

Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen

1. Vorbemerkungen

Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf den Ergebnissen der Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“, die als BLK-Verbundprojekt im Rahmen des BLK-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“ aus Mitteln des BMBF und des ESF finanziert wird. Beteiligt sind das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE/Bonn), das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF/Frankfurt am Main) und das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES/Hannover) sowie elf Bundesländer unter der Federführung des Saarlandes.¹

Die Machbarkeitsstudie wird in Kürze veröffentlicht (DIE/DIPF/IES 2003). Erste Ergebnisse liegen bereits in Form eines Tagungsbandes zum Internationalen Fachkongress „Bildungspässe – Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten“ (21./22. Januar 2003 in Saarbrücken) vor, der über die drei beteiligten Institute und über das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes (Referat G 1) bezogen werden kann. Des Weiteren soll auf einen Aufsatz (Barth/Neß 2003) und ein Referat (Gnahs 2003) verwiesen werden, die in Kurzform die Projektergebnisse beschreiben.

2. Ausgangsposition

Spätestens mit den Beschlüssen von Lissabon und Nizza des Europäischen Rats und des EU-Bildungsministerrats aus dem Jahr 2000 ist mit dem „Memorandum über lebenslanges Lernen“ der Wirtschaftsraum der EU um den Aspekt des Bildungsraums als Grundlage für eigene Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Maßstab erweitert worden. Eine der sechs zentralen Botschaften ist die Neubewertung des Lernens, im Besonderen auch die Zertifizierung von non-formalen und informellen Lernprozessen.

Der zuletzt genannte Aspekt wird noch einmal verstärkt mit dem Kommissionspapier „Making an European Area of Lifelong Learning a Reality“ vom November 2001. Dort wird einer Neubewertung des Lernens Priorität eingeräumt. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen. Dazu gehören Forschungsarbeiten, Erfahrungsaustausche und neue Instrumente der Kompetenzerfassung. Diese Position wird durch den EU-Ratsbeschluss vom Juni 2002 und den Brügge-Prozess weiter akzentuiert und bekräftigt. Die EU hat des weiteren Initiativen eingeleitet, die der Koordinierung auf europäischer Ebene dienen (z. B. TRANSFINE, Technical Working Group/TWG).

Diese europäische Diskussion findet ihre Entsprechung auch auf der nationalen Ebene. So heißt es im Aktionsprogramm der Bundesregierung „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, dass „Verfahren zur Messung und Bewertung individueller Kompetenzentwicklung – auch in informellen, selbstorganisierten Lernprozessen – erarbeitet werden“ sollen. U. a. sollen „Netzwerke, in denen alle Bildungsbereiche zusammenarbeiten, gemeinsam die Zertifizierung selbstgesteuerter Lernerfolge für externe Bewerber/innen entwickeln und erproben.“

Im Kontext dieser nationalen, internationalen und supranationalen Diskussion wird versucht, Fragen zum lebenslangen Lernen und der Kompetenzerfassung zu beantworten. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang diverse Aktivitäten auf EU-Ebene (Europäischer Lebenslauf, Computerführerschein, Europäisches Sprachenportfolio, Europass-Berufsbildung). Diese Maßnahmen greifen auch in Deutschland und beeinflussen bzw. beschleunigen die hiesige, auf die Wahrnehmung und Anerkennung non-formaler und informeller Bildung gerichtete Debatte.

Deutschland liegt in dieser Diskussion im europäischen und weltweiten Vergleich sowohl bei der theoretischen Fundierung, bei der Setzung von politischen Rahmenbedingungen als auch bei der Erprobung bzw. praktischen Umsetzung nicht an der Spitze. Dies liegt vor allem daran, dass durch das deutsche Berufsbildungssystem ein hoher Grad von Formalisierung erreicht worden ist, der in anerkannten Zertifikaten seinen Niederschlag findet. Dieses weithin akzeptierte System hat den Handlungsdruck für die Dokumentation insbesondere von informellen Lernprozessen und den dabei erreichten Lernleistungen vergleichsweise niedrig gehalten. Es wächst jedoch die Sensibilität und das Problembewusstsein für diesen bildungspolitischen Komplex.

3. Begrifflichkeiten

Menschen eignen sich auf sehr unterschiedlichen Wegen die zum Leben bzw. Überleben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, Einstellungen und Werte an. Ein großer Teil der Lernprozesse geschieht beiläufig („en passant“) und weitgehend unbewusst im Vollzug des Alltags- und Berufshandelns. Von diesen „zufälligen“ Lernprozessen sind solche abzugrenzen, die intentional, also ziel- und zweckgerichtet verlaufen. Dieses intentionale Lernen wird gestaltet, geplant und organisiert, es wird ein Lernarrangement geschaffen, welches gedeihliches und erfolgreiches Lernen ermöglichen soll.

Mit Blick auf dieses Lernarrangement („setting“) werden im internationalen Kontext drei Arten von Lernaktivitäten unterschieden (vgl. Commission of the European Communities 2000, S. 8):

- *Formale Bildung* findet in einem speziellen institutionellen Rahmen statt. Lernprozesse werden organisiert, kontrolliert, bewertet und zertifiziert durch eigens dafür ausgebildetes Personal. Die formale Bildung unterliegt der staatlichen Regelung und Aufsicht. Sie verleiht über Zeugnisse und Diplome Berechtigungen zum

Besuch weiterführender Bildungseinrichtungen oder zur Aufnahme von speziellen Berufstätigkeiten. Beispiele für formale Bildung sind der Besuch einer Grundschule, das Studium an einer Universität oder die Absolvierung einer Berufsausbildung im dualen System.

- *Non-formale Bildung* findet ebenfalls in einem institutionellen Rahmen statt, die Bildungsaktivitäten werden z. B. von einem Betrieb oder einer Weiterbildungseinrichtung geplant und organisiert. Dabei wird meist speziell qualifiziertes Personal eingesetzt. Eine Zertifizierung ist möglich, aber nicht zwingend, genauso wenig wie eine staatliche Kontrolle oder Aufsicht. Non-formale Bildung liegt außerhalb des durch die formale Bildung gestuften Berechtigungs- und Zugangssystems. Typische Beispiele sind der Besuch eines Englischkurses an der Volkshochschule, die Teilnahme an einem Seminar der betrieblichen Weiterbildung und der Vorbereitungskurs für den Erwerb des Segelscheins.
- *Informelles Lernen* umfasst alle intentionalen Lernaktivitäten außerhalb eines institutionellen Rahmens. Die Lernenden selbst bestimmen den Aufbau des Lernarrangements und übernehmen die Verantwortung zur Planung und Steuerung der Lernprozesse. Lernen findet quasi in einem „privaten Kontext“ statt. Informelles Lernen kann einzeln oder in Gruppen stattfinden und schließt nicht aus, dass Personen die Rolle von „Lehrenden“ übernehmen. Typische Beispiele für informelles Lernen sind das alleinige Durcharbeiten eines Lehrbuches oder Lernprogramms, die kollegiale Vermittlung von Kenntnissen am Arbeitsplatz, die Unterweisung eines Freundes in Tennis oder das Vermitteln von Schwimmtechniken bei Kindern durch ihre Eltern.

In weiten Begriffsfassungen wird das inzidentelle (zufällige) Lernen mit zum informellen Lernen gezählt, das dann alle Formen nicht fremdorganisierten Lernens umfasst (vgl. z. B. Dohmen 2001, S. 18). Die begriffliche Substanz des informellen Lernens weist in hohem Maße Deckungsgleichheit mit den ebenfalls zur Zeit häufig verwendeten Begriffen „selbstgesteuertes Lernen“ und „selbstorganisiertes Lernen“ auf (vgl. Faulstich 2002, S. 61-63; Gnahs/Seidel 2002, S. 16-18). Es lassen sich zu allen drei bzw. vier Kategorien Beispiele finden, deren Zuordnung nicht eindeutig erfolgen kann oder zumindest zwischen unterschiedlichen Personen strittig sein dürfte. Ist der fremdorganisierte Nachhilfeunterricht für Schüler Teil des formalen Bildungssystems oder des non-formalen? In welche Kategorie passt ein Alphabetisierungskurs für Erwachsene? Ist der Besuch einer Messe oder eines Museums informelles Lernen oder non-formale Bildung?

In vielen Fällen kann im Prinzip nur der Lerner bzw. die Lernerin selbst entscheiden, welche Zuordnung die richtige ist. Das Vorhandensein von definitorischen Grauzonen und von Grenzfällen verdeutlicht, dass es noch keine trennscharfe Begrifflichkeit gibt. Die benutzten Begriffe besitzen zur Zeit den Status von Arbeitsbegriffen mit orientierendem Charakter.

Ähnlich schwierig und umstritten wie die Definition des informellen Lernens ist der Begriff der Zertifizierung. Auch hier gibt es konkurrierende und sich überschneidende

Begriffe wie Validierung, Beurteilung, Bescheinigung, Testierung und ähnliches. Im Folgenden wird versucht, die Bewertungsformen begrifflich in eine Hierarchie einzuordnen. Unterschieden werden dabei Zertifizierung, die Beurteilung und die Selbsteinschätzung sowie die Bescheinigung im Sinne einer Teilnahmebestätigung:

- Die Zertifizierung ist eine schriftlich fixierte Fremdbewertung, die in der Regel auf einer externen Prüfung basiert, outputorientiert und an fachlichen Kompetenzen orientiert ist. Die als Zertifizierung stattfindende Bewertung ist an sich in keiner Weise an Lernwege, Anwesenheit oder aufgewendete Zeit gebunden, findet also sowohl bei Ergebnissen aus formal und non-formal als auch bei informell vollzogenen Lernprozessen Anwendung. In der Regel wird die Bewertung anhand von (Mindest-)Standards und Referenzniveaus vorgenommen. Eine Zertifizierung hat im Regelfall eine allgemein anerkannte Verkehrsgeltung und ist zumeist mit Berechtigungen wie dem weiterführenden Besuch einer Bildungsinstitution oder der Einstufung in ein Gehaltssystem verbunden. Eine nur eingeschränkte Verkehrsgeltung haben im Bereich der Weiterbildung durchgeführte verbandsinterne Zertifizierungen. Im Rahmen einer Zertifizierung erworbene Zertifikate sind typischerweise Schulzeugnisse, Diplome, berufliche Abschlusszeugnisse oder Sprachzertifikate.
- Als Beurteilung wird eine schriftlich festgehaltene Fremdbewertung bezeichnet, die auf Ermittlungsverfahren mit eingeschränkten Standards und Referenzniveaus basiert. Als überwiegend prozessorientiertes Bewertungsverfahren schließt sie das Ergebnis des Prozesses nicht aus. Beurteilt werden sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen. Auch für die Beurteilung sind die vollzogenen Wege der Aneignung unerheblich. Sie hat eine sektorale und damit eingeschränkte Verkehrsgeltung. Typische Beispiele für eine Beurteilung sind die Personalbeurteilung und das Arbeitszeugnis.
- Die Selbsteinschätzung beruht – wie der Begriff nahe legt – auf der individuellen Beurteilung der Lernenden und ist häufig prozessorientiert, ohne Input und Output auszuschließen. Individuen bewerten ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, indem sie auswählen, welche Kompetenzen sie auf welche Weise besitzen. Die Selbsteinschätzung setzt ein Mindestmaß an Reflexion der (Lern-)Tätigkeiten, des Aufwands und der persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. In diesem Zusammenhang ist vor allem die schriftliche Selbsteinschätzung von Interesse. Typische Beispiele dafür sind die den Zertifikaten und Beurteilungen beigelegten Schreiben bei Bewerbungen, Tätigkeitsbeschreibungen und das Lerntagebuch.
- Jenseits dieser drei Bewertungsformen gibt es Bescheinigungen, die die Teilnahme an einem Lernprozess belegen. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass über die Teilnahme auch die intendierten Kompetenzen ganz oder teilweise erlangt werden.

4. Praxis der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen

Die Frage der Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen spielt im Zusammenhang mit Passaktivitäten, aber auch unabhängig davon eine wichtige Rolle. Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sind drei Bereiche näher betrachtet worden: der betriebliche Kontext, das private und soziale Umfeld sowie das formale Bildungssystem.

Im *formalen Bildungssystem* liegt das eindeutige Schwergewicht auf der Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen/Qualifikationen, die in genormten Bildungsgängen erworben worden sind. Die Einbeziehung von informell erworbenen Kompetenzen z. B. bei der Zulassung zu Bildungsgängen, zu Prüfungen, bei der Verkürzung von Qualifizierungszeiten ist die Ausnahme vom ansonsten vorgegebenen „Königsweg“. Typische Beispiele dafür sind die so genannte Externen-Prüfung nach BBiG und HWO, die Zulassung zum Hochschulstudium ohne Reifezeugnis (Immaturenprüfung) und die Zulassung zu Fortbildungsprüfungen über den Nachweis von ausreichender Berufserfahrung. Die Beispiele zeigen, dass alternative Lernwege ausnahmsweise zugelassen werden (können) als Voraussetzung für eine Zertifizierung. Diese ist identisch mit der Zertifizierung im formalen System oder orientiert sich zumindest stark an ihr.

2002 wurde mit der Neuordnung der IT-Weiterbildungsberufe der Versuch gemacht, den Gegensatz von formellem und informellem Lernen zu überwinden. Nicht mehr ein definiertes Curriculum, sondern aus der Praxis abgeleitete Referenzprozesse sind maßgeblich für den Qualifikationsgang. Damit wird prinzipiell die Möglichkeit eröffnet, den geeigneten Lernweg selbst zu wählen, die traditionelle Inputorientierung wird deutlich abgeschwächt.

Im *betrieblichen Kontext* spielt die Erfassung, Anerkennung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden, in der Personalentwicklung und zur Personalbeurteilung eine wichtige Rolle. Die in formalen Prozessen erworbenen und im Regelfall zertifizierten Kompetenzen/Qualifikationen sind meist nur noch notwendige, aber keinesfalls eine hinreichende Bedingung, um im Beschäftigungssystem bestehen zu können. Weit verbreitet sind die folgenden Verfahren zur Sichtbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen:

- Bei Neueinstellungen finden Tests, Bewerbungsgespräche und Assessment-Center mit dem Ziel statt, Anhaltspunkte sowohl über die tatsächlichen fachlichen wie überfachlichen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Eingesetzt werden zum Teil langjährig erprobte und bewährte Verfahren mit einem hohen Grad an Differenziertheit. Die Ergebnisse solcher Verfahren sind selten allein maßgeblich für die zu fallende Einstellungsentscheidung. Sie bilden zwar ein wichtiges Element, sind aber vor allem „Unterfutter“ für die meist im Diskurs gewonnene Entscheidung der Personalauswählenden auf der Basis einer erfahrungsbasierten ganzheitlichen Sichtweise. Unserer Definition folgend, werden Zertifizierungs- und Beurteilungsaktivitäten kombiniert.

- Die Beurteilung der aktuell Beschäftigten erfolgt gewöhnlich „en passant“ durch die Vorgesetzten. Bei vielen Betrieben, im Besonderen bei den Großbetrieben, hat sich darüber hinaus ein formalisiertes Bewertungssystem etabliert. Die damit betriebene Personalentwicklung gründet sich im Regelfall auf ein- oder wechselseitig vorgenommene Einstufungen in Kompetenzlisten, auf zusammenfassende schriftliche Beurteilungen und auf Gespräche zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten. Derartige Aktivitäten finden regelmäßig statt (meist jährlich oder halbjährlich) und sind Ausgangspunkt für Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Weiterbildung, Job-Rotation). Auch bei diesen Prozessen werden elaborierte Instrumente zum Einsatz gebracht, die aber ähnlich wie bei den Auswahlverfahren bei Neueinstellungen Grundlage für das darauf aufbauende Gespräch sind. Im Zentrum steht die Bewährung der Beschäftigten am Arbeitsplatz und die dabei sichtbar gewordenen Stärken und Schwächen.
- Beim Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet in Form des Arbeitszeugnisses im Regelfall eine summarische Bewertung der Arbeitsleistung statt. Auf Verlangen des Beschäftigten muss das Zeugnis in qualifizierter Form erstellt werden. Danach sind alle während des Beschäftigungsverhältnisses erbrachten Leistungen nach Art und Dauer zu dokumentieren, der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein vollständiges und klares Bild des Beschäftigten zu vermitteln. Von dieser weitgehenden Möglichkeit wird indes nur in seltenen Fällen Gebrauch gemacht, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer offensichtlich den rechtlichen Spielraum nicht kennen oder nicht wahrnehmen. Eine Ergänzung zum Arbeitszeugnis bieten für den ausscheidenden Beschäftigten Bewertungen, die arbeitsprozessbegleitend erfolgen. Zu nennen sind hier die Protokolle und ausgefüllten Fragebogen aus den Mitarbeitergesprächen, Belobigungs- oder Dankschreiben, wie sie aus Anlass besonderer Anstrengungen oder Belastungen verschickt werden, und natürlich betriebsintern erstellte Nachweise über Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen.
- Versuche, auch solche Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen, die außerbetrieblich erworben bzw. eingesetzt werden, befinden sich noch im Anfangsstadium und stoßen auch nicht auf ungeteilte Zustimmung. Arbeitgeberseitig werden der damit verbundene Erfassungsaufwand und die ggf. entstehenden Lohn- und Gehaltsansprüche angeführt, arbeitnehmerseitig die Gefahr der allseitigen Verfügbarkeit, die Befürchtung, dass die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben sich verwischen, und der Hinweis auf den Datenschutz.

Die betrieblichen Instrumente und Verfahren zur Feststellung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen sind zwar häufig langjährig im Einsatz und dabei weiter validiert und optimiert worden, dennoch sind eine Vielzahl von Messproblemen nach wie vor ungelöst, sodass die Personalverantwortlichen sie im Regelfall nur ergänzend einsetzen.

Auch *im privaten Rahmen und im sozialen Umfeld* werden Kompetenzen erworben und eingesetzt. Ein großer Teil dieser Kompetenzen ist u. a. im Kontext einer Erwerbsarbeit relevant und wird, wie oben beschrieben, unter betrieblichem Blickwin-

kel erfasst und sichtbar gemacht. Doch auch die Individuen haben ein Interesse daran, ihre Arbeitsmarktchancen dadurch zu erhöhen, dass sie über ihre Qualifikationsnachweise hinaus ein erweitertes Kompetenzspektrum präsentieren. Zudem sind Tätigkeits- und Kompetenznachweise für diesen Personenkreis auch eine Art Anerkennung für das, was außerhalb des Erwerbssystems geleistet worden ist. Vor diesem Hintergrund sind vielfältige Formen der Sichtbarmachung von Kompetenzen entstanden, die vom einfachen Tätigkeitsnachweis bis hin zum differenzierten Kompetenznachweis reichen. Einige dieser Verfahren sind so weit gediehen, dass sie „Passcharakter“ haben (wie zum Beispiel die Freiwilligenbücher). Am weitesten vorangekommen sind derartige Initiativen im Bereich des ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagements. Die nutzenden Einrichtungen schaffen durch die unterschiedlichsten Formen der Anerkennung, die bis zur ehrenden Auszeichnung reichen können, Loyalität und Motivation bei den Ehrenamtlichen. In anderen Bereichen liegt dieser Wahrnehmungsgrad deutlich niedriger, weil die infragekommenden Aktivitäten im privaten Bereich angesiedelt sind (z. B. alle Formen von Familientätigkeit) oder in schwer zugänglichen Kontexten stattfinden bzw. stattgefunden haben (z. B. kulturelle Kompetenzen von Migrant/innen).

Es gibt in diesem Feld erfolgreiche Ansätze und Modelle. Deutlich sind in diesem Zusammenhang aber auch einige offene Fragen zutage getreten. Sie beziehen sich auf die Grenzen der Standardisierbarkeit bei der Kompetenzerfassung, auf die Kontextgebundenheit der Kompetenzen und ihre Übertragbarkeit auf andere Situationen, auf die Subjektivität der Bewertung und auf die ethische Dimension, die sich im Spannungsverhältnis von Freiwilligkeit und gesellschaftlichem Druck ausdrückt.

Internationale Beispiele zeigen, wie mit anderen Steuerungslogiken als in Deutschland die Erfassung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen das jeweilige Bildungs- und Weiterbildungssystem reformiert hat. Diese Beispiele sind aufgrund anderer Ausgangsbedingungen und Traditionen nicht auf Deutschland übertragbar, dennoch liefern sie wertvolle Hinweise und Impulse für politische Überlegungen und Maßnahmeplanungen. Um dies etwas plastischer zu machen, soll im Folgenden ein internationales Beispiel vorgestellt werden.

In Finnland ist die Form, in der das vorhandene Wissen und Können erworben worden ist, von untergeordneter Bedeutung. Die so genannte CBQ-Reform ist seit 1994 vorbereitet und 1998 eingeführt worden. Dieses Anerkennungssystem ist voll in das Bildungssystem integriert, weil es sich auf die im beruflichen Bildungswesen vergebene Abschlüsse bezieht. Dabei erfolgt die „Zertifizierung“ durch dezentrale Ausschüsse. Idealtypisch kann in Kurzform der Verlauf von CBQ wie folgt beschrieben werden: Eine erwachsene Person überprüft individuell ihre beruflichen Aktivitäten und stellt fest, was sie alles im Beruf kann. Im Falle des nirgendwo formal bescheinigten Könnens wendet sie sich an eine staatlich anerkannte Bildungseinrichtung und fragt, ob sie in dieser Institution getestet werden könne. Bei einer positiven Antwort werden das Test-Ziel (Inhalt, Level der Qualifikation) gemeinsam geklärt und ggf. erforderliche Er-

gänzungskurse verabredet. Zu einem abgesprochenen Termin wird die Person über zwei bis fünf Tage – möglichst in einer Arbeits-Realsituation – getestet. Da die überprüfte Qualifikation aus mehreren Modulen besteht, kann der Prüfling alle Module erfolgreich absolvieren oder nur einige, die in einem offiziellen Dokument bescheinigt werden. Dies erfolgt auf drei Ebenen:

- Auf der ersten Ebene entspricht der Abschluss der Erstausbildung und damit in ihren Anforderungen den beruflichen Abschlüssen der SII-Berufsschule.
- Die nächste Ebene setzt die Qualifikation der ersten Ebene voraus und bescheinigt weitergehende Spezialkompetenzen, die frühestens nach dreijähriger einschlägiger Berufsausübung erworben worden sein können.
- Auf der dritten Ebene werden hohe Kompetenzen, die in der Regel eine fünfjährige Berufspraxis erfordern, bescheinigt.

5. Ausblick

Die Machbarkeitsstudie hat an mehreren Stellen deutlich gemacht, dass die Erfassung und Bewertung von Kompetenzen erhebliche methodische Probleme aufwirft. Diese Aussage gilt auch für formal erworbene Kompetenzen/Qualifikationen, erst recht für die informell erworbenen. Probleme bestehen bei der prinzipiellen Messbarkeit (z. B. von Sozialkompetenz), bei der Validität und Reliabilität der eingesetzten Methoden, beim Einsatz angemessener Messmodelle und bei der Akzeptanz der eingesetzten Methoden.

Derartige Fragen haben auch in der in- und ausländischen Literatur einen hohen Stellenwert (vgl. z. B. Rosenstiel/Erpenbeck 2002; Erpenbeck 2003; Dohmen 2001; Moser 2003; Kadishi 2001; Björnavold 2001). Im Zusammenhang mit Passaktivitäten und besonders auch bei der Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen spitzen sich viele der Messprobleme zu, weil Ansprüche auf allgemeine Verwertbarkeit, auf gesellschaftliche Anerkennung und ggf. sogar auf Zertifizierung eingelöst werden müssen.

Es ist zu vermuten, dass die Diskussion um die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen auch auf die formalen und non-formalen Lernbereiche ausstrahlt und dort die Praxis der Zertifizierung ebenfalls auf den Prüfstand stellt.

Anmerkung

- 1 Zu den Projektteams gehören: Markus Bretschneider, Klaus Meisel, Rüdiger Preißer, Josef Schrader (DIE); Ulrich Arnswald, Susanne Barth, Uwe Lauterbach, Harry Neß (DIPF); Dieter Gnahs, Elke Sandau, Sabine Seidel, Beate Seusing (IES).

Literatur

- Barth, S./Neß, H. (2003): Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. In: GdWZ, H. 4, S. 163-165
- Björnavold, J. (2001): Lernen sichtbar machen. Luxemburg
- Commission of the European Communities (Hrsg.) (2000): A Memorandum on Lifelong Learning. Commission Staff Working Paper. Brüssel
- DIE/DIPF/IES (2003): Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. Bonn/Frankfurt/Hannover
- Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn
- Erpenbeck, J. (2003): Modelle und Konzepte zur Erfassung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen in Deutschland. In: Straka, G. A. (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Münster, S. 27-39
- Faulstich, P. (2002): Vom selbstorganisierten zum selbstbestimmten Lernen. In: Faulstich, P./Gnahn, D./Seidel, S. u. a. (Hrsg.): Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen. Weinheim/München, S. 61-98
- Gnahn, D. (2003): Weiterbildungspässe mit Zertifizierung informellen Lernens. Referat auf dem Workshop „Modelle der Qualitätsentwicklung und der Weiterbildungszertifizierung“ am 24. Juni 2003 in Wismar, www.lernende-regionen.info
- Gnahn, D./Seidel, S. (2002): Überblick über selbstbestimmtes Lernen in der Weiterbildung. In: Faulstich, P./Gnahn, D./Seidel, S. u. a. (Hrsg.): Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen. Weinheim/München, S. 13-24
- Kadishi, B. (Hrsg.) (2001): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten
- Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes (Hrsg.) (2003): Tagungsband Internationaler Fachkongress „Bildungspässe – Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten“ (21./22. Januar 2003 in Saarbrücken). Saarbrücken
- Moser, K. (2003): Diagnostik beruflicher Kompetenzen. In: Straka, G. A., a. a. O., S. 41-55
- Rosenstiel, L. v./Erpenbeck, J. (2002): Handbuch der Kompetenzmessung. Stuttgart