

Harry Neß

Einschätzungen zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen: das Projekt „Weiterbildungspass“

1 Situationen, Prognosen und Reformen

Verschiedene Herausforderungen kennzeichnen eine Situation in Deutschland, die im internationalen Vergleich als zu wenig flexibel gegenüber den ökonomischen Erfordernissen der Betriebe und den Autonomiebedürfnissen von Individuen kritisiert wird. Wegen der nötigen Strukturreformen gerät deshalb das pädagogische Handlungsfeld betrieblich-beruflicher Aus- und Weiterbildung verstärkt in das Zentrum der Interessen von Staat, Individuen und Betrieben. Neben technologischen Veränderungen verlangen betriebs- und arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen nach einer innerbetrieblichen Aktivierung der sozial-kommunikativen, selbstreflexiven und selbstorganisierenden Potenziale, der bei ihnen beschäftigten Individuen. Dem dafür erforderlichen Weiterbildungseinsatz gemäß wächst das betriebliche Interesse an der Erfassung, Messung und Bewertung von Kompetenzen (Baethge & Schiersmann 1998, S.37).

Unter den Aspekten der erforderlichen Flexibilität und Mobilität von Erwerbsfähige ist bereits bei der Berufswahl von Jugendlichen zu konstatieren, dass sie in den alten Ländern zu 39% (neue Länder 19%) nur einen bestimmten Beruf lernen wollten. Nur 17% (neue Länder 31%) konnten sich eine Ausbildung in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (BMBF 2002, S. 73 ff.). Das hat biografische Folgen, denn neben anderen Ursachen wird u.a. durch diese Erwartungshaltung fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (23,7%) vor dem Erreichen der Abschlussprüfung wieder gelöst (ebd., S. 107). Für die Überlegungen im Organisationsprozess des lebenslangen Lernens sind nicht allein die Abbrecherquoten einzubeziehen sondern auch der einmal oder mehrmals im Berufslebens vollzogene Berufswechsel (ebd., S.196 f.).

Die solche Entwicklungen berücksichtigenden Strukturreformen wurden bereits 1998 von 457 befragten Bildungsexperten prognostiziert. So hielten in der „Delphi-Umfrage“ 65% von ihnen es für „eher wahrscheinlich“, dass bis 2020 die berufliche Erstausbildung eng mit der Weiterbildung verzahnt ist (ibv 51/98). Hinweise auf den Paradigmenwechsel zum lebenslangen Lernen gibt auch die Einschätzung der selben Experten, nach der 54% es „eher wahrscheinlich“ einschätzen (ebd.), dass berufliche Abschlüsse zukünftig international und national modular erworben werden können.

Werden die Prognosen des BLK-Berichts „Zukunft von Bildung und Arbeit“ bis 2015 zur Bildungsplanung mit einbezogen, dann hat das direkte Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem. Der Bedarf an Arbeitskräften wird steigen und das Angebot an Arbeitskräften sinken (BLK 2001, S.3). Eine Folge wird unter Berücksichtigung des demographischen Faktors sein, dass neben den skizzierten Neudefinitionen

zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem „ein Mangel an nachgefragten Qualifikationen eintreten wird“ (ebd., S. 4). Der von der BLK angefügte Maßnahmenkatalog zielt auf eine „bessere Ausschöpfung des vorhandenen Bildungspotenzials“ (ebd., S. 7), u.a. sollen durch die verstärkte Berücksichtigung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen die administrativen und individuellen Umdenkungsprozesse zur Anerkennung nicht institutionalisierter Lernwege beschleunigt werden.

Diese die Outputsteuerung fördernden Entwicklungen ergänzen die im Rahmen der Inputsteuerung formal erworbenen Qualifikationsstufen. Sie werden zu zentralen Faktoren des Einzelnen, um bei immer schnellerem Auseinandergehen der Schere unterschiedlicher Qualifikationsebenen die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern (Dostal 2002, S. 1). Auf diese Ungleichzeitigkeiten ist bei Steuerungsentscheidungen in den Bereichen des lebenslangen Lernens besonders Rücksicht zu nehmen.

Diese Studien sind wichtige Hinweise darauf, dass zukünftig zur Sicherung von erworbenen Kompetenzen und biografischen Anschlüssen diese mit einem Instrument zu dokumentieren und dafür entsprechende Rahmenbedingungen herzustellen sind. In diesem Prozess haben Aus- und Weiterbildung zueinander weniger ein substitutives, sondern mehr ein komplementäres Verhältnis mit gegenseitiger Unterstützungs- und Motivationsfunktion für lebenslanges Lernen (Bellmann 2003, S. 21).

2 Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass“

Die skizzierte Situation bedingt differenzierte Reformen. Eine Realisierung erfolgt im Rahmen des Bund-Länder-Kommission-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“, u.a. mit einer 2002 und 2003 von einem Konsortium aus dem Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Struktur-forschung an der Universität Hannover (IES) durchgeführten Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ (BMBF 2004). Gegenstand dieser Studie ist die Bewertung der Möglichkeiten, einen Weiterbildungspass unter besonderer Berücksichtigung der Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland unterhalb der ordnungspolitischen Ebene einzuführen. Ziel ist die Anerkennung jeglichen Lernens, d.h. auch des Lernens, das außerhalb von Bildungsinstitutionen ohne eine Anerkennung im formalen Bildungssystem oder im non-formalen Bereich stattfindet.

Unter informellem Lernen wird das Lernen „en passant“ verstanden (Reischmann 1995), und bezüglich der Lernzeit, der Lernziele und der Lernförderung weder Absicht noch Ziel des Handelns ist, von dem darüber hinaus sämtliche Lernaktivitäten erfasst werden, die in der Familie, im Alltag, am Arbeitsplatz und in der Freizeit unternommen werden. Diese informellen selbstgesteuerten Wege sind vorrangig nicht organisiert. Steuerungskraft dieser Lernprozesse ist das Individuum selbst und – im Gegensatz zum formalen und non-formalen Lernen – nicht eine Organisation bzw. In-

stitution mit intentional angelegten Lehr- und Lernstrukturen sowie Zertifizierungsverfahren (Europäische Kommission 2004).

In der Machbarkeitsstudie wird untersucht, ob ein „Weiterbildungspass für alle“ zur Erfassung unterschiedlichster Arten des Lernens sinnvoll und realisierbar ist. Es wurde abgeschätzt, inwieweit das Instrument geeignet ist, Individuen bei der Bilanzierung ihrer Bildungsbiografie und der Formulierung ihrer zukünftiger Bildungs-, Berufs- und Lebensziele zu unterstützen und darüber hinaus ihre Eigeninitiative zur Realisierung dieser Ziele zu stärken. Außerdem zielt die Studie auf den gesellschaftlichen und betrieblichen Nutzen, die Akzeptanz und damit auf den Verkehrswert des Weiterbildungspasses. Es wurde ein Szenario mit rechtlichen und inhaltlichen Rahmen entwickelt, das in einer Erprobungsphase konkretisiert und evaluiert werden kann.

Dafür durchgeführte empirische Recherchen konnten zahlreiche Hinweise auf Weiterbildungspassaktivitäten ermitteln. Seit 1995 zeigte sich eine kontinuierliche Zunahme von Pässen auf über 50. Die vorgelegten Untersuchungsbefunde stellen eine Momentaufnahme dar, da sich die Einführung und Erprobung der Pässe sehr dynamisch vollzieht und bestehende Passaktivitäten laufend modifiziert werden. Diese Dynamik kann als gesellschaftspolitisches Indiz für eine hohe Relevanz und einen großen Bedarf interpretiert werden. Zu beobachten ist darüber hinaus eine große Heterogenität im Hinblick auf die Passbezeichnungen, die Verteilung auf gesellschaftliche Funktionsbereiche, Ursachen und Entstehungsanlässe, pass anbietende Einrichtungen, Einzugsgebiet der Pässe sowie auf angesprochene Zielgruppen und Zielsetzungen.

Die Passaktivitäten in Deutschland sind durch die Ausrichtung auf gesellschaftliche Zielgruppen an Hand von Lebensphasen oder Lebensbereichen gekennzeichnet, von denen die Zusammensetzung der unterstützenden Akteure wesentlich bestimmt wird. Hier lassen sich die Bereiche Schule, Ausbildung, Beruf (betrieblich und überbetrieblich), Ehrenamt und der Privatbereich voneinander unterscheiden. Einige Passaktivitäten verfolgen eine bereichsübergreifende Intention. Sie konnten keinem dieser Funktionsbereiche zugeordnet werden. Es lassen sich personenbezogene, gesellschaftliche und unternehmenbezogene Ziele voneinander unterscheiden. Zwischen ihnen bestehen mitunter Zielkonflikte. Schwerpunkte sind die Bereiche Beruf-überbetrieblich und Ehrenamt, gefolgt von Ausbildung und Beruf-betrieblich sowie schulisch. Von untergeordneter Bedeutung sind Pässe aus dem Privatbereich. Der betriebliche, überbetriebliche sowie der Ausbildungsbereich machen mehr als die Hälfte aller Weiterbildungspässe aus. Folgt man daraus, dass die Weiterbildungspässe häufig mehr oder weniger deutlich auf beruflich verwertbare Kompetenzen ausgerichtet und eng mit der Integration in den Arbeitsmarkt verknüpft sind.

Auch für die im Zusammenhang von Passaktivitäten vorliegenden ersten Ansätze einer Erfassung und Bewertung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen trifft das Merkmal großer Heterogenität zu. Dabei überwiegen Ansätze, mit denen Tätigkeiten oder die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen dokumentiert werden. Sie sind in der Regel gekennzeichnet durch einfache Handhabung und ohne Angebote einer externen Unterstützung für Passinhaberinnen/Passinhaber. Im wissen-

schaftlich strengen Sinne werden mit diesen auf dem Markt befindlichen Pässen keine Kompetenzen erfasst (Erpenbeck & Rosenstiel 2003). Nötig wäre es hier, die Tätigkeiten bzw. Teilnahme an Veranstaltungen zu reflektieren, um so besser transferierbare Kompetenzen zu erkennen und sichtbar zu machen. Hier zeigten die Ergebnisse der Recherche, dass die Entwicklung der Professionalität derjenigen Personen, die auf der Grundlage von Selbstbeschreibungen Kompetenzen rekonstruieren und bewerten sollen, umso erforderlicher wird, je stärker Weiterbildungspässe auf eine bildungs- oder berufsbezogene Laufbahnberatung ausgerichtet sind. Elaborierte Pässe dieser Art sind z.Zt. in Deutschland jedoch noch die Ausnahme.

Darüber hinaus lässt sich aus dem im Zusammenhang der Machbarkeitsstudie erstellten Rechtsgutachten festhalten, dass aus den bisher entwickelten Pässen und den in ihnen dokumentierten Kompetenzen sich keine Rechtstatbestände und damit verbundene individual- oder kollektivrechtlichen Ansprüche für die Inhaber von Weiterbildungspässen ableiten lassen.

Empfohlen wird ein Weiterbildungspass-System, das die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiografie unterstützt und eine Beratung integriert. Ein dafür erforderliches Beratungskonzept sollte zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifend anwendbar, sowohl für Fremd- als auch Selbstbeurteilung offen sein, gleichermaßen formale, non-formale und informelle Lernprozesse einbeziehen sowie allen Bevölkerungsgruppen Hilfen und Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung bieten. Aus den damit verbundenen Gründen eines Verkehrs- und Wiedererkennungswertes ist der Weiterbildungspass überregional, schichten-, generations- und branchenübergreifend anzulegen.

3 Probleme der Kompetenzdokumentation

Für die Umsetzung der genannten Ziele sind finanzielle und institutionelle Voraussetzungen zu schaffen. Es bleibt dabei offen, ob sich Kompetenzentwicklungen innerhalb und außerhalb betrieblicher Zusammenhänge direkt messen und zertifizieren lassen, oder ob sie nicht aufgrund ihrer Komplexität, ihres Subjektbezuges und ihrer Handlungsorientierung nur indirekt evaluierbar sind. Den Eckrahmen für eine solche Evaluierung bildet die Entwicklung eines Kennziffern- und Indikatorensystem, die Ausarbeitung der Faktoren Zieldefinition, Kontext-, Breiten- und Wirkungsanalyse sowie Bilanzierung (Bernien 1997, S. 74 ff). Das „Dilemma“ der betrieblichen Erfolgsmessung und -bewertung kann darin bestehen, dass sie einerseits wissenschaftlichen Kriterien wie Objektivität, Validität und Reliabilität entsprechen und andererseits „aber auch den Interessen der Betriebe gerecht werden“ (Weiß 3/1997) sollen.

Unabhängig von der Auflösung der damit verbundenen Fragen kann aus den betrieblichen Erfahrungen für die Ausgestaltung von Weiterbildungspässen Nutzen gezogen werden. Die Betriebe sind aufgrund ihrer eigenen Aktivitäten und unterschiedlichen Formen der Personalsteuerung selbst Nutzer von Bescheinigungen, Testaten,

Zertifikaten und Zeugnissen der Weiterbildung. Außerdem sind sie zentrale Transmitter zu den weiteren Nutzern, den Beschäftigten im Betrieb. Zusammengefasst werden von den Unternehmen als wichtige Dokumentations- und Bewertungsaktivitäten folgende, meist parallel und miteinander verkoppelten Verfahren genannt: Leitfaden zur Potenzialentwicklung, Transfergespräch, Regelbeurteilung, Weiterbildungsmatrix, Entwicklungsbogen, Beurteilungsmatrix, Einkommensbonus bzw. -malus, Assessmentverfahren, Arbeitszeugnis, Teilnahmebescheinigung und Personalaktenführung.

Bei Neueinstellungen werden diese Instrumente eingesetzt, um mehr Sicherheit über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen/ Bewerber zu erhalten. Standard sind Beurteilungen der bereits Beschäftigten durch die Vorgesetzten. In der rechtlich relevanteren Form der Arbeitszeugnisse, besonders wenn sie in qualifizierter Form erstellt werden, findet häufig eine summative Bewertung der Arbeitsleistung und des Persönlichkeitsprofils statt. Dafür sind alle während des Beschäftigungsverhältnisses erbrachten Leistungen nach Art und Dauer zu erfassen. So kann für Dritte ein vollständiges und klares Bild des Beschäftigten vermittelt werden.

Besonders in Großbetrieben wurden im letzten Jahrzehnt zur Steuerung der Personalentwicklung und arbeitsplatznahen Weiterbildung formalisierte Bewertungssysteme etabliert. Es gründet sich auf gestufte Kompetenzlisten, schriftliche Beurteilungen sowie Personalbewertungs- und -beratungsgespräche zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Vorgesetzten (Welte 1/2003). Diese werden zeitlich oft getrennt geführt und in ihren Ergebnissen und Vereinbarungen meist in einem standardisierten Formular für die Personalakte dokumentiert. In ihr werden nur in Ausnahmefällen und meist auf eigenen Wunsch informell erworbene Kompetenzen aufgenommen. So erhalten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter reflektiv und prospektiv für ihre eigene Kompetenzentwicklung ein subjektives „feedback“ zur Umsetzung von Zielvereinbarungen und Fördermaßnahmen. Außerdem können sie mit diesen „dialogischen Verfahren“ Lernprozesse, Innovationen und Organisationsänderungen auf der horizontalen und vertikalen Ebene der Betriebshierarchie auslösen (Weiß 1999, S. 455 f.).

Zertifikate als traditionelle Dokumentationsform von Lernprozessen sichern für Personalverantwortliche und Beschäftigte die Einhaltung von Qualitätsstandards, meist in Verbindung mit einer Prüfung, verbessern die curricularen Strategien und erleichtern die eigene Weiterbildungsplanung. Im Aus- und Weiterbildungsbereich können Zertifikate in Abhängigkeit von der Erfassung der Leistung und/oder Teilnahme die Form von Zeugnissen, Testaten und Teilnahmebescheinigungen annehmen. Sie dokumentieren in der Mehrzahl der Fälle nach einer Bewertungsskala die Performance des in einer vorgegebenen Zeiteinheit nachgewiesenen Kompetenzprofils. Relevant für den praktischen Nutzen und die „soziale Legitimität“ von Kompetenznachweis und -bewertung sind z.B. die Art und Aktualität des Zertifikats, sein Informationsgehalt, die Qualität der Validierungsverfahren, die Einheitlichkeit der Kompetenzmessverfahren, Ansehen, Neutralität und Status der zertifizierenden Stelle (ebd., S. 465f.).

Die Nachteile von Zertifikaten zum Nachweis von Kompetenzen sind die zeitlich begrenzte Gültigkeit, die Unsicherheit über eine Passung zu Segmenten des Bil-

dungs- und Beschäftigungssystem sowie ihre „status-distributiven Effekte“ bezüglich Allokation und Selektion (Faulstich & Vespermann 2001, S.9). Meist in Abhängigkeit von der eigenen Interessenposition bewirkt die Anerkennung und der Einsatz von Zertifikaten ambivalente Einschätzungen und sogar alternative Effekte im Bildungs- und Beschäftigungssystem, die sich auf die gewünschte und oft rechtlich kodifizierte Entsprechung von erworbenen Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten beziehen.

4 Relevanz und Akzeptanz

Um zu eruieren, wie die Akzeptanz gegenüber eines neu einzuführenden Dokumentationsinstruments bei den Akteuren, Abnehmern und Nutzern wäre, wurden 2002 neun nach einer Profilerstellung ausgewählte Expertinnen/Experten befragt, die als Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und/oder als wissenschaftlichen Experten im Bereich lebenslangen Lernens den Diskussionsprozess in Deutschland wesentlich beeinflussen. Außerdem wurden zwölf Vertreterinnen/Vertreter verschiedener Branchen und Großbetriebe mit Personalverantwortung interviewt.

Völlig unstrittig ist bei ihnen, dass ein in Deutschland entwickeltes Instrument wie der „Weiterbildungspass“ Verzahnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten mit europäischen Dokumenten wie z.B. dem Europass haben muss. Alle befragten Akteure der beruflichen Weiterbildung sind von dem Sinn einer Dokumentation informeller und non-formaler Bildung überzeugt. Für das betriebliche Personalmanagement wird der Objektivierung von Einstellungen und Personalsteuerung mit einem dokumentierten Kompetenzprofil eine hohe Bedeutung zugemessen. In diesem Bereich, der Beurteilung von Qualifikationen bei Bewerbern, besteht erheblicher Nachholbedarf. Die prinzipielle Zustimmung zur Dokumentation von Lernprozessen wird verbunden mit den Fragen zu den Realisierungsverfahren. Der Aufbau einer zusätzlichen Bürokratie mit Folgekosten zu Lasten der Betriebe bei der Einführung eines neuen Dokuments zur schriftlichen Fixierung informell erworbener Lernergebnisse wird entschieden abgelehnt. Bei der Frage der Bewertung von Lernaktivitäten im non-formalen und informellen Bereich sollte man Aufwand, Ziel und Vorbereitung begrenzen.

Um aber nicht nur Großbetriebe mit ausgefeilten Personaldokumentationssystemen zu erreichen sondern auch KMU, müssten Verwertbarkeit und Einsetzbarkeit von Kompetenzen aus dem vorgelegten Dokument ablesbar sein. Bei der Verknüpfung mit Datenbanken, erleichtert es der Personalabteilung die Arbeit und ermöglicht die Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Diskussionsbedarf besteht bei den Befragten vor allem dort, wo es um die Förderung bestimmter Zielgruppen geht, z.B. in welchem Umfang mit erstellten Kompetenzprofilen für Erwerbsfähige Berechtigungen des Zugangs im Bildungs- und Beschäftigungssystem verbunden sind und wie verhindert werden kann, dass alle unabhängig von Ort und Zeit erworbenen Kompetenzen dokumentiert werden müssen und sie zur Basis für „Patchwork-Berufe“ ausgestaltet werden, also das rechtlich bewährte Berufskonzept neu definiert wird.

Andererseits wird betont, dass, wenn die erworbenen Kompetenzen einen eigenen Wert bezüglich Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit im Bildungs- und Beschäftigungssystem haben sollen, es nicht ohne eine neutrale Erhebungs- und Dokumentationsstelle gehe. Bei Personen mit niedrigem formalem Bildungsabschluss würde eine institutionalisierte Beratung benötigt. Ohne sie dürfte die Einführung eines Weiterbildungspasses generell außerordentlich schwierig und wenig erfolg versprechend sein.

Folgende Vorteile werden für Arbeitnehmer bei der Dokumentation non-formal und informell erworbener Bildung in einem dafür vorgesehenen Instrument gesehen:

- Verdeutlichung der eigenen Qualifizierungsbiografie;
- Steigerung der Motivation für Weiterbildung;
- Nachweis der Grundkompetenzen;
- Auflistung und Beschreibung der betrieblichen Aufgaben und Projekte;
- Nützlichkeit auf dem Arbeitsmarkt;
- Erleichterung der Mobilitätsrealisierung;
- Verbesserung der Tarifeinstufung bei möglichem Betriebswechsel.

Zwei Vorbehalte werden vor allem von den Arbeitnehmervertretern gegenüber der Einführung eines Weiterbildungspasses angeführt:

- Bei einer Dokumentationspflicht aller vollzogenen Lernprozesse könnten diejenigen im Bildungs- und Beschäftigungssystem diskreditiert werden, die auf dem Feld des lebenslangen Lernens wenige schriftliche Nachweise vorzulegen haben.
- Da sich die Tarifentlohnung an rechtlich verbindlichen Abschlüssen orientiert, also von Ausnahmen abgesehen am zertifizierten Output, könnte ein Ersatz durch eine externe Kompetenzbilanzierung sowie die breite Flexibilisierung der Wege zur Erreichung von Abschlüssen den bewährten Konnex des Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems in Frage stellen.

Die Validität eines Instruments zur Dokumentation und Zertifizierung non-formalen und informellen Lernens wird als bedeutend für die Akzeptanz und Bereitschaft zur Implementation gesehen. Dabei geht es um die Abwägung und/oder Bewertung von nachweisbaren Lernprozessen. Über die notwendige Darstellungstiefe gehen die Meinungen auseinander, aber Konsens besteht darüber, dass es vom Aufwand her kein Zertifikat mit zu geringen Anforderungen geben darf, da es für die Nutzer dann eigentlich keinen Sinn macht, eigene Kompetenzen und Lernprozesse zu dokumentieren.

Kammern könnten die Validierung unterstützen, indem sie Aussagen dazu machen, inwieweit das Qualifizierungsprogramm eines Betriebes oder eines außerbetrieblichen Trägers bestimmten Anforderungen entspricht. Der Bildungsträger selbst kann bescheinigen, ob der Teilnehmer die Inhalte selbständig oder unter Anleitung erlernt hat. Dies wird nicht reichen, denn für Anerkennung und Wert eines Zertifikats bzw. einer Teilnahmebescheinigung ist wesentlich, in welchem Umfang und in wel-

cher Tiefe dokumentiert wird, was in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt wird. Wie wichtig die Einbeziehung der Sozialpartner in diesen Prozess ist, unterstreichen die dazu jüngst veröffentlichten Grundsätze der Europäischen Kommission (2004).

Werden wie bei der Outputsteuerung nur Lernergebnisse dokumentiert, so wird zu Bedenken gegeben, dass lern- und leistungsschwache Nutzer weiter benachteiligt werden. Um dem entgegen zu wirken, wird vorgeschlagen, stärker bei den Faktoren Fähigkeit und Bereitschaft des Lernens anzusetzen. Das verlangt dann nicht mehr nach der Benotung von Lernergebnissen, sondern nach der Beschreibung von Lernprozessen oder nach einem sowohl als auch. Das ist nur von dafür Ausgebildeten zu leisten. Dies könnte für die Validierung eines Dokuments heißen, dass nicht einzelne Kompetenzen sondern ein Bündel von Kompetenzen zertifiziert und in einen Pass aufgenommen wird.

Soll ein bundeseinheitlich implementierter Weiterbildungspass Anerkennung bei den betrieblichen Nutzern finden, so sollten aus ihm u.a. folgende realitätsnahe und prozessgebundene Angaben online ablesbar sein:

- vorhandene Grundqualifikationen;
- nachgewiesene Wissens- und Tiefendimensionen der gelernten Inhalte;
- prozessorientierter Kompetenz- und Wissenszuwachs (Skilldatenbank);
- umgesetzte Praxisbeispiele des Gelernten;
- absolvierte Praktikumsphasen;
- gezeigte Problemlösungsfähigkeit;
- vorgenommene Potenzialanalyse;
- deutlich gemachte Arbeitsmoral;
- anwendungsreifer Indikatorenkatalog für Qualifikationsbeschreibungen.

Für das Individuum selbst muss der Weiterbildungspass letztlich einen Wert bekommen, d.h. dieses Dokumentationsinstrument muss gesellschaftlich anerkannt sein. Seine Einführung sollte realistisch mit folgenden Zielen verbunden sein:

- Strukturierung des lebenslangen Lernens,
- Repräsentanz der eigenen Person,
- Stärkung der Eigenverantwortung,
- Begleitung durch ein Beratungskonzept ,
- Feststellung der tatsächlichen Kenntnisse und Kompetenzen,
- Aufbau eines Akkreditierungsverfahren.

5 Erprobung des ProfilPASSES

Die Machbarkeitsstudie kommt zum Ergebnis, dass die Fülle der aus der Praxis heraus entstandenen Passaktivitäten in Deutschland sowie die Dynamik ihrer Entwicklung einen deutlichen Bedarf signalisieren. Die Erprobung eines das lebensbegleitende

Lernen unterstützenden Weiterbildungspasses sollte realisiert werden. Empfohlen wird ein Konzept, das Bilanzierung und Beratung integriert und damit die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiografie unterstützt. Er sollte zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifend einsetzbar und sowohl für Fremd- als auch Selbstbeurteilung offen sein, gleichermaßen formale, non-formale und informelle Lernprozesse einbeziehen sowie Hilfen und Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung bieten. Die folgenden Schwerpunkte sind handlungsleitend bei der Umsetzung und von dem Pass ist zu erwarten dass er:

- von allen Lernenden genutzt werden kann,
- bisher vernachlässigte Bereiche (z.B. Familientätigkeit, besondere Berufs- und Lebenssituationen) verstärkt aufgreift und vor allem informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt,
- auf eine durch fakultativ begleitende Beratung und Handreichungen gestützte Selbstreflexion zielt und den Lernenden hilft, vorhandene Kompetenzen zu erkennen, zu profilieren und ihre Lernwege zu strukturieren,
- Beraterinnen/Beratern eine Grundlage für Bildungsberatung gibt und damit ein wichtiges Element der Qualitätssicherung und -entwicklung darstellt,
- anschlussfähig für Aktivitäten auf deutscher und europäischer Ebene ist,
- der Förderung der individuellen Handlungsfähigkeit, der biografischen Steuerungskompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit dient,
- besonders für klein- und mittelständische Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten der Personalentwicklung erschließt,
- Informationen darüber enthält, welche Möglichkeiten zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen bereits existieren,
- in der alleinigen Verfügbarkeit der Passinhaberin/ des Passinhabers bleibt,
- ergänzungsoffen und optisch ansprechend angelegt ist.

Zudem gilt es, im Rahmen des Entwicklungsprozesses nachhaltige Strukturen zu schaffen, die auch nach der begleiteten Erprobungsphase den Fortbestand der Aktivitäten garantieren. Dies betrifft insbesondere ein Netzwerk zur Erhöhung der Akzeptanz, aber auch ein geeignetes Konzept für Öffentlichkeitsarbeit, einen wirksamen Vertrieb und ein effektives Evaluationsmodell. Drei weitere Handlungsfelder bestimmen die Erprobungsphase von November 2003 bis März 2005:

1. Weiterentwicklung und Umsetzung des Referenzmodells in ausgewählten Kooperationspartnerschaften;
2. Analyse von Methoden zur Identifizierung, Bewertung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen;
3. Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes und Qualifizierung von Personen, um in entsprechenden Institutionen den Nutzern des Weiterbildungspasses die notwendige Unterstützung bieten zu können.

Der mit diesem Verbundvorhaben verfolgte Ansatz eines Weiterbildungspasses, der inzwischen als „ProfilPASS“ erprobt wird, setzt vor allem auf der individuellen und weniger auf der institutionellen Ebene an. Übergreifendes Ziel ist die Sichtbarmachung individueller Kompetenzen in Form persönlicher Kompetenzaussagen, unabhängig davon, auf welchem Weg sie erworben wurden. Dadurch wird das Individuum darin unterstützt, eigene Stärken zu erkennen, diese zu einem Profil zu bündeln und Potenziale zu entwickeln. Die Sensibilisierung für die verschiedenartigen Lernwege soll zu einer Erhöhung der Lernbereitschaft und zu einer eigenverantwortlichen Organisation von Lernprozessen beitragen. Der ProfilPASS zielt damit vorrangig auf die Stärkung des Individuums, kommt jedoch mittelbar auch den Unternehmen zugute und unterstützt die Entwicklung hin zu einer lernenden Gesellschaft.

Literatur

- Baethge, M. & Schiersmann, C. (1998) Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: Kompetenzentwicklung '98 (Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management). Berlin, S. 15-87.
- Bellmann, L. (2003) Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernen, Bd.2. Bielefeld.
- Bernien, M. (1997) Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Kompetenzentwicklung '97 (Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin). Münster, S. 17-83.
- (BMBF) Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2002) Berufsbildungsbericht 2002. Bonn.
- (BMBF) Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.); DIPF / DIE / IES (2004) Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Berlin. Der Anlagenband ist unter www.dipf/wbp veröffentlicht.
- (BLK) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (18.6. 2001) Zukunft von Bildung und Arbeit v. 25.5.2001 (Bericht). Bonn.
- (BLK) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Lebenslanges Lernen (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, H. 88). Bonn.

- Dostal, W. (2002) Entwicklung der Qualifikationsstruktur und Wandel der Berufe. In: Qualifikationsstrukturbericht 2002 (Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung). Bonn.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. v. (Hrsg.) (2003) Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart.
- Europäische Kommission – Generaldirektion Bildung und Kultur (2004): Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Brüssel.
- Faulstich, P. & Vespermann, P. (2001) Zertifikate in der Weiterbildung. Berlin.
- (ibv) Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit: Lebenslanges Lernen, H. 51 / 98, S.4627/4628.
- (ibv) Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 01/01: Früherkennung – Qualifikationsentwicklung. S. 3-7.
- Reischmann, J. (1995) Lernen en passant – die vergessene Dimension. In: Grundlagen der Weiterbildung, 6(1995)4, S. 200-204.
- Weiß, R. (1997) Methoden und Faktoren der Erfolgsmessung in der betrieblichen Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 3/97, S. 104-108.
- Weiß, R. (1999) Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: Kompetenzentwicklung '99 (Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin). Münster, S. 433-489.
- Welte, H. (2003) Das Mitarbeitergespräch. In: Grundlagen der Weiterbildung, H.1 / 2003, S. 9-11.