

Multimediale Bewerbungen

Informelles Wissen durch E-Portfolios sichtbar machen

Wissenserwerb und Erfahrungszuwachs finden zu großen Teilen informell statt. Ergebnisse informellen Lernens, die oft implizit sind, lassen sich jedoch durch konventionelle Bewerbungsunterlagen nicht abbilden und finden deshalb bei Personalentscheidungen kaum Berücksichtigung. Durch E-Portfolios, elektronische Lernmappen, können Lernende informelle Lernprozesse visualisieren, reflektieren und in Form eines ganzheitlichen Kompetenzprofils dokumentieren. Ein breiter Einsatz von E-Portfolios kann dadurch langfristig zur Anerkennung von informellem Wissen in betrieblichen Kontexten und somit zum Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit führen.

Lernprozesse, die nicht in formal organisierten, institutionell gesteuerten Settings stattfinden, werden als informelle

Lernprozesse oder kurz informelles Lernen bezeichnet. Die bewusst geplanten Lernvorgänge während des Besuchs von Lehrveranstaltungen in einem Studium, im Rahmen einer Berufsausbildung oder in betrieblich organisierten Weiterbildungen für Personen, die bereits im Berufsalltag stehen, sind also formeller Natur. Gegenüber diesen formellen Lernprozessen existiert bei informellen Lernvorgängen zunächst keine übergeordnete, leitende Instanz, die die Lernprozesse bewusst lenkt. Bisweilen werden informelle Lernprozesse als Folge dieser Begriffsdefinition daher eher in Alltagssituationen verortet, doch diese Sichtweise greift zu kurz. Auch im Studium, in der Ausbildung und im beruflichen Alltag wird Lernen selbstgesteuert von Lernenden initiiert (vgl. Overwien 2007). Es tritt dort jedoch in Phasen auf, die nicht organisational als Lernsituationen geplant sind, also beispielsweise in informellen Gesprächen, in Pausenzeiten und während Recherchen.

Gerade im Berufsleben erfolgt sogar der überwiegende Teil der individuellen Weiterentwicklung in solchen informellen Settings. Arbeitsplätze werden in der pädagogischen Literatur häufig als starke Lernumgebungen charakterisiert, in denen formelles und

informelles sowie individuelles und kooperatives Lernen kombiniert auftreten (vgl. Onstenk 1999, Nieuwenhuis 2007, Nakhosteen 2009).

Eine eingehende Betrachtung informellen Lernens führt unweigerlich zu den Begriffen des Erfahrungswissens und des impliziten Wissens, die zu großen Anteilen in informellen Lernprozessen gebildet werden. Diese Wissensarten bezeichnen die den Wissensträgern weitgehend unbewussten, verborgenen Wissensinhalte, die die eigentliche Basis für erfolgreiches berufliches Handeln und den Schlüssel für Innovationen in Unternehmen darstellen (vgl. Neuweg 1999, Bocij 2006, BMWi 2007, Nakhosteen 2009). Informell erworbenes Erfahrungswissen und implizites Wissen ist folglich für Experten und hoch qualifizierte Fachleute charakteristisch. Es muss daher im Interesse von Unternehmen liegen, informell erlangtes Wissen bei der Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern zu identifizieren, denn nur so können wesentliche Leistungsträger ausgewählt werden. Mit konventionellen Bewerbungsunterlagen ist dies nicht möglich, denn formal erlangte Zeugnisse, Zertifikate und Abschlüsse reflektieren implizites Wissen nicht. Darüber hinaus ist es für Personen, die sich einem Bewerbungsverfahren stellen, gar nicht möglich, ihr in informellen Prozessen erlangtes implizites Wissen

Autoren |

Julia Liebscher, Dipl.-Päd., Hochschuldozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin, Lehrstuhl Technik und ihre Didaktik, Technische Universität Dortmund
julia.liebscher@tu-dortmund.de

Jennifer Schubert, Dipl.-Ing., Hochschuldozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin, Lehrstuhl Technik und ihre Didaktik, Technische Universität Dortmund
jennifer.schubert@tu-dortmund.de

C. Benjamin Nakhosteen, Dr.-Ing., Experte Wissensmanagement/Wissensspeicher, ThyssenKrupp Steel Europe AG, Recruiting und Personalentwicklung
benjamin.nakhosteen@thyssenkrupp.com

retrospektiv darzustellen, denn es ist aufgrund seiner impliziten Natur unterbewusst.

Einen Ausweg aus diesem Dilemma bietet eine lernprozessbegleitende Dokumentation des Wissenserwerbs. Nur parallel zur berufsbiografischen Entwicklung, ja zur individuellen Entwicklung überhaupt, können Individuen ihre Lernprozesse im Detail reflektieren und das Erlernte bewusst dokumentieren, bevor es sich in einen impliziten Erfahrungsschatz verwandelt, der zwar handlungsleitend wirksam ist, aber von den Wissensträgern kaum noch umfassend beschrieben werden kann.

Ganzheitliches Kompetenzprofil

Lernende benötigen also ein ausgereiftes und berufsbiografisch anerkanntes Explizierungs- und Nachweisinstrumentarium, um ihr informelles Wissen zu visualisieren und es so nachweisbar und zugänglich zu machen. E-Portfolios bieten eine solche Möglichkeit des Visualisierens informeller Lernprozesse. In Abgrenzung zu einem herkömmlichen papierbasierten Portfolio bilden Lernende bei einem E-Portfolio ihre individuellen, lebenslangen Lernprozesse technologiegestützt ab. Lernwege und Arbeitsergebnisse werden von den Lernenden dabei nicht nur kontinuierlich parallel zum Lernprozess dokumentiert, sondern zugleich auch reflektiert und bewertet.

Begriffe wie Reflexions-, Entwicklungs-, Präsentations- oder Bewerbungsportfolio zeigen, dass es viele Arten von Portfolios mit unterschiedlichen Zielsetzungen gibt. Allen Arten gemein sind folgende Kernprozesse, die Lernende bei der Erstellung und Arbeit mit E-Portfolios durchlaufen (Abb. 1): Sie

- setzen ihr Ziel und den Kontext für die E-Portfolio-Arbeit fest,
- sammeln, wählen und verknüpfen ihre Lernartefakte,
- reflektieren und steuern ihren Lernprozess,
- präsentieren ihr E-Portfolio Dritten und
- bewerten und evaluieren anschließend ihren Lernprozess und ihre Kompetenzentwicklung (vgl. Hilzensauer/Schaffert/Prokoph/Ulrich/Wieden-Bischof 2007).

E-Portfolio-Tools wie etwa das Open-Source-Produkt Mahara (www.mahara.org) unterstützen Lernende bei

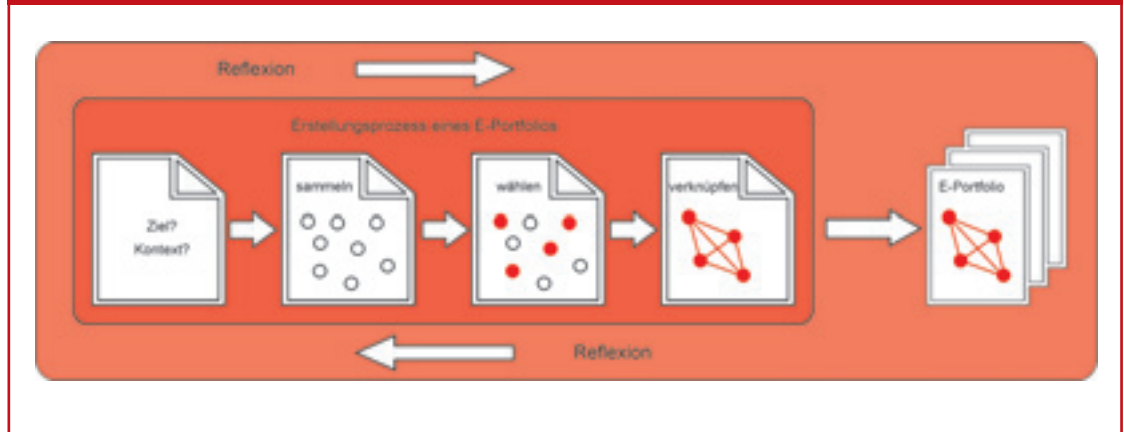
der reflektierenden Aufbereitung ihres individuellen Wissenserwerbs sowie Kompetenzwachstums und bieten spezielle Funktionen für das Explizieren informellen Wissens. Lernende erstellen ihr E-Portfolio, indem sie Textbausteine, Bilder und Videos einfügen oder andere Dateien hochladen. Hierbei wählen die Lernenden abhängig vom gesetzten Lernziel relevante Artefakte für ihr E-Portfolio aus. Die mit einem E-Portfolio erstellten Inhalte können miteinander verlinkt und unterschiedlichen Adressaten zugänglich gemacht werden. Dabei entscheiden die Lernenden, ob, wem (zum Beispiel einzelnen Userinnen und Usern oder Arbeitsgruppen) und über welchen Zeitraum sie ihr E-Portfolio für andere sichtbar machen möchten. Lernende haben somit die Möglichkeit, ihr informelles Wissen und ihre Lernartefakte mit E-Portfolios beispielsweise für Bewerbungen abzubilden und ihre formalen Qualifikationsnachweise zu einem stärker ganzheitlich orientierten Kompetenzprofil zu ergänzen. Ebenso können Lernende ihre E-Portfolio-Inhalte auch Lernpartnerinnen und Lernpartnern präsentieren, sich mit diesen austauschen und kollaborativ ihre E-Portfolios reflektieren, durch Feedback-Funktionen bewerten und erweitern. Gemeinsame Arbeit an einem E-Portfolio muss jedoch nicht auf die Unterstützung beim Bewertungs- und Evaluierungsprozess begrenzt sein, sondern kann sich auch als kollaborative Erstellung eines E-Portfolios von Beginn an darstellen.

Eine weitere wichtige Unterstützung beim Explizieren informellen Wissens bieten Blog-Funktionalitäten, die Lernende in ihrem E-Portfolio-Prozess unterstützen. Lernende können in einem Blog den Prozess des Lernens beschreiben, resümieren und Erfahrungen austauschen. Der Blog kann im Sinne eines "Knowledge Blogs" (Röll 2006) als Informationsspeicher, Reflexionsmedium und Kommunikationsmedium genutzt werden. Lernende heften in ihren Blog Notizen, verlinken Informationen, notieren Beobachtungen und erhalten von anderen Lernenden Feedback, Nachfragen und Anregungen. Neben ihrem Lernprozess können Lernende hier ebenfalls die Erstellung ihres E-Portfolios reflektieren. Die Kombination von E-Portfolio und Blog ermöglicht es Lernenden, sich ihrer informellen Lernprozesse bewusst zu werden, diese gezielt zu reflektieren, zu visualisieren und zu dokumentieren. Im Sinne des lebenslangen Lernens bilden

Literatur |

- Bundesagentur für Arbeit, 2010: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2010/Presse-10-056.html (07.11.2010)
- BMW, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): Wissensmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen und öffentlicher Verwaltung. Ein Leitfaden. Innovationspolitik, Informationsgesellschaft, Telekommunikation. Berlin 2007
- Bocij, P./Chaffey, D./Hickie, S./Greasley, A.: Business Information Systems. Technology, Development & Management for the E-Business. 3. Aufl. Harlow/New York 2006
- Endres, W. (Hrsg.): Das Portfolio in der Unterrichtspraxis. Präsentations-, Lernweg- und Bewerbungsportfolio. Weinheim 2008

Abb. 1: Prozess zur Erstellung eines E-Portfolios



Fortsetzung Literatur |
 Hilzensauer, W./Schaffert, S./Prokoph, M./Ulrich, M./Wieden-Bischof, D.: The E-Portfolio Method with Open Source Tools. Fullpaper for the 2nd Thematic Conference "Lifelong Learning – Portfolio and Open Content", Katowice, Poland, 12.-14.10.2007. Online abrufbar unter: [http://www.eu-ripides.net/home/files/pl_katowice/fullpaper/Bischof.pdf\(o8.11.2010\)](http://www.eu-ripides.net/home/files/pl_katowice/fullpaper/Bischof.pdf(o8.11.2010))
 Nakhosteen, C. B.: Technisches Erfahrungswissen in industriellen Produktionsprozessen. Aachen 2009
 Neuweg, G. H.: Könnerschaft und implizites Wissen: Zur lehrertheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis. Internat. Hochschulschriften, Bd. 311. Münster 1999
 Neß, H.: Bedingungen für Vergleichsstandards einer Validierung informellen Lernens in Bildung und Beruf. In: Brodowski, M. et al. (Hrsg.): Informelles Lernen und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Beiträge aus Theorie und Praxis. Opladen 2009

sie so eine ganzheitlich orientierte Lern- und Kompetenzbiografie ab. Mit dieser können die Lernenden potenziellen Arbeitgebern ihr Profil umfassend darstellen.

Einblick in persönliche Entwicklung

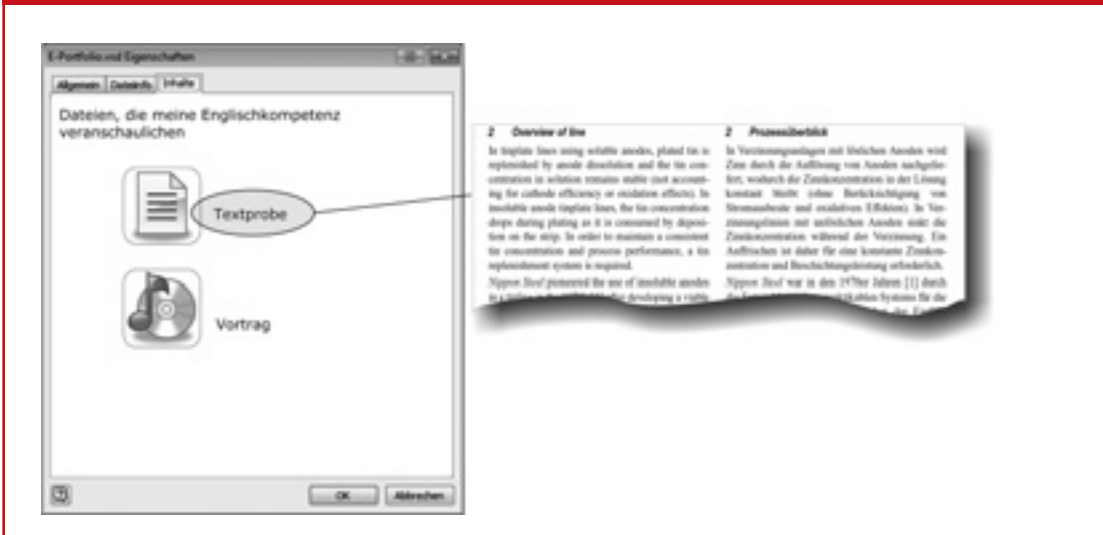
In Deutschland sind rund 2.945.000 gemeldete Personen ohne Beschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010), von denen viele als gering oder unpassend qualifiziert gelten (vgl. Neß 2009). Auf der anderen Seite zählt Deutschland aufgrund seiner hoch qualifizierten Arbeitskräfte noch zu den attraktivsten Wirtschaftsstandorten der Welt. Dieser Widerspruch löst sich bei näherer Betrachtung auf, denn die als bildungsarm bezeichneten Betroffenen können in zwei Gruppen eingeteilt werden; in diejenigen, die über keine Zertifikate ihrer Qualifikationen verfügen und solche, die tatsächlich unter Kompetenzarmut leiden (vgl. Neß 2009). In diesem Zusammenhang ist es also umso wichtiger, dass Beschäftigte informell erworbenes Wissen dokumentieren und Personalverantwortliche dieses erkennen und würdigen. Durch Verfahren zur Nachqualifizierung und Kompetenzerkennung kann die Wirtschaft außerdem ihren Fachkräftebedarf decken, um somit die Produktion von Gütern und Dienstleistungen im internationalen Vergleich auf hohem Niveau zu sichern.

E-Portfolios können in diesem Kontext als Instrument zur Darstellung von Lernprozessen und besonderen Fähigkeiten dienen, die nicht auf formalem Weg

erworben wurden. Sogenannte Bewerbungsportfolios bieten einen tieferen Einblick in den persönlichen Entwicklungsgang eines Bewerbers (vgl. Endres 2008) als konventionelle Bewerbungen bestehend aus einem Anschreiben, einem Lebenslauf und diversen Zeugnissen und Zertifikaten. Welche Inhalte für ein E-Portfolio zur Bewerbung relevant sind, ist abhängig von der zu besetzenden Stelle und der sich bewerbenden Person. Sucht ein international agierendes Unternehmen beispielsweise einen Maschinenbauingenieur für die eigene Konstruktionsabteilung, so sollten die Bewerberinnen und Bewerber neben ihren Abschlusszeugnissen auch die Dokumentation informeller Wissensinhalte in das Portfolio einpflegen. Die Beschreibung gesammelter, berufsbezogener Erfahrungen im Rahmen von studentischen Nebentätigkeiten kann dabei für den zukünftigen Job ebenso wichtig sein wie die während des Studiums erworbenen Soft Skills. Die Reflexion durchgeführter Projekte kann Personalverantwortlichen Auskunft über die Fähigkeit der bewerbenden Person zur teamorientierten Arbeit geben.

In vielen Fällen werden die für Konstruktionsaufgaben notwendigen CAD-Kenntnisse (computer-aided design, computergestütztes Zeichnen) nicht auf formelle Weise durch teure Seminare erworben, sodass auch kein anerkanntes Teilnahmezertifikat vorgelegt werden kann. Die Kenntnisse werden vielfach durch Ausprobieren, mithilfe von Lernprogrammen, durch Fragestellungen bei Freunden oder in Foren erlangt und vertieft. Über diese Art von Wissensaneignung

Abb. 2: Textprobe zur Dokumentation von Sprachkompetenz; Verlinkung zu einem Audiodokument



Fortsetzung Literatur |

Nieuwenhuis, L. F.

M./Woerkom, M. v.: Goal

Rationalities as a Frame-

work for Evaluating the

Learning Potential of the

Workplace. In: Human

Resource Development

Review. 6 (2007) 1, March

Onstenk, J.: Learning in

Work Teams as a Tool for

Innovation. In: Wieringen, F.

v./Attwell, G.: Vocational

and Adult Education in

Europe. Dordrecht/Bos-

ton/London 1999

Overwien, B.: Informelles

Lernen in der internationa-

len Diskussion. Online

abrufbar unter:

[http://www.informelles-](http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/dateien/Informelles_Lernen/Texte/Overwien_2007.pdf)

[lernen.de/fileadmin/dateie](http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/dateien/Informelles_Lernen/Texte/Overwien_2007.pdf)

[n/Informelles_Lernen/Texte](http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/dateien/Informelles_Lernen/Texte/Overwien_2007.pdf)

[/Overwien_2007.pdf](http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/dateien/Informelles_Lernen/Texte/Overwien_2007.pdf)

(07.11.2010)

Röll, M.: Knowledge Blogs.

Persönliche Weblogs im In-

tranet als Werkzeuge im

Wissensmanagement. In:

Picot, A./Fischer, T. (Hrsg.):

Weblogs professionell.

Grundlagen, Konzepte und

Praxis im unternehmeri-

schcn Umfeld. Heidelberg

2006.

Stegemann, A.: Informelles

Lernen. Identifizierung,

Bewertung und Anerken-

nung informell erworbener

Kompetenzen. Hamburg

2008

gen gibt es keinen offiziellen Beleg. Mithilfe von E-Portfolios lassen sich diese Kompetenzen dennoch darstellen. Der Bewerber kann erläutern, wie er zu seinem Wissen gekommen ist und es zum Beispiel durch Links zu dem entsprechenden Forum oder Screenshots des entsprechenden Lernprogramms anschaulich dokumentieren.

Auch Sprachen werden keineswegs immer in Seminaren, die eine erfolgreiche Teilnahme beurkunden, erlernt. Häufig werden sich diese bei Auslandsreisen oder durch das Training mit vorhandener Lernsoftware zu eigen gemacht. Für eine erfolgreiche Kommunikation auf internationaler Ebene ist es unerheblich, auf welchem Weg der Mitarbeiter seine Sprachfähigkeiten erlangt hat. Um diese zur Bewerbung im Rahmen eines E-Portfolios darzulegen, gibt es ebenfalls vielfältige Möglichkeiten. So können neben einer in englischer Sprache verfassten Textprobe – etwa über einen technischen Sachverhalt – auch Audiodateien eingebunden werden, die während eines englischsprachigen Vortrags oder eines Gesprächs aufgezeichnet wurden. Die Kombination beider Dateitypen lässt erkennen, inwieweit die Fremdsprache in Wort und Schrift von dem Bewerber beherrscht wird (vgl. Abbildung 2).

Die Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Form von amtlich ausgestellten Zertifikaten gestaltet sich auch in Zukunft aus

verschiedenen Gründen als äußerst schwierig (vgl. Stegemann 2008). Zum einen wird der Kompetenzbegriff nicht einheitlich verwendet und zum anderen hat informelles Lernen oftmals impliziten Charakter. Um Kompetenzen, die nicht auf formalen Wegen erworben wurden, einschätzen zu können, muss der Kontext, indem sie erworben wurden, ebenfalls berücksichtigt werden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Unternehmen die Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Bewerber ohne amtliche Anerkennung erkennen und würdigen. Für Personalmanager ergeben sich durch Bewerbungen mit E-Portfolios mehrere Vorteile:

- Ganzheitlich orientierte Mitarbeiterbeurteilung (Assessment)
- Mehr Transparenz des individuellen Kompetenzprofils
- Höhere Sicherheit bei der Personalauswahl
- Einstufung in kompetenzgerechte Lohn- und Gehaltsgefüge
- Gezielte Personalentwicklung

E-Portfolios können somit zukünftig eine entscheidende Rolle bei der Personalauswahl für Unternehmen spielen. Sie bieten Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, ihr ganzheitliches Kompetenzprofil darzulegen und entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt zu werden.