

Marisa Kaufhold, Christiane Barthel

## **Die Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten auf der Basis dokumentierter Arbeitsprozesse – ein Beitrag aus der Praxis des LERNSTÜCK-Verfahrens**

*LERNSTÜCK ist ein transparentes und praktikables Verfahren zur Dokumentation und Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten. Dabei geht es nicht um den Erwerb von Wissen und Können, sondern um den Nachweis und die Anerkennung von bereits Gelerntem. Dazu reflektieren Beschäftigte in einem dreistufigen Anerkennungsverfahren ihre Kenntnisse und Fertigkeiten und dokumentieren diese anhand eines für ihre Tätigkeit exemplarischen Arbeitsprozesses auf der Grundlage der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO). Auf der Basis dieser Dokumentation wird ein IHK-Test abgelegt und ein Zertifikat über die nachgewiesenen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben.*

### **1. Einführung**

Die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen ist sowohl ein europäisches als auch ein nationales bildungspolitisches Ziel. Innerhalb der Europäischen Union stehen der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (European Qualification Framework – EQF) und das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET) als gemeinsame Basis für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen. Auf nationaler Ebene sollen Qualifizierungspläne (National Qualification Frameworks – NQF) helfen, die jeweiligen Bildungs- und Qualifizierungssysteme mit den europäischen Entwicklungen kompatibel werden zu lassen.

Der dringende Bedarf an praktikablen Verfahren zur erleichterten Feststellung und Anrechnung von Kompetenzen, die außerhalb von formalen Bildungsarrangements erworben wurden, wird auch in den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung festgehalten (BMBF 2008a). Die Ergebnisse dieser Bemühungen führ(t)en bisher jedoch nur zu wenigen und unzureichenden Ansätzen (BMBF 2008b). Nach wie vor werden in Zertifikaten überwiegend formal erworbene Kompetenzen ausgewiesen, die eng mit bestimmten Bildungsgängen verknüpft sind. Erforderlich ist vor allem eine stärkere Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen – unabhängig von Lernform und Lernort. Mit einer solchen Outcome-Orientierung werden die Zertifizierung der tatsächlich erbrachten Lernleistungen und eine Abkoppelung von formalen Bildungsgängen angestrebt.

In einigen europäischen Ländern gibt es bereits seit geraumer Zeit Dokumentations- und Anerkennungsverfahren mit einem entsprechenden Erfahrungsschatz in der Anwendung (z. B. Bilan de Compétences in Frankreich). Andere Länder entwickelten in den letzten Jahren Dokumentationsverfahren (z. B. Realkompetanzen in Norwegen). Die Implementierung adäquater Anerkennungsverfahren steht jedoch häufig noch aus. Als deutsches Beispiel ist in diesem Zusammenhang der ProfilPASS anzuführen – ein Selbstreflexionsinstrument, das ggf. durch Beratung und Seminare unterstützt wird und in eine Art Kompetenzpass mündet. Doch auch dieser Ansatz ermöglicht es bislang nicht, ermittelte Kompetenzen auf die formale Nachweisebene zu transportieren und so eine tatsächliche Anerkennung im Bildungssystem zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund entstand das Thüringer Modellprojekt LERNSTÜCK – ein Verbundprojekt zwischen der Eichenbaum GmbH Gotha, dem Lehrgebiet Weiterbildung/Erwachsenenbildung der Universität Erfurt und der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera. Im Rahmen von LERNSTÜCK wurde ein Verfahren zur Dokumentation und Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten entwickelt und in der betrieblichen Praxis verschiedener Thüringer Unternehmen erprobt. Damit liegt ein regionales Fallbeispiel<sup>1</sup> vor, aus dem wichtige Erfahrungen zur praktischen Umsetzung und Akzeptanz aufseiten der Teilnehmenden und Unternehmen gewonnen werden konnten. Auf die Konzeption des Verfahrens sowie die Erfahrungswerte aus der Anwendung wird im vorliegenden Beitrag näher eingegangen.

## 2. Das LERNSTÜCK-Verfahren

In der Weiterbildungspraxis zeigt sich, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen kaum Zugang zu formalisierter Weiterbildung haben. Diese Mitarbeiter/-innen sind in ihren Unternehmen jedoch häufig mit vielfältigen Aufgaben betraut, die unterschiedliche Anforderungen beinhalten, woraus Lernprozesse innerhalb von Arbeitsprozessen resultieren, in denen beruflich relevantes Wissen und Können erworben wird. Eine nur geringe Beteiligung an formalen Weiterbildungsprozessen ist auch bei bildungsfernen und lernungewohnten Personen zu beobachten. Dies liegt zum einen daran, dass diese Personengruppe kaum Zugang zu formaler Weiterbildung hat und zudem häufiger Abwehrhaltungen gegenüber Weiterbildung anzutreffen sind. Viele der Personen haben im Laufe ihrer Berufstätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, für die sie keinen anerkannten Nachweis besitzen. Dies trifft in besonderer Form auf an- und ungelernte Beschäftigte bzw. Seiteneinsteiger/-innen zu, die in einem Berufsfeld tätig sind, in dem sie keine

---

<sup>1</sup> Darüber hinaus konnte bereits während der Projektlaufzeit ein Transfer des Verfahrens in eine andere Region erzielt werden.

Ausbildung absolviert haben. Auch für Personen, die im erlernten Beruf tätig sind (d. h. über einen entsprechenden Abschluss verfügen) und durch ihre Arbeitstätigkeit vielfältige Erfahrungen erworben und sich beständig weiterqualifiziert bzw. spezialisiert haben, kann das LERNSTÜCK-Verfahren von Interesse sein.

Mit LERNSTÜCK, einem branchenunabhängigen, transparenten und praktika- blen Verfahren, können im Arbeitsprozess (d. h. zumeist informell) erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten ermittelt, dokumentiert und durch ein Zertifikat der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera ausgewiesen werden. Damit bietet LERNSTÜCK den unterschiedlichen Personengruppen die Chance, das Wis- sen und Können, das sie während der Ausübung ihrer praktischen Arbeitstätig- keit erworben haben, darzustellen und nachzuweisen. Die teilnehmenden Personen profitieren in erster Linie vom Nachweis ihrer tatsächlich vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten, was zum Bewusstwerden des eigenen Wissens und Könnens und nicht zuletzt zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Zudem werden im Rahmen von LERNSTÜCK Arbeitsprozesse stärker reflektiert und ggf. individuelle Lernbedarfe sowie Entwicklungsperspektiven erschlossen.

*Ablauf des LERNSTÜCK-Verfahrens*

Das LERNSTÜCK-Verfahren umfasst drei aufeinanderfolgende Arbeitsschritte, die von den teilnehmenden Personen durchlaufen werden: die Identifizierung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die Dokumentation eines Arbeitsprozesses und die Zertifizierung der Kenntnisse und Fertigkeiten (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: **Ablauf des LERNSTÜCK-Verfahrens**



### *Identifizierung von Kenntnissen und Fertigkeiten*

Im Mittelpunkt des ersten Arbeitsschritts stehen die Information der teilnehmenden Personen sowie die Identifizierung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten. In einem Einführungsworkshop werden die Teilnehmenden zunächst umfassend über die inhaltlichen Ziele und den zeitlichen Ablauf des LERNSTÜCK-Verfahrens informiert. Des Weiteren werden die Personen anhand von biografisch-reflexiven Übungen dafür sensibilisiert, sich näher mit ihrer Berufs- und Lernbiografie auseinanderzusetzen. Im Fokus stehen dabei individuelle Lern- und Erfahrungsfelder des bisherigen Lebensverlaufes, aktuelle Arbeits- und Tätigkeitsfelder sowie die in diesen Zusammenhängen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten. In ergänzenden biografischen Einzelinterviews mit den Teilnehmenden werden die Ergebnisse des im Workshop ausgelösten Reflexionsprozesses aufgegriffen und vertieft.

Neben der Selbsteinschätzung durch die teilnehmende Person werden auch Perspektiven von Dritten einbezogen (durch Interviews mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten und einer Vertrauensperson), um ein möglichst objektives und umfassendes Bild zu erhalten. In diesen Interviews werden die aktuelle Tätigkeit sowie die Kenntnisse und Fertigkeiten der teilnehmenden Personen fokussiert. Von Interesse sind hierbei auch Situationen, in denen die von der Person benannten Kenntnisse und Fertigkeiten bereits angewendet werden konnten. Um eine strukturierte und systematische Vorgehensweise der Interviews zu gewährleisten, wurden Leitfäden entwickelt, die bei der Interviewführung herangezogen werden.

Der Reflexionsprozess im Rahmen des ersten Verfahrensschritts ist notwendige Voraussetzung, um die zertifizierbaren Kenntnisse und Fertigkeiten aufzudecken. Im Unterschied zu den meisten bestehenden Kompetenzerfassungsverfahren wird bei LERNSTÜCK über die Reflexionsphase hinausgegangen und das Reflektierte in ein arbeitsprozessorientiertes Dokumentations- und Zertifizierungsverfahren überführt.

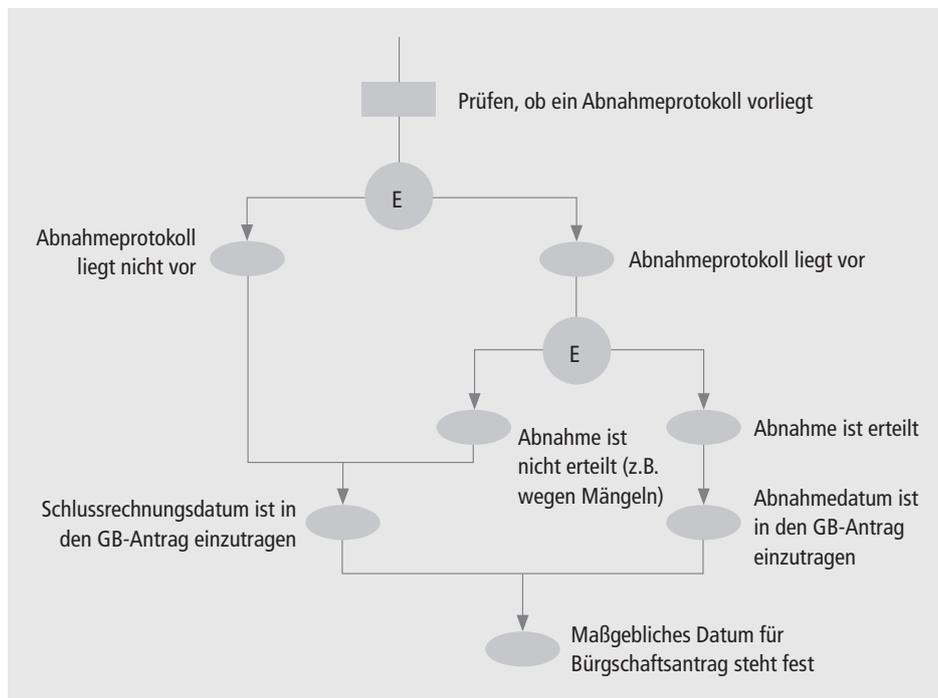
### *Dokumentation eines Arbeitsprozesses*

Informell erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten werden im tatsächlichen Arbeitshandeln von Personen deutlich, d. h., wenn sie zur Anwendung kommen. Mit der Erstellung einer detaillierten und standardisierten Dokumentation wird ersichtlich, wie die Teilnehmenden ihre Arbeitsaufgaben bewältigen und mit evtl. auftretenden Problemen umgehen. Für die Erstellung der Dokumentation wird auf das Konzept der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO) zurückgegriffen, das im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems entwickelt wurde (EHRKE 2006). Im LERNSTÜCK-Verfahren wird die Methodik abgewandelt, in ihrer Logik umgedreht und an die Ziele des Modellprojekts angepasst: Während im IT-Bereich Arbeitsprozesse (sogenannte Referenzprozesse) zur methodisch-didaktischen Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen und zur Förderung von Lernprozessen genutzt werden, wird diese Vor-

gehensweise bei LERNSTÜCK zum Nachweis bereits vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten herangezogen. Die teilnehmenden Personen sind also aufgefordert, ihr Wissen und Können anhand eines von ihnen selbst zu erstellenden Referenzprozesses (hier: Arbeitsprozesses) zu dokumentieren.

Die Dokumentation des Arbeitsprozesses setzt sich aus verbalen und grafischen Darstellungen zusammen. Im Kern sind jeweils die Ziele, die Rahmenbedingungen und die Vorgehensweise des Arbeitsprozesses zu beschreiben. Da Arbeitsprozesse in Teilarbeitsprozesse untergliedert werden, sind auch diese entsprechend darzustellen. Dabei sind die Ziele und die dazugehörigen Tätigkeiten zu nennen. Das konkrete Vorgehen ist kurz zu schildern und ggf. durch ein spezifisches Fallbeispiel zu veranschaulichen. Sowohl der Arbeitsprozess als auch die Teilarbeitsprozesse sind abschließend in Anlehnung an das APO-Konzept durch strukturierte Prozessablaufketten grafisch zu veranschaulichen. Ein Beispiel dafür zeigt Abbildung 2 mit einem Ausschnitt aus der grafischen Darstellung eines Teilarbeitsprozesses – entnommen aus der Dokumentation einer Teilnehmerin zum Arbeitsprozess „Abwicklung eines Auftrags“.

Abbildung 2: Ausschnitt aus der grafischen Darstellung eines Teilarbeitsprozesses



Aus der erstellten Dokumentation muss hervorgehen, dass diese von den Teilnehmenden selbstständig und eigenverantwortlich erarbeitet wurde, was im abschließenden IHK-Test überprüft wird. Die Aufgaben und Tätigkeiten müssen übersichtlich und verständlich dargestellt sein, sodass deutlich wird, dass die Teilnehmenden ein tiefer gehendes Verständnis der Abläufe an ihrem Arbeitsplatz besitzen. Dazu gehört auch, im Arbeitsprozess potenziell auftretende Probleme darzustellen und den Umgang mit diesen zu schildern. Die Arbeitsabläufe sind möglichst detailliert zu schildern, um ein angemessenes Maß an fachlicher Tiefe erkennen zu können. Damit ist der Anspruch verbunden, die Informationen so aufzubereiten, dass sie sowohl von Fachleuten als auch Nichtfachleuten verstanden werden. Im Endergebnis der Dokumentation muss also erkennbar sein, dass die Teilnehmenden in der Lage sind, die Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz mit der geforderten Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit auszuführen. Daraus wird schließlich ersichtlich, dass die Personen für die dargestellten Arbeits- und Teilarbeitsprozesse Qualifikationen gemäß korrespondierenden Berufsbildern besitzen und anwenden.

Damit die Personen die Dokumentation ihres Arbeitsprozesses entsprechend umsetzen können, ist es notwendig, diese angemessen mit der Methodik vertraut zu machen und Arbeitsmaterialien auszuhändigen, die den Erarbeitungsprozess unterstützen. Zu diesen Materialien gehören eine Anleitung zur Erstellung der Dokumentation, eine Musterdokumentation eines Beispielarbeitsprozesses, Formatvorlage(n) sowie eine Toolbox zur Erstellung der grafischen Darstellungen. Des Weiteren steht den Teilnehmenden während des Dokumentationsprozesses ein Beratungsangebot zur Verfügung, das sich ausschließlich auf methodische Aspekte bei der Darstellung und Dokumentation bezieht.

#### *Zertifizierung der Kenntnisse und Fertigkeiten*

Die identifizierten und anhand des Arbeitsprozesses dokumentierten Kenntnisse und Fertigkeiten der teilnehmenden Person werden abschließend in einem IHK-Test überprüft, was Voraussetzung für die Vergabe des IHK-Zertifikats ist. Zur Umsetzung des Tests wird jeweils ein Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich in der Regel aus einem/einer Vertreter/-in des Betriebes, in dem der/die Teilnehmende beschäftigt ist, einem/einer Vertreter/-in der IHK Ostthüringen zu Gera und einem/einer Vertreter/-in des Projektteams zusammensetzt.

Der IHK-Test besteht aus zwei Teilen, die sich auf die vom Teilnehmenden eingereichte Dokumentation beziehen. In einem 30-minütigen Fachgespräch stellt der/die Teilnehmende seine/ihre erstellte Dokumentation den Prüfenden vor und beantwortet deren Fragen. Prüfungsgegenstand ist ausschließlich der dokumentierte Arbeitsprozess. Zur Überprüfung der Kenntnisse und Fertigkeiten in der Praxis wird eine 60-minütige betriebliche Aufgabenstellung bearbeitet. Diese wird im Vorfeld

der Prüfung von der IHK mit dem/der betrieblichen Vertreter/-in abgestimmt. Die Bearbeitung der betrieblichen Aufgabe findet i. d. R. direkt am Arbeitsplatz der teilnehmenden Person statt.

Für den Test wurden Regularien entwickelt und festgeschrieben, die eine weitgehend standardisierte Überprüfung und Anerkennung von im Arbeitsprozess erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten ermöglichen und gleichzeitig einen Ablauf sicherstellen, der den Anforderungen einer IHK entspricht. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zur Vorbereitung auf den Test jeweils den von der zu prüfenden Person dokumentierten Arbeitsprozess. Für einen transparenten und nachvollziehbaren Prüfungsverlauf werden der Ablauf und die Ergebnisse des Tests mithilfe eines teilstandardisierten Protokolls dokumentiert. Gegenstand des Prüfungsprotokolls sind neben den im Fachgespräch beantworteten Fragestellungen auch die bei der Ausführung der betrieblichen Aufgabe beobachteten Tätigkeiten. Die anhand des Arbeitsprozesses dokumentierten und im IHK-Test erfolgreich nachgewiesenen Kenntnisse und Fertigkeiten des/der Teilnehmenden werden schließlich in ein IHK-Zertifikat überführt, wobei eine Orientierung an den jeweils für das Berufsfeld geltenden Ausbildungsrahmenplänen erfolgt.

Neben dem IHK-Zertifikat erhalten die Teilnehmenden als Ergebnis des LERNSTÜCK-Verfahrens ein Profil über die identifizierten Kenntnisse und Fertigkeiten, das von der Eichenbaum GmbH ausgestellt wird. Dieses spiegelt im Wesentlichen die Ergebnisse der Interviews aus dem ersten Arbeitsschritt wider und bezieht sich auf die gesamte Berufsbiografie der Person.

### **3. Erfahrungen mit LERNSTÜCK**

Bis Ende des Modellprojektes nahmen 33 Personen erfolgreich am LERNSTÜCK-Verfahren teil.<sup>2</sup> Die große Mehrheit der Teilnehmenden verfügt(e) über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die sich jedoch nicht auf ihren aktuellen Tätigkeitsbereich bezieht. So handelte es sich überwiegend um Seiteneinsteiger/-innen, die sich im Arbeitsprozess einem neuen Tätigkeitsfeld gestellt haben, für das sie neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben mussten.

Dass ein branchenunabhängiger Einsatz von LERNSTÜCK tatsächlich möglich ist, zeigt sich an den unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern, in denen das Verfahren bislang durchgeführt wurde bzw. aus denen die bisherigen Teilnehmenden stamm(t)en (Büroorganisation, Kunststoffverarbeitung, Mikroelektronik, Sachbearbeitung, Lagerlogistik). Dies gelingt durch die offene Gestaltung des Verfahrens, die den Teilnehmenden Freiheiten bei der Darstellung ihrer Arbeitsabläufe

---

2 Das LERNSTÜCK-Verfahren wird auch nach Ende des Projektes weiter angewandt.

einräumt. Vor allem die Anwendung des APO-Konzeptes, das bereits in anderen Zusammenhängen erfolgreich adaptiert wurde (GRIMM-VONKEN U. A. 2007), ermöglicht eine strukturierte und gleichzeitig unabhängige Dokumentation von Arbeitsprozessen. Eine Unterstützung bei der Umsetzung des Verfahrens von betrieblicher Seite ist aufgrund der jeweiligen Fach- und Betriebsspezifität unbedingt erforderlich. Die Einbindung betrieblicher Expert(inn)en ist vor allem zur Einschätzung der fachlichen Richtigkeit der dokumentierten Arbeitsprozesse und der Darstellungen im abschließenden IHK-Test notwendig.

Die Unterteilung des Verfahrens in drei Arbeitsschritte hat sich bewährt. Insbesondere die Workshops wurden von den Teilnehmenden als wertvolle Unterstützung zur Vorbereitung auf den Ablauf des Verfahrens sowie für die Erstellung der Dokumentation wahrgenommen. Die Einzelinterviews dienten vor allem dem individuellen Reflexionsprozess und halfen dabei, eine Vertrauensebene zwischen teilnehmender und betreuender Person zu schaffen.

Die methodische Beratung während der Erstellung der Dokumentation des Arbeitsprozesses erwies sich als notwendig und nützlich. Sie wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden in Anspruch genommen und half vor allem dabei, Anfangsschwierigkeiten beim Einstieg in den Dokumentationsprozess zu überwinden. Unterstützung war hauptsächlich bei der Auswahl des Arbeitsprozesses und der Untergliederung in dazugehörige Teilarbeitsprozesse erforderlich. Die grafische Darstellung der Arbeits- und Teilarbeitsprozesse, die die einzelnen Prozessabläufe zusammenfasst, wurde zum Teil als kompliziert wahrgenommen. Mittlerweile steht den Teilnehmenden ein Tool zur Verfügung, das die Erstellung der Grafiken wesentlich vereinfacht. Bei der Dokumentation auftretende Umsetzungsprobleme konnten durch die methodische Beratung gelöst werden, sodass auch lernungewohnten Personen der Dokumentationsprozess gelang. Die bisherigen Erfahrungen zeigen aber auch, dass der Betreuungsaufwand bei Personen mit niedrigerem Bildungsniveau i. d. R. höher ist.

Die Teilnehmenden am LERNSTÜCK-Verfahren müssen etwa 60 Zeitstunden vom Einführungsworkshop bis hin zum abschließenden IHK-Test einplanen. Der überwiegende Teil erfolgt in selbstständiger Arbeit und wird zur Erstellung der Dokumentation benötigt. Die Teilnahme bzw. Arbeit an LERNSTÜCK kann somit weitestgehend frei gestaltet und organisiert werden, sodass das Verfahren i. d. R. auch zeitlich gut bewältigt werden kann.

Ein positiver Aspekt für die betriebliche Seite ergibt sich aus den dokumentierten Arbeitsprozessen. Sie geben einen guten Einblick in den tatsächlichen Arbeitsablauf und bieten Ansatzpunkte für ggf. notwendige Verbesserungsprozesse. Die Dokumentation der Arbeit kann darüber hinaus neuen Beschäftigten den Einstieg ins Unternehmen erleichtern. So wird beispielsweise die Dokumentation einer Teilnehmerin künftig für innerbetriebliche Schulungszwecke eingesetzt.

LERNSTÜCK stößt sowohl bei Teilnehmenden als auch bei Vertretern und Vertreterinnen aus Unternehmen auf Interesse. Beide Akteursgruppen betrachten das Verfahren als innovative Chance für den Nachweis und die Anerkennung beruflich relevanter Kenntnisse und Fertigkeiten und damit als ein Verfahren, das bestehende Regelsysteme beruflicher Bildung ergänzt. Die Akzeptanz ist zu einem großen Teil der Möglichkeit zuzuschreiben, ein IHK-Zertifikat zu erwerben.

#### **4. Einschätzung und Einordnung des Verfahrens**

LERNSTÜCK ist ein neuartiger Handlungsansatz zur Analyse, Dokumentation und Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten, den es in dieser Form bisher nicht gibt. Selbstreflexionen, Interviews und Beobachtungsmethoden können dazu nur vorbereitend beitragen, jedoch keine Dokumentation gewährleisten. Der mit LERNSTÜCK gewählte handlungs- und tätigkeitsorientierte Ansatz setzt hingegen am konkreten Arbeitshandeln der Personen an, welches dokumentiert, diskutiert und abschließend im realen Arbeitsprozess gezeigt wird. In den Ermittlungsprozess der vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten werden neben der Person auch Vorgesetzte und Vertrauenspersonen einbezogen, sodass die Ergebnisse durch verschiedene Perspektiven abgesichert sind und nicht auf reinen Selbsteinschätzungen beruhen. Im gesamten Anerkennungsprozess kommen unterschiedliche Methoden (z. B. leitfadengestützte Interviews, Workshops, angeleitete Dokumentationsprozesse, Prüfungsverfahren) zum Einsatz, wodurch sich die Aussagekraft der ermittelten Ergebnisse erhöht. Die offengelegten und dargestellten Kenntnisse und Fertigkeiten werden somit einem kritischen Prüfungsprozess unterzogen, bevor sie im IHK-Zertifikat ausgewiesen werden.

Die Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten birgt Vorteile sowohl für Individuen und Unternehmen als auch auf gesellschaftlicher Ebene. Das LERNSTÜCK-Verfahren ermöglicht beteiligten Unternehmen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung entgegenzubringen, und beinhaltet zugleich Ansatzpunkte für eine langfristige Organisations- und Personalentwicklung. Vor allem in Bezug auf den in Teilen bereits eingetretenen Fachkräftemangel bietet die Zertifizierung bislang betrieblich nicht erfasster Kenntnisse und Fertigkeiten die Möglichkeit, ein strukturiertes Wissensmanagement im Unternehmen aufzubauen und zu pflegen. Dies bedeutet auch einen Vorteil bei Generationswechseln in Betrieben. Durch den Zertifizierungsprozess wird sichtbar, welche Kenntnisse und Fertigkeiten im Unternehmen vorhanden sind und zur Bewältigung der Unternehmensanforderungen zur Verfügung stehen. Dies sind Informationen für die Unternehmensleitung, die bei Stellenbesetzungsverfahren oder beim altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten berücksichtigt werden können. Durch die anerkannt-

te Zertifizierung der Kenntnisse und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten erhalten die Unternehmen zudem verwertbare Qualitätsnachweise bzgl. des betrieblichen Wissens und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Darüber hinaus kann durch die Dokumentation einem Erfahrungsverlust beim Weggang älterer Mitarbeiter/-innen vorgebeugt werden. Die von dem/der teilnehmenden Mitarbeiter/-in erstellte Dokumentation des Arbeitsprozesses kann Aufschluss über die konkreten Arbeitsabläufe geben und als Material für die Weiterbildung anderer Beschäftigter am Arbeitsplatz herangezogen werden.

Auf gesellschaftlicher Ebene können anerkannte Zertifizierungsverfahren dazu beitragen, die Durchlässigkeit und Mobilität zwischen Beschäftigungs- und Bildungssystemen zu verbessern und die Flexibilisierung des Bildungssystems unterstützen. Ein Nachweis über im Arbeitsprozess erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten trägt des Weiteren dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit bzw. „Employability“ von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Außerdem unterstützt ein Instrumentarium zur Zertifizierung der Ergebnisse informellen Lernens einerseits Modularisierungsbestrebungen im Bereich der Europäisierung beruflicher Bildungsabschlüsse, andererseits ermöglicht es bildungsfernen und lernungewohnten Beschäftigten einen Nachweis ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten und damit den Zugang zum deutschen und europäischen Arbeitsmarkt. Insofern trägt die Anerkennung und Zertifizierung von im Arbeitsprozess erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen ebenso bei wie zur Reintegration in Beschäftigung und zur Europäisierung der Berufsbildung.

## 5. Fazit und Ausblick

Mit LERNSTÜCK wurde im Rahmen eines Modellprojekts beispielhaft ein Verfahren entwickelt, das es ermöglicht, im Arbeitsprozess erworbenes Wissen und Können formal nachzuweisen und in einen offiziellen Nachweis zu überführen. Die praktische Umsetzung in diversen Thüringer Unternehmen zeigte, dass das Verfahren auf Interesse stößt, in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann und sowohl von Beschäftigten als auch Arbeitgebern akzeptiert wird.

Voraussetzung für die Anwendung von LERNSTÜCK ist eine Erwerbstätigkeit, womit sich ausschließlich Beschäftigte dem Verfahren stellen können. Für Erwerbslose ist ein solcher Nachweis von Kenntnissen und Fertigkeiten aufgrund der tätigkeitsbezogenen Ausrichtung und der Einbeziehung von Vorgesetzten und Vertrauenspersonen nicht möglich. Prinzipiell können mit dem Verfahren alle vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Berufsbiografie erworben wurden, erfasst und im Profil (als Ergebnis des ersten Arbeitsschritts) festgehalten werden. Ein tatsächlicher Nachweis ist jedoch nur für die Kenntnisse und Fertigkeiten mög-

lich, die im Rahmen der aktuellen Tätigkeit Anwendung finden. Dies liegt in dem starken Arbeitsplatzbezug des Verfahrens begründet, woraus sich auch die Begrenzung auf Erwerbstätige ergibt.

Mit LERNSTÜCK werden zudem vor allem praktische Kenntnisse und Fertigkeiten ermittelt und nachgewiesen, also solche, die aus dem tatsächlichen Arbeitshandeln hervorgehen. Die Ermittlung und Überprüfung von theoretischem Hintergrundwissen mithilfe des Verfahrens ist nicht bzw. nur eingeschränkt möglich. Darüber hinaus wird mit LERNSTÜCK keine Bewertung vorgenommen, d. h., auf die Entwicklung entsprechender Kriterien wurde verzichtet. Im Mittelpunkt des Verfahrens stehen vielmehr die Identifizierung und der Nachweis vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten.

Ein weiterer Entwicklungsschritt von LERNSTÜCK kann perspektivisch die Einordnung der zertifizierten Kenntnisse und Fertigkeiten in die Niveaustufen des Europäischen respektive Deutschen Qualifikationsrahmens (EQR bzw. DQR) sein. Voraussetzung dafür ist eine weiter gehende bildungspolitische Debatte sowie abschließende Entscheidung über die endgültige Festlegung der einzelnen Niveaustufen und den Einbezug informeller Lernergebnisse. Für die Weiterentwicklung und -verbreitung des Verfahrens ist es erforderlich, LERNSTÜCK auf eine breitere Anerkennungsbasis zu stellen und weitere Kammern von dem Vorgehen und der Anwendung des Verfahrens zu überzeugen, damit diese es in ihren generellen Angebotskatalog aufnehmen.

## Literatur

- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKWB) für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn, Berlin 2008a
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland. Länderbericht im Rahmen der OECD-Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“. Bonn, Berlin 2008b
- EHRKE, Michael: APO-IT – ein Leitprojekt für die betriebliche Weiterbildung. In: LOROFF Claudia u. a. (Hrsg.): Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung. Lernprozesse gestalten – Kompetenzen entwickeln. Bielefeld 2006, S. 18–29
- GRIMM-VONKEN, Katja u. a.: Arbeitsmaterialien für das praxisnahe Lernen typischer Arbeitsabläufe der Kundenberatung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Gotha 2007

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: KAUFHOLD, Marisa; BARTHEL, Christiane: Die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 157-167



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung –Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>