseinandersetzung mit diesem Thema wird die nächsthöhere Stufe, jene des „Fortgeschrittenenniveaus“ erreicht. Durch das Erkennen von Zusammenhängen, welches sich beispielsweise durch berufliche Arbeitserfahrung entwickelt, folgt die Stufe des „Kompetenten“-Niveaus. Entwickeln sich Personen auf dem „Kompetenten“-Niveau durch Aneignung von Detail- und Funktionswissen weiter, können sie komplexere Problematiken, welche noch ohne bisherige Lösungsansätze blieben, lösen und somit das Kompetenzniveau „Erfahrener“ erreichen. Am Ende der Hierarchieleiter steht das „Experten“-Niveau, welches einerseits durch langjährige Arbeitserfahrung, tiefgehendes Fachwissen und andererseits das Wissen über komplexe theoretische Zusammenhänge erreicht werden kann. Wie aus der Erläuterung des Modells ersichtlich wird, findet dies vor allem in der Weiterbildung bzw. beruflichen Weiterbildung Anwendung. (Vgl. Schlick et al. 2018: 116.)

Um weiter auf die Messung und Erfassung von Kompetenz eingehen zu können, sollen jedoch zuerst die verschiedenen Arten von Kompetenz genauer erklärt werden.

## Fachliche Kompetenz

Fachkompetenz ist beispielsweise dann vonnöten, wenn Menschen in ihrem Handeln, beispielsweise im Beruf, auf die erlernten Fähigkeiten, das erfahrene Wissen und die vorhandenen Kenntnisse zurückgreifen, die zur Lösung des fachlichen Problems beitragen. Fachliche Kompetenzen werden zumeist in formalen, teilweise non-formalen, aber auch in informellen Lernprozessen erlernt. Gerade zur Ausübung eines Berufes werden Fachkompetenzen benötigt, so muss beispielsweise eine Lehrperson genügend fachliches Wissen haben, um dies den Schülern und Schülerinnen vermitteln zu können. Oder ein Programmierer bzw. eine Programmiererin muss über die notwendigen, fachlich einschlägigen IT-Kenntnisse verfügen, um seinen bzw. ihren Beruf ausüben zu können. (Vgl. North und Reinhardt 2005: 43)

Fachliche Kompetenz ist an dieser Stelle nicht mit beruflicher Qualifikation gleichzusetzen. Anzumerken ist in diesem Kontext, dass berufliche Qualifikation in der Messbarkeit durchaus leichter ist, als Fachkompetenz. Durch geeignete Qualifikationsprüfungen ist Qualifikation in der Praxis leichter nachzuweisen. (Vgl. Rauner et al. 2009: 32)

## Soziale Kompetenz

Als soziale Kompetenz wird ein Komplex verschiedener Kompetenzen bezeichnet, der eine Vielzahl an sozialer Interaktion miteinbezieht. So wird beispielsweise die Fähigkeit zur Kommunikation, zur Teamarbeit, aber auch die Fähigkeit, in Konfliktsituationen angemessen zu reagieren, unter dem Begriff soziale Kompetenz zusammengeführt. (Vgl. Strauch et al. 2009: 18)

In der Auseinandersetzung mit dem Begriff Kompetenz im Allgemeinen wird auch die Schwierigkeit, Eindeutigkeit im Umgang mit dem spezifischen Begriff soziale Kompetenz zu finden, deutlich. Per se bedeutet „sozial kompetent“, dass Individuen ihr Verhalten derart gestalten, dass zwar die eigenen Ziele und Intentionen verwirklich und erreicht werden, diese jedoch auch vom sozialen Umfeld in der dargebotenen Form akzeptiert werden und daran kein Anstoß genommen wird. Wie oben angeführt, beinhaltet der Begriff eine Vielzahl an Kompetenzen in der menschlichen Interaktion. (Vgl. Frey 2013: 46)

Folgende Eigenschaften fallen unter anderem unter dem Begriff soziale Kompetenz (vgl. Frey 2013: 46):

* Achtsamkeit im Umgang mit Mitmenschen
* Einfühlungsvermögen
* Interkulturelle Kompetenz
* Kontaktfähigkeit bzw. Fähigkeit zur Kommunikation
* Fähigkeit, in Konfliktsituationen angemessen zu reagieren

## Methodische Kompetenz

North und Reinhardt (2005: 44) fassen in ihrem Buch „Kompetenzmanagement in der Praxis“ den Begriff der Methodenkompetenz folgendermaßen zusammen:

“Unter Methodenkompetenz wird die Fähigkeit verstanden, erworbenes Fachwissen in komplexen Arbeitsprozessen zielorientiert einzusetzen. Methodenkompetenzen werden oft auch als tätigkeitsunabhängige Schlüsselkompetenzen bezeichnet.“

Nach dieser Definition könnte die Methodenkompetenz auch in Korrelation zur Fachkompetenz aufgefasst werden, jedoch geht diese weit darüber hinaus. Mit Methodenkompetenz gelingt es, beispielsweise Informationen für bestimmte Aufgaben zu eruieren. Anhand dieser Informationen werden dann Entscheidungen getroffen, wie die Aufgabe bewerkstelligt werden soll. (Vgl. Nolte 2006: 169)

Derartige Kompetenzen kommen jedoch auch fächerübergreifend zum Einsatz. So fällt es beispielsweise Personen mit hohen analytischen Fähigkeiten, also Kompetenzen, mit Sicherheit durchaus leichter, bestimmte Aufgaben, die ein hohes Maß an analytischer Herangehensweise benötigen, zu lösen. Methodenkompetenz steht in dieser Auffassung der Fachkompetenz insofern gegenüber, als dass diese in vielen Fällen länger Bestand hat: Fachwissen kann mit der Zeit verloren gehen, wird jedoch Grundlegendes einmal verstanden, so bleibt dies zumeist länger in Erinnerung und kann somit zur Lösung neuer Probleme herangezogen werden. Zusammenfassend werden folgende Aspekte werden der Methodischen Kompetenz zugeordnet (vgl. North und Reinhardt 2005: 44):

* Informationen beschaffen und richtig verarbeiten
* Entscheidungsfindung auf Grundlage der gewonnenen Informationen
* Problemlösungskompetenz
* Kreativitätstechniken
* Organisation der eigenen Arbeit (in Bezug auf Problemlösung)

Methodenkompetenz und Fachkompetenz sind sehr eng miteinander verbunden, weswegen die Grenzen nicht klar gezogen werden können. Zwar zählen die obig angeführten Punkte zur Methodenkompetenz, doch bedarf beispielsweise das Beschaffen von Informationen ebenso Fachkompetenz, um die gewonnen Informationen verarbeiten und im richtigen Kontext zu Anwendung bringen zu können. (Vgl. North und Reinhardt 2005: 44)

## Personale Kompetenz

Gerade die Arbeitswelt hat den Begriff der personalen, oder auch Selbstkompetenz genannt, in den vergangenen Jahren immer mehr aufgegriffen (vgl. Lerch 2016: 1). Wie auch beim Versuch, den Begriff Kompetenz im Allgemeinen zu definieren, steht beim Terminus Selbstkompetenz ein großer Umfang verschiedener Ansätze im Raum. Generell betrachtet wird Personale Kompetenz folgendermaßen aufgefasst: Sie beinhaltet all jene Fähigkeiten, sich selbst als Individuum in Bezug auf die Umwelt und die Arbeit wahrzunehmen und Handlungen zu setzen, welche eigenständig und eigenverantwortlich ablaufen. (Vgl. Kreisler 2014: 62) Zur personalen Kompetenz werden unter anderem folgende Bereiche gezählt (vgl. Strauch et al. 2009: 18):

* Fähigkeit zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Organisation, sei es im Berufsleben, wie auch in der Freizeit;
* Fähigkeit, mit belastenden Situationen umgehen zu können und währenddessen handlungsfähig zu bleiben;
* Fähigkeit zum Zeitmanagement, beruflich, wie auch privat;
* Fähigkeit, selbstständig Entscheidungen zu treffen;

Auch hier werden wieder Überschneidungen zu anderen Kompetenzfeldern deutlich. Die Selbstständigkeit bei Entscheidungen bedarf oftmals ebenso einer methodischen Kompetenz, aufgrund derer die Grundlagen für diese Entscheidungen getroffen werden. Auch die Verbindung zu sozialer Kompetenz ist von hoher Bedeutung. Wird die personale Kompetenz im Kontext des lebenslangen Lernens betrachtet, so spielt diese auch hier eine große Rolle. Lernprozesse, egal ob formal, non-formal oder informell benötigen Selbstkompetenz. Selbstdisziplin, eigenständiges Denken und Handeln sind in Bezug auf lebenslanges Lernen entscheidende Faktoren (Vgl. Lerch 2016: 52).

## Kompetenzerfassung

Im Laufe der Jahre haben sich zahlreiche Methoden etabliert, wie Kompetenz erfasst werden kann. An dieser Stelle soll jedoch nochmals kurz auf den Begriff der Kompetenz eingegangen werden, um die Messbarkeit zu definieren. Kompetenz ist in jedem Fall auch eine Zuschreibung von außen, von anderen Personen etc. Dabei ist die jeweilige Kompetenz sozusagen ein Attribut. In dieser Form der Erklärung liegt auch die Schwierigkeit im Messen von Kompetenzen. Trotz der Individualität des Könnens, Wissens etc. ist es dennoch möglich, mit Ansätzen die Kompetenz einer Person zu messen. (Vgl. Schlick et al. 2018: 116). Dabei werden grundlegend zwei Ausrichtungen unterschieden (vgl. Strauch et al. 2009: 37):

* Qualitative Methoden
* Quantitative Methoden

Wesentlich in der Unterscheidung beider Methoden, quantitativ und qualitativ, ist, dass quantitative Methoden eher eine objektive Ausrichtung haben, jedoch greifen die Grenzen oft ineinander über. Bei der Auswahl von verschiedenen Messmethoden ist im Allgemeinen auf die Qualitätskriterien Objektivität, Reliabilität und auch Validität zu achten. Neben den Methoden wird bei der Erfassung von Kompetenzen grundlegend noch zwischen vier Arten unterschieden, die sich im Wesentlichen auch bei Menschen mit Behinderung gleichermaßen gestalten (vgl. Strauch et al 2009: 39):

* Befragung der Personen (In schriftlicher oder mündlicher Form)
* Beobachtung der Personen
* Materialanalyse
* Mischverfahren

Welche Methoden zur Anwendung kommen, hängt im grundlegend von drei Faktoren ab (vgl. Strauch et al. 2009: 39):

* Welches Ziel soll mit der Kompetenzerfassung verfolgt werden?
* Auf welche Art des Kompetenzverständnisses wird abgezielt? Welche Kompetenz soll erfasst werden?
* Welcher kontextuelle Zusammenhang ist gegeben?

Keine der angeführten Methoden ist für sich gesehen mit der maximalen Ergebnisleistung verbunden, vielmehr sollte versucht werden, verschiedene Vorgehensweise miteinander zu kombinieren und somit den maximalen Output zu erreichen. Erfasst kann die Kompetenz nach Festlegung der Ziele, Methoden und Vorgehensweisen in zwei verschiedenen Varianten, entweder der Selbsteinschätzung, oder der Fremdeinschätzung. Bei der Selbsteinschätzung wird versucht, die Person ihrer Kompetenzen selbst einschätzen zu lassen, wohingegen bei der Fremdeinschätzung eine oder mehrere andere Personen die Kompetenz bewerten. (Vgl. Rauner et al. 2009: 32)

In der Praxis haben sich unzählige Methoden und Herangehensweisen etabliert, weswegen nicht auf alle im Einzelnen eingegangen werden kann. Aus diesem Grund wird nachfolgend nur eine Auswahl verschiedener Kompetenzerfassungs-Tests bzw. Methoden vorgestellt, welche häufig angewendet werden. Im Besonderen beim Beurteilen von Bewerbern in Unternehmen haben sich Interviews als sehr effektiv herausgestellt und werden aus diesem Grunde oft angewendet. Hierbei handelt es sich im Generellen um einen Überbegriff verschiedener Befragungs-Methoden, welche die Eignung in Bezug auf die Kompetenz von potentiellen Mitarbeitern eruieren sollen. In der Gestaltung und Zusammenstellung der Interviews unterscheiden sich die Herangehensweisen zum Teil sehr stark, es kann jedoch generell zwischen „strukturierten“, „teilweise strukturierten“ und „unstrukturierten“ Interview-Methoden unterschieden werden (vgl. Sauter und Staudt 2016: 14). Gerade strukturierte Interviews haben sich beim Vergleichen verschiedener Bewerber miteinander bewährt. Einerseits stellt das Vorgehen sicher, dass alle notwendigen Antworten eingeholt werden und andererseits ermöglicht die klare Struktur auch eine klare Abarbeitung des Interview-Programms. Im Laufe der Zeit haben sich in der Praxis unzählige Interview-Verfahren entwickelt, die jeweils ihre Vor- und Nachteile innehaben. (Vgl. Sauter und Staudt 2016: 14)

„Assessment-Center“-Verfahren finden ebenso in der Praxis zahlreich Anwendung. Gerade bei Auswahlverfahren zum Einstellen von neuen Mitarbeitern oder zur weiteren Entwicklung haben sich „Assessment-Center“-Verfahren als besonders praktikabel hervorgetan. Grundlegend werden Bewerber hier während der Erledigung einer gegebenen Aufgabe von mehreren Personen, welche zumeist speziell für diese Verfahren geschult sind, beobachtet. Die Aufgaben können unterschiedlicher Natur sein, beispielsweise Übungen in Gruppen, Arbeitsproben etc.. Während die Bewerber die Aufgaben erledigen und lösen, werden sie, wie obig erwähnt, von zumeist mehreren Personen beobachtet, welche ihre Ergebnisse nach vorher bestimmten definierten und festgelegten Regeln festhalten. (Vgl. Sauter und Staudt 2016: 16)

Zur die Erfassung von Kompetenz wird oftmals auch auf sogenannte „Selbst“- und „Fremdbeschreibungen“ zurückgegriffen (vgl. Schlick et al. 2018: 116). Bei der Selbstbeschreibung werden Menschen dazu veranlasst, ihr Handeln während normaler, aber auch schwieriger Bedingungen einzuschätzen und zu beschreiben. Gerade zum Erfassen von Kompetenzentwicklung hat sich diese Methode als besonders nützlich erwiesen, wobei jedoch an dieser Stelle angemerkt werden muss, dass die gewonnen Daten nicht von hoher Aussagekraft sind. Beim Erfassen der Daten durch die Mitarbeiter können beispielsweise Erinnerungslücken etc. hervortreten. Obwohl durch diese Methode die Kompetenz nicht direkt gemessen wird, liegt der Wert darin, dass die Entwicklung der Kompetenz gut nachvollziehbar ist (vgl. Sauter und Staudt 2016: 17). Bei der Fremdbeschreibung beurteilen andere Personen, beispielsweise Vorgesetzte, Kollegen, etc. die eigenen Leistungen und Kompetenzen. Obwohl diese Methode ebenso sehr häufig angewendet wird, ist eine große Anzahl an nicht-objektiven Komponenten gegeben. So fließen in die Beurteilung oftmals sehr subjektive Empfindungen mit ein. So kann eine Fremdeinschätzung stark davon abhängen, wie das Verhältnis der einschätzenden Person zu der einzuschätzenden ist. So werden unbewusst Menschen, die von den Beurteilenden eingeschätzt werden, mit Attributen behaftet, welche dies mitunter nicht in dem Ausmaß innehaben, wie die von der beurteilenden Person wahrgenommen wird. (Vgl. Sauter und Staudt 2016: 18)

Aus diesem Grunde hat es sich bewährt, dass gerade Selbst- und Fremdeinschätzungen parallel erfolgen. So können dann die gewonnen Daten aus der Selbsteinschätzung mit denen der Fremdeinschätzung verglichen und Gemeinsamkeiten herausgefunden werden (vgl. Schlick et al. 2018: 117).

# Zusammenfassung und Fazit

Aus der Themenstellung „Kompetenzerfassung und Lebenslanges Lernen bei Menschen mit einer Beeinträchtigung“ wurden einleitend sechs Fragestellungen abgeleitet, die an dieser Stelle zusammenfassend diskutiert werden sollen:

1. Wieweit Menschen weisen aufgrund ihrer jeweiligen Beeinträchtigung besondere Qualifikationsbedürfnisse auf ?
2. In welcher Weise erfolgt Lernen allgemein und über den Lebensverlauf?
3. Wie ist in diesem Zusammenhang mit Selbstbestimmung zu bewerten?
4. Wie ist in diesem Zusammenhang mit Inklusion zu bewerten?
5. Welche Rolle spielt neben der Formalbildung der Erwerb spezifischer Kompetenzen?
6. Wie können Kompetenzen für diese Gruppe gemessen werden?

Dafür wurden in dieser Seminararbeit zunächst aus theoretischer Perspektive Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigung oder Behinderung definiert und die häufigsten Formen der Beeinträchtigung beschrieben. In diesem Zusammenhang gilt es im Bereich der Selbstbestimmung, diese trotz erschwerender Rahmenbedingungen soweit wie möglich zu erreichen oder sicherzustellen.

Aufgrund der besonderen Situation von Menschen mit Beeinträchtigung und ihrer daraus resultierenden Rolle in der Gesellschaft wurde auch das Phänomen der Inklusion hinsichtlich der Fragestellung analysiert. Inklusion ist vor allem im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von großer Bedeutung – und dies nicht nur für Menschen mit Beeinträchtigung. Eine Exklusion am Arbeitsmarkt bedeutet für alle Betroffenen den Verlust von Einkommen, sozialer Sicherheit und oft der Gesundheit. Um diese Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit die Inklusion für Menschen mit Beeinträchtigungen über alle Lebensphasen, von der Kindheit bis ins hohe Alter sicherzustellen, spielt das Lernen eine zentrale Rolle. Die Schaffung von sozialen Gegebenheiten und die Verbindung von Bildungs- und Sozialmaßnahmen spielt dabei eine wesentliche Rolle. Vor allem mit der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft wird die Inklusion immer wichtiger. So kommt Altersvorsorge im Falle einer Beeinträchtigung besonders zum Tragen – und viele Menschen weisen im Verlauf des Alterns früher oder später Beeinträchtigungen auf.

Der Schlüssel zur Inklusion ist das Lernen, bzw. Bildung und der Kompetenzerwerb. Aufgrund ihrer besonderen Anforderungen gilt es daher auch für Menschen mit Beeinträchtigung, alle Formen des lebenslangen Lernens zu fördern. Das bedeutet, über den Erwerb formaler Bildungsabschlüsse hinaus sich fortwährend an die sich immer rascher ändernden Rahmenbedingungen der Lebens- und Berufswelt anzupassen.

Als besonders wichtiges Ergebnis dieses Lebenslangen Lernens für alle Gruppen von Menschen kann der Begriff Kompetenz verstanden werden. Dieser Begriff wird hindichtlich seiner Erscheingungsformen in fachliche Kompetenz, soziale Kompetenz, methodische Kompetenz und personale Kompetenz unterteilt, daraus ergibt sich eine hohe Vielfalt von Kompetenzen, die schwer zu erfassen bzw. zu messen sind. Hier erweist sich ein Methodenmix als bester Ansatz.

Die Komplexität des Begriffes Kompetenz resultiert aus seinen vielen Dimensionen, wie der Ausrichtung an das Subjekt. Demenstprechend vielschichtig ist die Herausforderung, die Kompetenz in das lebenslange Lernen einzubeziehen. Kompetenz bezieht sich damit zunächst auf das Individuum mit seinen Interessen, Bedürfnissen etc. Dazu kommt die Ausrichtung der Kompetenz am konkreten am Handeln. Im Rahmen der Kompetenzvermittlung werden Menschen dazu angeleitet, konkrete, z.B. praxisrelevante Handlungen durchzuführen, wie sie im Rahmen der Berufsausübung von erheblicher Bedeutung sind. Auf dieser Grundlage ist die Kompetenz als die Fähigkeit unerlässlich, das aus theoretischer Perspektive gelernte Wissen in der Praxis richtig anwenden zu können.

Dazu muss die im Rahmen des lebenslangen Lernens erworbene Kompetenz ganzheitlich eingesetzt werden. Das bedeutet, dass nicht nur die erworbenen Qualifikationen miteinbezogen werden, welche die Menschen zum Handeln befähigen, wie z.B. fachliches Wissen und praktisch-technische Fertigkeiten. Vielmehr müssen auch nicht-kognitive und emotionale Aspekte, wie die persönliche Motivation, wertbezogene Haltungen und Einstellungen sowie persönliche Eigenschaften wie z.B. das Temperament (z.B. Geduld) einfließen – und damit in den Lernprozess integriert werden.

Ein weiterer Aspekt der Vermittlung von Kompetenz im Rahmen des lebenslangen Lernens ist die Fähigkeit zur Selbstorganisation. Kompetenz erfordert auch die Fähigkeit, das Handeln eigenständig zu organisieren – eine Fähigkeit, die im beruflichen Alltag von zunehmender Relevanz ist. Als weitere zu vermittelnde Dimension der Kompetenz ist darüber hinaus auch die Miteinbeziehung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten zu nennen. Dem informellen Lernprozess kommt zunehmend ein hoher Stellenwert zu, da diese all jenes miteinbeziehen, was Menschen können, was sie wissen und wofür sie befähigt sind – was aber vielfach nicht in formalisierten Lernunterlagen abgebildet werden kann. Dieses implizite Wissen kann hingegen z.B. im Rahmen eines Praktikums mit einer erfahrenen Lehrperson erworben werden.

Die Ausführungen zum immer wichtigeren Aspekt des Kompetenzerwerbs zeigen, dass die Umsetzung des lebenslangen kompetenzorientierten Lernens in keiner Weise von einer Behinderung abhängig ist. Alle beschriebenen Dimensionen sind für nicht-behinderte Menschen wie auch behinderte Menschen über den Lebensverlauf gleich zu beurteilen: Menschen beider Gruppen weisen grundsätzlich die gleichen Interessen, Bedürfnissen etc. auf. Bei Kompetenzvermittlung können beide Gruppen, behinderte wie auch nicht-behinderte Menschen gleichermaßen dazu angeleitet werden, konkrete Handlungen durchzuführen. Die Fähigkeit, gelerntes Wissen situativ anwenden zu können betrifft beide Gruppen gleichermaßen. Nicht nur bei den vermittelten Qualifikationen, die Menschen zum Handeln befähigen, wie Wissen und Fertigkeiten, sondern auch bei den nicht-kognitiven Aspekten zeigen sich keinerlei Unterschiede zwischen behinderten und nicht-behinderten Menschen. Die Fähigkeit zur Selbstorganisation, das Handeln eigenständig zu organisieren ist bei allen Handlungen, die nicht die Behinderung betreffen bei beiden Gruppen gleich. Voraussetzung ist, dass die behinderten Personen Lernziele wählen, die von ihrer Beeinträchtigung nicht erfasst werden. Auch die Miteinbeziehung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten, der informelle Lernprozess stellt sich bei beiden Gruppen, behinderten und nicht-behinderten Menschen gleich dar.

Auf Grundlage der theoretischen Erhebungen können abschließend die einleitend formulierten Fragen wie folgt beantwortet werden.

1. Wieweit weisen Menschen aufgrund ihrer jeweiligen Beeinträchtigung besondere Qualifikationsbedürfnisse auf ?

Wie die Definition des Begriffs Beeinträchtigung bzw. Behinderung gezeigt hat, lassen sich aus der jeweiligen Form der Behinderung auch die besonderen Qualifikationsbedürfnisse ableiten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die meisten Formen des Lernens – wie vor allem der Kompetenzerwerb – unter denselben Rahmenbedingungen erfolgen, wie dies auch bei Menschen ohne Beeinträchtigung erfolgt. Der Grund dafür liegt in den vielfältigen Formen des lebenslangen Lernens. Eine Ausnahme stellen z.B. Sinnesbehinderungen, wie z.B. eine Seh- oder Hörbeeinträchtigung dar. Hier ist zwar ebenfalls eine Inklusion möglich, es müssen aber zusätzliche Lernbehelfe eingesetzt werden.

1. In welcher Weise erfolgt Lernen allgemein und über den Lebensverlauf?

Das lebenslange Lernen erfolgt in formaler Form wie z.B. in der Schule, in Form von non-formalen Lernprozessen, die außerhalb formaler Bildungseinrichtungen stattfinden, wie z.B. bei Sport- und Sprachkursen sowie als informelle Lernprozesse, die sich außerhalb von Bildungsinstitutionen, in der Freizeit wie auch im Berufsleben vollziehen. Dabei sollen Menschen mit Beeinträchtigung wie auch die Gruppe der nicht-Beeinträchtigten in möglichst vielfältiger Form und eingebunden in den jeweiligen sozialen Kontext im Sinne des umfassenden Kompetenzerwerbs an diesen Lernformen teilhaben.

1. Wie ist in diesem Zusammenhang mit Selbstbestimmung zu bewerten?

Die oben beschriebene Teilhabe sollte auch mit einem hohen Grad an Selbstbestimmung verbunden sein, wobei das Maß der Selbstbestimmung wie bei allen Menschen im Lebensverlauf über Kindheit und Jugend zunehmen muss. Aufgrund der Individualität von Beeinträchtigungen ist es wichtig, ein vielfältiges Angebot an Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen zu können, wie auch z.B. im Beruf sämtliche Möglichkeiten zur informellen Qualifikationen zu erhalten. Daher muss in hohem Maße sichergestellt werden, dass Unternehmen wie auch öffentliche Dienstgeber keine Ressentiments gegenüber diesen Menschen aufweisen und diese anhand ihrer spezifischen Talente und Fähigkeiten – wie auch alle anderen Menschen – ihrer Kompetenzen entsprechend einsetzen und damit zu ihrer Entwicklung und Potenzialentfaltung beitragen.

1. Wie ist in diesem Zusammenhang mit Inklusion zu bewerten?

Inklusion bedeutet, viel mehr als Integration, Menschen mit Beeinträchtigung nicht in Gruppen zusammenzufassen und ihren spezifische Förderangebote zukommen zu lassen, sondern sie an allen Formen des gesellschaftlichen Lebens teilhaben zu lassen. Damit kommen die aus jeder Form der Teilhabe (Aus- und Weiterbildung, Beruf, Freizeit und Sport) resultierenden formellen und informellen Lernaktivitäten zum Tragen, die über den gesamten Lebensverlauf in positiver Weise wirksam werden.

1. Welche Rolle spielt neben der Formalbildung der Erwerb spezifischer Kompetenzen?

Grundsätzlich gibt es keine Unterschiede im Kompetenzerwerb im Rahmen des lebenslangen Lernens bei behinderten und nicht-behinderten Menschen. Da die Formen der im öffentlichen und privaten Bildungssystem angebotenen Formalbildung zumeist nicht auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung abgestimmt sind, sind für diese Menschen gegebenenfalls bestmögliche, flexible Zugangsmöglichkeiten zu schaffen, mit denen es möglich wird, etwaige Barrieren zu beseitigen, um eine möglichst breite Teilhabe und damit einen möglichst vielfältigen Kompetenzerwerb sicher zu stellen. Damit werden auch die Kosten für etwaige „Spezialmaßnahmen“ gesenkt, die von der Öffentlichkeit getragen werden müssen.

1. Wie können Kompetenzen für diese Gruppe gemessen werden?

Wie aus theoretischer Perspektive beschrieben wurde, sind Kompetenzen äußerst vielfältig in ihrer Erscheidungsform, es wird zwischen Fachkompetenz und vielfältigen überfachlichen Kompetenzen, wie sozialer Kompetenz, Methodenkompetenz und personaler Kompetenz unterschieden, wobei diese Kompetenzen zudem stark gegenstandsbezogen werden. Die Messung der Kompetenzen erweist sich dabei als erheblich schwieriger als die Leistungsfeststellung von Bildungsfortschritten.

Um eine hohe Qualität der Kompetenzmessung zu erreichen, müssen verschiedene Vorgehensweisen miteinander zu kombiniert werden, konkret Befragungen der Personen in schriftlicher oder mündlicher Form, Beobachtung oder Materialanalysen z.B. von Arbeitsergebnissen oder Werkstücken. Grundsätzlich besteht dabei kein Unterschied, ob die betreffende Person eine Beeinträchtigung aufweist oder nicht. Da die Beeinträchtigung meist nur einen insgesamt kleinen Bereich des Menschen betrifft, ist davon auszugehen, dass diese Person in den anderen Bereichen ebensolche Kompetenzen aufweisen kann – und diese auch ebenso gemessen werden können.

Die Kompetenzerfassung bei Menschen mit einer Beeinträchtigung ist eine wichtige Grundlage für die Gestaltung des Lebenslangen Lernens, da nur damit eine zielgerichtete Qualifikation sichergestellt werden kann. Dies betrifft nicht nur die formale Qualifikation im Rahmen der Aus- und Weiterbildung, sondern muss sich auch auf die vielfältigen informellen Formen des Kompetenzerwerbes erstrecken. Auf dieser Basis ist es dann möglich, spezifische Maßnahmen zu ergreifen bzw. geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um damit auch eine dauerhafte Grundlage für Inklusion und aktive Teilhabe an der Gesellschaft zu schaffen.

Mit dieser Inklusion am Arbeitsmarkt aber auch in anderen Organisationen, Gemeinschaften und Interessensgruppen erfolgt dann dauerhaft jegliche Form der informellen Qualifikation. Damit entsteht eine Form eines positiven Regelkreises: Inklusion sorgt für Kompetenzerwerb, und Kompetenzerwerb sorgt für Inklusion. Dieser Prozess kann im Kindesalter beginnen und sich im weiteren Leben unbegrenzt fortsetzen.

Der Nutzen wird dann nicht nur für die betroffenen Personen geschaffen, sondern auch für die Gesamtheit. Es wird ein besseres Miteinander von Beeinträchtigten und nicht Beeinträchtigten Personen erreicht, der soziale Zusammenhang wird gestärkt, Sozialausgaben können gesenkt werden und in Alter wird ein höheres Maß an Selbstbestimmung sichergestellt.

Quellenangaben

## Fachbücher und Zeitschriftenartikel

Coelen, Thomas, Gusinde, Frank, Lieske, Nina und Trautmann, Mathhias (2016): *Informelles Lernen in der Schule*, in: Matthias Rohs (Hrsg.): Handbuch informelles Lernen, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 324-342.

Düx, Wiebken und Rauschenbach, Thomas (2016): Informelles Lernen im Jugendalter, in Matthias Rohs (Hrsg.): *Handbuch informelles Lernen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 261–284.

Faulstich, Peter (2004): Exklusion durch prekäre Inklusion und der neue Geist der Weiterbildung, in: *Report, Literatur- und Forschungsreport* Weiterbildung 2004/3, S. 23–30.

Frey, Kristina (2013): *Soziale Kompetenz. Eine Fragebogenerfassung in der Grundschule,* Münster/ New York/München/Berlin: Waxmann Verlag.

Friebe, Jens (2010): Exklusion und Inklusion älterer Menschen in Weiterbildung und Gesellschaft, in: Kronauer, Martin (Hrsg): *Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart*. Leibnitz: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 141–184.

Hammer, Edith (2016): *Lebenslanges Lernen in der Mediengesellschaft. Eine diskursanalytische Untersuchung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hammer, Edith (2016): Lebenslanges Lernen in der Mediengesellschaft. Eine diskursanalytische Untersuchung, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Heinlich, Ulrich und Behr, Isabel (2010): *Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung*, in: Tippelt, Rudolf und Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 813–826.

Kastl, Jörg Michael (2017): *Einführung in die Soziologie der Behinderung*, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien

Kaufmann, Katrin (2016): *Beteiligung am informellen Lernen*, in Matthias Rohs (Hrsg.): Handbuch informelles Lernen, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 65–85.

Kreisler, Mareike (2014): *Motivationale Prozesse in der Förderung sozialer und personale Kompetenzen in berufsbildenden Schulen*, München und Mering: Rainer Hamp Verlag.

Kronauer, Martin (2010): Vorbemerkungen, in: Kronauer, Martin (Hrsg): *Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart*. Leibnitz: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 7–8

Lerch, Sebastian (2017): *Selbstkompetenzen. Eine erziehungswissenschaftliche Grundlegung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Maschke, Sabine und Stecher, Ludwig (2018): *Non-formale und informelle Bildung*, in Lange, Andreas, Reiter, Herwig, Schutter, Sabina und Steiner, Christine (Hrsg.): Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

MSD Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung Oberbayern (2011): *Informationen über Behinderungsbilder Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung mit ICD-10,* München: Bayerische Landesschule für Körperbehinderte.

Nolte, Bernd (2006): *Auswirkungen des Strukturwandels auf die Personalentwicklung in Sparkassen*, Wiesbaden: GWV Fachverlage.

North, Klaus und Kai Reinhardt (2005): *Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln*, Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler.

Rauner, Felix, Haasler, Bernd und Heinemann, Lars (2009): Berufliche Kompetenzen messen, in Rauner et al. (2009): *Messen beruflicher Kompetenzen. Band I. Grundlagen und Konzeption des KOMET Projektes*, 2. Auflage, Berlin: LIT Verlag Dr. W. Hopf, S. 23–50.

Rohlfs, Carsten, Harring, Marius und Palentien, Christian (2014): *Bildung, Kompetenz, Kompetenz-Bildung*, in Carsten Rohls, Marius Harring und Christian Palentien (Hrsg.) (2014): Kompetenz-Bildung. Soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen, 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 11–22.

Röhr-Sendlmeier, Una M. und Käser, Udo (2016): *Informelles Lernen aus psychologischer Perspektive*, in Matthias Rohs (Hrsg.) (2016): Handbuch informelles Lernen, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 207-224.

Sauter, Werner und Staudt, Anne-Kathrin (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren, Wiesbaden: Springer Gabler

Schiersmann, Christiana (2007*): Berufliche Weiterbildung*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schmidt-Wenzel, Alexandra (2016): *Familie als informelles Lern- und Bildungsfeld*, in Matthias Rohs (Hrsg.) (2016): Handbuch informelles Lernen, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 284–302.

Schmith-Hertha und Thalhammer, Veronika (2016): *Informelles Lernen älterer Erwachsener,* in Matthias Rohs (Hrsg.) (2016): Handbuch informelles Lernen, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 303–322.

Strauch, Anne, Jütten, Stefanie und Mania, Ewelina (2009): *Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden*, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Internetquellen

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2019): *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung von 25.04.2019* (online) https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253 (25.04.2019)

Lebenshilfe Österreich (2019): *Was ist Inklusion?* (online) https://lebenshilfe.at/inklusion/mehr-zu-inklusion/ (24.04.2019)