

## **Workshop „Modelle der Qualitätsentwicklung und der Weiterbildungszertifizierung“ am 24. und 25. Juni 2003 in Wismar**

**Dieter Gnahs**

### **Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens**

#### **Vorbemerkungen**

Im Rahmen des BLK-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“ wurden die beiden BLK-Verbundprojekte „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ und „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ als länderübergreifende innovative Projektlinien entwickelt, die aufbauend auf eine einjährige Forschungs- und Entwicklungsphase in eine vierjährige Erprobungs- und Evaluationsphase münden sollen. Nach einer EU-weiten Ausschreibung wurde im BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ ab April 2002 ein Konsortium mit einer Machbarkeitsstudie beauftragt. Das Konsortium besteht aus dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF/Frankfurt), dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE/Bonn) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES/Hannover). Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des BMBF und des ESF. Die Federführung für elf Bundesländer (Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) übernahm das Saarland. Die Machbarkeitsstudie wird zum 31. Oktober 2003 fertiggestellt sein.

#### **1. Aufgaben der Machbarkeitsstudie**

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. TRANSFIRE, 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 darin begründet, dass durch das deutsche Berufsbildungssystem ein hoher Grad von Formalisierung erreicht ist, der in anerkannten Zertifikaten seinen Niederschlag findet. Dieses weit hin 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. Mit der Erprobung bzw. Einführung von Bildungspässen unterschiedlichen Zuschnitts sind erste wichtige Schritte zur Umsetzung entsprechender Konzepte unternommen worden.

Vor diesem Hintergrund hat die Machbarkeitsstudie Antworten auf die folgenden sechs Fragenkomplexe zu liefern:

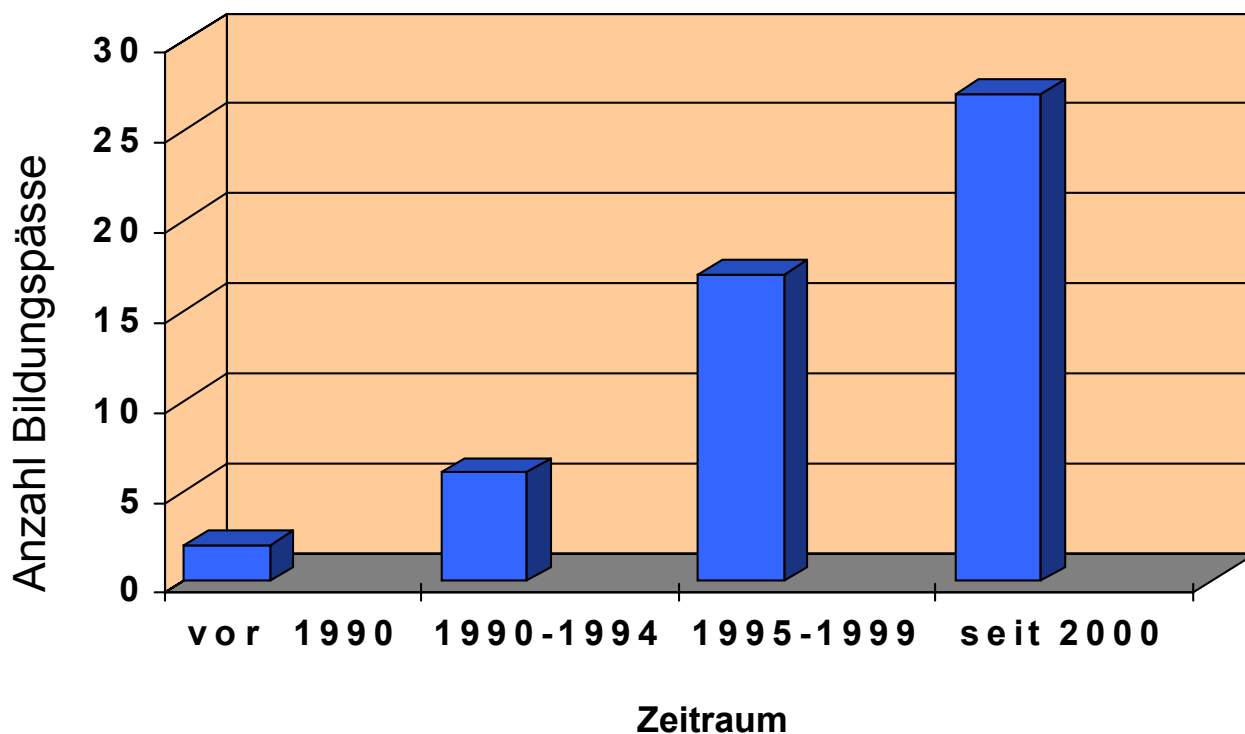
- Welche Weiterbildungspässe existieren in Deutschland? Für wen und wie sind sie konzipiert? Wie funktionieren sie?
- Welche ausländischen bzw. internationalen Erfahrungen liegen vor? Gibt es Möglichkeiten der Übertragung?
- Welche Formen und Wege zur Sichtbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen gibt es? Wie werden die Erfahrungen mit diesen Instrumenten bewertet?
- Wie stellt sich die Akzeptanzfrage mit Blick auf die Einführung von Pässen oder ähnlichen Instrumenten?
- Wie ist die Einführung von Weiterbildungspässen rechtlich zu beurteilen?
- Wie könnte ein Referenzmodell aussehen? Welche Handlungsnotwendigkeiten – perspektiven eröffnen sich?

## **2. Ausgewählte Befunde**

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sind eine Fülle von Befunden erarbeitet worden. Der zur Verfügung stehende Raum ermöglicht nur, ausgewählte Befunde zu präsentieren. Für eine intensive Auseinandersetzung mit der Materie sei auf die Ergebnisse der internationalen Fachkonferenz von Saarbrücken und auf die Endfassung der Machbarkeitsstudie verwiesen.

### **2.1 Passaktivitäten**

Die durchgeführten Recherchen haben 225 Hinweise auf konkrete Bildungspässe bzw. Passaktivitäten ergeben, die sich auf 48 zur Zeit im Gebrauch befindliche Bildungspässe in Deutschland beziehen. In Deutschland werden derartige Instrumente seit ca. 1995 und verstärkt seit 1997 entwickelt und in Verkehr gebracht. Eine Ausnahme ist der inzwischen wieder eingestellte Weiterbildungspass des Bundesinstitutes für Berufsbildung aus dem Jahre 1974 (vgl. Abbildung 1).



**Abbildung 1: Die Entwicklung der Zahl von Passaktivitäten in Deutschland**

Die Entwicklung dieser in den neunziger Jahren entstandenen Bildungspässe hat ihren Ursprung in Initiativen von Betrieben, Verbänden, Kommunen oder staatlichen Einrichtungen, die sich auf lokaler, regionaler, überregionaler, nationaler oder inter- bzw. supranationaler Ebene bewegen und infrastrukturell entweder durch Angliederung an bestehende Einrichtungen oder aber durch gänzlich neu geschaffene Institutionen verankert sind.

Ihre Vielfalt dokumentiert sich zunächst in einer Fülle unterschiedlicher Bezeichnungen. Die Recherchen im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich, Südtirol) haben aktuell 90 unterschiedliche Benennungen ergeben.

Die deutschen Passaktivitäten sind durch eine Ausrichtung auf gesellschaftliche Zielgruppen anhand von Lebensphasen oder Lebensbereichen gekennzeichnet, welche auch die Zusammensetzung der unterstützenden Akteure wesentlich mitbestimmen. Hier lassen sich mehrere Bereiche (vgl. auch Abbildung 2) voneinander trennen:

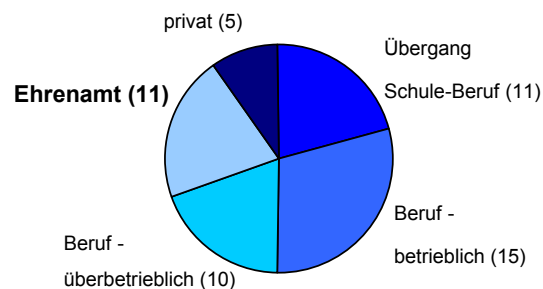
- der Bereich des Übergangs zwischen Schule und Beruf (hierunter fallen schulische und ausbildungsbezogene Pässe – z.B. Aktiv-Pass Osnabrück, Berufswahlpass des Programms Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben),
- der berufliche Bereich, der in einen betrieblichen (z.B. VW-Qualifizierungspass, IT-Führerschein AUDI) und einen überbetrieblichen Bereich (Nachweisheft der Bundesfachschule Kälte-Klima-Technik, Bildungspass der Zentralvereinigung medizinisch-technischer Fachhändler, Europass Berufsbildung) unterteilt werden kann,
- der ehrenamtliche Bereich (z.B. Hamburger Freiwilligenbuch, Sprungbrett Ehrenamt, Landesnachweis Ehrenamt NRW),
- der private Bereich (z.B. Familienbilanz des Deutschen Jugendinstitutes, Europäischer Computerführerschein, Europäisches Sprachenportfolio).

## seit 1994 Einführung von 52 Pässen

mit unterschiedlichen Bezeichnungen

<b>Berufs-</b>	<b>-buch</b>
<b>Bildungs-</b>	<b>-nachweis</b>
<b>Kompetenz-</b>	<b>-pass-</b>
<b>Qualifikations-</b>	<b>portfolio</b>

in unterschiedlichen Bereichen



**Entstehungshintergrund in ihrer Mehrzahl:  
(Re-) Integration in das Beschäftigungssystem**

**Abbildung 2: Entstehungshintergrund von Weiterbildungspässen in Deutschland**

Es gibt aber auch Bildungspässe, welcher dieser Systematik nicht eindeutig zuzuordnen sind, z.B. der QualiPass Baden-Württemberg, der sowohl dem Bereich des Übergangs zwischen Schule und Beruf als auch dem ehrenamtlichen Bereich zugeordnet werden kann.

Die Anzahl der Bildungspässe aus den Bereichen „Übergang Schule-Beruf“, „Beruf-betrieblich“, „Beruf-überbetrieblich“ und „Ehrenamt“ ist in\* etwa gleich groß. Fasst man die betrieblichen und überbetrieblichen Bereiche zusammen, so machen Bildungspässe aus dem Bereich „Beruf“ (d.h. im wesentlichen: aus dem Bereich Arbeitsmarkt) etwa 50 % aller vorhandenen Bildungspässe aus. Gemessen an dieser Zahl kommt Bildungspässen im privaten Bereich nur eine geringe Bedeutung zu.

Entsprechend den unterschiedlichen Bereichen werden unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt. Ganz allgemein lässt sich feststellen, dass der berufliche Akzent im Regelfall stark ausgeprägt ist, d.h. die eingesetzten Bildungspässe dienen häufig dem Einstieg, Wiedereinstieg oder Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt. Daher lässt sich festhalten, dass zumindest die Entstehung vieler Bildungspässe eng mit Re-Integrationsproblemen in den Arbeitsmarkt verbunden ist, während Fragen der Aufstiegsorientierung eine untergeordnete Rolle spielen.

Die in Deutschland vorliegenden Ansätze zur Erfassung und Bewertung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zeichnen sich ebenfalls durch eine große Heterogenität aus. Manche Bildungspässe werden ausschließlich zur Erfassung von Kompetenzen eingesetzt. Es existieren aber auch Bildungspässe, die an den Schritt der Kompetenzerfassung anknüpfen und eine anschließende Kompetenzbewertung zum Gegenstand haben. Die Systeme zur Erfassung können sich entweder an vorgegebenen Kompetenzlisten orientieren, dann lassen sie sich als geschlossene Systeme bezeichnen. Oder aber sie orientieren sich nicht an einem vorgegebenen Raster, dann kann man von offenen Systemen sprechen. Beispiele für

- *geschlossene Kompetenzerfassung*: z.B. Qualifizierungspass (BBJ).
- *offene Kompetenzerfassung* (im ehrenamtlichen Bereich erfolgt ein Eintrag vielfach in Abstimmung mit einer anderen Person, mit welcher Einträge „auszuhandeln“ sind): z.B. Tu-Was-Tagebuch, VW-Qualifizierungspass, Bildungspass des Hotellerie- und Gaststättengewerbes, Sprungbrett Ehrenamt, JULEICA, Hamburger Freiwilligenbuch.

- *geschlossene Erfassungs- und Bewertungsverfahren*: z.B. Familienbilanz des Deutschen Jugendinstitutes (als quantitative Bewertung auf der Grundlage eines einfachen Messverfahrens, orientiert an vorgegebenen Kompetenzfeldern und deren Ausdifferenzierung), Europäisches Sprachenportfolio, Europäischer Computerführerschein.
- *offene Erfassungs- und Bewertungssysteme*: z.B. Aktiv-Pass Osnabrück, Qualipass.

Mit der *Art* der Kompetenzerfassung bzw. Kompetenzbewertung ist noch keine Entscheidung darüber getroffen, ob es sich um Verfahren der Selbstbeschreibung oder um solche der Fremdbeurteilung handelt. Die Wahl zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung erfolgt vielmehr im Hinblick auf Intention und Verwertbarkeit des Passes. In der Praxis zeigen sich meist Mischformen aus Selbst- und Fremdbeurteilung. Im Rahmen von unkomplizierten und damit gut handhabbaren Verfahren der Kompetenzerfassung und -bewertung erfolgt im Regelfall keine spezielle Schulung der Beurteilenden. Die Entwicklung entsprechender Professionalität wird umso erforderlicher, je mehr die Begleitung auf dem Berufs- oder Lebensweg über die punktuelle Hilfestellung hinausgeht und eine längerfristige Beratung vorgesehen ist.

In einigen Kompetenzerfassungsverfahren des ehrenamtlichen Bereiches werden lediglich ausgeübte *Tätigkeiten* beschrieben, aus denen die entsprechende Kompetenz geschlossen werden muss, ohne dass sie explizit genannt wird. Das Sich-Bewegen in einem Erfahrungsfeld belegt aber noch keinen vollzogenen Lernprozess. Die Lösung besteht darin, die Tätigkeiten zu reflektieren, um so transferierbare Kompetenzen zu erkennen und sichtbar zu machen.

Die Erfassung und/oder Bewertung von Kompetenzen mündet in einer nach außen präsentierbaren Darstellung. Die Art dieser Dokumentation ist sehr unterschiedlich. Es existieren verschiedene Dokumentengrößen (DIN A4, A5, A6, A7), verschiedene Bindungen (lose Blätter ohne Sammelvorrichtung, lose Blätter in einem Hefter, lose Blätter in einem Ringordner, geklammerte Hefte) oder die Informationsverwaltung erfolgt mit dem PC. Die meisten Dokumente enthalten Erläuterungen zum Gebrauch und zu den Intentionen des Passes.

Als zentrales Element hat sich bei fast allen Passaktivitäten die Notwendigkeit von sachkundiger Beratung, besonders für bildungsferne Gruppen, herauskristallisiert (z.B. in Form von selbstgewählten Coaches oder über Lehrende und Ausbilder/innen). Sie erweist sich als notwendig, um den Passinhaberinnen und Passinhabern Hilfestellung bei der Formulierung von Kompetenzen zu geben und um ihnen eine Reflexionsmöglichkeit des Gelernten, ihrer Lernmöglichkeiten und Lernbarrieren, letztlich zur Selbststeuerung von LLL einzuräumen.

Der Erfolg der Pässe hängt wesentlich davon ab, inwieweit diese Dokumente im Alltags- und Berufsleben einsetzbar sind. So ist die Frage nach der Akzeptanz nicht nur eine, die auf die Passinhaberinnen und Passinhaber zielt, sondern auch auf potenzielle Nutzerinnen und Nutzer dieser Information wie Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen, Vereine u.ä. Zudem haben die Expertengespräche mit Vertretern aus Unternehmen, Verbänden, Vereinen und Wissenschaft gezeigt, dass zur Erhöhung der Akzeptanz einerseits Vergleichbarkeit möglich sein sollte, dabei gleichzeitig aber die Kontextbindung von Kompetenzen zu berücksichtigen und den rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen ist.

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

## 2.2 Erfassung und Bewertung 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. 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.

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 fällende 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.
- 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 Mitarbeiterin/Mitarbeiter 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 rechtlich 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, so dass die Personalverantwortlichen sie im Regelfall nur ergänzend einsetzen. Dennoch kann aus den betrieblichen Erfahrungen Nutzen gezogen werden bei der Ausgestaltung eines Bildungspasses.

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 betrieblichen Blickwinkel 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 Migranten).

Es gibt in diesem Feld erfolgreiche Ansätze und Modelle, die sich in Passaktivitäten integrieren lassen. 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.

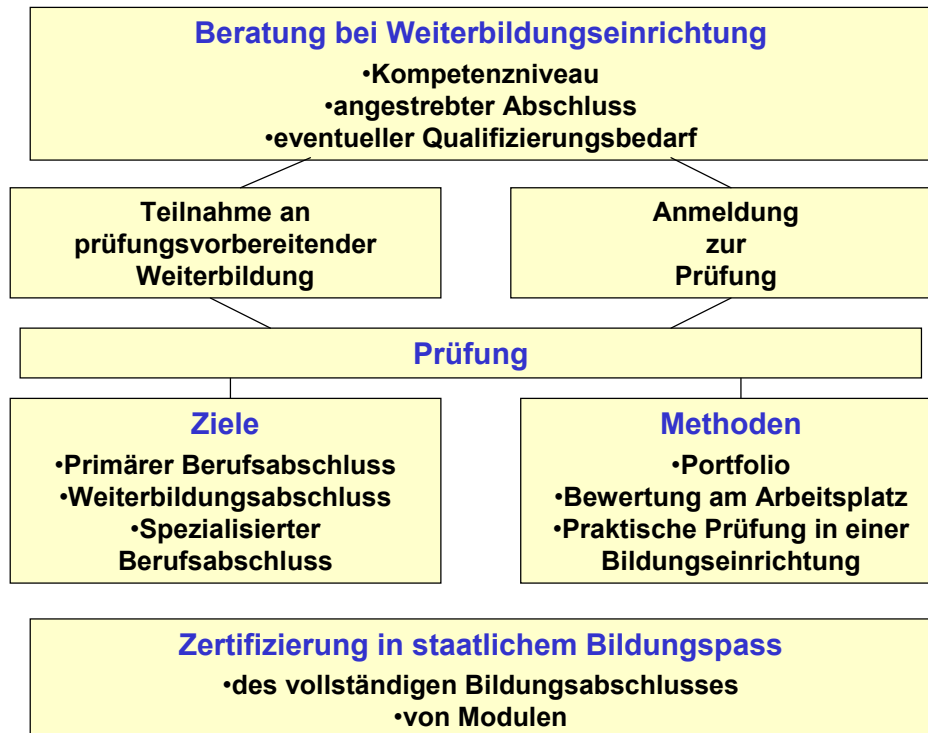
In der Summe sind eine Fülle von Befunden gesammelt worden, die bei einer Einführung eines bundesweiten Bildungspasses genutzt werden könnten. Gleichwohl ist auch deutlich, dass an einigen Stellen noch Entwicklungs- und Erprobungsarbeit zu leisten ist.

## 2.3 Internationale Beispiele

Internationale Beispiele zeigen, wie mit anderen Steuerungslogiken als in Deutschland die Erfassung 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

### Finnland: Anerkennung kompetenzbasierter Qualifikationen (CBQ)



machen, soll im Folgenden ein internationales Beispiel vorgestellt werden (vgl. auch Abbildung 3).

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 Ergänzungskurse 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 fünfjährig Berufspraxis erfordern, bescheinigt.

## 2.4 Akzeptanzbedingungen

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Akzeptanzgewinnung auf verschiedenen Ebenen erforderlich ist, um einen Bildungspass erfolgreich einzuführen.

Für die Unterstützung und die Akzeptanz der politischen Akteure sprechen zum einen politische Dokumente und Verlautbarungen wie die Leitsätze des Forum Bildung auf nationaler Ebene oder das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ der Kommission der Europäischen Gemeinschaften auf europäischer Ebene; zum anderen zeigen auch die konkreten Aktivitäten in bestehenden bildungspolitischen Modellversuchsprogrammen das Bewusstsein und den Einsatz für Themen wie die Dokumentation „Lebenslanges Lernens“ und „Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“.

Die Interessenvertreter von Verbänden und Betrieben haben unterschiedliche, meist sehr konkrete Anforderungen an einen Bildungspass bzw. die Anerkennung informeller Kompetenzen. Sie sehen die Erfüllung bestimmter Kriterien als notwendig an, um langfristig Akzeptanz zu gewinnen. Dazu zählen z.B. die erkennbare Nützlichkeit für Betriebe und Individuen oder die stärkere Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems bzw. der Transfer von einem Unternehmen zum anderen. Trotz der hohen Ansprüche, die an den Bildungspass und die Anerkennung von informellen Kompetenzen gestellt werden, zeigen jedoch die Interviews auch ein großes Interesse an den Themen und die Bereitschaft, sich damit auseinander zu setzen.

Nach der Analyse des rechtlichen Status von Bildungspässen und ihrer Verknüpfung mit existierenden Teilsystemen kann außerdem festgestellt werden, dass ein solches Instrument unterhalb der ordnungspolitischen Ebene – bei Akzeptanz durch die Nutzer – einen strukturierenden Charakter haben und mit den im Rechtssystem vorhandenen Rahmenbedingungen nicht kollidieren würde.

## 2.5 Rechtliche Beurteilung von Weiterbildungspässen

Um die im Zusammenhang mit der Einführung von Weiterbildungspässen entstehenden rechtlichen Fragen differenziert beantworten zu können, wurde ein Rechtsgutachten an Prof. Dr. Füssel von der Universität Bremen vergeben.

Nach dem Grundgesetz stellt jedes staatliche Handeln ein durch Recht gebundenes und damit zugleich durch Gerichte überprüfbares Handeln dar. Das gilt auch für die Einführung eines Weiterbildungspasses. Verfassungsrechtlich bedeutet jede Berechtigung, die zur Teilhabe am Bildungs- bzw. Beschäftigungssystem vorausgesetzt wird, einen Grundrechtseingriff. Als Ergebnis der Machbarkeitsstudie wird jedoch vorgeschlagen, einen freiwillig zu handhabenden Weiterbildungspass zu erproben, der erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dokumentiert und in der Verfügungsgewalt der Passinhaberinnen und Passinhaber verbleibt. Berechtigungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem werden nicht an den Besitz eines solchen Passes geknüpft. Ein Eingriff in Persönlichkeitsrechte läge zudem nur im Falle einer verpflichtenden Einführung eines Weiterbildungspasses vor. Die Voraussetzungen für staatliches Handeln in diesem Bereich sind also gegeben. Ein solcher Pass findet zudem eine Grundlage im europäischen Gemeinschaftsrecht und wird gestützt durch europäische Aktivitäten zum "lebenslangen Lernen", die den EU-Organen Kompetenzen zur Mobilitätsförderung von Erwerbspersonen einräumen.

Sobald Weiterbildungspässe in Betrieben und Unternehmen eingesetzt werden, könnten Regelungen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts berührt werden. In diesem Fall

sind kollektivvertragliche Grundlagen (z.B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) und individualrechtliche Absprachen (z.B. Arbeitsverträge) zu unterscheiden. Auf betrieblicher Ebene könnten Bildungspässe z.B. auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen eingeführt werden. Soweit Weiterbildungspässe Aussagen über die Qualifikationen der Beschäftigten enthalten, wären sie in einem materiell-rechtlichen Sinne als eine spezifische Form von Personalakten zu betrachten, so dass die für Personalakten im Arbeitsrecht bereits entwickelten Grundsätze auch auf Bildungspässe Anwendung fänden. Für Personalakten gilt z.B. der Grundsatz, dass Informationen nicht ohne Zustimmung des Beschäftigten an Dritte übermittelt werden dürfen. Ein Weiterbildungspass in den Händen der Beschäftigten ließe sich im arbeitsrechtlichen Sinne als eine Art Zeugnis ansehen. In diesem Fall wären die für Zeugnisse geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben hinzuzuziehen.

Eine weitere Frage richtet sich auf die rechtliche Bewertung der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. Aufgrund ihrer statusdistributiven Wirkungen sowie ihrer Folgen für Selektions- und Allokationsprozesse im Bildungs- und Beschäftigungssystem unterliegt die Vergabe von Zertifikaten in Deutschland i.d.R. staatlicher Regulierung. Als Zertifikate gelten in dieser Untersuchung schriftlich fixierte Fremdbewertungen, die Berechtigungen vermitteln und allgemein anerkannt sind. Ein Weiterbildungspass selbst stellt kein Instrument zur Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen dar. Er soll lediglich dazu dienen, auch jene Kompetenzen sichtbar zu machen, zu dokumentieren und gegebenenfalls zu bewerten, die nicht durch Zertifikate des formalen Bildungswesens abgedeckt sind. Die derzeit vorliegenden bzw. geplanten Passaktivitäten bleiben deutlich unterhalb der Zertifizierungsebene. Damit stehen auch der Dokumentation und der (Selbst- und Fremd-)Bewertung informell sowie non-formal erworbener Kompetenzen rechtliche Regelungen nicht entgegen.

Sollten im weiteren Verlauf der Entwicklung Fragen der Zertifizierung solcher Kompetenzen berührt werden, so könnte an bereits bestehende Regelungen angeschlossen werden. Die gesetzlichen Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung zeigen, dass die Anerkennung von nicht systematisch im Rahmen einer beruflichen Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten bereits jetzt in das System der Berufsausbildung integriert ist. Auf der Ebene des Betriebsverfassungsrechts können sich sowohl Tarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen auf die Anerkennung erworbener Kompetenzen erstrecken und Folgerungen für die Beschäftigten vorsehen. Auf der individualrechtlichen Seite lassen sich für weitergehende Qualifikationen der Beschäftigten und deren Anerkennung Anhaltspunkte aus dem Zusammenhang der durch die Rechtsprechung näher präzisierten Vorgaben zu Personalakten und zu Zeugnissen entwickeln.

Zusammenfassend belegt das Rechtgutachten, dass unter verfassungs-, europa-, bildungs- und arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten die Rahmenbedingungen für die Einführung eines Weiterbildungspasses gegeben sind und dass die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen (sofern sie in der weiteren Entwicklung mit Passaktivitäten verknüpft werden würde) an bereits jetzt praktizierte Regelungen anschließen könnte. Im Umkehrschluss sind damit solche Aktivitäten ausgeschlossen bzw. rechtlich problematisch, die die ordnungspolitische Ebene berühren (also z.B. Berufszugangsregelungen betreffen) oder in die Länderhoheit eingreifen.

## **2.6 Grundstruktur eines Referenzmodells**

Unter Würdigung der Untersuchungsbefunde und der dokumentierten nationalen und internationalen Erfahrungen sowie bei Berücksichtigung der rechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen lassen sich folgende Strukturelemente für ein Referenzmodell benennen:

- Weiterbildungspässe sollen zum einen ein Instrument zur Sammlung und Dokumentation bisheriger Lernprozesse und Kompetenzen sein, seien sie innerhalb oder außerhalb des formalen Bildungssystems erworben, zum anderen ein Instrument zur Bi-

lanzierung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiografie und soll darüber hinaus Hilfe und Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung bieten.

- Weiterbildungspässe sollen den Blick gleichermaßen auf formale, non-formale und informelle Bildungsprozesse lenken. Deshalb sollen in die Dokumentation Abschlüsse, Zertifikate, Nachweise, Bescheinigungen und Tätigkeitsbeschreibungen aus den Bereichen Schule, Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familie, Ehrenamt und Freizeit aufgenommen werden können.
- Weiterbildungspässe sollen ein Instrument in der alleinigen Verfügbarkeit des Individuums sein. Der Passinhaber/die Passinhaberin entscheidet allein darüber, ob der Pass oder Teile davon weitergegeben werden. Schon aus diesem Grunde sollte ein Weiterbildungspass als Sammelmappe in Papier- und Onlinefassung ergänzungsoffen angelegt sein.
- Weiterbildungspässe sollen sich mittelfristig allein finanzieren, d.h. die Nutzerinnen und Nutzer kommen für die anfallenden Kosten auf.
- Weiterbildungspässe sollen optisch ansprechend und leicht handhabbar sein. Sie sollen einen einprägsamen Namen erhalten.
- Weiterbildungspässe sollen zielgruppenunabhängig und mehrsprachig sein (Deutsch plus eine Fremdsprache).
- Weiterbildungspässe sollen offen für Selbst- und Fremdeinschätzungen sein. Selbsteinschätzungen sollten sich neben der Selbstwahrnehmung der Lernprozesse und der erworbenen Kompetenzen vor allem auch dadurch auszeichnen, dass die Rahmenbedingungen beschrieben werden, aus denen die Anforderungen ersichtlich sind, die der Passinhaber/die Passinhaberin zu bewältigen hatte.
- Die Passinhaber/innen sollen durch ein Beratungsangebot individuelle Unterstützung finden (besonders bei der Bilanzierung und Reflexion).

Diese Strukturelemente finden Eingang in das im Folgenden skizzierte Referenzmodell: So oder ähnlich könnten die Gliederungspunkte bzw. Komponenten aussehen.

**Titelseite:**      Kompetenzenpass

**Innenseite:**    persönliche Daten zur Identifikation der Passeigentümer  
                  Lebenslauf (in Anlehnung an Europäischen Lebenslauf)

**1.      Einführungstext mit ausführlichen Hinweisen zur Nutzung des Dokuments/ Handreichungen**

**2.      Dokumentation bisheriger Lernprozesse und Kompetenzen, seien sie innerhalb oder außerhalb des formalen Bildungssystems erworben**

2.1           Abschlüsse/ Zertifikate

- Allgemeinbildende Schulabschlüsse
- Berufsausbildungsabschlüsse (incl. Hochschulabschlüsse)
- Fort- und Weiterbildungsabschlüsse

2.2           Nachweise (Bescheinigungen) und Tätigkeitsbeschreibungen aus den Bereichen

- Erwerbsarbeit
- Familien- und Hausarbeit
- Ehrenamt
- Hobbys/ Interessenschwerpunkte
- besondere Berufs- und Lebenssituationen (z.B. Migration)

**3.      Bilanzierung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie**

Reflexion und Bilanzierung

- des bisherigen Werdegangs („das habe ich gelernt“)
- individueller Stärken, Neigungen und Schwächen („das bin ich“)
- positive und negative Lernerfahrungen

**4.      Mein Profil, meine Ziele, die nächsten Schritte**

Fokussierung auf die aktuelle Situation zur

- Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung („das will ich“)
- Vorbereitung auf Bewerbungen

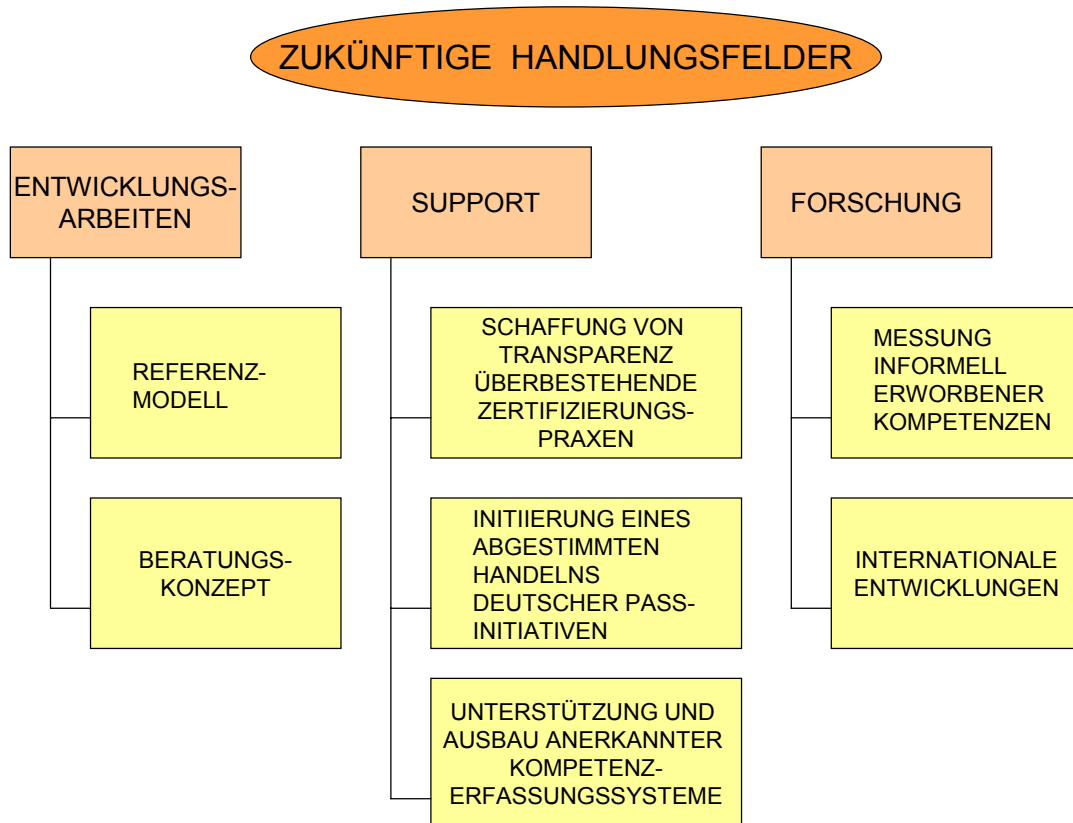
**Anhang**

- wichtige Adressen u.a. Beratung, Information, Internet, Kontakte
- ausführliche Hinweise über rechtliche Regelungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen
- Hinweise zu Einrichtungen, die informell erworbene Kompetenzen erfassen und zertifizieren
- Nennung der Coaches / Mentoren (freiwillig)

### 3. Zukünftige Handlungsfelder

Auf der Basis der in der Machbarkeitsstudie gewonnenen Ergebnisse sollen in der zweiten Phase des Projektes Aktivitäten entfaltet werden, die sowohl der Förderung des Passgedankens als auch der Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen dienlich sind.

Die nachfolgend wiedergegebenen Handlungsfelder spiegeln den aktuellen Diskussionsstand des Konsortiums und der Begleitgruppe wieder.



#### 3.1 Schaffung von Transparenz über bestehende Zertifizierungspraxen

In der Machbarkeitsstudie und im Rechtsgutachten finden sich zahlreiche Hinweise auf bereits bestehende Zertifizierungspraxen informellen Lernens, wie beispielsweise die „Schulfremdenprüfung“, die Prüfungszulassung „Externer“ nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung, die „Immaturenprüfung“ oder die Neuordnung der Weiterbildungsberufe im IT-Bereich. Durch eine systematische, im wesentlichen auf Expertengespräche gestützte Bestandsaufnahme dieser bereits ordnungspolitisch geregelten Ansätze der Dokumentation, Sichtbarmachung und Anerkennung informellen Lernens können parallel zur Erprobung eines Weiterbildungspasses „good-practice“- Beispiele in unterschiedlichen Formen (z.B. Synopse, Leitfaden, Website) zur praxisnahen Sensibilisierung für das Konzept „informelles Lernen“ beitragen. Zielgruppen sind u.a. BürgerInnen, WeiterbildnerInnen, Betriebe, Beratungszentren und andere Akteure im Bildungs- und Beschäftigungssystem. Dabei sind besonders individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen des Arbeitsrechts zu berücksichtigen.

#### 3.2 Entwicklung eines Referenzmodells „Weiterbildungspass“

Weitergeführt werden soll die Arbeit an einem Referenzmodell „Weiterbildungspass“. Die mittel- und langfristige Integration und Erweiterung der vorliegenden Passkonzepte steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den durch das Konsortium bereits entwickelten und noch zu entwickelnden konzeptionellen und materiellen Strukturen eines Weiterbildungspasses.

Da die meisten Menschen anscheinend nicht wissen, was und wie viel sie können, besteht auf konzeptioneller Ebene ein wesentliches Element im prozessorientierten „making visible“ informellen Lernens.

### **3.3 Entwicklung eines Beratungskonzepts und Gewinnung von Beratungseinrichtungen**

Alle vorliegenden, insbesondere die internationalen Erfahrungen zeigen, dass Beratung bei Passaktivitäten ein unverzichtbares Element bedeutet, da man nicht einfach nach Kompetenzmerkmalen fragen kann, sondern die Kompetenzen in einem durch Beratung angeleiteten Prozess erst entdeckt werden müssen. Im Zentrum der Beratungstätigkeit steht also zunächst eine angeleitete Selbst-Exploration. Davon wird erwartet dass der Beratene für das Entdeckte Begeisterung und Verantwortung entwickelt, sich also Motivation und Commitment einstellen, aus denen sich Impulse für die weitere Lebens- und Laufbahnplanung ergeben. Während Selbstexploration eine analytische Dimension aufweist, zeichnet sich die Bilanzierung informell erworbener Kompetenzen durch eine synthetische Dimension aus. Beides benötigt beratende Unterstützung, denn die Zusammenfügung der einzelnen Teile, deren Ordnung und subjektive „Sinnggebung sind schwierige Selbsterkenntnisprozesse mit weitreichenden Folgen für die Entwicklung eigener Ziele.

Neben Selbstexploration und Bilanzierung muss für einen weiteren Schritt, für die Profilbildung in Beratung bereitgestellt werden. Diese kann nicht unabhängig von einer konkreten Anforderungssituation erfolgen. Hier geht es also eher um weiterbildungs- und/oder berufsbezogene Laufbahnberatung, die über das hinausgeht, was zur Zeit bereits von Weiterbildungsträgern, Berufsschulen, Kammern, Betrieben, Arbeitsämtern u.a. geleistet wird.

Die aus diesem Konzept resultierende Verbindung von informellem Lernen und Beratung legt ein weiteres Handlungsfeld nahe. Die nationalen und internationalen Erfahrungen lassen darauf schließen, dass das Thema „informelles Lernen“ derzeit lediglich in einem Expertenkreis aus Politikern, Wissenschaftlern und wenigen Praktikern von Bedeutung ist. Parallel zur Realisierung eines Beratungskonzeptes für informelles Lernen sollte demnach die bereits bestehende Beratungspraxis dahingehend untersucht werden, inwieweit Beratende für informelles Lernen sensibilisiert sind. Mit den Methoden der empirischen Sozialforschung lassen sich Beratungspraxen, aber auch mögliche Bedarfe ermitteln, für die dann ein entsprechendes Schulungskonzept erstellt werden könnte. Der Forschungsprozess ist sowohl ein Beitrag zur Sensibilisierung bestehender öffentlicher und privater Beratungseinrichtungen (Arbeitsverwaltung, Kammern, Volkshochschulen, aber auch Betriebe und Verwaltungen etc.) für informelles Lernen. Gleichzeitig kann die konzeptionelle Vorarbeit ein Beitrag zur Gewinnung einzelner Einrichtungen für die Umsetzung des Referenzmodells und der gewonnenen Projektergebnisse sein.

### **3.4 Netzerkennung deutscher Passinitiativen**

Das beschriebene Beratungskonzept stellt ein Element dar, das bisherige Passaktivitäten in Deutschland nicht oder nur sehr zielgruppenspezifisch enthalten. Deshalb sind Konzept und Produkt des Ansatzes „Weiterbildungspass“ auch unter Integration ermittelter Stärken bestehender Pässe in diesen Ansatz nicht die Summe bereits vorhandener Elemente. Die Erprobung eines Weiterbildungspasses als Referenzrahmen hat somit eine über bereits vorhandene Ansätze hinausgehende Funktion. Auf kooperativer, bi- und multilateraler Basis sollen sich allmählich bereichsspezifische valide Ansätze, z.B. für KMU oder die gesellschaftlichen Funktionsbereiche Schule, Ehrenamt oder Familie entwickeln.

### **3.5 Unterstützung und Ausbau anerkannter Kompetenzerfassungssysteme**

Anknüpfend an das Handlungsfeld „Transparenz über bestehende Zertifizierungspraxen“ kann ein weiteres Handlungsfeld auf der Ebene von Kompetenzerfassungssystemen bearbeitet werden. Hier könnten beispielsweise zielgruppenspezifische Bestandsaufnahmen und

Forschung über die Wirkungen von Tätigkeitsbeschreibungen, Berichtsheften oder Arbeitszeugnissen erfolgen. Eine denkbare Vorgehensweise ist die Entwicklung einer Systematisierungshilfe bei der Erstellung von Tätigkeits- und Kompetenzbeschreibungen, die sich zur Verwendung in existierenden Weiterbildungspässen, für Beratungsgespräche oder als Voraussetzung zur Formulierung qualifizierter Arbeitszeugnisse nutzen lässt.

Ergänzend dazu könnten bestehende rechtliche Regelungen zur Gestaltung von Arbeitszeugnissen für Arbeitnehmer ebenso wie für Arbeitgeber transparent gemacht werden. Insgesamt wäre dies ein Beitrag, der bestehende Möglichkeiten der Anerkennung (wobei Anerkennung hier Anerkennung im weitesten Sinne meint) informellen Lernens nutzt und zugleich für die oben angesprochenen Handlungsfelder unterstützend wirken kann.

### **3.6 Angewandte Forschung zur Messung informell erworbener Kompetenzen**

In diesem Zusammenhang erscheint die ergänzende differenzierte Forschung auf dem Gebiet der methodischen Herangehensweise an die Messung von – nicht nur – informell erworbenen Kompetenzen als weiteres notwendiges Handlungsfeld. Denkbar ist hier eine an den Funktionsbereichen orientierte exemplarische Klärung relevanter Kompetenzen (z.B. Familientätigkeit, Arbeitszeugnisse), d.h. deren Beschreibung, Herleitung, Erfassung und Bewertung unter Berücksichtigung von Objektivität, Reliabilität und Validität.

### **3.7 Erforschung und Begleitung internationaler Entwicklungen**

Die Verbesserung der Sichtbarkeit und Anerkennung informellen Lernens sollte unter Bezugnahme auf internationale Entwicklungen erfolgen. Bisherige Projektaktivitäten belegen, dass bei der Realisierung in anderen Ländern ähnliche Problemlagen vorliegen. Aus diesem Grund sollte die Nutzung von Erfahrungen im Umgang mit diesen Problemen – z.B. Überführung von implizitem in explizites Wissen, Bearbeitung der Diskrepanz zwischen Zielen und Wirkungen oder institutionelle Abwicklung, Zertifizierung und ordnungspolitische Anerkennung – auch für den weiteren Projektverlauf wertvolle Hinweise für die Entwicklung eines „deutschen Ansatzes“ geben.

## **Schlussbemerkungen**

Abschließend stellt sich die Frage, inwieweit die Lernenden Regionen mit dem beschriebenen BLK-Verbundprojekt zusammenarbeiten können?

Lernende Regionen stehen vor der Aufgabe, den Kompetenzerwerb, aber auch die Sichtbarmachung von bereits erworbenen Kompetenzen voranzutreiben. Weiterbildungspässe können diese Aufgabe unterstützen und sind gleichsam auch Symbol für Vernetzung und sektorübergreifendes Handeln. Passkonzepte passen zur Philosophie der Lernenden Regionen. So ist es auch nicht verwunderlich, dass einige Regionen über Pässe nachdenken oder sie bereits eingeführt haben.

Wir schlagen ihnen vor, in einen gegenseitigen Austausch von Know-how und Erfahrungen einzutreten: Wir, das Konsortium, würden auf der einen Seite gern von ihren Erfahrungen profitieren und sie bei unserer Entwicklungsarbeit berücksichtigen. Wir interessieren uns auch für ihre Skepsis, für ihre praktische und bildungspolitische Bewertung von Weiterbildungspässen. Auf der anderen Seite bieten wir unsere Unterstützung an, die Weitergabe unserer Erkenntnisse und Erfahrungen, unsere Beratung.

Dieser Austausch kann von wechselseitigem Vorteil sein und zugleich den bildungspolitischen Gesamtzusammenhang fördern. Wir hoffen, dass Sie diesen „Steilpass“ aufnehmen und wir dazu kommen, die jeweiligen Kompetenzen in diesem Feld zu erkennen und anzuerkennen.