Kurzfassung

der Machbarkeitsstudie des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung



Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung



Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH
an der Universität Hannover



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2
1. Struktureller Wandel und Reformperspektive 3
2. Ziel der Machbarkeitsstudie 5
3. Ergebnisse 5
3.1 Begriffsverständnis: Kompetenz, informelles Lernen, Zertifikat 5
3.2 Weiterbildungspässe in Deutschland 7
3.3 (An-) Erkennung von Kompetenzen im betrieblichen und außerbetrieblichen Kontext 8
3.4 Internationale Entwicklungen im Bereich der (An-) Erkennung informellen Lernens 11
3.5 Empfehlungen 13
4. Nutzen des Weiterbildungspasses 14
5. Projektverlauf in der Erprobungsphase 17
5.1 Entwicklung eines Referenzmodells „Weiterbildungspass“ 17
5.2 Erfassung informell erworbener Kompetenzen 19
5.2.1 Betrieblicher Kontext 19
5.2.2 Außerbetrieblicher Kontext 20
5.3 Beratung 20
5.4 Netzwerkbildung 22
5.5 Internationale Entwicklungen 23
5.6 Evaluation des Referenzsystems 23
6. Veröffentlichungen 24
7. Ansprechpartner 26

1. Struktureller Wandel und Reformperspektive

Der aktuelle wirtschaftliche, technologische und arbeitsorganisatorische Strukturwandel hat zur Folge, dass einmal erworbene Erfahrungen, Wissensbestände und Qualifikationen schneller veralten. Der Schlüssel zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen wird in einer hochqualifizierten Erwerbsbevölkerung gesehen. Neben Veränderungen im beruflichen Bereich ist aber auch der private Alltag komplexer geworden. Diese veränderten Anforderungen an das Bildungsverhalten der Menschen finden in den Schlagworten „Wissensgesellschaft“ und „lebenslangen Lernen“ ihren Ausdruck und beziehen sich nicht nur auf eine quantitative Ausweitung der Wissensmenge, sondern auch darauf, die Fähigkeit zu erwerben, die Anlässe sowie die Gründe des Wissenserwerbs, die Lernziele und Inhalte, Methoden, Hilfsmittel und Sozialformen des Lernens sowie die Lernzeiten und Lernorte zu beeinflussen. Die Herausforderungen lassen sich jedoch nicht allein durch Reformen im System allgemeiner und beruflicher Bildung, eingeschlossen die Weiterbildung, bewältigen. Aus ihnen resultiert auch eine Individualisierungstendenz, die sich in der Forcierung des selbstgesteuerten Lernens und der Höherbewertung informeller Lernprozesse sowie der Betonung einer erhöhten Eigenverantwortung im Prozess lebenslangen Lernens ausdrückt. Das heißt u. a., dass die Bürgerinnen und Bürger in einem komplexeren beruflichen und privaten Alltag unabhängig von Status, Position und Rolle lernen müssen, die eigene Bildungsbiografie zu bilanzieren und prospektiv Bildungs-, Berufs- und Lebensziele zu formulieren.

Eine Reaktion auf diese Veränderungen ist die im Jahr 2000 begonnene Umsetzung des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Unter dem Dach dieses Aktionsprogramms lassen sich verschiedene Teilprogramme, wie etwa „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ oder „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ subsumieren. Wichtige Impulse erhielt dieses Vorhaben aus den im Jahr 2000 und in den folgenden Jahren gefassten Beschlüssen des Europäischen Rats und der EU-Bildungsminister. Mit dem europäischen „Memorandum über lebenslanges Lernen“ wurde der Wirtschaftsraum der EU um den Aspekt des Bildungsraums als Grundlage für die eigene Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Maßstab erweitert. Eine von sechs Schlüsselbotschaften dieses Memorandums ist die

Bewertung des Lernens im Sinne einer deutlichen Verbesserung der Methoden zur Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg, insbesondere im Bereich des non-formalen und informellen Lernens. Das EU-Kommissionspapier „Making an European Area of Lifelong Learning a Reality“ vom November 2001 bestätigt diese europäische Aktionslinie.

Im nationalen Kontext trugen neben den europäischen Initiativen das „Bündnis für Arbeit“, das „Forum Bildung“ sowie die „Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung“ mit ihren Beschlüssen zur Dynamisierung des deutschen Diskussionsprozesses über die Ausgestaltung lebenslangen Lernens und die damit verbundene zukünftige Bedeutung der Dokumentation informellen Lernens bei. Damit wurden weitere Beiträge zur Förderung der transnationalen Transparenz erworbener Kompetenzen und zur Unterstützung von Mobilität in einer Zivilgesellschaft geleistet.

Vor diesem politischen Diskussionshintergrund wurde im Rahmen des Bund-Länder-Kommission-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“ die Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ als Verbundprojekt der Bund-Länder-Kommission entwickelt.

Nach einer EU-weiten Ausschreibung begann am 1. April 2002 ein Konsortium aus den Instituten „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung“ (DIE), „Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung“ (DIPF) und „Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover“ (IES) mit der Erstellung dieser Machbarkeitsstudie. Finanziert wurde das Verbundprojekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds. Die Federführung der elf teilnehmenden Bundesländer Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und der von ihnen zur Projektbegleitung gebildeten Gruppe aus Vertretern des Bundes und der Länder übernahm das Saarland. Neben den Vertretern der Länder wurde die inhaltliche Arbeit des Konsortiums durch Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie Experten aus Bildungsforschung und -praxis unterstützt. Zum 31. Oktober 2003 wurde die Machbarkeitsstudie fertig gestellt.

2. Ziel der Machbarkeitsstudie

Gegenstand der Machbarkeitsstudie ist eine wissenschaftlich begründete Bewertung der Möglichkeiten einen Weiterbildungspass unter besonderer Berücksichtigung der Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland unterhalb der ordnungspolitischen Ebene einzuführen. Damit wurden mehrere Zielsetzungen intendiert. Vorrangig ging es darum auszuloten, ob ein „Weiterbildungspass für alle“ sinnvoll und grundsätzlich umsetzbar ist. Dazu galt es abzuschätzen, inwieweit ein Weiterbildungspass ein geeignetes Instrument ist, das Individuen bei der Bilanzierung ihrer Bildungsbiografie und der Formulierung ihrer zukünftiger Bildungs-, Berufs- und Lebensziele unterstützt und darüber hinaus ihre Eigeninitiative zur Realisierung dieser Ziele stärkt. Neben der Abschätzung der Bedeutung eines Weiterbildungspasses für seine Inhaber/Inhaberinnen zielte die Machbarkeitsstudie auch auf seinen gesellschaftlichen und betrieblichen Nutzen, seine Akzeptanz und damit auf seinen Verkehrswert. Es galt den rechtlichen und den inhaltlichen Rahmen für einen Weiterbildungspass abzustecken und ein Szenario zu skizzieren, das mit einer Erprobung konkretisiert und erprobt werden kann.

Dieser Weiterbildungspass soll unabhängig von Lernwegen und Lernfeldern einen vertiefenden Blick auf in unterschiedlichen Lebenszusammenhängen informell erworbene Kompetenzen ermöglichen und einen Beitrag zu ihrer Identifizierung, Dokumentation und möglicherweise auch Bewertung leisten.

3. Ergebnisse

3.1 Begriffsverständnis: Kompetenz, informelles Lernen, Zertifikat

Mit der Fokussierung auf individuelle Dispositionen zielt der Kompetenzbegriff auf das Potenzial von Individuen, das aus ihren Kenntnissen und Fertigkeiten als kognitive Voraussetzungen des Handelns besteht und darüber hinaus auch ihre Bereitschaft zum Handeln umfasst. Da der Kompetenzbegriff im Gegensatz zum Qualifikationsbegriff deutlicher auf das Subjekt und definitorisch nicht a priori auf gegebene Anforderungssituationen bezogen ist, eignet er sich besser für die Erfassung und Anerkennung gerade von informell erbrachten Lernleistungen.

Unter informellem Lernen ist einerseits ein Lernen „en passant“, das sich nebenbei ergibt und weder Absicht noch Ziel des Handelns ist, darüber hinaus aber auch sämtliches Lernen jenseits institutionell organisierter Lernformen zu verstehen, das bewusst mit dem Ziel unternommen wird, etwas zu lernen und bei dem informelle Wege eingeschlagen werden. Organisiert werden diese Lernprozesse – im Gegensatz zum formalen und non-formalen Lernen – allerdings nicht durch eine Institution, sondern vom Individuum selbst. Informelles Lernen findet in allen Lebenszusammenhängen, im Prozess der Arbeit wie auch im Privaten, im Familien- und Freundeskreis wie auch im ehrenamtlichen Rahmen statt. Üblicherweise resultiert daraus kein Zertifikat. Im Unterschied dazu bezieht sich non-formales Lernen auf institutionalisierte Lernwege außerhalb des klassischen Bildungssystems, die häufig nicht zu einem staatlich anerkannten Zertifikat wie im schulischen oder hochschulischen Bereich führen. Dies ist das Kennzeichen formalen Lernens.

Die Zertifizierung ist eine schriftlich fixierte Fremdbewertung, die in der Regel auf einer externen Prüfung basiert, outputorientiert und an fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ausgerichtet ist. Diese Bewertung wird anhand von Standards und Referenzniveaus vorgenommen. Eine Zertifizierung zeichnet sich durch eine allgemein anerkannte Verkehrsgeltung aus und führt zumeist zu bestimmten Berechtigungen für gesellschaftliche Teilbereiche. In diesem Rahmen erworbene Zertifikate sind typischer Weise Schulzeugnisse, Diplome, berufliche Abschlusszeugnisse oder Sprachzertifikate.

Die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen wird nicht nur durch ihre Vielfalt und Komplexität erschwert, sondern vor allem auch durch die Tatsache, dass sie häufig unbewusst bleiben und in aufwendigen Verfahren erst rekonstruiert werden müssen. Darüber hinaus existiert die Problematik interindividuell unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe und -kriterien, die ihre Anerkennung erschweren. Dennoch gilt es, Transparenz, Überschaubarkeit und Verlässlichkeit der einzusetzenden Verfahren und eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Unterschieden wird zwischen „formaler Anerkennung“, die auf dem Prinzip der Gleichwertigkeit, nicht der Gleichheit von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen beruht, und verschiedenen Formen der „Anerkennung ohne

allgemein verbindlichen Wert“, denen als offene Verfahren eine besondere Funktion zukommt.

3.2 Weiterbildungspässe in Deutschland

Im Rahmen empirischer Recherchen konnten zahlreiche Hinweise auf Weiterbildungspassaktivitäten ermittelt werden. Dabei zeigt sich über die vergangenen Jahre eine kontinuierliche Zunahme von Pässen mit einem deutlichen Zuwachs seit 1995. Die hier vorgelegten Untersuchungsbefunde stellen lediglich eine Momentaufnahme dar, da sich die Einführung und Erprobung der Pässe sehr dynamisch vollzieht und bestehende Passaktivitäten laufend modifiziert werden. Diese Dynamik kann als Indiz für eine hohe Relevanz interpretiert werden. Zu beobachten ist darüber hinaus eine große Heterogenität im Hinblick auf die Passbezeichnungen, die Verteilung auf gesellschaftliche Funktionsbereiche, Ursachen und Entstehungsanlässe, passanbietende Einrichtungen, Einzugsgebiet der Pässe sowie auf Zielsetzungen und angesprochene Zielgruppen.

Die Passaktivitäten in Deutschland sind durch die Ausrichtung auf gesellschaftliche Zielgruppen anhand von Lebensphasen oder Lebensbereichen gekennzeichnet, die auch die Zusammensetzung der unterstützenden Akteure wesentlich bestimmt. Hier lassen sich die Bereiche „Schule“, „Ausbildung“, „Beruf“ („betrieblich“ und „überbetrieblich“), „Ehrenamt“ und der „Privatbereich“ voneinander unterscheiden. Einige Passaktivitäten können keinem der genannten Funktionsbereiche eindeutig zugeordnet werden, sie verfolgen eine bereichsübergreifende Intention. Entsprechend der verschiedenen Bereiche werden auch unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt. Dabei lassen sich personenbezogene, gesellschaftliche und unternehmensbezogene Ziele voneinander unterscheiden, zwischen denen mitunter Zielkonflikte vorliegen. Eine Schwerpunktbildung zeigt sich in den Bereichen „Beruf – überbetrieblich“ und im ehrenamtlichen Bereich, gefolgt von den Bereichen „Ausbildung“ und „Beruf – betrieblich“ vor dem schulischen Bereich. Von untergeordneter Bedeutung sind Pässe aus dem Privatbereich. Fasst man den betrieblichen und überbetrieblichen Bereich sowie den Bereich „Ausbildung“ zusammen, so machen Weiterbildungspässe dieser Bereiche mehr als die Hälfte aller vorhandenen Weiterbildungspässe aus.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die eingesetzten Weiterbildungspässe häufig mehr oder weniger deutlich auf beruflich verwertbare Kompetenzen ausgerichtet und eng mit der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt verknüpft sind.

Die im Rahmen von Passaktivitäten vorliegenden Ansätze zur Erfassung und Bewertung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zeichnen sich ebenfalls durch eine große Heterogenität aus. Dabei überwiegen Ansätze, mit denen Tätigkeiten oder die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen dokumentiert werden. Sie zeichnen sich durch einfache Handhabung aus und die Passinhaber/Passinhaberinnen benötigen keine externe Unterstützung. Im wissenschaftlich strengen Sinne werden damit jedoch keine Kompetenzen erfasst. Nötig wäre es hier, die Tätigkeiten bzw. Teilnahme an Veranstaltungen zu reflektieren, um so transferierbare Kompetenzen zu erkennen und sichtbar zu machen. Hier zeigen 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 in Deutschland bisher jedoch die Ausnahme.

Aus den bisher entwickelten Pässen und den in ihnen dokumentierten Kompetenzen lassen sich keine Rechtstatbestände und damit verbundene individual- oder kollektivrechtlichen Ansprüche ableiten. Dies gilt sowohl für freiwillig verwendete Pässe aus dem schulischen und ehrenamtlichen Bereich als auch für durch Unternehmen oder Institutionen „vorgegebenen“ Pässe der Bereiche „Ausbildung“ und „Beruf“.

3.3 (An-) Erkennung von Kompetenzen im betrieblichen und außer-betrieblichen Kontext

Die in formalen Prozessen erworbenen und zertifizierten Qualifikationen sind eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Bedingung, um im Beschäftigungssystem bestehen zu können. Im betrieblichen Kontext spielt die Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden, in der Personalentwicklung und zur Personalbeurteilung eine wichtige Rolle. Zwar sind entsprechende betriebliche

Instrumente und Verfahren häufig im Einsatz und weiter optimiert worden, eine Vielzahl von Messproblemen sind aber nach wie vor ungelöst. Dennoch kann aus den betrieblichen Erfahrungen für die Ausgestaltung von Weiterbildungspässen Nutzen gezogen werden. Weit verbreitet sind die folgenden Verfahren zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen:

- Bei Neueinstellungen finden Tests, Bewerbungsgespräche und Überprüfung durch Assessment-Center mit dem Ziel statt, Anhaltspunkte über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

- Darüber hinaus erfolgen Beurteilungen der Beschäftigten durch die Vorgesetzten. Besonders in Großbetrieben hat sich bereits ein formalisiertes Bewertungssystem etabliert, das sich auf Einstufungen in Kompetenzlisten, schriftliche Beurteilungen und Personalgespräche zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Vorgesetzten gründet.

- Auch in Form von Arbeitszeugnissen, 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 dokumentieren, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein vollständiges und klares Bild des Beschäftigten zu vermitteln.

Die Akzeptanz bei den gesellschaftlich relevanten Gruppen und Organisationen für einen Ausbau von Weiterbildungspassaktivitäten ist in den letzten Jahren gewachsen, weil sowohl die supranationale und internationale Entwicklung als auch der nationale Problemdruck Handlungsnotwendigkeiten erzeugt haben. Im Detail gibt es allerdings noch divergierende Interessen und Auffassungsunterschiede.

Zur weiteren Förderung der Akzeptanz für die Einführung eines Weiterbildungspasses mit Berücksichtigung informellen Lernens sollten nach Aussagen von befragten Weiterbildungsexperten in Verbänden, Forschungsinstituten und Großunternehmen vor allem Überprüfbarkeit und Vergleichbarkeit der Angaben, Handhabbarkeit und Anschlussfähigkeit an internationale Konvergenzbemühungen gewährleistet werden. Zudem sollten

Kompetenzen nicht zu kleinteilig erfasst und operationalisiert werden. Außerdem wird die Validität eines Verfahrens zur Dokumentation und Zertifizierung non-formaler und informeller Bildung als eine der zentralen Voraussetzungen für seine Akzeptanz angesehen, weshalb die Erfassung mit einer Prüfung abgeschlossen werden sollte. Als akzeptanzeinschränkend wird die Befürchtung zusätzlicher Bürokratie bei Aufwand, Ziel und Vorbereitung der Einführung eines Weiterbildungspasses und dadurch bedingter Kosten für die Betriebe geäußert, was zu Zielkonflikten führen kann. Einig waren sich die Expertinnen und Experten, dass flankierend zur Einführung eines Weiterbildungspasses die Einrichtung einer Lern- und Dokumentationsberatung notwendig sei.

Für die Identifizierung und Bewertung im außerbetrieblichen Kontext, beispielsweise während der Familien- oder ehrenamtlichen Tätigkeit erworbener Kompetenzen gibt es einige interessante Ansätze und Modelle, die einen Selbstklärungsprozess initiieren und begleiten. Die in der Machbarkeitsstudie dargestellten Beispiele verdeutlichen, dass die Selbstreflexion ein Prozess ist, der erst erlernt werden muss. Um sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden, benötigen Individuen neben entsprechenden Instrumenten auch eine Unterstützung durch Beratung.

Im Zusammenhang mit der (An-) Erkennung informell erworbener Kompetenzen stellen sich derzeit folgende Fragen:

- Da Kompetenzen an Individuen gebunden sind, stellt sich für ihre Identifizierung und Bewertung die Frage, wie sie sich losgelöst von Individuen und den jeweiligen Anforderungen darstellen lassen und ob sich in der Folge allgemeingültige, für alle zutreffende Maßstäbe herstellen lassen.

- Die Folge der Forderung nach harten Kriterien zur Herstellung von Vergleichbarkeit wäre eine Standardisierung von Kompetenzen. Da Standards aber einer vorherigen Definition bedürfen, lässt sich nur erfassen, was zuvor festgelegt wurde. Damit stellt sich die Frage, ob ein derartiges Vorgehen nicht die Wahrnehmung wenig oder gar nicht formalisierter fachlicher und überfachlicher Kompetenzen einschränkt.

- Da Kompetenzen auch kontextgebunden sind, stellt sich die Frage nach ihrer Übertragbarkeit und den erforderlichen Voraussetzungen für einen gelungenen Transfer in andere Kontexte.

- Zudem ergibt sich ein Spannungsverhältnis aus der Sichtbarmachung und dem Zur-Verfügung-Stellen persönlicher Kompetenzen einerseits und dem Anspruch auf Freiwilligkeit andererseits, nach dem es den Individuen überlassen bleibt, ob und welche Kompetenzen sie sichtbar machen. Gerade im Feld des außerbetrieblichen Kompetenzerwerbs stellt sich Frage, wie sichergestellt werden kann, dass gesellschaftlicher Druck nicht die Freiwilligkeit aushebelt.

3.4 Internationale Entwicklungen im Bereich der (An-) Erkennung informellen Lernens

Im Unterschied zu Deutschland ist die Situation in den meisten der im Rahmen der Machbarkeitsstudie untersuchten Länder Finnland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Schweiz dadurch gekennzeichnet, dass gesetzliche Regelungen vorhanden sind, die den Rahmen für das lebensbegleitende Lernen vorgeben. Weiterbildungspässe bzw. Portfolios sind hier als Folge ordnungspolitischer Vorgaben entstanden. In ihnen ist die Anerkennung informellen Lernens eingeschlossen. Damit besteht vielfach ein Referenzrahmen zur Identifizierung von Kompetenzen. In Deutschland existiert kein derartiger Rahmen, so dass dieser Bezug von jeder Initiative selbst entwickelt werden muss.

Aus den Länderstudien können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Ohne Dokumentationsstrukturen zur Erfassung und Bewertung informellen Lernens, und Qualitätssicherung ist es in Deutschland als großem Flächenstaat unrealistisch, auf eine positive deutschlandweite Entwicklung mit Blick auf eine Anschlussfähigkeit zwischen verschiedenen Passinitiativen zu vertrauen.

- Die Verbindung von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung (Kammern, Bildungsverwaltung) und der Berufsberatung (Arbeitsverwaltung) mit den Initiativen/Vereinen, die Portfolio-,

Bewertungs- und Zertifizierungsprozeduren durchführen, hat sich als fruchtbar für die dauerhafte Installation dieser Verfahren erwiesen.

- Neben den öffentlichen Akteuren ist das Einbinden der Sozialpartner und der Politik (auf allen Ebenen, besonders der lokalen Arbeitsebene) essenziell für das Gelingen der Initiativen. Eine breite Akzeptanz bei der Erprobung eines Weiterbildungspasses kann dann hergestellt werden, wenn alle relevanten gesellschaftlichen Akteure möglichst frühzeitig aufeinander zugehen bzw. eingebunden werden. Hierauf können sich weiterführende vertrauensbildende Maßnahmen stützen.
- Die Transparenz der Portfolio-, Bewertungs- und Zertifizierungsprozeduren und deren ausgewiesener Nutzen fördern den Akzeptanzprozess und die Bereitschaft zur Teilnahme bei potenziellen Zielgruppen. Die Individuen erfahren durch die Sichtbarmachung ihrer informell erworbenen Kompetenzen im Weiterbildungspass eine Aufwertung, werden zum lebenslangen Lernen angeregt und erkennen das eigene unverwechselbare Bildungsprofil (Legitimations- u. Motivationsfunktion).
- Vor dem Hintergrund einer Qualitätssicherung sind die Portfolio- und Bewertungsprozeduren wissenschaftlich abzusichern und formativ zu evaluieren.
- In den untersuchten Ländern ist durch die Integration in das Bildungssystem und die Berufsberatung eine Beratungsstruktur vorhanden, die für die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informeller Kompetenzen genutzt werden kann. In Deutschland sind diese Möglichkeiten nicht gegeben. Die komplexen Rahmenbedingungen lassen sich hier durch eine geeignete Beratungs- und Begleitstruktur transparent machen. Es sollte ein Qualifikationskonzept zur Professionalisierung von Beratern/Beraterinnen entwickelt werden, da eine Begleitung den Reflexionsprozess und die Identifikation von Lernleistungen wesentlich erleichtert. Diese Qualifikation kann, das zeigen die Erfahrungen mit dem schweizerischen Qualifikationsbuch CH-Q, in einem zeitlich begrenzten Umfang von wenigen Tagen realisiert werden. Die Entwicklung dieser „Beratungskultur“ lässt sich an

bestehende Strukturen in Einrichtungen und Verbänden der Weiterbildung anlehnen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Entwicklung in anderen europäischen Ländern bei den Verfahren zur Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen weiter fortgeschritten ist, da sie systematischer angelegt wurde. Die dementsprechenden Entwicklungen in Deutschland können aus diesem Vorsprung Nutzen ziehen.

3.5 Empfehlungen

Die Machbarkeitsstudie kommt zu dem Ergebnis, die Erprobung eines das lebensbegleitende Lernen unterstützenden Weiterbildungspasses zu realisieren, da die Fülle der aus der Praxis heraus entstandenen Passaktivitäten in Deutschland sowie die Dynamik ihrer Entwicklung einen deutlichen Bedarf signalisieren.

Empfohlen wird ein Weiterbildungspasssystem, das die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiografie unterstützt und in einen Beratungsprozess integriert. Es 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. Ziel ist ein Weiterbildungspass mit einem hohen Wiedererkennungs- und Verkehrswert unterhalb der ordnungspolitischen Ebene.

Handlungsleitend für die weitere Gestaltung des Projektes ist ein Konzept, das

- von allen Lernenden genutzt werden kann,
- anschlussfähig für Aktivitäten auf deutscher und europäischer Ebene ist,
- bisher vernachlässigte Bereiche (z. B. Familientätigkeit, besondere Berufs- und Lebenssituationen) verstärkt aufgreift und vor allem informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt,
- auf eine durch fakultative begleitende Beratung und Handreichungen gestützte Selbstreflexion zielt und den Lernenden verhilft, vorhandene

Kompetenzen zu erkennen, zu profilieren und ihre Lernwege zu strukturieren,

- der Förderung der individuellen Handlungsfähigkeit, der biografischen Steuerungskompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit dient,
- Beratern/Beraterinnen eine Grundlage für Bildungsberatung gibt und damit ein Element der Qualitätssicherung und -entwicklung darstellt,
- 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 des Passinhabers/der Passinhaberin bleibt und
- ergänzungsoffen und optisch ansprechend angelegt ist.

4. Nutzen des Weiterbildungspasses

Der mit diesem Verbundvorhaben verfolgte Ansatz eines Weiterbildungspasses 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. Dieser Prozess kann eigenständig oder im Rahmen von begleitender Beratung erfolgen. Die Sensibilisierung für die verschiedenartigen Lernwege und Kompetenzen trägt zu einer Erhöhung der Lernbereitschaft und zu einer eigenverantwortlichen Organisation von Lernprozessen bei. Insgesamt erfüllt der Weiterbildungspass und das damit verbundene Beratungskonzept die Funktion, individuelle Handlungsfähigkeit und biografische Steuerungskompetenz im Kontext gesellschaftlicher Veränderungsprozesse aufzubauen, zu erhalten und zu stärken.

Informell und non-formal erworbene Kompetenzen erhalten damit eine Aufwertung, die zudem zu einer Erhöhung der Chancengleichheit, der Teilhabe

an Bildung und der horizontalen und vertikalen Mobilität beiträgt. Der Weiterbildungspass ist daher auch als ein Impuls für einen öffentlichen Lernprozess auf dem Weg zu einer sich erweiternden Anerkennungskultur zu verstehen.

Neben dem individuellen und gesellschaftlichen Gewinn resultiert aus der Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils auch ein eher indirekter Nutzen für Unternehmen hinsichtlich Personalauswahl und Personalentwicklung. So kann die Erfahrung mit der Sichtbarmachung und Wertung individueller Kompetenzen es einem Passinhaber/einer Passinhaberin erleichtern, sich im Rahmen einer Stellenausschreibung zielgerichtet auf die Anforderungen eines neuen Arbeitsplatzes einzustellen. Auf diese Weise kann die Übereinstimmung zwischen subjektiven Fähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen erhöht werden. Auf Mitarbeitergespräche können sich Arbeitnehmer systematischer vorbereiten und diese aktiver mitgestalten, so dass Arbeitgeber bei der Nutzung bislang unerkannter Mitarbeiterpotenziale unterstützt werden. Dies ist besonders für klein- und mittelständische Unternehmen ohne differenzierte Personalentwicklungssysteme von Bedeutung. Zudem kann die Kenntnis eigener Kompetenzen bei Mitarbeitern, die ein Unternehmen verlassen, zur Formulierung ihres Arbeitszeugnisses und damit zur Erhöhung der Stimmigkeit bei der Stellensuche und neuerlichen Einstellung eine Hilfestellung bieten.

Der Weiterbildungspass zielt damit vorrangig auf die Stärkung des Individuums, kommt jedoch mittelbar auch den Unternehmen zugute und unterstützt die Entwicklung hin zu einer lernenden Gesellschaft.

Zusammenfassend kristallisieren sich nachfolgende, im Laufe des Gesamtprojekts zu überprüfende Hypothesen heraus:

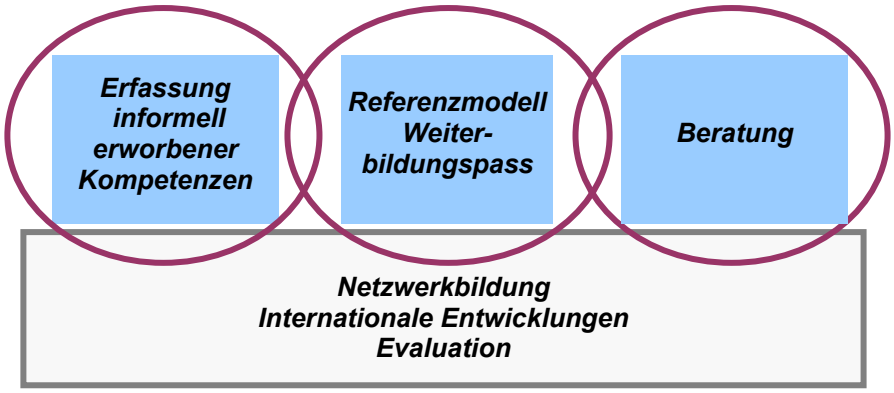
- Das Weiterbildungspasssystem aus Bilanzierung und Beratung initiiert und unterstützt den Prozess der Selbstklärung vorhandener Kompetenzen und Entwicklungsperspektiven.
- Dieser Prozess dient dem Individuum als wesentliche Grundlage für seine Orientierung im Berufs- und Alltagsleben und im Weiteren der Überprüfung der individuell gesetzten Ziele.

- Der Weiterbildungspass wirkt als „Ermutigungsinstrument“. Der damit verbundene Prozess gibt Anstöße zum (Weiter-)Lernen, unterstützt die Strukturierung des eigenen Lernens und regt zur Beschreitung neuer, bisher nicht vertrauter Wege an.
- Er fördert demnach die individuelle Handlungsfähigkeit und biografische Steuerungskompetenz, die wesentliche Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit, reflektiertes Alltagshandeln und bürgerschaftliches Engagement darstellen.
- Die Akzeptanz des Weiterbildungspasses nimmt in biografischen Umbruchphasen zu, seien sie individuell gewünscht oder von außen veranlasst.
- Die Auseinandersetzung mit den individuellen Kompetenzen erleichtert ein gezielteres Vorgehen bei Bewerbungen.
- Je deutlicher der Nutzen für die Passinhaber/Passinhaberinnen erkennbar ist, desto wahrscheinlicher wird ihre Bereitschaft, zeitliche und finanzielle Ressourcen aufzuwenden.
- Betriebliche und individuelle Akzeptanz stehen in einem Wechselverhältnis.
- Das Weiterbildungspasssystem trägt dazu bei, dass die Lern- und Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt. Es beeinflusst die Lernkultur in Unternehmen und in der Folge deren Innovationskultur.
- Für die Betriebe besteht der Nutzen des Weiterbildungspasssystems darin, dass die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar sind und bei der Personalplanung berücksichtigt werden können.
- Für den Verbreitungsgrad des Weiterbildungspasssystems entscheidend sind die Struktur der Kooperationspartnerschaften, die vorhandenen Netze und die Ausprägung der Lernkultur.

- Das Weiterbildungspasssystem führt die verschiedenartigen Initiativen zum lebensbegleitenden Lernen zusammen und bietet einen Orientierungsrahmen im Sinne eines Leitmodells für alle.

5. Projektverlauf in der Erprobungsphase

Die aus der Heterogenität vorhandener Passinitiativen entstandene unzureichende Transparenz für das Individuum, die vielfach nur gering entwickelte systematische Identifizierung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen und die in diesem Zusammenhang ausbaubedürftige Beratung begründen die Konzentration auf definierte Handlungsfelder. Vor dem Hintergrund der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den beteiligten Ländern avisierten Erprobungsphase vom 01.11.2003 bis 31.03.2005 erscheint eine Konzentration auf folgende Kernbereiche und Querschnittsaufgaben ratsam:



5.1 Entwicklung eines Referenzmodells „Weiterbildungspass“

Die Realisierung dieses Kernbereiches knüpft an bestehende Passinitiativen an und dient gleichzeitig als Orientierungshilfe für die Weiterentwicklung vorhandener Pässe. In diesem Sinne ist es ein offenes Modell, das unterschiedliche in Deutschland und im europäischen Ausland vorhandene Ansätze integriert sowie auf Vereinbarkeit und Anschlussfähigkeit zielt. Angestrebt wird eine Orientierung an europäischen Modellen, insbesondere dem Europäischen Lebenslauf, dessen Kompetenzfelder als eine Art Mindeststandard fungieren können.

Neben den aus der bisherigen Recherche und Untersuchung existierender Passaktivitäten gewonnenen Elementen fließen die Ergebnisse der theoretischen Diskussion in das Gesamtmodell ein. Das Referenzmodell ist dabei nicht die Summe positiv zu bewertender Elemente bereits vorhandener Passaktivitäten, sondern integriert diese in ein neues und über die bisherigen Aktivitäten hinausweisendes Konzept, das den vorhandenen Passaktivitäten als Orientierungshilfe für eigene Entwicklungen zugänglich gemacht wird. Entsprechend kann die Aufnahme von Elementen bereits existierender Pässe nur in enger Kooperation mit den anbietenden Institutionen geschehen. Dafür werden ausgewählte Passinitiativen in das Projekt mit einbezogen.

Für die Passinhaber/Passinhaberinnen werden Handreichungen entwickelt, die ihnen den Umgang mit dem Referenzmodell erleichtern sollen, u. a. handelt es sich hierbei um Hinweise zur Nutzung des Referenzmodells und praktische Informationen, aber auch um Hinweise zur Selbst- und Fremdbeurteilung, zum selbstständigen Verfassung einer Lern- und Erwerbsbiografie sowie für die Entwicklung individueller Ziele.

Die Ergebnisse der Forschungstätigkeit des Konsortiums in den Kernbereichen „Erfassung informell erworbener Kompetenzen“ und „Beratung“ fließen in Form von Verfahren, Instrumenten und Handreichungen zur Identifizierung und Bündelung informell erworbener Kompetenzen in einen vorläufigen internen Entwurf des Referenzmodells ein, der einem Feinabstimmungsprozess zugeführt wird, an dessen Ende das endgültige Referenzmodell für die Erprobungsphase steht.

Parallel zur Konkretisierung des Referenzmodells und der Entwicklung des Beratungskonzeptes wird eine Implementationsstrategie zur Umsetzung des aus Referenzmodell, Erfassungsverfahren und Beratung bestehenden Referenzsystems entwickelt. Sie umfasst die kriteriengeleitete Auswahl von Kooperationspartnerschaften sowie Konzepte zur Beratung der Kooperationspartner und zur Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit.

5.2 Erfassung informell erworbener Kompetenzen

Die im Rahmen der Machbarkeitsstudie ermittelten Verfahren zur Erfassung informellen Lernens gilt es, vertiefend zu untersuchen und als weiteren Kernbereich für das Referenzmodell und seine Modifikation nutzbar zu machen.

Für die Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen gibt es bereits eine Vielzahl von qualitativen und quantitativen Erfahrungen. Die Verfahren zur Kompetenzerfassung stehen im Spannungsverhältnis von Freiwilligkeit und gesellschaftlichem Ansprüchen, von dem Anspruch auf Vergleichbarkeit und unmittelbare Verwertbarkeit und dem eines individuellen, umfassenden Kompetenzprofils. Methodische Probleme bestehen bei der Sicherung von Objektivität, Reliabilität und Validität bei der Identifizierung und Wertung überfachlicher Kompetenzen und beim Einsatz angemessener Erfassungs- und Bewertungsmodelle. Ziel dieses Kernbereichs ist es, die bestehenden Erfahrungen für die Erfassungsverfahren des Referenzmodells zu nutzen und zur Minderung dieser Spannungsverhältnisse und methodischen Probleme beizutragen.

Der Vielfalt informeller Lernfelder soll durch Untersuchungsschwerpunkte im betrieblichen und außerbetrieblichen Kontext nachgegangen werden:

5.2.1 Betrieblicher Kontext

Im Beschäftigungssystem verwendete Verfahren und Instrumente zur Identifizierung informell erworbener Kompetenzen werden anhand eines Kriterienrasters analysiert. Die Entwicklung der Kriterien zur Bewertung der eingesetzten Verfahren und Instrumente basiert auf einer vertiefenden Analyse einschlägiger Literatur und der Auswertung von Expertengesprächen. Dabei geht es einerseits um bereits praktizierte Formen der Anerkennung informellen Lernens wie beispielsweise die „Schulfremdenprüfung“ oder die Prüfungszulassung „Externer“ nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung und andererseits um in Betrieben übliche Verfahren zur Identifizierung, Bewertung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen wie Assessment-Verfahren, Arbeitszeugnisse und/oder Mitarbeitergespräche.

Ziel dieses Vorgehens ist ein systematischer Vergleich der Verfahren und Instrumente, aus dem sich Empfehlungen, konkrete Vorschläge zur Sichtbarmachung und Handreichungen zu ihrer Nutzung für das Referenzsystem und dessen Modifizierung ableiten lassen.

5.2.2 Außerbetrieblicher Kontext

Die Untersuchung von Verfahren und Instrumenten zur Sichtbarmachung außerbetrieblich erworbener Kompetenzen zielt vor allem auf überfachliche, während der Haus- und Familientätigkeit sowie ehrenamtlicher Tätigkeit angeeignete Kompetenzen.

Es wird eine fundierte Auswahl geeigneter Instrumente und Verfahren zur Identifizierung überfachlicher Kompetenzen für die Verwendung im Referenzmodell während der Erprobungsphase getroffen und Handreichungen zu ihrer Nutzung entwickelt. Dafür werden die einschlägige Literatur und die recherchierten Informationen über Weiterbildungspässe in Deutschland gesichtet, Kriterien für die Bewertung von Verfahren und Instrumenten entwickelt, bereits erprobte Verfahren vertiefend analysiert, punktuell einzelne Instrumente erprobt und Expertengespräche mit Entwicklern von Instrumenten geführt. Dieser systematische Vergleich wird während der Feldphase begleitend fortgesetzt und bildet eine Grundlage zur Modifizierung des Referenzsystems.

5.3 Beratung

Ausgehend von dem Befund, dass die meisten Individuen gar nicht wissen, was sie alles können und sich ihrer Kompetenzen nur teilweise bewusst sind, muss einer differenzierten Beratung als Kernbereich des Referenzsystems ein hoher Stellenwert zukommen. Ziel dieser Beratung ist eine Hilfestellung bei der Nutzung des Referenzmodells, bei der Identifizierung informell erworbenen Kompetenzen und der Erstellung eines Kompetenzprofils, um auf dieser Grundlage weitere Bildungsschritte zu planen oder zielgerichtet private oder berufliche Anforderungssituationen zu bewältigen.

Der Beratungsprozess erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt ist die Anleitung und Unterstützung zu einer biografischen Selbst-Exploration, Reflexion, Bilanzierung und Bewertung von erworbenen Kompetenzen vorgesehen. Durch eine biografische Bilanzierung und Selbstreflexion wird

dabei die persönliche Bereitschaft und Motivation aktiviert und die Fähigkeit gefördert, mehr Verantwortung für den eigenen Lebensweg zu übernehmen, zukunftsbezogen Präferenzen zu entwickeln und realistische Handlungspläne vorzubereiten. Diese Form der Beratung ist ein Element, das bisherige Passaktivitäten in Deutschland bislang nicht oder nur sehr zielgruppenspezifisch berücksichtigt haben. Dieses Vorgehen gewährleistet, dass der Weiterbildungspass das Individuum dabei unterstützt, seine Bildungs- und Berufsbiografie selbstverantwortlich zu gestalten und zu planen. Auf dieser Grundlage kann anschließend eine Generierung und Entscheidung über zukünftige bildungs- oder berufslaufbahnbezogene Handlungsziele erfolgen, die Gegenstand des zweiten Beratungsschrittes ist. Dabei geht es eher um eine Laufbahnberatung als um eine Kompetenzberatung im Rahmen lebensbegleitenden Lernens.

Ausgangspunkt für die Qualifizierung von Beratern/Beraterinnen ist die Formulierung relevanter Leitlinien durch das Konsortium für ein zweiteiliges Beratungskonzept, das sich aus Kompetenzberatung und Bildungs-/Laufbahnberatung zusammen setzt. Dabei werden im Rahmen des Abstimmungsprozesses für das Referenzsystem zum einen Hinweise ausgewählter, professionell tätiger Beratungsinstitutionen und deren Personal aus der Berufs-, Studien-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktberatung (auch unter Bezugnahme auf aktuelle Entwicklungen der Arbeitsmarktreformen) aufgenommen, zum anderen werden Erfahrungen mit vorhandenen Modellen analysiert und die gewonnenen Ergebnisse mit einbezogen. Die auf dieser Grundlage aufbauende detaillierte Ausarbeitung eines zweiteiligen Curriculums wird extern vergeben. Das ausgearbeitete Curriculum bildet die Grundlage für Berater-/Beraterinnenschulungen von Kooperationspartnern und gegebenenfalls weiteren Teilnehmenden aus öffentlichen und privaten (Beratungs-) Einrichtungen, die durch externe Trainer/Trainerinnen zu Multiplikatoren qualifiziert werden. Es wird eine Zertifizierung der Berater-/Beraterinnenausbildung angestrebt, um Qualitätsstandards zu sichern. Für die praktische Arbeit der Berater/Beraterinnen werden außerdem Beratungshandreichungen entwickelt. Das Beratungskonzept wird im Konsortium abgestimmt und die Kooperationspartner werden bei der

Umsetzung des Beratungskonzeptes als Teil des Referenzsystems von ihm unterstützt.

5.4 Netzwerkbildung

Um die verschiedenen Beteiligten nachhaltig in die Projektarbeit einzubeziehen, ist die „Netzwerkbildung“ mit der Organisation von Kommunikation und Kooperation eine elementare Querschnittsaufgabe. Angestrebt wird der Aufbau eines zweischaligen Netzwerkes, mit dem eine breite öffentliche Diskussion und eine umfassende gesellschaftliche Akzeptanz für informell erworbene Kompetenzen ermöglicht werden soll.
Zum einen soll dabei ein Netzwerk von engen Kooperationspartnerschaften zur Umsetzung des Referenzsystems geknüpft werden, zum anderen soll ein offenes Netzwerk von Informationspartnerschaften geknüpft werden, in das mit diesem Thema befasste und an diesem Thema interessierte Institutionen und Verbünde bundesweit integriert werden können.

Bereits mit Beginn der Erprobungsphase, besonders aber im Rahmen der Feinabstimmung und Vorstellung des Referenzsystems werden bestehende Kontakte intensiviert und weitere Kontakte durch die Steuerungsgruppe des Konsortiums initiiert. Die Auswahl von Institutionen und Verbünden für Kooperationspartnerschaften orientiert sich an den Kriterien regionale Verteilung, Tätigkeitsschwerpunkte bzw. Zielgruppen, bisherige Erfahrungen mit der Dokumentation informellen Lernens, Entwicklungs- und Transferpotenzial sowie Existenz nachhaltiger Strukturen und erfolgt in Absprache mit der Begleitgruppe. Schon zum jetzigen Zeitpunkt gibt es eine Reihe ernsthafter Interessenbekundungen für eine Beteiligung an der Erprobungsphase, beispielsweise seitens existierender Passinitiativen, Lernender Regionen, Unternehmen und weiterer Einrichtungen. Die modellhafte Erprobung des Referenzsystems als „Leuchtturm“ in der deutschen Weiterbildungspasslandschaft bei gezielt ausgewählten Kooperationspartnern wird zu einer Verbreitung des Grundgedankens „Kompetenzerfassung“ und zu einer veränderten Anerkennungskultur beitragen. Langfristig soll daraus über alle Bildungsbereiche hinweg ein Netzwerk zur Förderung lebensbegleitenden Lernens entstehen.

Vorbereitet wird diese Arbeit durch die Entwicklung eines Konzeptes für die Öffentlichkeitsarbeit. Auf einer internetbasierten Informationsplattform werden u. a. die Philosophie des Referenzsystems und die im Projekt recherchierten Befunde und Empfehlungen zugänglich gemacht, eine Verlinkung vorhandener Passaktivitäten und Hinweise auf nationale und internationale Veranstaltungen zu finden sowie ein Erfahrungsaustausch über eine Newsgroup möglich sein. Außerdem ist die Erstellung eines Projektflyers und die Buchveröffentlichung der Machbarkeitsstudie vorgesehen.

5.5 Internationale Entwicklungen

Ein wichtiger Orientierungspunkt für die Entwicklung des Referenzsystems in Deutschland sind die vielfach langjährigen Erfahrungen und Entwicklungen der Kompetenzermittlung und -anerkennung im Ausland. Aufbauend auf die bisherigen internationalen Befunde der Machbarkeitsstudie verfolgt die Querschnittsaufgabe „Internationale Entwicklungen“ das Ziel, positive und negative Erfahrungen des Auslandes für die deutsche Entwicklung zu verwerten. Die Aktivitäten in Deutschland werden dabei an den supranationalen Rahmenbedingungen und der internationalen Situation gespiegelt, wobei der thematische Schwerpunkt im Wesentlichen auf den eingesetzten Methoden, Verfahren, Standards und Kriterien zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen sowie der Beratung liegt.
Umgekehrt sollen die Aktivitäten in Deutschland in den europäischen Diskurs zur Erfassung und Anerkennung informellen und lebenslangen Lernens eingebracht werden.

5.6 Evaluation des Referenzsystems

Die Erprobung des Referenzsystems wird von Beginn der Feldphase an wissenschaftlich begleitet, d.h. Hypothesen und Kriterien werden kontinuierlich untersucht. Im Sinne einer „Lernfähigkeit“ des Referenzsystems gilt es, Einführung und Praktikabilität des Referenzsystems zu beobachten, Erfahrungen bei seiner Umsetzung insbesondere unter dem Aspekt des Nutzens für die Passinhaber/Passinhaberinnen zu untersuchen und für dessen Weiterentwicklung zu nutzen.

Dazu wird zu Beginn der eineinhalbjährigen Erprobungsphase ein Evaluationsdesign entwickelt, das im Konsortium abgestimmt wird. Vorgesehen sind Ausgangs- und Zwischenerhebungen grundlegender Aspekte des Referenzsystems als Impuls für seine Modifizierung. Zur Ausgangserhebung zählen Informationen über die Passinhaber/Passinhaberinnen und ihre Erwartungen sowie Daten zu den Ausgabe- und Beratungsstellen, zur Zwischenerhebung erste Erfahrungen, Einschätzungen und Wünsche der unterschiedlichen Beteiligten. Ziel ist, mit verschiedenen empirischen Verfahren sowie Dokumentenanalysen zu Aussagen zu kommen, die eine wissenschaftlich fundierte Bewertung des Referenzsystems und Modifikation des Beratungscurriculums und des Referenzmodells zulassen.

Die Ergebnisse dieser Evaluation bilden die Basis für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Referenzsystems. Sie dienen außerdem dazu, das Evaluationsdesign für die nach der Erprobungsphase geplante Umsetzungsphase zu konzipieren.

6. Veröffentlichungen

Barth, S./Neß, H. (2003): Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. In: GdWZ, H. 4, S. 163-165

Bretschneider, M. (2003): Die individuelle Lernbilanz. In: Personalführung, H. 6, S. 6-7

Bretschneider, M./Preißer, R. (2003): Weiterbildungspass für informell erworbene Kompetenzen. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 3, S.45-47

Bretschneider, M./Preißer, R. (2003): Sichtbarmachung und Anerkennung von informellem Lernen im Rahmen der individuellen Erstellung von Weiterbildungspässen. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 4, S. 31-43

Bretschneider, M./Preißer, R. (2003): Weiterbildungspässe als Instrumente der Erkennung und Anerkennung informell erworbener Lernleistungen in Deutschland. In: GdWZ, H. 6, S. 280-283

Arnswald, U./Barth, S./Bretschneider, M./Ghirmai, A./Gnahs, D./Lauterbach, U./Neß, H./Preißer, R./Schrader, J./Seidel, S./Seusing, B. (in Vorbereitung): Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. Frankfurt/Main

Gnahs, D. (2003): Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 4, S. 88-96

Gnahs, D. (2003): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Beitrag zum Workshop „Modelle der Qualitätsentwicklung und der Weiterbildungszertifizierung“ am 24./25.06.2003 in der Hochschule Wismar. Wismar (als download unter www.lernende-regionen.info/dlr/5_37_109.php)

Kräuter, W. (2003): Ein Bildungspass für alle. In: DVV-Magazin Volkshochschule, H. 1, S. 12-13

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes (2003): Bildungspässe – Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten. Tagungsband. Saarbrücken

Neß, H. (2003): Kompetenz ausweisen – mit dem Weiterbildungspass. Interview in der Frankfurter Rundschau vom 25.06.2003

Weitere Informationen finden sich im Internet unter www.dipf.de/wbp

7. Ansprechpartner

im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE):

- Bretschneider, Markus — Tel.: 0228 – 3294 – 156; Mail: bretschneider@die-bonn.de
- Gnahs, Dieter, Dr. — Tel.: 0228 – 3294 – 250; Mail: gnahs@die-bonn.de
- Käpplinger, Bernd — Tel.: 0228 – 3294 – 274; Mail: kaepplinger@die-bonn.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Internet: www.die-bonn.de

im Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF):

- Ghirmai, Aklilu — Tel.: 069 – 24708 – 229; Mail: ghirmai@dipf.de
- Lauterbach, Uwe, Dr. — Tel.: 069 – 24708 – 230; Mail: lauterbach@dipf.de
- Neß, Harry, Dr. — Tel.: 069 – 24708 – 231; Mail: ness@dipf.de
- Preißer, Rüdiger, Dr. — Tel.: 069 – 24708 – 203; Mail: preisser@dipf.de

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung
Schlossstrasse 29
60486 Frankfurt

Internet: www.dipf.de

im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES):

- Schönig, Werner, Dr. — Tel.: 0511 – 399 – 7244; Mail: schoenig@ies.uni-hannover.de
- Seidel, Sabine — Tel.: 0511 – 399 – 7278; Mail: seidel@ies.uni-hannover.de
- Seusing, Beate — Tel.: 0511 – 399 – 7269; Mail: seusing@ies.uni-hannover.de

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH
an der Universität Hannover
Lister Straße 15
30163 Hannover

Internet: www.ies.uni-hannover.de

DIE, DIPF, IES

Kurzfassung der Machbarkeitsstudie des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Februar 2004

DIE, DIPF, IES: Kurzfassung der Machbarkeitsstudie des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“
Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/die04_01.pdf
Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Abstract

DIE/DIPF/IES: Kurzfassung der Machbarkeitsstudie des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“

Neben bildungspolitischen Entwicklungen, die zur Aufwertung informellen Lernens in Deutschland geführt haben, und begrifflichen Abgrenzungen werden in dieser Kurzbeschreibung die Befunde der Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ in knapper Form zusammengefasst. Daran anknüpfend werden die Empfehlungen für eine praktische Erprobung und die Handlungsfelder der an die Machbarkeitsstudie anknüpfenden Erprobungsphase ausführlich dargestellt.