

Markus Bretschneider

Kompetenzbilanzierungen und Portfolios – seltsame Blüten oder Früchte der Arbeit?

Instrumente zur Dokumentation von Lernprozessen, die man im Laufe seines Lebens vollzogen hat, finden in der deutschen Bildungslandschaft wachsende Verbreitung. In der Praxis herrscht vielfach die Annahme vor, dass dafür zwar unterschiedliche Bezeichnungen verwendet werden, Aufbau und Ablauf dieser Ansätze jedoch weitestgehend identisch seien. Dies ist aber nicht der Fall. Im Folgenden werden deshalb grundlegende Dimensionen von ausgewählten Kompetenzbilanzierungen und Portfolios dargestellt.

Die Diskussion über Kompetenzbilanzierungen und Portfolios setzt üblicherweise im beruflichen Kontext an. Ein Ausgangspunkt ist dabei die Erkenntnis, dass eine berufliche Erstausbildung, die eine für das gesamte Erwerbsleben ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit erzeugt, längst der Vergangenheit angehört. In dem Maße, in dem sich klassische Erwerbsbiografien auflösen, bilden sich unterschiedliche berufliche und private Lebensentwürfe und Lebensläufe heraus. Dies scheint auf den ersten Blick ein Vorteil zu sein. Es gibt aber auch eine Kehrseite – und zwar der immer wieder auftretende Zwang, Entscheidungen über weitere Schritte treffen zu müssen. Die aktive Planung und Gestaltung von Biografien wird so immer mehr zu einer Anforderung in einer modernen Gesellschaft.

Woran kann man sich orientieren, um berufliche Brüche und Diskontinuitäten möglichst zu vermeiden oder doch zumindest konstruktiv damit umzugehen? Eine Teilantwort auf die Frage ist der Ansatz des biographischen Arbeitens. Gemeint ist damit ein systematischer Blick zurück ins eigene Leben, um bisher erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen zu ermitteln, den aktuellen Standort zu bestimmen und zukünftige Ziele zu formulieren. Ein Erfolgsfaktor für diesen umfassenden Prozess ist eine professionelle Beratung durch entsprechend qualifizierte Erwachsenenbildner, freie Berater/Trainer oder Lehrkräfte. Wenngleich die Ressourcen dafür immer knapper werden, ist die grundsätzliche Bedeutung einer Verschränkung von individuellem Bedarf mit institutionellen Strukturen unstrittig. Idealerweise entsteht im Zusammenspiel zwischen Individuen als Experten ihrer Biografie und Beratern als Experten für Bildungsprozesse. Im Rahmen der Arbeit mit und an der eigenen Biografie spielen Kompetenzbilanzierungen und Portfolios eine immer größere Rolle. Da-

runter sind Instrumente zu verstehen, in denen Lernaktivitäten und Lernergebnisse aus formalen, non-formalen und informellen Lernkontexten (zur Definition und Abgrenzung siehe B&B Agrar, 1/08, S. 18) systematisch erfasst und weitere Lernaktivitäten geplant werden können.

Dynamik und Heterogenität

Im Zuge einer explorativen Untersuchung wurden Kompetenzbilanzierungen und Portfolios im Jahr 2003 erstmalig in Deutschland untersucht (vgl. BMBF, 2004). Hinsichtlich des Einführungszeitpunktes derartiger Instrumente ließ sich zunächst feststellen, dass sich seit dem Jahr 2000 eine beträchtliche Entwicklungsdynamik vollzogen und eigenen Beobachtungen zufolge auch weiter fortgesetzt hat. Dabei haben sich Ansätze entwickelt, mit denen unterschiedliche Lebensabschnitte und Lebensbereiche bearbeitet werden können (s. Kasten). Quer zu dieser Klassifizierung kann eine weitere Klassifizierung im Hinblick auf unterschiedliche Verfahrenstypen vorgenommen werden. So gibt es Ansätze, mit denen ausschließlich Tätigkeiten beschrieben werden, oder solche, bei denen die Teilnahmebescheinigungen von Weiterbildungsveranstaltungen gesammelt werden. Diese beiden Typen finden sich am häufigsten. Ansätze, mit denen darüber hinausgehend Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt werden, finden sich weitaus seltener. Gleichwohl hat deren Anzahl in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Folgenden soll ein sehr knapper exemplarischer Überblick zu diesen verschiedenen Ansätzen gegeben werden.

Übergang Schule – Beruf

Beispiele für diese Instrumente sind

- der Qualipass,
- der ProfilPASS für junge Menschen,
- der Berufswahlpass.

Der Qualipass ist eine Dokumentenmappe, in der Nachweisblätter gesammelt werden, auf denen betreuende Personen Tätigkeiten und dabei gezeigte Stärken beschreiben. Darüber hinausgehende Unterstützung können Jugendliche durch eine Person aus dem Lebensumfeld erfahren, die sie selbst auswählen. Der ProfilPASS für junge Menschen verfolgt einen methodisch differenzierteren Ansatz. Ausgehend von Tätigkeiten zielt er auf eine durch qualifizierte Personen begleitete systematische Orientierung über Eigenschaften und Stärken sowie deren Entwicklung. Im Unterschied dazu unterstützt der Berufswahlpass berufliche Entscheidungsprozesse im Rahmen eines schulischen Gesamtkonzeptes. Die Dokumentation von Kompetenzen bildet dabei einen Baustein, der in andere Schritte eingebettet ist. Ausgehend von individuellen Stärken arbeiten die beiden letztgenannten Ansätze wesentlich mit Selbsteinschätzungen. Alle Ansätze sind entwicklungsorientiert ausgerichtet und leisten einen Beitrag zur Stärkung des Selbstbewusstseins.

Beruf

Im beruflichen Bereich finden sich vor allem Ansätze zur systematischen Bescheinigung der Teilnahme an inner- und überbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen. Dabei werden auf Formblättern unter anderem Zeitpunkt und Dauer sowie Titel und Thema von Veranstaltungen erfasst. Ein Beispiel aus dem

Beispiele für Kompetenzpässe

1. **Übergang Schule – Beruf**
 - Qualipass (www.qualipass.info)
 - ProfilPASS für junge Menschen (www.profilpass.de)
 - Berufswahlpass (www.berufswahlpass.de)
2. **Beruf**
 - Job-Navigator (www.job-navigator.de)
 - Talentkompass NRW (www.talentkompass.de)
3. **Ehrenamt**
 - Kompetenznachweis Lernen im sozialen Umfeld (www.dji.de/5_kompetenznachweis/KB_Kompetenzbilanz_281206.pdf)
4. **Privatleben**
 - Kompetenzbilanz für Berufsrückkehrerinnen (http://cgi.dji.de/bibs/33_633komp.pdf)
 - Kompetenznachweis Kultur (www.kompetenznachweiskultur.de)
5. **biographisch-systematischer Ansatz**
 - ProfilPASS (www.profilpass.de)

Ein „Online-Wegweiser Kompetenzpässe“ findet sich unter www.bildung.koeln.de/beratung/kompetenzpaeasse/index.html

Agrarbereich für ein solches Instrument ist die Zertifikatbox, die von der Andreas Hermes Akademie, der Centralen Marketing-Gesellschaft der deutschen Agrarwirtschaft mbH und dem Verband landwirtschaftlicher Fachschulabsolventen entwickelt worden ist. In der Box können neben Zertifikaten auch Zeugnisse abgelegt und Bewerbungen zusammengestellt werden. Über die Dokumentation und Sammlung hinaus geht das Instrument Job-Navigator. Er beinhaltet unter anderem ein Kompetenzhandbuch zur Erstellung einer Kompetenzbilanz und eine systematische Potenzialanalyse. Ein weiteres Beispiel ist der Talentkompass NRW, mit dem man sich Erfahrungen, Wissen, aber auch Interessen und Werte bewusst machen kann.

Ehrenamt

Hier lassen sich Ansätze finden, bei denen sowohl Tätigkeitsbeschreibungen, als auch die Bescheinigung der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen erfolgen, so zum Beispiel durch die Nachweismappe Ehrenamt. Ein neuerer Ansatz ist der Kompetenznachweis Lernen im sozialen Ehrenamt, mit dem ausgehend von einer Tätigkeitsanalyse vorab definierte überfachliche Kompetenzen aus der Freiwilligenarbeit erfasst und bilanziert werden.

Privatleben

Die Herangehensweise „Tätigkeitsanalyse plus Definition überfachlicher Kompetenzen“ findet sich auch in der Kompetenzbilanz für Berufsrückkehrerinnen. Ausgehend von Situationen aus der Familientätigkeit werden hier nach Feldern gegliederte Kompetenzen zunächst im Rahmen einer Selbsteinschätzung bewertet und die Ergebnisse mit der Einschätzung einer anderen Person verglichen.

Während bei diesem und dem vorausgehenden Ansatz Beratung eine untergeordnete Rolle spielt, ist sie beim Kompetenznachweis Kultur ein unverzichtbares Element. Hier werden Schlüsselkompetenzen Jugendlicher, die an künstlerischen und kulturpädagogischen Veranstaltungen teilgenommen haben, herausgearbeitet.

Biographisch-systematischer Ansatz

Im Zuge der oben angesprochenen explorativen Untersuchung wurde empfohlen, einen bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifenden Ansatz in Deutschland zu entwickeln. Daraus ist das ProfilPASS-System entstanden. Bei ihm steht die prozessorientierte Ermittlung, Bilanzierung und Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen im Mittelpunkt.



Beispiele für Kompetenzbilanzierungen und Portfolios. (Foto: Markus Bretschneider, BIBB)

Er soll als Beitrag zur Förderung der individuellen Dialogfähigkeit verstanden werden. Ausgehend von einzelnen Tätigkeitsfeldern werden biografische Etappen gesammelt und die damit verbundenen Tätigkeiten auf Fähigkeiten und Kompetenzen untersucht. Diese sind nicht vorgegeben, sondern müssen von jedem selbst in Worte gefasst werden. Die Begleitung durch qualifizierte Beratende stellt hierbei einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.

Nutzen von Kompetenzbilanzierungen und Portfolios

Die hier beschriebenen Ansätze zielen auf eine gesellschaftliche („weiche“) Anerkennung von Kompetenzen – vielfach von informell erworbenen Kompetenzen. Eine formale („harte“) Anerkennung im Sinne einer Berechtigung zur Zulassung zu Abschlussprüfungen oder zur Anrechnung, das heißt zur Verkürzung von Bildungsmaßnahmen, ist damit nicht verbunden. Solche Ansätze, die in anderen europäischen Ländern zum Teil langjährige Praxis sind, finden sich zwar auch in Deutschland (vgl. Seidel/Bretschneider/Kimmig et al. 2008), haben hier jedoch einen eher exotischen Stellenwert. Insgesamt steht bei den beschriebenen Instrumenten und Verfahren somit mehr das (eigene) Erkennen und weniger das (fremde) Anerkennen von Fähigkeiten und Kompetenzen im Vordergrund.

Bezogen auf die Frage des Nutzens bedeutet dies, dass daraus vor allem ein individueller Nutzen erwächst, der sich in einer Stärkung des Selbstbewusstseins, verbesserter Motivation zu weiterem Lernen und gezieltem Planen weiterer Lernschritte zeigt. Daraus kann zwar indirekt ein Nutzen für Unternehmen im Hinblick auf passgenauere Einstellungen oder im Rahmen von Personalgesprächen entstehen; hinsichtlich der betrieblichen Verwertbarkeit dieser Instrumente zeigt sich jedoch in aller Regel ein Spannungsbogen zwischen Förderung der Persönlichkeit auf der einen und einer Funktionalisierung für betriebliche Anforderungen auf der anderen Seite. In diesem

Zusammenhang ist anzumerken, dass in der öffentlichen Diskussion die Perspektive häufig auf den Transfer außerberuflich erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen in berufliche Kontexte reduziert wird und dabei die umgekehrte Richtung deutlich unterschätzt wird.

Fazit

Die hier vorgestellten Kompetenzbilanzierungen und Portfolios, insbesondere diejenigen Ansätze, die zur Ermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen dienen, finden Verwendung in pädagogischen Kontexten und sind keine Instrumente einer psychologisch-diagnostischen Eignungsfeststellung. Unterstützender Beratung durch qualifizierte Personen kommt dabei ein kaum zu überschätzender Stellenwert zu. Mit diesen Instrumenten wird das primäre Ziel verfolgt, eine bessere Orientierung über sich selbst zu gewinnen und die so gewonnenen Erkenntnisse als Entscheidungshilfe für weitere Bildungsschritte zu nutzen.

In diesem Sinne sind Kompetenzbilanzierungen und Portfolios keine seltsamen Blüten, sondern Früchte biographischer Arbeit, die einer Standortbestimmung und Orientierungshilfe dienen – und zwar als immer wieder neu vorzunehmendem Zwischenschritt inmitten eines individuellen lebenslangen Entwicklungsprozesses.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (Hrsg.): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie. Berlin 2004.
- Seidel, S./Bretschneider, M./Kimmig, T. et al.:** Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD-Aktivität „Recognition of non-formal and Informal Learning“. Bonn, Berlin 2008.

Der Autor

Markus Bretschneider, Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung Ordnung der Berufsbildung, zuständig für agrarwirtschaftliche und verwandte Berufe, Bonn, bretschneider@bibb.de