

Ruedi Winkler
Fellenbergstrasse 288
8047 Zürich
Tel. 01 493 50 62
Fax 01 493 50 65
Natel 079 638 87 36
mail@ruediwinkler.ch
www.ruediwinkler.ch

Machbarkeits- und Konzeptstudie

zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen im Kanton Zürich

Im Auftrage des

**Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich, Abteilung
Bildungsentwicklung**

Zürich, Ende Juni 2002

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung

I. Teil: Überblick über den Stand in der EU und in der Schweiz

1.1	Einleitung	4
1.1.1	Aufbau der Studie	6
1.1.2	Lernen geschieht auf verschiedene Arten	6
1.1.3	Begriffe	7
1.1.4	Zweck der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen	8
1.1.5	Grundsätze für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen	9
1.1.5.1	Formell und nicht formell erworbene Kompetenzen sind komplementär – nicht gleich, aber gleichwertig	9
1.1.5.2	Ziele und Zielgruppen klar definieren	10
1.1.5.3	Breite Abstützung	10
1.1.5.4	Erkennen der Chancen und Gefahren	10
1.2	Stand der Anerkennung und Validierung in der EU	11
1.3	Entwicklungen in einigen europäischen Ländern	12
1.3.1	Deutschland und Österreich	12
1.3.2	Griechenland, Italien, Spanien und Portugal	13
1.3.3	Grossbritannien	13
1.3.4	Frankreich	14
1.4	Übersicht über Methoden und Instrumente in der EU	14
1.4.1	Fazit bezüglich der Methoden und Instrumente in der EU	17
1.5	Stand der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in der Schweiz	18
1.6	Verfahren und Modelle in der Schweiz	19
1.6.1	Das „Genfer Modell“: Centre de bilan de Genève CEBIG	19
1.6.2	Das „Walliser-Modell“	21
1.6.3	Das Aufnahmeverfahren an der Pädagogischen Hochschule Zürich	22
1.6.4	Bse-Assessmentverfahren für Erwachsenenbildungsfachleute	23
1.6.5	Artikel 41	
1.6.6	Parallèle 41-Centre professionnel du littoral Neuchâtelois	23
1.6.7	Universität Genf: Zugang für Studierende ohne Matur	23

1.7	Übersicht über die Methoden in der Schweiz, die im Einsatz sind	23
1.7.1	Methode Effe	23
1.7.2	Das System CH-Q	24
1.7.3	Association Romandie pour la Reconnaissance des Acquis ARRA	25

II. Teil: Ansätze des Vereins Valida für ein schweizerisches System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

2.1.	Der Verein Valida	26
2.1.1	Träger	26
2.1.2	Grundsätze	27
2.1.3	Ein System – drei Schritte – drei Prozesse	27
2.1.4	Qualitätsanforderungen	29

III. Teil: Zu den konkreten Punkten des Auftrags

3.1.	Vorbemerkung	30
3.2	Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen	30
3.2.1	Integration der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ins bestehende Bildungssystem	30
3.2.2	Schlussfolgerungen	33
3.3	Inhaltliche, strukturelle und finanzielle Bezüge	34
3.3.1	Inhaltliche Bezüge	34
3.3.2	Strukturelle Bezüge	34
3.3.3	Finanzielle Bezüge	35
3.3.4	Schlussfolgerungen	36
3.4	Politische und institutionelle Zuständigkeiten	37
3.5	Bedarf	37
3.6	Nutzen	40
3.7	Modelle	41
3.8	Zu erfüllende Voraussetzungen (Rahmenbedingungen)	43
3.9	Finanzen	45
3.10	Akteure	46

3.11	Trägerschaft	48
3.12	Verfahren	49
3.13	Qualitätskriterien	50
3.14	Methoden und Instrumente	51
3.15	Modulsystem	51
3.16	EU	52

IV. Teil Empfehlungen

4.1	Empfehlungen für die nächsten Schritte	53
4.1.1	Ziele	53
4.1.2	Grundlagen für die Empfehlungen	53
4.2	Die nächsten Schritte	56
4.2.2	Trägerschaft für Projekte für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen	56
4.2.3	Projekt Gesundheitswesen	59
4.2.4	Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen als Aufgabe der Berufsberatung	60

Anmerkungen zum Schluss

Anhang

Begriffe
Literaturliste
Szenarien

Zusammenfassung

Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist ein sehr junges Fachgebiet. Bjørnåvold¹ braucht deshalb den Ausdruck „**Experimentierstadium**“. Es gibt kein anerkanntes theoretisches Fundament. Das Fachgebiet ist sowohl in Bildungsfachkreisen wie auch in der Wirtschaft und Politik wenig bekannt. Das ist an sich erstaunlich, weisen doch Studien seit längerem regelmässig darauf hin, dass rund zwei Drittel der Kompetenzen der Menschen nicht formell erworben werden.

Das 1995 erschienene Weissbuch der EU „Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ war der Auslöser einer Welle von Projekten in der EU. Projekte im Rahmen der Programme da Vinci und Sokrates, die zweifellos wichtige Erkenntnisse bringen werden. In der Schweiz gibt es ebenfalls Ansätze für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen, wobei diese in der Romandie und z.T. im Tessin weiter gediehen sind als in der Deutschschweiz. Die laufenden und die zukünftigen Projekte und die zukünftigen müssen immer auch als **Quelle wichtiger Erkenntnisse** verstanden werden, damit sich allmählich ein anerkanntes System entwickeln kann. Diese Studie stützt sich auf die vom Verein Valida entwickelten Ansätze für ein solches Gesamtsystem.

Dabei haben einige Punkte Priorität. Projekte sollten, wenn immer möglich, **wissenschaftlich begleitet und evaluiert** werden. Die Resultate dieser Begleitung und Evaluation sind öffentlich zugänglich zu machen. Es ist unabdingbar, dass die **Ziele und die Zielgruppen** für jedes Projekt klar definiert sind. Aus den bisherigen Erfahrungen geht bereits deutlich hervor, dass die Anforderungen an Verfahren, Methoden und Instrumente sehr unterschiedlich sind, je nach den angestrebten Zielen und je nach der gewählten Zielgruppe.

Es besteht eine Vielzahl von Verfahren, Methoden und Instrumenten. In diesem Bereich befinden wir uns offensichtlich noch in der **Entwicklungs- und noch weniger in der Selektionsphase**. Auch aus diesem Grunde ist die wissenschaftliche Begleitung der Projekte wichtig.

Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist eine interdisziplinäre Aufgabe. Sie ist auf das Wissen und die Erfahrung aus Bildung, Berufsberatung, Wirtschaft und Wissenschaft sowie der Berufsverbände angewiesen. Mit zu dieser interdisziplinären Aufgabe gehört die Erkenntnis, dass die Systeme der formell und der nicht formell erworbenen Kompetenzen nebeneinander bestehen, schon heute. Das formelle System ist hochentwickelt und überaus bekannt. Das System des nicht formellen Kompetenzerwerbs jedoch ist weitgehend unbekannt. Trotzdem: **die beiden Systeme sind komplementär**, sie stellen zwei Arten dar, wie jemand zu Kompetenzen kommen kann. Es besteht hoher Entwicklungsbedarf für ein System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.

Das System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen **wirkt ermutigend** auf die Menschen, die es beanspruchen. Es befasst sich mit den vorhandenen Kompetenzen und macht sie sichtbar. Das schafft Selbstvertrauen, konkretes Wissen über das eigene Können und Ermutigung, sich weiteres anzueignen. Auch hier ergänzen sich die beiden Systeme. Anerkannte nicht formell erworbene Kompetenzen können sehr wohl ermutigen, sich weitere auch auf dem formellen Wege anzueignen.

¹ Bjørnåvold, „Lernen sichtbar machen“, S.190

Der Auftrag verlangte eine Machbarkeits- und Konzeptstudie. Der erste Teil gibt einen Überblick über den Stand in Europa und der Schweiz, der zweite stellt die in den Gremien des Vereins Valida entwickelten Schritte zu einem System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen dar. Der dritte Teil behandelt die konkreten Fragen des Auftrags und im vierten sind die Empfehlungen zu finden. Diese sind, aufgrund des Auftrags für eine Machbarkeitsstudie und aufgrund der Gesamtsituation pragmatisch. Sie halten sich an die oben skizzierte Ausgangslage. Sie empfehlen als nächsten Schritt ein Projekt für 200 Personen ohne beruflichen Abschluss. Ein weiteres Projekt soll die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Fähigkeiten zum Erwerb des eidgenössischen Fähigkeitsausweises vorantreiben. Träger der beiden Projekte soll eine zu gründende breit abgestützte Trägerschaft sein. Die gesetzlichen Verankerung im Einführungsgesetz über die Berufsbildung soll angestrebt werden. Der Umbruch im Bildungsbereich des Gesundheitswesens soll auch die Verankerung der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen im Gesundheitsbereich bringen. Die Berufsberatung des Kantons Zürich hat zudem bereits einen Auftrag in diesem Bereich erteilt.

I. Teil

Überblick über den Stand in der EU und in der Schweiz

1.1 Einleitung

1.1.1 Aufbau der Studie

Der 1. Teil dieser Arbeit soll einen Einblick in die Problematik der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen und einen Überblick über den Stand in der EU und in der Schweiz sowie über die angewandten Verfahren, Methoden und Instrumente geben. Im 2. Teil wird die Grundstruktur zu einem schweizerischen System für die Anerkennung und Validierung gemäss Entwürfen des Vereins Valida vorgestellt. Im 3. Teil werden die konkreten Punkte des Auftrags behandelt und der 4. Teil beinhaltet die Empfehlungen. In dieser Studie steht die Berufsbildung im Zentrum. Die grundsätzlichen Überlegungen treffen jedoch die meisten auf das ganze Bildungssystem zu.

1.1.2 Lernen geschieht auf verschiedene Arten

Der Gegenstand dieser Konzept- und Machbarkeitsstudie betrifft ein noch junges Fachgebiet und ist noch in der Entwicklungsphase. Selbst in den Ländern, die sich in Europa am längsten damit beschäftigen und am fortgeschrittensten sind, wie z.B. Grossbritannien und Frankreich, ist die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen verglichen mit der formellen Bildung ein Entwicklungsgebiet. Dies obwohl der Mensch bei weitem nicht nur in der Schule und in Kursen lernt. Er lernt auch wenn er arbeitet, in der Freizeit, in der Familie, in Vereinen, in der Politik usw. Gemäss verschiedenen Untersuchungen werden mehr als zwei Drittel der Kompetenzen nicht formell, d.h. bei Aktivitäten, die nicht auf das Lernen ausgerichtet sind, erworben².

Gelernt wurde schon immer bei fast allen Gelegenheiten. Aber die Schlagworte lebenslanges Lernen und Wissensgesellschaft sind erst in jüngeren Jahren fast omnipräsent geworden. Die Gründe liegen einerseits beim raschen Wandel der Wirtschaft, der immer auch ein Wandel der Anforderungen an die arbeitenden Menschen ist, und andererseits bei der technologischen Entwicklung, der komplexeren Arbeitswelt, der stärkeren Wissensabhängigkeit der Arbeitsprozesse und der weltweiten Vernetzung. Die starke Gewichtung des vor allem auch raschen Lernens unterstreicht noch die Bedeutung des Lernens beim konkreten Tun, dem nicht formellen Lernen. Trotzdem wird die Wahrnehmung der meisten Leute klar vom formellen Lernen dominiert. Zusätzlich fand und findet in der Schweiz trotz dem dualen Berufsbildungssystem eine eigentliche Pädagogisierung der Berufsbildung und in jüngerer Zeit auch der Weiterbildung statt³.

Die ersten Schritte in Richtung Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen wurden durch Brüche im Leben von Menschen provoziert. Sie wurde zum Beispiel in den vierziger Jahren in den Vereinigten Staaten aktuell, als viele Soldaten aus dem Kriege

² Vgl. u.a. „Arbeitsprozessintegriertes Lernen, Matthias Rohr (Hrsg), 2002

³ Vgl. NZZ vom 18.6.02 „Pädagogisierung als Erfolgsgeschichte“

heimkehrten. Ein Nachholen der formellen Ausbildung war nicht mehr möglich, eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt hatte jedoch aus individuellen, gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Gründen hohe Priorität. Herauszufinden, welche Kompetenzen die Soldaten erworben hatten, war deshalb wichtig. Ähnliche Situationen entstanden auch bei starker Einwanderung aus Ländern mit anderer Kultur und Wirtschaft. Es liegt auf der Hand, dass die Diskussion der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen in einer Zeit, in der mehrmalige Brüche im Berufsleben und auch im Privatleben fast aller Menschen zum Normalfall werden, stark an Bedeutung gewinnt. Qualifikationsmuster, die früher nur in wenigen Tätigkeitsbereichen dominierten, werden als trendbestimmend charakterisiert. Das sind Denken in Zusammenhängen, Planungs-, Steuerungs- und Organisationsgeschick, fachliche Flexibilität, Abstraktions- und Konzentrationsvermögen, analytische Qualitäten, Innovationswillen, Wissens- und Handlungskompetenz.

1.1.3 Begriffe

Man kann in das Thema dieser Arbeit nicht einsteigen, ohne einige Begriffe zu definieren. Wie es bei einem jungen Gebiet üblich ist, ist die Begriffsvielfalt gross. Wir halten uns in dieser Arbeit an die Definition im Bericht Wettstein⁴, der im Zusammenhang mit dem Pilotprojekt „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“ erstellt wurde. Dort wird von „nicht formell erworbenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen“ gesprochen. *Wir sprechen hier im ganzen Bericht einheitlich von „nicht formell erworbenen Kompetenzen“.*

Wir unterscheiden grundsätzlich zwei Arten des Lernens: das formelle und das nicht formelle. *Das formelle Lernen ist das Lernen auf ein Ziel hin z.B. um ein Diplom, ein Zertifikat, ein Ausweis oder ein Attest zu erhalten. Das nicht formelle Lernen umfasst das informelle Lernen und das Erfahrungslernen.*

Das informelle Lernen umfasst alles Lernen, das nicht direkt auf einen Abschluss ausgerichtet ist und das Erfahrungslernen umfasst all jenes Lernen, das mit einer Tätigkeit im beruflichen oder ausserberuflichen Bereich verbunden ist.

Tabelle 1: Zuordnung der verwendeten Begriffe

Lernen			
Formelles Lernen (formell erworbene Kompetenzen)	Nicht formelles Lernen (nicht formell erworbene Kompetenzen)		
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Informelles Lernen</td> <td style="width: 50%;">Erfahrungslernen</td> </tr> </table>	Informelles Lernen	Erfahrungslernen
Informelles Lernen	Erfahrungslernen		

Zusammengestellt RWI

1.1.4 Zweck der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen

⁴ „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“ Anerkennung fremder Lernleistungen, Emil Wettstein u.a. Nov. 1999

Untersuchungen zeigen regelmässig, dass die Kompetenzen von Erwachsenen zu über zwei Dritteln auf nicht formellem Weg erworben werden. D.W. Livingstone vom Ontario Institute for Studies in Education an der Universität von Toronto schreibt im Zusammenhang mit einer Untersuchung zum Lernen von Erwachsenen: „In light of this finding, if the crews of our big education und training ships do not increasingly look out for the massive, detectable icebergs of informal learning, many of the programs may sink into Titanic irrelevancy“⁵.

Bei der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen stehen verschiedene Anliegen im Vordergrund. Sie sind in einer Gesellschaft und Wirtschaft, die sich schnell wandelt, die das Wissen schnell veralten lässt bzw. erneuert und in der von den Menschen immer mehr Kompetenzen verlangt werden, unabdingbar. Das formelle Lernen erfolgt unter diesen Rahmenbedingungen oft zu spät und zu schwerfällig. In der Literatur und im Zusammenhang mit konkreten Projekten wird vor allem auf die folgenden Punkte hingewiesen:

- Mehr Chancen für mehr Menschen

Unser Bildungssystem hat neben dem Hauptzweck – zu bilden und auszubilden – auch eine ausgeprägte Selektions- und Ausschlussfunktion. Wer nicht in dieses System passt, hat es schwierig, zu Bildung und Ausbildung zu gelangen und die Chancen jener, die sich im formellen Bildungssystem nicht so gut zurechtfinden, sind schlecht⁶. Dass aber mindestens bezüglich der Berufswelt die Selektion und der Ausschluss eine Gefahr bedeutet, geht daraus hervor, dass die erreichten Schulnoten nichts mit dem späteren beruflichen Erfolg zu tun haben⁷. Die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen fördert somit die Chancengleichheit zwischen jenen, die sich im formellen Bildungssystem gut zurechtfinden und jenen, die ihre Kompetenzen leichter auf dem nicht formellen Weg erwerben.

- Bessere Nutzung des vorhandenen Potenzials

Da die Chance, eine bestimmte Stelle zu erhalten sowie auch das persönliche Ansehen nach wie vor stark von formell anerkannten Diplomen, Titeln usw. abhängt, haben heute unter Leuten mit gleichen Kompetenzen jene einen klaren Vorteil, die diese formell erworben und entsprechend anerkannt haben. Die nicht formell erworbenen Kompetenzen haben einen gewaltigen Wettbewerbsnachteil, solange sie nicht in der gleichen Art anerkannt und validiert werden können. Damit bleibt auch viel Potenzial schlechter oder nicht genutzt, als es möglich wäre. Eine Tatsache, die in einer Zeit, in der die Qualifikation der Menschen eine entscheidende Rolle für die einzelnen Personen, die Firmen und auch den Standort Schweiz spielt, nicht akzeptabel ist.

- Höhere Motivation

Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist keine blosse Standortbestimmung oder nur eine Bestandesaufnahme. Sie ist Teil eines dynamischen Prozesses einer Person, in dem die Motivation sowohl für das formelle Lernen, aber auch

⁵ D.W. Livingstone, Exploring the icebergs of adult learning: Findings of the first canadian survey of informal learning practices

⁶ vgl. Warum Erwachsene (nicht) lernen, Regula Schröder-Naef, Verlag Rüegger, 1997

⁷ vgl. u.a. Schuler, H., Noten und Studien- und Berufserfolg, 1998

für die Anwendung und Verbesserung der vorhandenen Kompetenzen zunimmt⁸. Berücksichtigt man den zentralen Stellenwert der Motivation sowohl bei der Arbeit wie beim Lernen, dann wird deutlich, wie zentral die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen für die einzelnen, wie auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft ist.

- Erhöhtes Selbstbewusstsein und Ermutigung

Wer weiss, was sie oder er kann, ist selbstbewusster, traut sich mehr zu, plant bewusster weitere Schritte und führt sie auch eher aus. Die meisten Menschen wissen verhältnismässig ungenau Auskunft über ihre wirklichen Stärken. Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist ein System, das vorhandene Kompetenzen sichtbar macht. Das hat eine sehr ermutigende, zukunftsgerichtete Dynamik in sich, die das Selbstvertrauen stärkt. In vielen Projekten im Zusammenhang mit der Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen, wurde festgestellt, dass es Synergien gibt zwischen der Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen und dem formellen Lernen.

- Transparenz

Das Gelernte soll sichtbar werden, ungeachtet, bei welcher Gelegenheit und auf welche Art es gelernt wurde. Transparenz über die vorhandenen Kompetenzen sind sowohl für die betroffenen Personen wie auch für die Arbeitgeber eigentlich unverzichtbar.

- Effizienz

Es sollen nicht Lernleistungen, die informell schon erbracht wurden, noch einmal formell erbracht werden müssen. Solange das Erlangen einer Qualifikation anhand nicht formell erworbener Kompetenzen schwieriger ist als anhand formell erworbener, werden Doppelspurigkeiten und damit ungerechtfertigter Aufwand, Kosten und verbaute Chancen in Kauf genommen.

- Wissenstransfer

Die Frage des Transfers des formell erworbenen Wissens gewinnt im Zusammenhang mit den raschen Änderungen bei der Technologie und in der Arbeitswelt an Bedeutung. Auch im Zusammenhang mit der Tendenz bei der Bildung von inputgesteuerten zu outputgesteuerten Systemen überzugehen, gewinnt die Frage des Transfers an Gewicht.

1.1.5 Grundsätze für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

1.1.5.1 Formell und nicht formell erworbene Kompetenzen sind komplementär – nicht gleich, aber gleichwertig

Kompetenzen der gleichen Art sind gleichwertig zu behandeln, unabhängig davon, wie sie erworben wurden. Formell und nicht formell erworbene Kompetenzen stehen in einem

⁸ vgl. Michel Joras, Le Bilan de Competences, Ed. Presses Universitaires de France, 1995

Abhängigkeitsverhältnis zueinander. Die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen kann ermutigende und aktivierende Wirkungen für das formelle Lernen haben⁹. Die Bewertung muss jedoch nach unterschiedlichen Methoden erfolgen.

1.1.5.2 Ziele und Zielgruppen klar definieren

Die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist ohne Zweifel komplex. Von dieser Seite droht ihr auch die grösste Gefahr. Damit sie den ihrer Bedeutung entsprechenden Stellenwert erhält, muss sie auf der praxisrelevanten Ebene geklärt werden. D.h. die Ziele und die Zielgruppen müssen immer klar definiert sein und die Anerkennung und Validierung muss so erfolgen, wie sie dem Umfeld entspricht, in dem die Kompetenzen erworben wurden. Es muss sichergestellt sein, dass nicht die Verfahren und Methoden eine Hürde bauen, die es den Betroffenen verunmöglicht, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen. Die Anforderungen und Ansprüche an die Methode und den Prozess können sehr unterschiedlich sein, je nachdem, welche Ziele angestrebt werden und für welche Zielgruppe sie bestimmt sind. Es braucht z.B. angepasste Methoden und Prozesse je nachdem, ob die Zielgruppe Akademikerinnen und Akademiker, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Facharbeiterinnen und Facharbeiter, Ungelernte oder wenig Sprachgewandte ist.

1.1.5.3 Breite Abstützung

Das System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist auf eine Zusammenarbeit all jener Bereiche angewiesen, in denen Kompetenzen nicht formell erworben werden können. Es handelt sich um ein wenig bekanntes Gebiet, das vor allem auch der Unterstützung der Unternehmen, der Gewerkschaften, der Berufsverbände, der öffentlichen Hand und der Bildungsfachleute bedarf.

1.1.5.4 Erkennen von Chancen und Gefahren

Der Aufbau eines Systems für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist anspruchsvoll. Den Chancen stehen auch Gefahren gegenüber, die beachtet werden müssen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über mögliche Chancen und Gefahren beim Aufbau eines Systems zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.

Tabelle 2: Chancen und Gefahren beim Aufbau eines Systems für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

Chancen	Gefahren
Transparenz über die effektiv vorhandenen Kompetenzen von Personen	Man will nicht formell Gelerntes mit den gleichen Methoden messen wie formell Gelerntes
Bessere Chancen für Personen, denen nicht formelles Lernen besser liegt.	Es wird ein Konkurrenzverhältnis aufgebaut zwischen formellem und nicht formellem Lernen

⁹ vgl. Michel Joras, Le Bilan de Competences, Ed. Presses Universitaires de France, 1995

<p>Vermeiden von „doppeltem Lernen“, d.h. Personen müssen nicht mehr Dinge formell lernen, die sie bereits können, weil sie nur so zu einer formellen Anerkennung kommen können.</p> <p>Das nicht formelle Lernen erhält den ihm gebührenden Platz neben dem formellen Lernen.</p> <p>Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen fördert das Selbstvertrauen und kann zum formellen Lernen ermutigen.</p> <p>Lernen kommt weg vom Zwangs- und Schulbankimage.</p> <p>Effektive Stärken einer Person kommen besser zu Geltung.</p> <p>Durch das Bekanntwerden der „versteckten“ Kompetenzen können diese auch genutzt, gezielt eingesetzt und gefördert werden.</p>	<p>Dem nicht formell Gelernten wird ein tieferer Status verliehen als dem formell Gelernten.</p> <p>Das auf formelles Lernen ausgerichtete Bildungssystem will nicht formelles Lernen „tief halten“.</p> <p>Interessenkonflikte der formell ausbildenden Personen und Institutionen werden nicht akzeptiert bzw. nicht berücksichtigt.</p> <p>Abwehrreflex des Bildungssystems gegen das Unbekannte.</p> <p>Perfektionismus bei den Anerkennungs- und Validierungsverfahren für nicht formell erworbene Kompetenzen und hoher Preis verhindert den Zugang.</p> <p>Höhere Anforderungen an den Nachweis nicht formell erworbener Kompetenzen als an den Nachweis formell erworbener.</p> <p>Zu wenig sorgfältige Einführung der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.</p> <p>Zu wenig Miteinbezug der beruflichen Praxis und der Unternehmen in den Anerkennungsprozess.</p>
--	---

Zusammengestellt RWI

1.2 Stand der Anerkennung und Validierung in der EU

Im November 1995 verabschiedete die europäische Kommission das Weissbuch zur beruflichen und allgemeinen Bildung mit dem Titel „Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“. In diesem Weissbuch werden von der „Einführung neuer Formen der Validation von Kompetenzen“ mehrere positive Auswirkungen erwartet u.a. eine erhöhte Nachfrage nach allgemeiner und beruflicher Bildung.

Das Weissbuch enthält keine konkreten Pläne, wie der persönliche Kompetenzausweis eingeführt werden soll. Im Anschluss an das Weissbuch legte die Kommission ein Dokument mit dem Titel „Europäische Methode für die Akkreditierung fachlicher und beruflicher Kompetenzen“ vor, in dem als Ziel die Einführung einer europäischen Methode

für die Akkreditierung fachlicher und beruflicher Kompetenzen (European Skills Accreditations System –ESAS) in den kommenden Jahren formuliert wurde. Das vorgeschlagene System beruhte auf einer relativ genauen Festlegung der Wissens- und Fähigkeitsbereiche und liess wenig Raum für nationale oder kulturelle Eigenheiten. Angestrebt wurde die Schaffung eines von allen Mitgliedstaaten anerkannten Systems, damit der persönliche Kompetenzausweis sich zu einem europäischen Instrument entwickeln könne. Dem einzelnen sollte damit die Möglichkeit geboten werden, seine Kompetenzen in ganz Europa nachweisen und einsetzen zu können. Gemäss Jens Bjørnåvold, Verfasser des Buches „Lernen sichtbar machen“, richtet sich das Augenmerk des Projekts „sehr stark auf die Entwicklung von Software und Telematiknetzen“. Die politischen, institutionellen und sozialen Voraussetzungen für die Methode wurden fast überhaupt nicht diskutiert. Gemäss dem gleichen Autor bemüht sich die Kommission derzeit, die qualitative Verbesserung der Tests und die Erprobung und Erstellung von Benutzerleitfäden sicherzustellen. Es werde allerdings eingeräumt, dass Gesellschaft und Wirtschaft mit dem neuen Ansatz erst noch bekannt gemacht werden müssten. Der Autor stellt etwas resigniert fest, dass der Kontrast zwischen den ursprünglichen Visionen des Weissbuchs von 1995 und dem Bericht des Jahres 2000 über die zu seiner Umsetzung ergriffenen Initiativen weit auseinander liegen und etwas enttäuschend erscheinen. Die konkretesten Massnahmen auf dem Weg zu einem persönlichen Kompetenzausweis bilden die 18 verschiedenen Projekte, von denen 10 im Rahmen des Programms Leonardo Da Vinci und 8 im Rahmen des Sokrates-Programms an „automatischen Bewertungstests“ arbeiten.

1.3 Entwicklungen in einigen europäischen Ländern

Vorerst ist festzuhalten, dass es (noch) keinen gemeinsamen europäischen Ansatz zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen gibt. Das Vorgehen und die Methoden sind stark national geprägt. Hingegen ist ein gemeinsames Bestreben festzustellen, vor allem die berufliche Bildung von input-orientierten in Output- und leistungsorientierte Systeme umzuwandeln. In diesem Zusammenhang kommt der Anerkennung und Validierung des nicht formellen Lernens wie selbstverständlich eine grosse Bedeutung zu. Das nicht formelle Lernen ist in einem gewissen Sinne die reinste Form eines output-, bzw. kompetenzorientierten Bildungssystems. Vor allem in Ländern, wie Grossbritannien und Finnland wird denn auch betont, dass Kompetenzen entscheidend sind und nicht die Frage, wie und wo sie erworben wurden.

1.3.1 Deutschland und Österreich

Hier hat die duale Berufsbildung eine äusserst starke Stellung. Erst in den letzten Jahren hat man begonnen, sich mit der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formell erworbener Fähigkeiten zu beschäftigen. Dies steht insbesondere im Zusammenhang mit dem Bedarf, von der stark dual geprägten Erstausbildung zu einer Öffnung im Sinne des lebenslangen Lernens zu kommen. In beiden Ländern ist die Bildung stark strukturiert und reglementiert und hat eine wesentliche Funktion bezüglich der Zuordnung von Funktionen in der Arbeitswelt und Möglichkeiten beim Zugang zu Weiterbildungen. In jüngerer Zeit entstanden einzelne Projekte und die Länder beteiligen sich auch an den Projekten Da Vinci, ADAB und Sokrates der EU. In beiden Ländern steckt jedoch die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Fähigkeiten noch in der Anfangsphase.

1.3.2 Griechenland, Italien, Spanien und Portugal

In diesen Ländern ist im Gegensatz zu den beiden Ländern Österreich und Deutschland das Berufsbildungssystem wenig entwickelt. Vor allem diesem Umstand ist es zu verdanken, dass die Anerkennung nicht formeller Lernleistungen eine wesentlich stärkere Stellung hat. In den Mittelmeerländern Griechenland, Italien, Spanien und Portugal wurden in den letzten Jahren verschiedene Projekte dafür initiiert. Einen wesentlichen Effekt hatten hier die von der EU finanzierten Projekte und Programme. Im Zentrum dieser Programme standen als Hauptzielgruppen die Frauen, Langzeitarbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer. Es herrscht eine grosse Vielfalt an Methoden und Instrumenten zur Ermittlung und Bewertung von nicht formell erworbenen Kompetenzen. Diese stützen sich im wesentlichen auf drei Ansätze:

- Einigermassen strukturierte persönliche Gespräche, bei denen vor allem die Aussagen der betreffenden Person zählen;
- Selbsteinschätzung der persönlichen Eigenschaften unter Einsatz von ad-hoc-Instrumenten;
- Selbsteinschätzung durch Gruppenübungen

Die verschiedenen Projekte und Programme haben grundsätzlich die Schwäche, dass sie zu wenig in einen Gesamtrahmen, zumindest pro Land, hineingestellt sind und sich deshalb zum Teil ungesteuert und unkoordiniert entwickeln. Die Projekte und Programme bilden jedoch eine wichtige Quelle der Erfahrung mit der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formeller Kompetenzen.

1.3.3 Grossbritannien

Das Ende der 80er Jahre eingeführte modular aufgebaute und sehr flexible Modell „National Vocational Qualifications NVQ“ wird als „das am klarsten und deutlichsten ausgeprägte Beispiel eines kompetenz- und leistungsbezogenen outputorientierten Berufsbildungssystem“¹⁰ bezeichnet und hat auch auf andere europäische Länder einen wesentlichen Einfluss ausgeübt. Das System ist an sich für alle Arten des Lernens offen und orientiert sich stark am erfahrungsgestützten Lernen am Arbeitsplatz. 1991 wurde ein System zur Bewertung der nicht formell erworbenen Kompetenzen eingeführt. Hauptziele waren die formelle Anerkennung möglichst aller Kompetenzen, sowie das Erhöhen der Zahl derer, die eine formelle Bestätigung ihrer Kompetenzen haben. Kernstück der Methode ist ein Portfolio, dessen Form jedoch nicht vorgegeben ist. Dann folgt die Bewertung, die zu einer vollen oder teilweisen Anrechnung für einen formellen Abschluss führen kann. Die Erfahrungen zeigen, dass für die Akzeptanz eines solchen Systems der Miteinbezug der Wirtschaft sehr wichtig ist. Bei der Bewertung entstand im Laufe der Jahre eine Dynamik der Perfektion, die zu umfangreichen und komplexen Abhandlungen führte. Nach Bjørnåvold zeigte sich, dass „Die Messung von Kompetenzen vor allem eine Frage der Festlegung von Bezugspunkten ist und weniger eine Frage der Instrumente und Werkzeuge.“

¹⁰ vgl. Bjørnåvold „lernen sichtbar machen“

1.3.4 Frankreich

Frankreich gilt als das europäische Land, das im Bereich der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen am weitesten fortgeschritten ist. 1985 wurde mit einem Gesetz ein System der Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen eingeführt. Als Instrument wurde die Kompetenzenbilanz (bilan de competences) eingeführt. 1991 wurde ein Gesetz erlassen, das den Beschäftigten einen Anspruch auf einen Bilanzierungsurlaub von 24 Stunden oder drei Tagen gibt. Das 1992 geschaffene Gesetz über die Validierung von durch Berufserfahrungen erworbenen Kompetenzen steht in direktem Bezug zu den national geltenden Regeln für Diplome und Zeugnisse. Damit ist die Gleichwertigkeit formell und nicht formell erworbener Kompetenzen rechtlich anerkannt. Die Kompetenzenbilanz ist als Instrument nicht unbestritten. Insbesondere wird bemängelt, dass sie zu wenig zielgerichtet sei, sowie die Gefahr verstärke, auf formaler Ebene stecken zu bleiben und zu wenig spezifisch sei. 1998 wurde ein Projekt gestartet mit dem Ziel, ein System und eine Methodik zu entwickeln, die klärt, was eine Person in einer Arbeitssituation zu tun in der Lage ist, unabhängig von der Ausbildung. Beteiligt waren 15 lokale Industrie- und Handelskammern und 24 Unternehmen. Der Hauptakzent für die Zertifizierung liegt bei den Nachweisen aus der Arbeitsumgebung der Betriebe. Es handelt sich klar um einen „bottom-up-Ansatz“. Die Erfahrung zeigt, dass trotzdem immer wieder ähnliche Nachweise erbracht werden. Was darauf hinweist, dass in verschiedensten Arbeitssituationen immer wieder ähnliche Kompetenzen gebraucht bzw. benötigt werden.

1.4 Übersicht über Methoden und Instrumente in der EU

In der EU gab es in den Neunzigerjahren verschiedene Initiativen um die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen anzugehen. 1993 bis 1995 lief das Projekt „Portfolio“ mit dem Ziel mittels eines standardisierten Lebenslaufes den Arbeitgebern in den EU-Ländern die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber zu erleichtern. 1995 erschien das Weissbuch „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“. Das Ziel war, mittels eines persönlichen Kompetenznachweises eine vollständige Zusammenstellung der formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen zu erhalten. Mit den in der Folge des Weissbuches im Rahmen der Programme Leonardo da Vinci und Sokrates initiierten und finanzierten Projekte verlieh die EU vielen Ländern wichtige Impulse für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.

Anhand des Kompetenznachweises kommen auch deutlich die Grenzen einer gemeinsamen EU-Politik, auch im Bereich der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen, zur Geltung. Im Weissbuch heisst es: „Zweck dieser Aktion ist es nicht, in Europa einen einheitlichen Ausweis einzuführen. Es geht vielmehr darum, zur Entwicklung derartiger Instrumente beizutragen, damit nach und nach gemeinsame Anforderungen, auch berufsübergreifender Art, festgelegt werden können“¹¹.

Viel anderes blieb auch kaum festzuhalten, ist doch die Bildungs- und Berufsbildungspolitik in der EU Sache der Mitgliedländer, vorderhand ist eine Harmonisierung der Gesetze und Rechtsvorschriften im Bildungsbereich nicht

¹¹ Weissbuch, S. 59

vorgesehen¹². Ein Jahr nach dem Weissbuch legte die EU ein Dokument mit dem Titel „Europäische Methode für die Akkreditierung fachlicher und beruflicher Kompetenzen“ vor. Als Ziel wurde dort erklärt, „dass es jeder Person möglich sein sollte, anhand des persönlichen Kompetenzausweises ihre Kompetenzen validieren zu lassen.“ Dazu sei es nötig, dass die Definition einer Reihe von (fachübergreifenden) Kernwissensbereichen, beruflichen/fachlichen Wissensbereichen und Schlüsselqualifikationen“ vorgenommen würden. Und weiter „Diese Berichte müssen klar definiert und in zusammenhängende Grundeinheiten unterteilt werden, die nach Schwierigkeitsgrad eingestuft sind.“ Auf diese Weise, so der Autor, müsste die Bewertung eines Wissensbereichs von der niedrigsten bis zur höchsten Stufe möglich sein¹³. Zur Umsetzung sollte für die Bewertung und Validierung von Kompetenzen eine Reihe von benutzerfreundlichen Validierungs-Softwarepaketen geschaffen werden, die durch ein Telematiknetz (Internet) an einen zentralen Server angeschlossen wären. Bei Bedarf müssten sie auch interaktive Prüfungen möglich machen sowie die Ergebnisse verarbeiten und die Kompetenzen validieren können¹⁴.

Dass es sich nicht nur um ein technisches und fachliches Problem handelt, sondern auch politische, bildungspolitische, gesellschaftliche, institutionelle und soziale Aspekte eine z.T. zentrale Rolle spielen, wird nur am Rande erwähnt. Bjørnåvold führt bezüglich dieser Problematik eine Untersuchung des Tavistock Institutes in London an, das den Auftrag hatte US-amerikanische Erfahrungen mit der „Akkreditierung von Kompetenzen durch automatisierte Ausweise“ zu untersuchen und anhand der Ergebnisse die Machbarkeit der europäischen PSC- und ESAS Vorhaben zu erörtern. Das Ergebnis dieser Arbeit ist, dass die Erfahrungen aus den USA, die den europäischen Gegenstücken in manchen Aspekten weit voraus sind, jedoch nur zum Teil direkt übertragbar sind auf den europäischen Kontext. Nach Tavistock sind die Haupthindernisse nicht im technischen Bereich zu finden. Die geplante Einführung eines persönlichen Kompetenzausweises (PSC) und einer europäischen Akkreditierungsmethode (ESAS) werde kaum auf grössere technische Probleme stossen, hingegen werde die grösste Herausforderung in der „soziokulturellen Kontextualisierung“ derartiger Systeme liegen. Auf Deutsch: die sozialen, kulturellen, institutionellen und gesellschaftlichen Unterschiede bilden viel grössere Hindernisse als die technische Realisierungsproblematik.

Tabelle 3: Überblick über Methoden und Instrumente in der EU

Methode	Stichworte dazu
Kompetenzenbilanz	Enthält grundsätzlich vier Elemente: 1. Anlass für die Erstellung der Kompetenzenbilanz. 2. Bezeichnen der Kompetenzen im Hinblick auf die angestrebten beruflichen Ziele. 3. Formulierung der beruflichen Ziele. 4. Angaben zu den geplanten Schritten zur Realisierung der beruflichen Ziele.

¹² Bjørnåvold, S 152

¹³ Bjørnåvold, S 154

¹⁴ Automatisierte Bewertung“, vgl. Bjørnåvold, S. 156 ff

Europäisches Sprachenportfolio	<p>Das europäische Sprachenportfolio ermöglicht eine Bestandesaufnahme über die Sprachkenntnisse einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt. Es umfasst drei Teile:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Den Sprachenpass, der einen Überblick gibt über die Sprachkenntnisse. 2. Die Sprachbiografie, die Auskunft gibt über die Geschichte des Sprachenlernens einer Person. 3. Das Dossier, das die Leistungen einer Person in den verschiedenen Sprachen dokumentiert. <p>Neben der Standortbestimmung hat das Sprachenportfolio auch den Zweck, zum Sprachenlernen zu animieren.</p>
Bildungspass/Qualifizierungspass	Wurde 1974 in Deutschland eingeführt. Sollte formell und nicht formell erworbene Kompetenzen darstellen. Wurde nie ein Erfolg und wieder aufgegeben.
Portfolio mit „Fähigkeitsprüfung“	In Italien in Erprobung befindliche Methode, wobei die „Fähigkeitsprüfung“ nach Regionen unterschiedlich und noch umstritten ist.
Portfolio mit „Erfahrungspunkten“	Idee in Italien, die Erfahrungspunkte wären eine Form der Bewertung der Erfahrungen.
Kombination „berufliche Interviews“ und „berufliche Qualifikationstests“	Sie dienen in Spanien zur Erstellung von Berufs- und Kompetenzprofilen als Grundlage für die Berufsberatung und die Selbsteinschätzung.
Beruflicher Befähigungsausweis	Ist in Spanien und Portugal auf zwei Wegen zu erlangen: Auf dem Ausbildungsweg und dem „Arbeitserfahrungsweg“.
Dreistufiges Verfahren in Portugal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antragsverfahren und Vorermittlung von Fähigkeiten mittels Überblick über formell und nicht formell erworbene Kompetenzen. 2. Bewertung mittels Lebenslauf, Fachinterview und Prüfungstest. 3. Zertifizierung: Ausstellung eines beruflichen Befähigungsausweises.
Berufsausweis für einen bestimmten Beruf	Praxis für eine bestimmte Zeit in einem Beruf plus Ablegen einer schriftlichen Prüfung.
„Bottom-up-Ansätze“ in den südlichen Ländern	Ihr Merkmal ist, dass sie sehr unterschiedlich und auf die Interessen spezifischer Gruppen (wie z.B. Arbeitslose, Frauen, junge Schulabbrecher) ausgerichtet sind. Charakteristisch sind die folgenden Merkmale: strukturierte persönliche Gespräche, Selbsteinschätzung unter Einsatz von Ad-hoc-Instrumenten,

	Selbsteinschätzung durch Gruppenübungen.
Bewertung am Arbeitsplatz und schriftliche/mündliche Befragung	Methode im Rahmen des nationalen Systems „beruflicher Qualifikationsrichtlinien“ in Finnland um sich beruflich bewerten zu lassen.
Unterstützung und Vernetzung der Prüfenden sicherstellen	Projekt ALVAR in Finnland, das davon ausgeht, dass der beste Garant für die Qualität der Bewertung der nicht formell erworbenen Kompetenzen die Ausbildung und Vernetzung der Prüfenden im System sei.
IT-Programm SWIT in Schweden	Kombination von Interviews, hoch formalisierten Tests und persönlichem Gespräch.
NVQ (National Vocational Qualification) bzw. APL (Accreditation of Prior Learning) in Grossbritannien, Irland und Niederlande	Klar outputorientiertes System mit folgenden Schritten: 1. Information über das Verfahren 2. Zusammenstellung eines Portfolios mit Bestätigung durch die Arbeitgeber 3. Bewertung
Irische Version des APL	Mit den folgenden Schritten: 1. Prüfung der Kompetenzen 2. Formelle Dokumentation der geltend gemachten Kompetenzen des Kandidaten 3. Prüfende beurteilen, welche Anforderungen erfüllt sind.
Modell Niederlande	Es umfasst fünf Schritte: 1. Kriterienbezogenes Interview 2. Evaluierung von Arbeitserfahrungen 3. Beobachtung des Arbeitsablaufs und/oder -ergebnisses 4. kriterienbezogenes Interview 5. Ergebnisbewertung.

Zusammengestellt RWI

Im Rahmen der beiden Programme Leonardo-da-Vinci (10) und Sokrates (8) laufen gemäss Bjørnåvold 18 Projekte. Als Methode steht die „automatisierte Bewertung“ im Vordergrund.

1.4.1 Fazit bezüglich Methoden und Instrumente in der EU

Die Bestandesaufnahme in der EU und der Schweiz bezüglich der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ergibt für die Praxis im wesentlichen folgende Erkenntnisse:

1. Aus der in der jüngsten Zeit in der EU ausgelösten Dynamik (u.a. durch die da Vinci und Leonardo- Programme) ist zu schliessen, dass hoher Bedarf nach Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen besteht. Als Auslöser für diese Dynamik werden meistens das lebenslange Lernen, die Notwendigkeit, rasch vor Ort zu lernen („das formelle Lernen

kommt immer zu spät“) und die zunehmende Nachfrage nach höher Qualifizierten genannt.

2. Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist ein noch wenig gefestigtes Gebiet. Insbesondere gibt es zwar eine Vielfalt von Methoden und Instrumenten aber es mangelt an solchen, die wissenschaftlich sorgfältig evaluiert und anerkannt sind.
3. Die Notwendigkeit Möglichkeiten und Systeme für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist in den meisten EU-Ländern erkannt und es gibt eine verwirrende Vielfalt an Projekten und ersten Schritten.
4. Ein modular aufgebautes Bildungssystem ist für die Anerkennung und Validierung von nicht formell erworbenen Kompetenzen nicht absolute Voraussetzung, aber sehr erleichternd.
5. Bei der Auswahl der Verfahren, Methoden und Instrumenten zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen kommt der Klarheit der angestrebten Ziele, der klaren Definition der Zielgruppen und der Beachtung der kulturellen, gesellschaftlichen („soziokultureller Kontext“), wirtschaftlichen und geographischen Rahmenbedingungen entscheidende Bedeutung zu.

1.5 Stand der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in der Schweiz

In der Schweiz steckt die Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen noch tief in den Kinderschuhen (wie in Deutschland und Österreich auch). Dabei gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen der deutschen Schweiz und der Romandie und teilweise dem Tessin die z.T. bereits gesetzliche Grundlagen und entsprechende Institutionen kennen.

Gesamtschweizerisch fehlen Rahmenbedingungen, die für das Bildungswesen, interessierte Institutionen und die Kantone leitend und wegweisend sein könnten. Nach in Kraft treten des Berufsbildungsgesetzes wird voraussichtlich beim Bund eine gesetzliche Grundlage bestehen zur Förderung der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen. Im November 2001 wurde von in diesem Bereich engagierten Organisationen der Verein Valida gegründet, der zum Ziel hat, ein schweizerisches System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen zu schaffen (vgl. weiter hinten).

1.6 Verfahren und Modelle in der Schweiz

1.6.1 Das « Genfer-Modell » : Centre de bilan de Genève CEBIG

Das CEBIG gibt es seit 1993 und wurde mit dem Ziel gegründet, mittels Kompetenzbilanzen die nicht formell erworbenen Kompetenzen nachweisen zu können.

Tabelle 4: Die verschiedenen Arten von Kompetenzbilanzen beim CEBIG

Typus der Kompetenzbilanz	Zielgruppe	Ziele
Berufliche Eingliederungsbilanz	Beim kantonalen Arbeitsamt eingeschriebene Arbeitslose	Erleichtern der beruflichen Eingliederung durch eine Bewertung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen
Laufbahnbilanz	Personen in einem Arbeitsverhältnis	Erarbeiten eines Projekts zur beruflichen Weiterentwicklung
Ressourcenklärungsbilanz	Angestellte von Unternehmen, Institutionen und Organisationen ungeachtet ihrer Stellung	Erleichtern der beruflichen Mobilität innerhalb oder ausserhalb eines Unternehmens
Qualifikationsbilanz	Personen, die einen eidg. Fähigkeitsausweis gemäss Art. 41 des Berufsbildungsgesetzes erwerben möchten	Entwickeln eines Plans für die Weiterbildung basierend auf einer Analyse der vorhandenen Kompetenzen; Evaluieren der Voraussetzungen um das geplante Ziel zu erreichen
Bilanz zur Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen	Alle Personen, die seit mindestens einem Jahr im Kanton Genf arbeiten	Konkretes Benennen der nicht formell erworbenen Kompetenzen; sich die Berechtigung verschaffen für eine Weiterbildung oder ein Diplom (Gleichwertigkeitsnachweis)

Gemäss Website CEBIG, www.cebig.ch

Tabelle 5: Die Methode des CEBIG

Etappe	Inhalt
1. Etappe	Information über Inhalt und Ablauf des Prozesses
2. Etappe	Erfassen der beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen, der Fertigkeiten, der Motivation, der Interessen, der Werthaltungen
3. Etappe	Analysieren der Fertigkeiten, der transferierbaren Kompetenzen, des Wissens, des Know-hows und der Lebenshaltung, der Interessen, der Motivation und der Werthaltungen
4. Etappe	Beurteilen seiner Persönlichkeit, der erworbenen Kompetenzen, der Misserfolge, Niveau der Kompetenzen, Realisierungschancen der Pläne, Misserfolge und Höhepunkte, Lücken und Schwächen und die Grenzen
5. Etappe	Erarbeiten eines Eingliederungsprojektes, der neuen beruflichen Interessensgebiete, eines Weiterbildungsprogramms, eines Neuorientierungsprogramms und eines Aktionsplans und festlegen des geplanten Beschäftigungsplanes

Gemäss Broschüre: Le Bilan de Compétences, herausgegeben vom CEBIG

- Arbeitsweise

Das CEBIG arbeitet mit einem erfahrenen, interdisziplinären Team aus Ausbilderinnen und Ausbildnern, Psychologinnen und Psychologen und Spezialistinnen und Spezialisten für die Kompetenzbilanzierung, mit auf die Analyse ausgerichteten Methoden und Instrumenten, wie Softwareprogrammen, Interviews, Gesprächen, Fragebogen.

- Organisation

Das CEBIG ist als Verein organisiert („Association de bilan Genève“) und wird vom Kanton Genf, gestützt auf das Weiterbildungsgesetz für Erwachsene „Loi sur la formation continue adultes“ vom 18.5.2000, subventioniert. Die Gründungsmitglieder des Vereins sind der Kanton Genf, vertreten durch das Département de l’Instruction Publique und das Département de l’Economie, de l’Emploi et des affaires Extérieures, den Gewerkschaftsbund und den Arbeitgeberverband. Das CEBIG arbeitet sehr eng mit Experten aus den verschiedensten Branchen und Berufen, mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern und Berufsverbänden zusammen.

Seit Januar 2000 führt das Berufsberatungs- und das Berufsbildungsamt des Kantons Genf unter Zustimmung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie ein Pilotprojekt für die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen für Erwachsene mit Berufserfahrung durch. Bei diesem Pilotprojekt geht es um den Erwerb des eidg. Fähigkeitsausweises für Maurer, Zahnarztassistenten und für die Hauswirtschaft.

Das CEBIG realisiert jedes Jahr rund 800 Kompetenzenbilanzen.

1.6.2 Das „Walliser-Modell“

Im Zusammenhang mit dem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit zu Beginn der Neunzigerjahre wurde unter der Verantwortung des Centre d'information et d'Orientation CIO zusammen mit andern mit der Arbeitslosigkeit beschäftigten Ämtern die „Ateliers de reconnaissance et validation d'acquis“ RAVA aufgebaut. 1997 erliess der Regierungsrat des Kantons Wallis ein Reglement „Règlement sur la reconnaissance et la validation d'acquis“. Dieses Reglement hält u.a. fest, dass sich die RAVA an drei Personenkreise richtet:

- Sie haben berufliche Erfahrung und Kompetenzen, für die sie keinen offiziellen Ausweis besitzen.
- Sie sind daran, sich in einen neuen beruflichen Bereich zu orientieren, der nicht dem gelernten Beruf entspricht.
- Sie wünschen eine offizielle Bestätigung für Kompetenzen in einem Bereich, der nicht dem entspricht, für den sie bereits einen Titel, ein Diplom oder ein Zertifikat haben.

Es ist möglich, sich im Rahmen von Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes einen Teil der vorhandenen Kompetenzen offiziell anerkennen zu lassen.

Die Grundlagen des Vorgehens beruhen auf:

- Dem Chancenmodell von Jacques Limoges
- Auf Grundlagen gemäss Emmy E. Werner bezüglich des Verständnisses der Spielregeln, des Selbstvertrauens und der Möglichkeiten sich mit andern zusammenzutun
- Dem Portfolio von Ginette Robin und Marthe Sansregret¹⁵

Tabelle 6: Die konkreten Schritte des „Walliser-Modells“

Schritte	Inhalt
1. Schritt	Erfassung früherer Lernleistungen in kollektiven Workshops und auf individuellem Weg
2. Schritt	Erarbeiten eines Portfolios der vorhandenen Kompetenzen
3. Schritt	Suchen eines vom betreffenden Berufsverband anerkannten Unternehmens für ein Evaluations-Praktikum
4. Schritt	Einmonatiges, individuell konzipiertes Evaluations-Praktikum in diesem Unternehmen
5. Schritt	Aushändigen einer offiziellen Bestätigung der erworbenen Lernleistungen. Diese wird unterschrieben von einer Vertretung des Berufsverbandes und der Firma

Gemäss internem Papier Schläfli/Schräder-Naef, 2000

¹⁵ EFFE (Hrsg.), Kompetenzen, 2001

Das Spezielle am „Walliser-Modell“ ist das Evaluations-Praktikum, mit dem Ziel, in der Praxis bestimmte Kompetenzen zu beobachten und zu überprüfen, die dann vom betreffenden Berufsverband und der Firma in einer Bestätigung festgehalten werden.

1.6.3 Aufnahmeverfahren für Bewerberinnen und Bewerber ohne gymnasiale Maturität an die Pädagogische Hochschule Zürich PHZ

Seit diesem Jahr können Interessentinnen und Interessenten ohne Matura in einem Aufnahmeverfahren den Zugang zur Pädagogischen Hochschule in Zürich erlangen. Dieses Aufnahmeverfahren umfasst eine Prüfung der fachlichen Kompetenzen und ein Assessmentverfahren für die „überfachlichen Kompetenzen“ wie Wissenserwerb, Selbstreflexion, Kommunikation, Kooperation und Präsentation.

Die Voraussetzungen für die Zulassung zum Aufnahmeverfahren sind im Reglement so umschrieben: „Die PHZ stellt in einer standardisierten Abklärung auf Grund der Vorleistungen für Bewerberinnen und Bewerber mit einem Diplom einer dreijährigen Diplommittelschule, einer Handelsdiplommittelschule oder einer Berufsmittelschule fest, in welchen Fächern eine Prüfung abzulegen ist. Für Bewerberinnen und Bewerber mit einer anerkannten dreijährigen Berufslehre und mindestens dreijähriger Berufserfahrung wird individuell abgeklärt, in welchen Fächern sie eine Aufnahmeprüfung abzulegen haben. Dies gilt ebenso für Bewerberinnen und Bewerber mit einer anderen, aber gleichwertigen Vorbildung.“

1.6.4 Bse – Assessmentverfahren für Erwachsenenbildungsfachleute

Das Assessmentverfahren gibt Personen, die schon seit Jahren qualifizierte Arbeit in der Erwachsenenbildung leisten, die Möglichkeit nachzuweisen, dass sie über mindestens die gleichen Qualifikationen verfügen wie diplomierte Erwachsenenbildungsfachleute.

Das Assessmentverfahren besteht aus verschiedenen Elementen:

Im Einstiegs-Assessment werden die Kandidatinnen und Kandidaten über das Ziel und den Ablauf des Assessmentverfahrens orientiert. Im *ersten Teil* werden die Kandidatinnen und Kandidaten anhand der Portfoliomethode dabei unterstützt, ihr persönliches Dossier zu erstellen. Im *zweiten Teil* wird das persönliche Dossier von einer Expertin oder einem Experten im Sinne einer Standortbestimmung geprüft und in einem Einzelgespräch werden die Kandidatinnen oder Kandidaten beraten, ob sie sich dem Assessmentverfahren unterziehen sollen bzw. welche Elemente ihnen dazu noch fehlen und wie sie diese noch erbringen können.

Darauf wird ein persönliches Dossier erstellt, es folgen zwei Berichte aus Bildungsprojekten und eine thematische Arbeit. Das Schluss-Seminar dient der Beurteilung von Kompetenzen, die aus dem schriftlichen Material nicht hervorgehen, wie Selbst- und Sozialkompetenz, Interaktionsfähigkeit und Projektmanagement. Bis zum Abschluss sind 30 Stunden Supervision bzw. 15 Stunden Supervision und 20 Stunden institutionalisierte Intervention nachzuweisen.

1.6.5 Artikel 41

Artikel 41 des geltenden Berufsbildungsgesetzes vom 19.4.79 erlaubt „mündigen“ Personen ohne Lehrabschluss diesen nachzuholen, wenn sie „mindestens anderthalbmal so lang im Beruf gearbeitet haben, als die vorgeschriebene Lehrzeit beträgt.“ An den Berufsschulen werden separate Ausbildungsgänge angeboten, die sich nach den Besonderheiten der einzelnen Berufe bzw. Berufsgruppen sowie den Vorkenntnissen der Interessierten richten. Die Zulassung zur Ausbildung erfolgt über eine Zulassungsprüfung. Zu deren Vorbereitung bieten die Berufsverbände Vorbereitungskurse an, die z.T. den Vorkenntnissen der Teilnehmenden angepasst werden können. Anschliessend erfolgt die Hauptausbildung von in der Regel einem Jahr. Die Anerkennung der nicht formellen Kompetenzen kommt einerseits durch die Zulassung zur Zulassungsprüfung und andererseits durch die verkürzte Ausbildungszeit zum Ausdruck.

1.6.6 Parallèle 41-Centre professionnel du littoral Neuchâtelois

Es handelt sich um ein Projekt des Kantons Neuenburg. „Parallèle 41“ ist eine Variante des Artikels 41 und ist modular aufgebaut. Berufserfahrung wird anerkannt und kann zur Befreiung des Besuchs des entsprechenden Moduls führen.

1.6.7 Universität Genf: Zugang für Studierende ohne Matura

An der Fakultät für Psychologie und Erziehungswissenschaften können an der Universität Genf seit rund 20 Jahren auch Studierende ohne Matura zugelassen werden. Sie müssen mindestens drei Jahre Berufserfahrung nachweisen und ein Dossier vorweisen, das über die bisherige Ausbildung, die Berufserfahrung und die Beweggründe für das Studium Auskunft gibt.

Die Berücksichtigung bereits erworbener Kompetenzen kann bei verschiedensten Lehrgängen und Institutionen zu einem teilweisen Dispens führen. Meistens besteht jedoch keine offizielle Regelung, die Verfahren werden individuell durchgeführt und sie sind für die Gesuchstellenden wenig transparent.

1.7 Übersicht über Methoden, die in der Schweiz im Einsatz sind

1.7.1 Methode der Effe

Effe ist eine Institution in Biel, welche sich mit der Bildung und der Erwerbsarbeit von Frauen beschäftigt. Zwischen 1992 bis 1993 übernahm Effe die kanadischen Methoden zur Kompetenzenbilanzierung von Mathe Sansregret und Ginette Robin. 1994 wird die Methode der Kompetenzenbilanzierung ins Effe-Programm aufgenommen.¹⁶ Effe nimmt heute nicht mehr nur Frauen als Kandidatinnen auf. Auch erwerbslose Männer haben die Möglichkeit eine Kompetenzenbilanz zu erstellen. zu lassen. Der Prozess verläuft immer in Gruppen, deren Zusammensetzung sorgfältig geklärt wird.

¹⁶ Vgl. Effe 2001, S. 117.

- Das Instrument

Als Instrument für die Kompetenzenbilanzierung empfiehlt Effe den Gebrauch des Ordners „Portfolio personnel de compétences“ der von der ARRA (Association romande pour la reconnaissance des acquis, vgl. weiter unten). Grundsätzlich ist aber auch das Qualifikationsbuch CH-Q geeignet.

- Drei Phasen

Tabelle 6: Die drei Phasen der Kompetenzbilanzierung bei Effe

Phase 1	Vorarbeit: Motivation klären, Standortbestimmung
Phase 2	Eigentlicher Bilanzierungsprozess
Phase 3	Folgearbeit, in der Regel ein konkretes Projekt entwickelt wird

Aus: Kompetenzenbilanzierung von Susana Garcia

1.7. 2 Das System CH-Q

Das System CH-Q und die Methode Effe beruhen auf dem gleichen Prinzip, im Vorgehen wie auch beim verwendeten Instrument gibt es Unterschiede.

- Ziele

Der Verein Gesellschaft CH-Q will

- die Weiterentwicklung im Beruf und die berufliche Flexibilität und Mobilität fördern,
- die Spuren des Werdegangs sichern,
- das persönliche und berufliche Potenzial sichtbar machen,
- Grundlagen für die Laufbahnentwicklung schaffen und
- das Selbstbewusstsein stärken.

- Zweck

Er will Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen aus allen Lebensbereichen vollständig erfassen und zu einem persönlichen Profil zusammenfassen.

- Methode

Das Vorgehen ist im Qualifikationsbuch festgelegt. Es kann auf verschiedene Weisen durchgearbeitet werden, im Selbstverfahren, in gesteuerten Lernprozessen oder unter Anleitung einer Fachperson.

- Das Instrument

Das Qualifikationsbuch ist ein in zwei Teile gegliedertes Portfolio. Der erste Teil ist eine Arbeitsanleitung, die ins Instrument und die Methode einführt; der zweite Teil ist ein Ordner, in dem alle vorhandenen Unterlagen über Werdegang, Aus- und Weiterbildung, Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit usw. systematisch eingeordnet werden.

- Drei Phasen

Tabelle 7: Die drei Phasen des CH-Q Prozesses

Phase	Um was geht es?
1. Erfassen: Werdegang – Spuren sichern	Wie sehen die Etappen meiner Aus- und Weiterbildung, meiner Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit aus? Was habe ich bisher gemacht? Welche wesentlichen Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt, welche Kompetenzen habe ich dabei erworben?
2. Beurteilen: Potenzial – Leistungen sichtbar machen	Welche Aufgaben oder Tätigkeiten habe ich erfüllt? Was habe ich erreicht? Welche Fähigkeiten habe ich entwickelt, welche Kompetenzen erworben? Wie schätze ich meine Arbeitserfüllung ein?
3. Sichern: Persönliches Profil – Stärken gezielt darstellen	Wie kann ich meine aktuellen Fähigkeiten, Kernkompetenzen und Qualifikationen zielgerichtet darstellen? Wie gestalte ich mein persönliches Profil?

Nach: Schweizerisches Qualifikationsbuch CH-Q

- Einsatz in der Praxis

Das Schweizerische Qualifikationsbuch CH-Q findet an Schulen und in Betrieben praktische Anwendung. Im Kanton Tessin ist es in den Berufsschulen offiziell eingeführt, ebenso an der kaufmännischen Berufsschule in Weinfelden. Es findet auch in der Aus- und Weiterbildung des Roten Kreuzes Anwendung. Die Siemens Landis & Stäfa in Zug setzt es seit einigen Jahren erfolgreich in der Lehrlingsausbildung sowie im Rahmen von Förderungsmassnahmen von Mitarbeitenden und Führungspersonen ein.

1.7.3 Association Romandie pour la Reconnaissance des Acquis ARRA

Das Vorgehen der ARRA steht jenem der Effe recht nahe. Die ARRA hat den Ordner „Portfolio personnel de compétences“ entwickelt und verwendet diesen als Instrument

- Die Methode

Tabelle 8: Die vier Schritte der ARRA

Schritte	Inhalt
1. Schritt	Formulierung der persönlichen Ziele Vergewissern, dass der gewählte Weg den persönlichen Bedürfnissen entspricht
2. Schritt	Zusammenstellen der Erfahrungen
3. Schritt	Identifizieren und benennen der erworbenen Kompetenzen und Ressourcen vollständig oder ausgewählt Nachweis erbringen, dass die genannten Kompetenzen und Ressourcen vorhanden sind
4. Schritt	Zusammenbringen der erworbenen Fähigkeiten und der Ressourcen zu Kompetenzen Konkrete Bezeichnung der Kompetenzen

Aus: ARRA: Definition d'un label pour la „Démarche Portfolio-bilan de compétences“

Die Anforderungen an das persönliche Kompetenzenportfolio sind genau beschrieben und die Mindestzeiten für das Erstellen sind festgelegt.

Obwohl sich, wie bereits erwähnt, die Methoden Effe, CH-Q und ARRA recht ähnlich sind, kann die Methode ARRA als die strukturierteste bezeichnet werden.

II. Teil

Ansätze des Vereins Valida für ein schweizerisches System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

2.1 Der Verein Valida

Am 27.11.2001 wurde in Bern der Verein Valida gegründet.

2.1.1 Träger

Träger des Vereins sind die CORTAB (Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan), die ARRA (Association romande pour la reconnaissance des acquis), der Verein Gesellschaft CH-Q und die Abteilung für Berufsbildung des Kantons Tessin. Der Verein hat zur Zeit weder einen offiziellen Auftrag des Bundes, noch wird er von diesem unterstützt. Der Bund, bzw. das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie lässt jedoch insbesondere im Zusammenhang mit dem Aufbau der modularen Weiterbildung keinen Zweifel daran, dass es Institutionen für die Anerkennung und Validierung nicht formeller Kompetenzen und es dafür auch nationale Rahmenbedingungen und eine nationale Koordination braucht.

Der Zweckartikel der Statuten von Valida lautet wie folgt:

1. Valida schafft und entwickelt ein schweizerisches System zur Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten in Partnerschaft mit allen Instanzen, die sich mit dieser Thematik befassen.
2. Valida entwickelt, fördert und gewährleistet die Qualität im Bereich der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten. Sie ist Garantin für diese Qualität.
3. Valida arbeitet in den verschiedenen Sprachregionen mit den Sozialpartnern, den Berufsverbänden und allen Institutionen, die sich mit der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten befassen zusammen.
4. Valida arbeitet mit den internationalen Instanzen zusammen, die sich mit der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten befassen.

Der Verein definiert zur Zeit seine Strategie und Qualitätsnormen. Im folgenden stellen wir die Vorstellungen des Vereins Valida aufgrund der bisherigen Diskussionen im Vorstand vor.

2.1.2 Grundsätze

Ein bestehendes Arbeitspapier zur Strategie und den Grundsätzen beinhaltet die folgenden Punkte:

- Der Lebenslauf – beruflich und ausserberuflich – jedes Individuums führt zu einer Vielzahl von Gelegenheiten zum nicht formellen Erwerb von Kompetenzen, die auch zur Verbesserung der sozialen und gesellschaftlichen Stellung führen. Die nicht formell erworbenen Kompetenzen können definiert werden als die Gesamtheit des effektiv Erlernten ausserhalb von Ausbildungsinstitutionen und dem formellen Lernen. Sie beruhen auf dauerhaften Lerneffekten, die auf Erkennen und Handeln beruhen. Diese sind an die praktischen Erfahrungen sowohl beruflicher wie ausserberuflicher Art einer Person geknüpft.
- Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen findet ihren Ausdruck in einer Politik, deren Priorität bei der beruflichen Mobilität, der Laufbahnentwicklung, der Wiedereingliederung und dem lebenslangen Lernen liegt.
- Jede Person hat das Recht auf die Anerkennung und Validierung seiner nicht formell erworbenen Kompetenzen. Der Bund, die Kantone, die Berufsverbände und die Bildungsinstitutionen sind aufgefordert, ein System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen aufzubauen.

2.1.3 Ein System – drei Schritte – drei Prozesse

Das von Valida vertretene schweizerische System zur Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen beruht auf den folgenden drei Arten der Anerkennung:

- Die persönliche Anerkennung

Die persönliche Anerkennung stellt den Prozess dar, durch den eine Person ihre nicht formell erworbenen Kompetenzen erfasst und sich dessen bewusst wird. Es erlaubt einer Person, sich ein besseres Bild von sich selbst zu machen und ermöglicht ihr, sich neu zu orientieren und neue Projekte zu entwickeln. Dieser erste Schritt führt zu einer Selbstevaluation. Im Allgemeinen erfolgt diese durch die Erstellung eines Portfolios der nicht formell erworbenen Kompetenzen

- Die institutionelle Anerkennung

Die institutionelle Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist der Prozess, der dazu führt, dass eine offizielle Instanz (Berufsverband, Arbeitsamt, Berufsbildungs- und Bildungsinstitute, Berufsberatung usw.) einer Person attestiert, dass sie bestimmte Lernleistungen in bestimmten Bereichen nachgewiesen hat. Diese Anerkennung beruht auf dem Resultat der Selbstevaluation, die durch eine Fremdevaluation ergänzt wurde. Sie führt in der Regel zu einem Attest für bestimmte Qualifikationen oder Kompetenzen. Die Modalitäten der institutionellen Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen sind durch Richtlinien oder ein Reglement geregelt.

- Die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

Die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist ein offizieller Akt, der den Zusammenhang herstellt zwischen den nicht formell erworbenen Kompetenzen und den Anforderungen, die Voraussetzung für eine bestimmte Zertifizierung sind. Ziel dieses Aktes ist es, einer Person zu Teilen oder ganz ein Diplom, einen Ausweis, ein Zertifikat oder ein Attest ausschliesslich aufgrund der nicht formell erworbenen Kompetenzen zuzuerkennen. Aus Kompetenzen werden so Qualifikationen. Die Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen wird unter der Kontrolle und der direkten Verantwortung der Instanz durchgeführt, die für die Ausstellung des Diploms, Ausweises oder Zertifikats verantwortlich ist (Bund, Kantone, Berufsverbände). Die Validierung führt direkt zur Erlangung eines Ausweises, Diploms oder Zertifikats oder eines Teils davon. Im System Valida geht der Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen immer die institutionelle Anerkennung voraus. Die Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen muss auf einem Gesetz, einer Verordnung und/oder einem Reglement beruhen.

Tabelle 9: Die drei Schritte von Valida

Schritte	Was?	Wer?	Wozu?
1.	<p>Persönliche Anerkennung</p> <p>Erfassen und Bewusstwerden der persönlichen Kompetenzen</p> <p>Selbstevaluation</p>	Person	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Entwicklung - Grundlage für Berufsberatung - Weiterbildung - Laufbahnplanung - Stellensuche - Neueinstieg ins Berufsleben - Wiedereinstieg ins Berufsleben - Wiedereingliederung Erwerbsloser
2.	<p>Institutionelle Anerkennung</p> <p>Fremdevaluation</p>	<p>Unternehmen</p> <p>Ausbildungsinstitution</p> <p>Berufsverband</p> <p>Arbeitsamt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transparenz über die Kompetenzen - Weiterbildungsplanung - Laufbahnplanung - Berufliche Qualifikation - Berufliche Mobilität - Wiedereingliederung
3.	<p>Validierung</p> <p>Zertifizierung</p>	<p>Bund</p> <p>Kantone</p> <p>Berufsverbände</p>	<p>Erlangen eines Diploms, Ausweises, Zertifikats oder Attests.</p> <p>Aus Kompetenzen werden Qualifikationen</p>

Valida

2.1.4 Qualitätsanforderungen

Wichtiger Teil eines solchen Systems ist die Qualität.

Aufgrund der bisherigen Vorarbeiten von Valida dürften sich diese Qualitätsanforderungen u.a. auf die folgenden Kriterien beziehen:

- Die Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit die Teilnehmenden ihre Kompetenzen eigenständig definieren und nutzen können (sich ihrer Kompetenzen bewusst werden).
- Das Vorgehen muss den spezifischen Bedürfnissen der Teilnehmenden entsprechen.
- Prozess und Methoden müssen transparent sein.

- Das Vorgehen der durchführenden Organisation muss überprüfbar sein.
- Es müssen ausgebildete Fachleute zum Einsatz kommen.
- Die Organisation muss sich über ein Qualitätsmanagement ausweisen.

III. Teil

Zu den konkreten Punkten des Auftrages

3.1 Vorbemerkung

Obwohl die nachfolgenden generellen Ausführungen meistens Gültigkeit für das ganze Bildungssystem haben, bleiben wir bei den konkreten Punkten in Absprache mit der Projektleitung im Rahmen der Berufsbildung. Der Miteinbezug der Hochschulstufe würde den Rahmen dieser Studie sprengen.

Im folgenden sind die im Auftrag gestellten Fragen jeweils in Kursivschrift unmittelbar nach dem Titel aufgeführt.

3.2 Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen

Wie sieht im Zusammenhang mit der Anerkennung und Validierung von nicht formell erworbenen Kompetenzen die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen aus?

3.2.1 Integration der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ins bestehende Bildungssystem

Die von einer Person erworbenen Kompetenzen sind das Resultat eines Lernprozesses. Formelles und nicht formelles Lernen hängen eng zusammen. Die meisten bzw. alle Personen in der Schweiz verdanken ihre Kompetenzen sowohl dem formellen wie dem informellen Lernen. Verschiedene Autoren¹⁷ machen zudem eine Wechselwirkung zwischen dem formellen und nicht formellen Lernen geltend – insbesondere wenn das nicht formelle Lernen anerkannt und validiert wird.

Da die Person, die lernt und dies auch formell bestätigt haben möchte, immer mit beiden Systemen verbunden ist, ist es aus der Sicht der Lernenden sinnvoll und wichtig, dass die Systeme des formellen Lernens und der Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen möglichst nach den gleichen Regeln funktionieren und ins gleiche System eingebettet sind. Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen muss dazu führen, dass die einzelnen Klientinnen und Klienten sich zwischen den beiden Lern- und Anerkennungs- und Validierungssystemen möglichst frei bewegen und so die optimale Kombination auswählen können.

¹⁷ Vgl. u.a. Joras

Das Gleiche gilt aus der Sicht sowohl der fachlich wie hoheitlich Verantwortlichen. Sie kennen die Voraussetzungen, die für den Erwerb der Diplome, Ausweise, Zertifikate oder Atteste, die in ihrem Zuständigkeitsbereich gelten. Bei der Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist dieses Wissen nötig.

Es empfiehlt sich deshalb, das System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen in das bestehende Bildungssystem zu integrieren. Schematisch dargestellt sähe ein solches System wie folgt aus:

Tabelle 9: Schematische Darstellung der Integration der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ins geltende Bildungssystem

<p><u>Qualifikationen durch bestandene Prüfung und/oder anerkannten Gleichwertigkeitsnachweis</u></p> <p>↑</p>

Zusammengestellt gemäss Valida

↑	↑	↑	↑
Validierung	durch Prüfung	durch Gleichwertigkeitsnachweis	Teilweise durch Prüfung, teilweise durch Gleichwertigkeitsnachweis
↑	↑	↑	↑
Erwerb der Kompetenzen	formell	nicht formell	z.T. formell, z.T. nicht formell

Die berufliche Weiterbildung liegt weitgehend in der Kompetenz und im Gestaltungsbereich der Kantone. Geht man vom Ansatz von Valida aus, so lässt sich für die drei Schritte die Situation für die Kantone in bezug auf die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen wie folgt skizzieren:

Schritt 1: Persönliche Anerkennung bzw. Selbstevaluation

Hier geht es um das persönliche Erfassen der nicht formell erworbenen Kompetenzen. Eine Person, die diese erste Etappe machen will, ist an sich frei, die ihr zusagende Methode zu wählen. Allerdings hat sie zu beachten, dass dies im Zusammenhang mit dem zweiten und dritten Schritt von Belang sein kann.

Eine hoheitliche Regelung, sei dies durch den Bund oder den Kanton, ist im Prinzip nicht nötig, wäre jedoch denkbar. Für die Sicherung der Qualität könnte es ratsam erscheinen

lassen, wenn die Anbieter in eine Qualitätskontrolle eingebunden wären indem sie sich z.B. in Sinne von EDUQUA zertifizieren lassen müssten.

Schritt 2: Institutionelle Anerkennung bzw. Fremdevaluation

Grundsätzlich kann eine Institution die Fremdevaluation anbieten und dem Evaluierten dafür eine Bestätigung ausstellen. Das ist dann kein offizielles Dokument, würde aber ohne Zweifel der betreffenden Person z.B. bei der Stellensuche, als Grundlage für einen Weiterbildungsentscheid und bei einem Gesuch um Dispens von bestimmten Teilen einer formellen Weiterbildung eine Wirkung erzielen. Eine Zertifizierung würde jedoch ohne Zweifel den Wert der Bestätigung erhöhen.

Schritt 3: Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen

Mit der Validierung werden aus Kompetenzen Qualifikationen. Für eine Validierung muss der Gleichwertigkeitsnachweis erbracht werden. Im Rahmen der modularen Weiterbildung kann für bestimmte Weiterbildungen bereits heute neben dem formellen Weg auch der Weg über den Gleichwertigkeitsnachweis für einen Teil oder alle Module gewählt werden (vgl. z.B. eidg. Fachausweis für Ausbilderinnen/Ausbilder).

Die nachfolgende Tabelle zeigt schematisch die Integration der nicht formell erworbenen Kompetenzen in die berufliche Weiterbildung.

Tabelle 10: Integration der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen

Berufliche Phase	Art des Kompetenzerwerbs	Abschlüsse	Involvierte Institutionen
Berufliche Tätigkeit und Weiterbildung	Arbeit, Freizeit, Familie, Freiwilligenarbeit, Hobby usw.	Eidgenössischer Fachausweis Mittels Prüfung und/oder Gleichwertigkeitsnachweis	Berufsverbände Qualitätskommissionen Prüfungskommissionen Bildungsinstitutionen Berufsverbände Berufsberatung Arbeitsämter Firmen Anbieter für Nachweis nicht formell erworbener Kompetenzen Modula
Berufslehre	Berufsschule Lehre im Lehrbetrieb	Abschluss Berufslehre durch Prüfung	Lehrbetrieb Berufsschule Berufsverbände Berufsberatung Lehrlingsinspektorat

Zusammengestellt RWI

3.2.2 Schlussfolgerungen

1. Das formelle Bildungssystem und das System der Anerkennung- und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen müssen so aufeinander abgestimmt sein, dass jede Person den für sie optimalen Weg zu den Qualifikationen wählen kann.
2. Folgt man dem System Valida, kann das System schrittweise aufgebaut werden, und die ersten zwei Schritte können vom Kanton an sich in eigener Regie aufgebaut werden. Da jedoch als Ziel immer die Validierung über den Gleichwertigkeitsnachweis sein muss, ist der Aufbau auf diese Ziele auszurichten.

3. Auf der Basis der individuellen Prüfung von Unterlagen von Kandidatinnen und Kandidaten werden bereits heute vielerorts von Fall zu Fall bestimmte nicht formell erworbene Fähigkeiten anerkannt.
4. Im Rahmen der „Richtlinien für die modulare Berufsbildung“ des BBT ist die Anerkennung und Validierung von nicht formell erworbenen Kompetenzen vorgesehen. Weiterbildungen, die die Voraussetzungen erfüllen, können bereits heute den Gleichwertigkeitsnachweis vorsehen und die Validierung durchführen (z.B. eidg. Fachausweis für Ausbilderinnen und Ausbilder).
5. Der Entwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz sieht die Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen vor. Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (voraussichtlich 2004) sind die gesetzlichen Grundlagen auf Bundesebene für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen erfüllt.
6. Eine Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantone im Bereich der Aufgabenteilung lehnt sich mit Vorteil an das bestehende Bildungssystem an. D.h. jene Institutionen und Verbände, die die Verantwortung für die Prüfungen für die formell erworbenen Kompetenzen tragen, übernehmen sie auch für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen. Die Kantone müssen dann in ihrem Zuständigkeitsbereich die nötigen Massnahmen treffen.
7. Die Beurteilung des Gleichwertigkeitsnachweises als Grundlage für die Validierung ist immer durch eine unabhängige Qualitätskommission vorzunehmen. Deren Mitglieder haben in diesem Bereich die vergleichbare Funktion wie Prüfungs-expertinnen und -experten bei formellen Prüfungen.

3.3 Inhaltliche, strukturelle und finanzielle Bezüge

Wie gestalten sich die inhaltlichen, strukturellen und finanziellen Bezüge zum schweizerischen und kantonalzürcherischen Bildungssystem?

3.3.1 Inhaltliche Bezüge

Die Bestrebungen, den nicht formell erworbenen Kompetenzen zur Anerkennung und Validierung zu verhelfen, beruhen auf den folgenden Überlegungen:

- Es gibt keine Rechtfertigung dafür, dass vorhandene Kompetenzen im Berufsleben unterschiedlich behandelt werden, in Abhängigkeit wie sie erworben wurden.
- Es ist ineffizient, entmutigend und teuer, wenn bereits vorhandene Kompetenzen noch „formell erworben“ werden müssen, damit sie anerkannt werden.
- Wer die Menschen ermutigen will, lebenslang zu lernen, muss zuerst einmal das anerkennen, was sie schon können.
- Die Oekonomie erfordert den optimalen Einsatz aller Produktionsfaktoren. Der Faktor Arbeit kann nicht optimal eingesetzt werden, wenn ein wesentlicher Teil der

Kompetenzen weder dem Arbeitgeber noch dem betreffenden Arbeitnehmer bzw. der betreffenden Arbeitnehmerin bekannt ist.

- Auf dem Weg von den Kompetenzen zu den Qualifikationen dürfen keine unnötigen Hindernisse aufgebaut werden.

Beim formellen Bildungssystem sind wir uns längst gewohnt, dass systematisch nach einer Lernphase eine Prüfung kommt, durch deren Bestehen aus den formell erworbenen Kompetenzen Qualifikationen werden. Das Gleiche soll auch bei den nicht formell erworbenen Kompetenzen möglich werden. Hier durch die Anerkennung und Validierung in Form eines Gleichwertigkeitsnachweises. Da das Lernen einerseits formell, andererseits nicht formell geschieht, gibt es auch Mischformen. D. h. es muss möglich sein, ein Diplom, ein Zertifikat, einen Ausweis oder ein Attest zu erwerben, indem man für einen Teil Prüfungen ablegt und für den anderen Teil den Gleichwertigkeitsnachweis erbringt. Das Berufsbildungssystem muss diese Durchlässigkeit bieten.

3.3.2 Strukturelle Bezüge

Das heutige Berufsbildungssystem ist eindeutig auf den formellen Erwerb von Kompetenzen ausgerichtet. Entsprechend ist seine Struktur aufgebaut. Die Struktur folgt der Logik, dass einer Phase des formellen Lernens, d.h. des Erwerbs formeller Kompetenzen ein Abschluss folgt, mittels dem die formell erworbenen Kompetenzen zu Qualifikationen werden. Das gleiche Prinzip gilt beim Erwerb nicht formeller Kompetenzen. Sie werden während einem bestimmten Zeitraum erworben und rufen dann eigentlich nach einer Validierung, d.h. nach einem Abschluss, bei dem aus den Kompetenzen Qualifikationen werden. Das gleiche gilt natürlich auch bei der dritten Variante, wenn ein Teil der Kompetenzen formell und ein Teil nicht formell erworben wird. Um nun den Weg für die Betroffenen möglichst transparent und nachvollziehbar zu machen und um vorhandenes Wissen bei den Verantwortungsträgern für die Abschlüsse zu nutzen, ist es von Vorteil, wenn die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ins System der Anerkennung und Validierung der formell erworbenen Kompetenzen integriert wird. Strukturell tritt an die Stelle einer Prüfungskommission eine unabhängige Qualitätskommission, deren Hauptaufgabe die Formulierung der Qualitätsstandards und die Vornahme der Gleichwertigkeitsbeurteilung ist.

3.3.3 Finanzielle Bezüge

Während beim formellen Erwerb von Kompetenzen die Aus- und Weiterbildung finanziert werden muss, muss beim nicht formellen Erwerb von Kompetenzen nicht der Erwerb finanziert werden, sondern der Nachweis. Eine einfache Form der Selbstevaluation (persönliche Anerkennung) kann an sich praktisch ohne Kosten für Dritte vorgenommen werden, ein entsprechender Kurs kostet zwischen Fr. 250.- und 500.- Die Fremdevaluation (institutionelle Anerkennung) liegt zwischen 800.- und 2'500.-. Das Erstellen einer Kompetenzenbilanz beim Centre de bilan in Genf kostet Fr. 2000.-, womit sämtliche Kosten für das Centre abgedeckt sind. Die Kosten für die Prüfung der Gleichwertigkeit durch eine Qualitätskommission liegen bei rund Fr. 500.-. Die Kosten schwanken selbstverständlich je nach Umfang des zu beurteilenden Gleichwertigkeitsnachweises.

Es steht ausser Zweifel, dass analog zur finanziellen Unterstützung bei der formellen Weiterbildung auch die Anerkennung und Validierung finanziell unterstützt werden muss. Die Unterstützung sollte sich prozentual entsprechen.

Aufgrund des Entwurfs des neuen Berufsbildungsgesetzes soll die Beteiligung des Bundes an der Berufsbildung von heute 16 Prozent auf 25 Prozent angehoben werden. Die Hauptlast wird trotzdem auch in diesem Bereich bei den Kantonen liegen. Eine Bezifferung der Qualifikationseffekte durch die Einführung des Systems der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen und der allfälligen Einsparungen durch weniger „Zweifachausbildungen“ (formelle Ausbildung von Leuten, die die angestrebten Kompetenzen schon besitzen) wäre spekulativ und unterbleibt hier. Dass es diese Effekte aber gibt, ist nicht zu bezweifeln.

3.3.4 Schlussfolgerungen

1. Die Schaffung der Möglichkeit zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist bedeutungsvoll für die Effizienz und die Ermutigung der Betroffenen. Ebenso entscheidend ist sie aus der Sicht des bestmöglichen Einsatzes der vorhandenen Kompetenzen und der optimalen Entfaltung der vorhandenen Potenziale. Die Integration der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen in das bestehende Berufsbildungssystem drängt sich auf.
2. Mit den „Richtlinien für die modulare Berufsbildung“ des BBT besteht eine Grundlage auf Bundesebene um im Rahmen des modularen Systems eine kantonale Struktur für die Anerkennung und Validierung nicht formeller Kompetenzen aufzubauen. Die Verantwortung dafür liegt bei den Kantonen.
3. Die Integration der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in die Struktur des formellen Bildungssystems wäre aus Transparenz- und Synergiegründen sowie aufgrund der notwendigen Koordinationsanforderungen sinnvoll.
4. Die Finanzierung der Kosten wird weiterhin zwischen Bund (zu einem kleinen Teil), Kantonen und Berufsverbänden (über Gebühren der Teilnehmenden an den Verfahren) geteilt werden. Mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes werden allenfalls die Beiträge des Bundes leicht erhöht.
5. Eine Quantifizierung der verschiedenen Effekte durch die Einführung der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist in diesem Rahmen nicht möglich.
6. Da der Anerkennungs- und Validierungsprozess für nicht formell erworbene Kompetenzen Unternehmen bei ihrem Knowledge- bzw. Wissensmanagement entgegenkommen kann, sollte in bestimmten Fällen eine finanzielle Beteiligung von Firmen möglich sein.

3.4 Politische und institutionelle Zuständigkeiten

Wie sollen die politischen und institutionellen Zuständigkeiten aufgeteilt werden?

Grundsätzlich wäre es denkbar, dass z.B. der Bund ein System der Anerkennung und Validierung in eigener Verantwortung und Kompetenz für die ganze Schweiz etablieren würde. Realistisch ist das in der föderalistischen Schweiz an sich nicht und schon gar nicht in einem Bereich, in dem die Berufsverbände so stark involviert sind wie in der Berufsbildung. Es ist deshalb auch unter diesem Aspekt sinnvoll, wenn die Zuständigkeiten für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen jenen des formellen Berufsbildungssystems entsprechen. Das heisst, der Bund setzt die Rahmenbedingungen und hat die Oberaufsicht. Der Vollzug mit einem beträchtlichen Gestaltungsspielraum liegt bei den Kantonen und die Berufsverbände spielen eine tragende Rolle. Diese tragende Rolle der Berufsverbände wird aus sachlicher Sicht dadurch gerechtfertigt, dass die Beurteilung der nicht formell erworbenen Kompetenzen eine gute Kenntnis der Praxis in einem Beruf oder Berufsfeld voraussetzt.

Schlussfolgerungen

1. Aufgrund des bestehenden Berufsbildungsgesetzes wie auch des Entwurfs für das neue bleibt der Kanton der Hauptverantwortliche für den Vollzug.
2. Die Rahmenbedingungen auf Bundesebene sind für das Baukastensystem für die Weiterbildung in den vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie auf den 1.6.2002 in Kraft gesetzten „Richtlinien für die modulare Berufsbildung“ gegeben. Mit der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes wird voraussichtlich ab 2004 eine gesetzliche Grundlage auf Bundesebene für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen bestehen.
3. Es ist bereits heute möglich, einen eidgenössischen Fachausweis ganz oder teilweise über den Gleichwertigkeitsnachweis erwerbbar zu machen (vgl. Fachausweis für Ausbilderinnen und Ausbilder).

3.5 Bedarf

Besteht im Kanton Zürich ein Bedarf/Bedürfnis für die Anerkennung und Validierung informeller Lernleistungen? Bei wem?

Es gibt keine Untersuchung im Kanton Zürich, die Hinweise auf den Bedarf bzw. die Bedürfnisse nach der Anerkennung und Validierung informeller Lernleistungen im Kanton Zürich geben würden. Wie in der gesamten Deutschschweiz ist auch im Kanton Zürich die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen kaum bekannt. Die Gründe dürften ähnlich sein, wie sie für Deutschland und Österreich angeführt werden. Dort wird die erst in jüngerer Zeit aufgenommene Diskussion und die Durchführung von Projekten vor allem auf die starke Stellung der dualen Berufsbildung zurückgeführt. Bekanntlich ist ja die duale Berufsbildung in der Schweiz noch ausgeprägter verankert, als

in den beiden deutschsprachigen Nachbarländern. Deshalb ist nach unserer Ansicht der Schluss auf ähnliche Ursachen vertretbar.

Die modulare Berufsbildung ist im Weiterbildungsbereich bereits weit fortgeschritten. In einer Pilotphase zwischen 1996 und 1998 wurden in der Schweiz Erfahrungen für die berufliche Weiterbildung im Baukastensystem gesammelt. Im Schlussbericht¹⁸ der Projektleitung wird festgestellt: „Die Vorzeichen für die Realisierung des Baukastensystems stehen heute zweifellos gut“. Die seitherige Entwicklung gibt den Autorinnen und Autoren recht, allerdings auch ihrer Feststellung, dass „die operationelle Umsetzung wesentlich schwerer fällt, als das grundsätzliche „Ja“ zu einem neuen System“. Ein modulares Weiterbildungssystem kann seine volle Wirkung nur erzielen, wenn auch die Möglichkeit der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen besteht. Im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz ist die Anerkennung nicht formeller Lernleistungen vorgesehen. Der Gesetzgeber ist offenbar, der Meinung, dass der Bedarf für diesen Bereich nachgewiesen ist.

Wie gesagt, eine Marktstudie für den Bedarf für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist uns nicht bekannt. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Gründen, die klar einen recht hohen Bedarf ausweisen. Die wichtigsten sind im folgenden aufgeführt.

Lebenslanges Lernen

Rhetorisch ist das Schlagwort vom lebenslangen Lernen stark präsent. Kein Zweifel besteht auch, dass lebenslanges Lernen in Form des informellen Lernens mit den zunehmenden Veränderungen in der Wirtschaft und deren Beschleunigung stark zugenommen hat. Wenig verändert hat sich aber die Beteiligung der Bevölkerung am lebenslangen formellen Lernen. Statistiken des Bundesamtes für Informatik und Untersuchungen¹⁹ zeigen, dass die Verteilung bei der formellen Weiterbildung bei Erwachsenen ziemlich konstant geblieben ist: ein Drittel bildet sich regelmässig, ein Drittel gelegentlich und ein Drittel nicht weiter. Da sich diese Untersuchungen nur auf das formelle Lernen beziehen, geben sie ein ziemlich verfälschtes Bild von dem, was tatsächlich an Weiterbildung geschieht. Wenn die Anforderungen in der Arbeitswelt wachsen und immer schneller andere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden, dann wird „automatisch“ mehr gelernt, sonst könnte ja der berufliche Alltag gar nicht funktionieren. Das ändert allerdings gar nichts an der Botschaft, dass Weiterbildung sehr wichtig ist. Dass die Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen animierend und aktivierend auf die formelle Bildung wirken, darauf wurde in dieser Studie schon hingewiesen. Ganz abgesehen davon, kann mit der bewussten Kenntnis der gesamten Kompetenzen die Weiterbildung gezielter, effizienter und mit grösseren Chancen angegangen werden kann.

Wissens- und Knowledge-Management in den Firmen

Ein untrügliches Zeichen, dass ein hoher Bedarf an Klarheit über das gesamte Wissen bzw. die gesamten vorhandenen Kompetenzen in einer Firma besteht, ist die Entwicklung des Wissens- und Knowledge-Managements in den Firmen. Immer mehr Firmen bauen Wissensdatenbanken auf, um besser über das Wissen und die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden informiert zu sein und diese optimaler einzusetzen.

¹⁸ Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem, Schlussbericht über die Pilotphase 1996-1998

¹⁹ Schraeder-Naef, Warum Erwachsene (nicht lernen)

Veränderungen in der Arbeitswelt

Die technologische Entwicklung und die wirtschaftlichen Veränderungen in der Wirtschaft haben auf praktisch alle Arbeitsplätze Auswirkungen. Vieles kann nicht formell erlernt werden, sei es, weil es zu spezifisch ist, sei es, weil die Zeit nicht reicht, sei es, weil der Transfer nicht erfolgreich genug ist. Die Wirtschaft im Kanton Zürich zeichnet sich durch einen sehr hohen Anteil im Tertiärsektor (Dienstleistungen) aus und ist im Vergleich zur übrigen Schweiz überdurchschnittlich dynamisch. Unter diesen Umständen ist der Anteil der nicht formell erworbenen Kompetenzen überdurchschnittlich hoch.

Bei wem besteht Bedarf?

Ausgehend von der Tatsache, dass rund zwei Drittel der erworbenen Kompetenzen nicht formell erworben werden, ist ein Bedarf, dass diese gleichwertig anerkannt und validiert werden, offensichtlich. Dies umso mehr, als nach wie vor das „Vorlegen eines Papiers“ sehr entscheidend ist bei der Stellensuche. Grundsätzlich besteht offenbar bei allen Berufen und Qualifikationsstufen Bedarf. So gibt es in der EU Programme für Ungelernte, Berufsleute und für Akademiker. Mit Sicherheit besteht auch Bedarf bei Personen ohne Berufsabschluss unter denen rund die Hälfte Ausländerinnen und Ausländer sind. Es gibt zur Zeit noch keine starke Lobby für diese Anliegen. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist in der deutschen Schweiz ausserhalb von Fachkreisen praktisch unbekannt. Die meisten Leute glauben, ein Diplom, ein Ausweis, ein Zertifikat oder ein Attest könne nur über eine formelle Aus- oder Weiterbildung erworben werden. Es stört sie zwar, dass sie z.T. Dinge „lernen“ müssen, die sie schon können, aber sie wissen nicht, dass es andere Verfahren an sich gäbe. Die Tatsache, dass es diese Verfahren erst in wenigen Bereichen gibt und die Intransparenz sowie die noch wenig etablierten Methoden und Instrumente schliessen eine breite Lobby zur Zeit noch aus. Das sagt aber nichts aus über den wirklichen Bedarf. Darauf weist auch die Entwicklung in der Romandie hin, wo das Angebot etwas bekannter ist. Die Nachfrage wächst kontinuierlich.

Schlussfolgerungen

1. Es gibt noch keine Lobby für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen. Eine solche ist aufzubauen.
2. Aufgrund der Tatsache, dass rund zwei Drittel der real existierenden Kompetenzen der Menschen nicht formell erworben wurden, kommt der Anerkennung aus Gründen der Transparenz und des bestmöglichen Einsatzes der vorhandenen Kompetenzen eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung zu.
3. Noch bedeutender ist die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens, der Anpassung an Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und damit der beruflichen und gesellschaftlichen Integration der Menschen. Ebenfalls von Bedeutung ist der Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit (Arbeitsmarktfähigkeit).

4. Formelles und nicht formelles Lernen hängen zusammen. Die Anerkennung des nicht formell Gelernten ermutigt die Menschen und kann insbesondere solchen, die vor allem über nicht formell erworbene Kompetenzen verfügen, den Zugang zum formellen Lernen erleichtern bzw. sie dazu ermutigen.
5. Das Fördern der Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen ist Ausdruck einer vorausschauenden und gesamtheitlich betrachteten Bildungs-, Ge-sellschafts- und Wirtschaftspolitik.
6. Dem Kanton Zürich mit einer Volkswirtschaft, die rund einen Siebtel des Bruttoinlandprodukts der Schweiz hervorbringt, kommt bei der Etablierung eines Systems zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Fähigkeiten insbesondere für die Deutschschweiz einige Bedeutung zu.

3.6 Nutzen

Welcher (hoheitliche, volkswirtschaftliche, gesellschaftliche) Nutzen ergibt sich für den Kanton Zürich und die am Prozess beteiligten Akteure?

Wissenschaftlich und quantitativ kann diese Frage nicht beantwortet werden, da es unseres Wissens dazu keine Untersuchungen gibt. Argumentativ abgeleitet ergeben sich jedoch aus verschiedenen Aspekten, die schon mehrfach angeführt wurden Hinweise auf den Nutzen, vor allem volkswirtschaftlich und gesellschaftlich (vgl. auch vorangehender Abschnitt).

Die folgenden Überlegungen berücksichtigen noch einige Aspekte aus einem etwas anderen Blickwinkel. Der Standortfaktor mit der höchsten Bedeutung sind gut ausgebildete Arbeitskräfte. Ökonomisch ist für die optimale Nutzung einer Ressource die Transparenz über sie eine wichtige Voraussetzung. Die nicht formell erworbenen Kompetenzen müssen somit in einer Zeit, in der so oft über den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften geklagt wird, dringend sichtbar gemacht werden. Der Kanton Zürich hat eine Wirtschaft mit einem starken tertiären Sektor und eine Wirtschaft mit hoher Wertschöpfung. Beide Tendenzen werden weiter steigen. Gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte bilden in einer solchen Wirtschaft das Fundament. Eine blühende Wirtschaft ist die Voraussetzung, damit der Staat zu den Mitteln kommt, die er braucht, um seine Aufgaben zu erfüllen. Ins Gewicht fällt auch, dass Menschen mit weniger guten Qualifikationen stärker gefährdet sind, arbeitslos oder zu working-poor zu werden. Beides stellt für den Staat auch eine finanzielle Belastung dar.

Der gesellschaftliche Nutzen ergibt sich daraus, dass Menschen, deren Kompetenzen anerkannt werden und dadurch zu einem besseren Selbstbewusstsein neigen, auch gute Voraussetzungen für bewusste Bürgerinnen und Bürger haben. Durch die Anerkennung der Kompetenzen auch jener, die mit dem formellen Bildungsweg mehr Mühe haben sind die Aussichten auf die Integration dieser Menschen in die Gesellschaft besser. Unabhängig davon, ob sie Ausländerinnen oder Ausländer, Schweizerinnen oder Schweizer sind. Zu jenen, die mit dem geltenden System des formellen Bildungswegs Mühe haben, bzw. mit denen dieses System Mühe hat, gehören nicht nur die innerhalb dieses Systems weniger Begabten, sondern auch die Hochbegabten. Diese können bei misslungener Integration u.U. gesellschaftlich und wirtschaftlich höhere Schäden anrichten als weniger Begabte. So oder so trägt die integrative Funktion der Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen zusätzlich zur Stabilität der Gesellschaft bei.

Schlussfolgerungen

1. Die bestmögliche Entwicklung der vorhandenen Potenziale der Menschen ist ein wichtiger Standortfaktor. Damit die Menschen ihre Potenziale auch entwickeln, müssen sie sie kennen. Ein erster Schritt dazu ist, dass sie klar wissen, über welche Kompetenzen sie bereits verfügen und diese auch validiert werden können.
2. Hochbegabte, schulisch nicht Begabte und einseitig Begabte laufen Gefahr sich in unserem Bildungssystem nicht optimal entwickeln zu können. Die Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen öffnet ihnen einen weiteren Weg zur offiziellen Anerkennung ihrer effektiv vorhandenen Kompetenzen und hat daher eine für die Gesellschaft integrative Funktion.
3. Die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen eröffnet auch jenen eine Chance, die „den Knopf spät aufmachen“. Sie eröffnet damit Leuten eine Option, die lange brauchen, um Fuss zu fassen. Dadurch wird Druck weggenommen von den Jungen, die oft mit dem Argument unter Druck gesetzt werden, sie würden mit verpassten schulischen Chancen auch gleich die Chancen für das ganze Leben verpassen.

3.7 Modelle

Wie kann im Kanton Zürich die Durchführung der Anerkennung und Validierung informeller Lernleistungen institutionell verankert werden (Varianten, Szenarien, Genfer und Walliser Modell, andere funktionierende Modelle)? Bei der Entwicklung von Szenarien sind verschiedene Ansätze staatlicher Steuerung zu berücksichtigen: liberale (ohne Staat), gemischte (Staat/Wirtschaft), nur finanzielle Anreize, durchgehend staatliches System. Nicht prioritär aber zu berücksichtigen ist auch der Prozess der Kompetenzenbilanzierung.

Institutionelle Verankerung

Institutionell kann das System aufgrund von drei Modellen verankert werden:

1. Der Kanton baut ein eigenes System zur Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen auf. Dabei kann er sich auf seine Bildungsinstitutionen und die Berufsberatung stützen.
2. Die institutionelle Verankerung geschieht durch Integration in das bestehende Berufsbildungssystem. Dies kommt einem gemischten System gleich.
3. Der Kanton schreibt einen Wettbewerb aus für einen Auftrag zum Aufbau eines Systems zur Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Fähigkeiten.

Diese Varianten beinhalten zugleich auch verschiedene Ansätze staatlicher Steuerung. Ansatz 1 ist ein durchgehend staatliches System, Ansatz 2 käme einem gemischtem System Staat/Wirtschaft gleich und Ansatz 3 entspricht einem liberalen System. Ein System ohne Staat ist jedoch nur in jenen Bereichen machbar, in dem das hoheitliche Element keine Rolle spielt. Im Modell Valida können die Schritte 1 und 2 sehr wohl ohne den Staat funktionieren, nicht aber der Schritt 3. Wenn die Validierung, das heisst die offizielle Anerkennung von Diplomen, Ausweisen, Zertifikaten oder Attesten zur Diskussion steht, sind Rahmenbedingungen und Qualitätsanforderungen des Staates zu beachten.

Zu 1.: Der Kanton baut ein eigenes System auf

Ein eigenes System des Kantons würde sinnvollerweise unter Miteinbezug der kantonalen und der von ihm subventionierten Bildungsinstitutionen und der Berufsberatung aufgebaut und betrieben. Im Rahmen der Vorgaben des Bundes hätte er bezüglich der Gestaltung verhältnismässig grossen Spielraum. Ein solches Modell könnte folgendermassen aussehen:

- Die Berufsberatung würde die Etappe 1 und 2 übernehmen.

Die Berufsberatung hat den Auftrag, Personen zu beraten, die in einer Phase des Übergangs, der Standortbestimmung oder Neuorientierung sind. Die persönliche Anerkennung (unabhängig von den angewendeten Instrumenten) kann als ein wertvolles zusätzliches Instrument neben den weiteren in der Berufsberatung eingesetzt sein.

Die institutionelle Anerkennung könnte ebenfalls durch die Berufsberatung übernommen werden, sie müsste die dafür nötigen Kompetenzen erhalten. Als Begleiterin von Schritt 1 wäre es vermutlich effizient und würde die kleinstmöglichen Informationsverluste mit sich bringen.

Denkbar ist aber auch, dass Schritt 2 von einer Bildungsinstitution übernommen wird. Allerdings wäre dann sicherzustellen, dass sich mögliche Interessenkonflikte nicht zum Nachteil der Klientinnen und Klienten auswirken würden.

- Aufbau einer Institution zur persönlichen und institutionellen Anerkennung von nicht formell erworbenen Kompetenzen

Der Kanton baut separat eine Institution für die Schritte 1 und 2 nach Modell Valida auf. Dieses Vorgehen würde sich stark am Modell von Genf orientieren. Der Vorteil ist, dass dann Spezialistinnen und Spezialisten für die Anerkennung eingesetzt werden können, der Nachteil, neben vermutlich höheren Kosten, die Gefahr der Eigendynamik insbesondere der Entwicklung eines überperfektionierten Systems (vgl. z.T. Erfahrungen der EU). Zu erwähnen ist hier auch, dass der Leiter und Initiator des Centre de bilan in Genf heute der Meinung ist, dass die entsprechenden Dienstleistungen sich ebenso gut von der Berufsberatung erbringen liessen.

Für Schritt 3 wäre auf jeden Fall eine unabhängige Qualitätskommission einzusetzen, die im Auftrag des Kantons über die Validierung entscheiden würde.

Auch beim Modell Kanton wäre es wie bei allen Modellen unabdingbar, dass eine breite Vernetzung und eine gute Verankerung der kantonalen Stellen für die Anerkennung und

Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen mit Berufsverbänden, der Wirtschaft, den Sozialpartnern usw. sicher gestellt wäre.

Zu 2.: Verankerung im bestehenden Berufsbildungssystem

Dieses Modell diskutierten wir bereits eingehend in den Abschnitten 3.1 und 3.2 (vgl. insbesondere auch Tabellen 9 und 10).

Zu 3.: Ausschreiben eines Wettbewerbs

Dies wäre vermutlich für den Kanton die „bequemste“ Variante. Nicht abzuschätzen ist, wie stark das Interesse der möglichen Wettbewerber wäre. Aufgrund der obigen Ausführungen ist ersichtlich, dass die Markteinschätzung nicht einfach wäre und vermutlich nur potente Organisationen mit einem beträchtlichen Knowhow im Bereich Kompetenzenbewertung in der Lage wären eine solche Aufgabe zu übernehmen.

3.8 Zu erfüllende Voraussetzungen (Rahmenbedingungen)

Welches sind die Voraussetzungen (Rahmenbedingungen), die erfüllt sein müssten?

Für die Etablierung eines schweizerischen Gesamtsystems für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen sind die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen auf Bundes- und kantonaler Ebene die Voraussetzung. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz, das voraussichtlich 2004 in Kraft tritt, werden auf Bundesebene die nötigen gesetzlichen Voraussetzungen für den Aufbau eines solchen Systems geschaffen.

Bereits unter den heutigen Rahmenbedingungen ist in verschiedenen Bereichen die Anerkennung und auch die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen möglich.

- Möglichkeit im Rahmen des modularen Systems

Auf schweizerischer Ebene ist die Anerkennung und Validierung in jenen Bereichen, in denen die Weiterbildung bereits modular aufgebaut ist, möglich. Die Grundlage dafür bilden die „Richtlinien für die modulare Berufsbildung“ des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Auch eidgenössische Fachausweise können über den Gleichwertigkeitsnachweis erworben werden, so haben z.B. bereits rund 40 Personen den eidg. Fachausweis für Ausbilder/Ausbilderinnen über einen ganzen oder teilweisen Gleichwertigkeitsnachweis abgeschlossen.

Die folgende Tabelle zeigt die Voraussetzungen, die bei den verschiedenen Stufen der Anerkennung bzw. Validierung erfüllt sein müssen.

Tabelle 11: Stufen und Voraussetzungen für die Anerkennung bzw. Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen

Schritt	Voraussetzungen	Resultat
1. Persönliche Anerkennung	Methoden und Unterstützungsangebote für die Interessierten	Die betreffende Person kennt ihre formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen (Selbstevaluation)
2. Institutionelle Anerkennung	Institutionen (z.B. Unternehmen, Ausbildungsinstitutionen, Berufsberatung, Arbeitsamt usw.), die bereit und in der Lage sind, die von einer Person im ersten Schritt zusammengestellten Kompetenzen zu evaluieren und zu bestätigen.	Bestätigung der Kompetenzen durch die evaluierende Institution. (Fremdevaluation)
3. Validierung	Gesetzliche und formelle Grundlagen, die den teilweisen oder ganzen Erwerb eines Diploms, eines Ausweises oder Zertifikats durch den Nachweis der Gleichwertigkeit nicht formell erworbener Kompetenzen zulassen.	Die nicht formell erworbenen Kompetenzen führen zu einem Diplom, Ausweis, Zertifikat oder Attest – aus Kompetenzen werden Qualifikationen

Zusammengestellt RWI

Kommentar zu den Schritten:

1. Schritt: Persönliche Anerkennung

Es gibt auf dem Markt Instrumente um eine Selbstevaluation durchzuführen (Schweiz. Qualifikationsbuch CH-Q, Portfolio personnel pour les competences, Centres de bilan, Kurse an verschiedenen Bildungsinstitutionen und von Privaten usw.). Das Angebot ist aber weder transparent noch ist der Zweck und der Nutzen der breiteren Bevölkerung bekannt. Zudem sind die Kosten, ausser wenn sie z.B. die Firma übernimmt, selbst zu tragen. Das ist für Bezügerinnen und Bezüger tieferer Einkommen eine Hürde.

2. Schritt: Institutionelle Anerkennung

In der Romandie gibt es einzelne Institutionen (Centre de bilan, RAVA VS, ARRA usw.), die Fremdevaluationen machen. Ebenfalls ist dieser Schritt dort enthalten, wo bereits die Gleichwertigkeitsanerkennung möglich ist.

3. Schritt: Validierung

Dieser Schritt ist im Rahmen der modular aufgebauten Weiterbildung möglich. Dazu sind die Grundlagen vorhanden. Damit sie weitere Verbreitung finden kann, muss einerseits die modulare Weiterbildung weiter vorangetrieben werden und andererseits müssen die

zuständigen Berufsverbände bereit sein, die nötigen Schritte für die Möglichkeit des Gleichwertigkeitsnachweises (Reglemente, Qualitätskommissionen usw.) zu tun.

- Kantonaler Zwischenschritt

Um den Prozess zu beschleunigen und um interessierten Personen möglichst rasch die Möglichkeit zu verschaffen, einen offiziellen Ausweis für ihre nicht formell erworbenen Kompetenzen zu erhalten, besteht die Möglichkeit, dass auf kantonaler Ebene in Zusammenarbeit mit den kantonalen Berufsverbänden kantonale Zertifikate geschaffen werden, die bestätigen, dass eine Person die Anforderungen eines z.B. eidgenössischen Fachausweises erfüllt. Diese Lösung kann jedoch nur eine Übergangssituation sein, aber sie würde mit Sicherheit den Prozess beschleunigen.

3.9 Finanzen

Wie hoch sind die Kosten, welche Finanzierungsmodalitäten sind realisierbar?

Ausgehend vom Prinzip, dass das System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen möglichst in das bestehende Berufsbildungssystem integriert werden soll, sollte auch die Finanzierung den gleichen Regeln folgen. Das heisst beispielsweise, dass der Schlüssel für die Kosten zwischen Bund und Kantonen der gleiche bleiben sollte.

Aufbaukosten

Der Aufbau eines Systems für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in der in dieser Studie empfohlenen Art würde v. a. die folgenden Arten von Kosten mit sich bringen:

1. Arbeitszeit der in diesem Projekt engagierten Personen, die jedoch hauptsächlich andere Aufgaben haben (MBA, AJB, AWA usw.)
2. Projektkosten aufgrund von Projektaufträgen
3. Für die Arbeit am Projekt eingestellte Personen
4. Infrastruktur

Eine Schätzung dieser Kosten muss von Annahmen ausgehen. Im ersten Jahr gehen wir von folgendem Ansatz aus:

1. Annahme 10 Personen mit 10 Prozent Stellenanteil	180'000.-
2. Gesamte Projektkosten	100'000.-
3. 100 Stellenprozente (inkl. Arbeitsplatzkosten)	180'000.-
4. Infrastruktur, Material usw.	<u>30'000.-</u>
Total Kosten erstes Jahr	490'000.-

Die Kosten für den weiteren Aufbau und des Betriebs eines Systems der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen sind in Anbetracht der zur Zeit noch offenen Fragen kaum hilfreich, bestimmender sind die Kosten und die Finanzierung der konkret in Angriff zu nehmenden Projekte.

Als Grundsatz sollte gelten, dass die Kostenverteilung zwischen Bund und Kantonen gleich sein sollte wie bei der formellen Bildung. Ebenso ist bezüglich der Finanzierungsmodalitäten der gleiche Subventionsgrad der öffentlichen Hand beim Erwerb eines Diploms, Ausweises, Zertifikats oder Attests anzustreben, unabhängig davon, ob er auf dem formellen oder nicht formellen Weg erfolgt.

3.10 Akteure

Welche Akteure müssen in den Prozess der Anerkennung und Validierung miteinbezogen werden?

Diese Frage hängt direkt mit den im Abschnitt 3.7 diskutierten Modellen zusammen. Die folgende Zusammenstellung zeigt die je nach Modell unterschiedlichen Akteure:

Tabelle 12: Modelle, Akteure und ihre Funktionen

Zusammengestellt RWI

Modell	Akteure	Funktionen
Kanton Zürich baut ein eigenes System auf	Kanton Zürich Berufsverbände	Gesetzliche Grundlagen Reglemente Organisation, u.a. Bestimmung des verantwortlichen Amtes Bestimmen der geltenden Qualitätsnormen Wahl der Qualitätskommission Zurverfügungstellen von Ressourcen (Personal, Räume, Arbeitseinrichtungen) Kooperationspartner Stellen Knowhow zur Verfügung Führen allenfalls im Auftrag des Kantons Fremdevaluation durch
Gemischtwirtschaftliches System	Kanton Berufsverbände Private Unternehmen	Gesetzliche Grundlagen Reglemente Bestimmen des verantwortlichen Amtes Bestimmen der Aufgabenteilung zwischen Kanton, Wirtschaft und Berufsverbände Vertragsverhandlungen (evtl. Leistungsauftrag) Beratungsfunktion gegenüber Kanton und privaten Unternehmen, die Teilaufgaben übernehmen (z.B. Begleitung der Selbstevaluation und Übernahme der Fremdevaluation) Übernahme der Gleichwertigkeitsbeurteilung (Validation) Begleiten der Selbstevaluation und durchführen der Fremdevaluation Marketing im Auftrag des Kantons
Liberales System ohne operative Funktion des Kantons	Kanton Auftragnehmer Berufsverbände	Gesetzliche Grundlagen Reglemente Ausschreibung des Auftrags Auswahl der AuftragnehmerInnen Erstellen des Leistungsauftrags Führen Auftrag gemäss Leistungsauftrag oder Vertrag durch Pflegen Kontakt und Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden Kontakt und Zusammenarbeit mit Kanton und Auftragnehmer, evtl. selbst Auftragnehmer

3.11 Trägerschaft

Wer soll die Trägerschaft für eine solche Institution übernehmen?

Die Trägerschaft kann je nach Modell und je nach der Organisation verschieden ausfallen. Insofern ist nach den verschiedenen Modellen und bei diesen noch nach den verschiedenen Möglichkeiten zu unterscheiden. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob eine neue Trägerschaft mit dem Ziel, die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen zu realisieren gegründet werden, oder ob die Durchführung in bestehende Institutionen integriert werden soll. Dabei ist sofort auch zu beachten, dass es bei der persönlichen und der institutionellen Anerkennung um Dienstleistungen geht, die nicht mit hoheitlichen Aufgaben verbunden sind bzw. die auch von nicht hoheitlich befugten Stellen ausgeführt werden können. Bei der Validierung hingegen geht es um einen hoheitlichen Akt, zu dem nur der Kanton befugt ist. Er kann diese Befugnis an eine geeignete Institution delegieren.

- Spezielle Trägerschaft oder Integration in eine bestehende Institution?

In der Romandie (v.a. Genf und Wallis) wurde in den Neunziger Jahren der Weg über spezielle Institutionen für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen gewählt. In Genf wurde ein Verein (Association pour le Centre de Bilan Genève) als Trägerschaft gegründet. Die Gründungsmitglieder waren der Kanton Genf, die Stadt Genf und der Genfer Arbeitgeberverband. Sowohl für die Einrichtung des Centre de Bilan CEBIG in Genf wie der Ateliers de reconnaissance et validation d'acquis RAVA im Wallis war ein kantonales Gesetz die Grundlage.

Heute ist der Leiter des Centre de bilan in Genf, Grégoire Evéquo, der Meinung, dass es nicht nötig ist, eine spezielle Institution zu gründen, z.B. könnte die Berufsberatung die Leistungen eines Centre de Bilan ohne weiteres erbringen. Hingegen sei eine gesetzliche Grundlage, die breite Verankerung in der Wirtschaft und in den Berufsverbänden und die Ausrichtung auf die Validierung von Anfang an für alle Personengruppen sehr entscheidend.

Im Ausland sind ebenfalls beide Fälle anzutreffen. In Frankreich z.B. gab es nach der Schaffung des Gesetzes für die Einführung des bilan de competence eine öffentliche Ausbildungsinstitution wie eine privatwirtschaftlich geführtes Institut, die den bilan de compétences anboten.

- Trägerschaft hängt (auch) vom Modell ab

Selbstverständlich hat die Wahl des Modells einen wichtigen Einfluss auf die Frage, wer die Trägerschaft übernehmen soll. Bei der Variante „**Kanton allein**“ liegt es nahe, insbesondere auch aufgrund der Erfahrungen in der Westschweiz, dass der Kanton, bzw. im Kanton Zürich das Amt für Jugend und Berufsberatung oder das Amt für Mittelschul- und Berufsbildung die Trägerschaft übernimmt und damit auch die strategische und die operative Führung und die konkrete Realisierung. Die Vor- und Nachteile dieses Modells haben wir oben diskutiert.

Bei der Variante „**Gemischtwirtschaftlich**“ liegt die strategische Führung bei einem Organ, in dem sowohl Vertretungen des Kantons wie halbprivater und privater Organisationen (u.a. die Berufsverbände) Einsitz nehmen. Um dies zu ermöglichen ist die Gründung eines Vereins als Trägerschaft nötig damit u.a. die Trägerschaft als juristische Person handlungsfähig ist. Die operative Führung und das Angebot der Dienstleistungen kann dann sowohl zum Teil von Institutionen der öffentlichen Hand wie auch von Privaten angeboten werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Tätigkeitsfelder sinnvoll abgegrenzt sind. Es ist z.B. ohne weiteres sinnvoll, dass der Teil der Begleitung bei der persönlichen Anerkennung auch von Privaten angeboten wird evtl. auch der Teil der institutionellen Anerkennung. Hingegen ist bei der Validierung die direkte Mitwirkung des verantwortlichen Amtes sinnvoll, da es sich ja bei der Validierung um eine hohheitliche Aufgabe handelt.

Bei der Variante „**Liberal**“ kann die Trägerschaft wiederum ein speziell für diesen Zweck gegründeter Verein oder eine GmbH sein, möglich ist aber auch, dass die Trägerschaft z.B. von einer privaten Bildungsinstitution übernommen wird, die das Verfahren im Rahmen eines Leistungsauftrags durchführt. So oder so ist auch bei dieser Variante darauf zu achten, dass der Zugang für alle Zielgruppen und das adäquate Angebot über den Leistungsauftrag gesichert ist.

Fazit

Als Fazit können drei Punkte festgehalten werden:

1. Die Frage ist nicht, ob eine spezielle Trägerschaft oder die Integration in eine bestehende, sondern entscheidend ist die klare Definition der einzuhaltenden Qualitätsnormen und die Kompetenz der Beauftragten, adäquate Verfahren anzubieten.
2. Eine gesetzliche Grundlage ist längerfristig unerlässlich. Für die Übergangsphase kann ein Erlass der kantonalen Regierung und die Arbeit mit Pilotprojekten dazu dienen, Erfahrungen zu sammeln, das Verfahren bekannt zu machen und Erfahrungen für die Verankerung im Gesetz zu sammeln.
3. Das Ziel muss die Validierung sein, die persönliche und institutionelle Anerkennung als Vorbereitungsstufen werden dann zwangsläufig entwickelt.

3.12 Verfahren

Welche Verfahren sind notwendig?

Beim Verfahren zur Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen gehen wir vom System gemäss Bericht Wettstein und den Arbeitspapieren von Valida aus. Für die nicht formell erworbenen Kompetenzen ist zum Teil charakteristisch, dass die betreffenden Personen sich nicht bewusst sind, dass sie über diese Kompetenzen verfügen. Dies ist bei einem formellen Erwerb von Kompetenzen nicht der Fall oder mindestens die Ausnahme, da dieser Kompetenzerwerb mit einem bewussten Lernprozess verbunden ist, der in der Regel mit einer Prüfung abgeschlossen wird.

Der Prozess des Erwerbs der nicht formell erworbenen Kompetenzen hingegen ist in der Regel von einem Zweck dominiert, zu dessen Erfüllung man sich bestimmte Kompetenzen

aneignen muss. Aber am Schluss steht weniger die Tatsache im Vordergrund, dass jemand zusätzliche Kompetenzen erworben hat, sondern, dass ein Ziel erreicht werden konnte. Was man genau gelernt hat, um dieses zu erreichen, darüber denken die meisten nicht gross nach. Dieser Prozess muss sozusagen nachgeholt werden. Das geschieht mit dem ersten Schritt, der persönlichen Anerkennung mittels der Selbstevaluation.

Eine Selbstevaluation hat den Nachteil, dass die betroffene Person zweifellos wenig Distanz zu sich selbst hat und meistens dazu neigt, sich zu über- oder zu unterschätzen. Um die in der Selbstevaluation erarbeiteten Kompetenzen auf den Prüfstand zu stellen, dient die Fremdevaluation. Diese wird von einer qualifizierten Institution vorgenommen, die bestimmte Anforderungen erfüllen muss (vgl. nächsten Abschnitt). Mit der Bestätigung durch diese Institution hat jemand einerseits die Bestätigung für bestimmte Kompetenzen, die Glaubwürdigkeit gegenüber Dritten (z.B. bei der Stellensuche usw.) ist wesentlich erhöht und für eine Validierung ist diese Fremdevaluation Voraussetzung.

Aus diesem Grunde empfehlen wir das dreistufige Verfahren mit den Schritten Selbstevaluation, Fremdevaluation und Validierung.

3.13 Qualitätskriterien

Welchen Qualitätskriterien müssen diese Verfahren entsprechen?

Bezüglich der Qualitätskriterien stützen wir uns auf die Entwürfe von Valida, auf Arbeiten des Vereins CH-Q sowie auf Qualitätskriterien bei Verfahren, die bereits in Kraft sind (u.a. Gleichwertigkeitsnachweis für den eidg. Fachausweis für Ausbilder/Ausbilderinnen).

- Die Struktur, der Inhalt und die Dauer des Prozesses bzw. der verschiedenen Prozesse in einem Verfahren müssen transparent und einfach nachvollziehbar sein. Die Teilnehmenden müssen abschätzen können, was von ihnen verlangt, was ihnen angeboten wird und worüber sie am Schluss verfügen.
- Die Verfahren müssen zielgruppengerecht angeboten werden. Die Zielgruppen müssen klar definiert sein, und das auf sie ausgerichtete Angebot der Nachfrage der entsprechenden Zielgruppe entsprechen.
- Die in einem Verfahren angewandten Methoden und Instrumente müssen eindeutig definiert und bestimmt sein. Die Rolle der Anbieter des Verfahrens und seine Erwartungen und die Rolle der Nachfragenden und deren Erwartungen müssen geklärt sein.
- Die erreichten Resultate müssen überprüfbar sein, sowohl in zeitlicher wie inhaltlicher Hinsicht.
- Die das Verfahren führenden Fachleute müssen nachgewiesenermassen dafür qualifiziert sein.
- Die anbietende Organisation muss sich über ein anerkanntes Qualitätsmanagement ausweisen.
- Die Unabhängigkeit und Kompetenz der Qualitätskommission muss gesichert sein.

3.14 Methoden und Instrumente

Welche Methoden und Instrumente sind einsetzbar?

Aus Teil 1 ist ersichtlich, dass die Methoden- und Instrumentenvielfalt im europäischen Raum sehr gross ist. Es wäre aufgrund des heutigen Erkenntnisstandes nicht sehr sinnvoll, die Methoden und Instrumente an sich zu beschränken. Was hingegen dringend notwendig ist, ist die Formulierung von Qualitätsnormen, denen die Prozesse und damit auch die Methoden und Instrumente zu genügen haben. Im vorangehenden Abschnitt haben wir Qualitätsanforderungen an die Verfahren formuliert. Generell befürworten wir die Methodenfreiheit. Sie müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Die Befürwortung der Methodenfreiheit und damit auch des Einsatzes der Instrumente beruht vor allem auf den folgenden Überlegungen. Die Zahl der Zielgruppen für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist äusserst gross. Die Palette reicht grundsätzlich vom fremdsprachigen Hilfsarbeiter, mit langjähriger Praxis und ohne Kenntnis der Landessprache, über die Hausfrau und Mutter, die wieder ins Berufsleben einsteigen möchte bis zur hochqualifizierten, akademisch ausgebildeten Führungskraft, die den nächsten Karriereschritt plant. Dazu kommt, dass je nach Branche, Alter und Mentalität eine andere Methode und andere Instrumente sinnvoll sein können.

Die Qualitätsanforderungen an die Methoden und Instrumente führen zwangsläufig zu einer Selektion. Wir sind klar der Meinung, dass die Selektion über die Frage gehen muss, ob eine Methode die Qualitätsanforderungen erfüllen kann oder nicht. Die wichtigsten Qualitätsanforderungen an eine Methode sind:

- Eine Methode muss der Zielgruppe verständlich gemacht werden können.
- Sie muss der Kultur und Mentalität der Zielgruppe adäquat sein.
- Sie muss von Fachleuten evaluiert sein bzw. eine Evaluation muss vorgesehen sein.
- Sie muss so aufgebaut sein, dass das persönliche Bewusstwerden der eigenen Kompetenzen einen zentralen Platz einnimmt.
- Sie muss geeignete Grundlagen für die institutionelle Anerkennung (Fremdevaluation) liefern.
- Sie muss den Anforderungen eines Gleichwertigkeitsnachweises genügen.

Erfüllt eine Methode diese Anforderungen, dann kann auch davon ausgegangen werden, dass die eingesetzten Instrumente diesen genügen. In diesem Rahmen soll auch der Einsatz der geeigneten Instrumente frei sein.

3.1.5 Modulsystem

Kompatibilität mit dem Modulsystem?

Im Schlussbericht über die Pilotphase 1996 bis 1998 über die „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“ wird im Abschnitt „Anerkennung nicht formeller Lernleistungen“ gerade zu Beginn festgehalten: „Zum Paradigmawechsel, der mit der Einführung der Modularisierung wohl verbunden ist, gehört auch die Anerkennung nicht-formeller Lernleistungen“ (in diesem Bericht wird für diese Formulierung der Begriff nicht formell erworbene Kompetenzen verwendet). Ein Modulsystem ohne die Möglichkeit der Aner-

kennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen nutzt einen der wesentlichen Vorteile eines Modulsystems nicht aus. Ein System für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist somit mit dem Modulsystem nicht nur kompatibel, sondern es ist eine Voraussetzung dafür, dass die Vorteile eines Modulsystems voll zum Tragen kommen können.

- Und wie steht es mit dem nicht modularen Teil des Bildungssystems?

Die Frage, die sich dringender stellt, ist die, wie denn die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen zum grossen Teil des Bildungssystems passt, das noch nicht modular aufgebaut ist. Der nicht modulare Aufbau eines Bildungsganges ist vor allem eine Erschwernis für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen, weil die Lerneinheiten, bis zum Abschluss viel länger sind. Grundsätzlich ist aber bei jedem Lehrgang, der klar formulierte Lernziele hat und diese auch überprüft, eine Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen möglich.

3.16 EU

Europatauglichkeit?

Im Buch „lernen sichtbar machen“ schreibt Jens Bjørnåvold von einem „heterogenen Gemisch von Experimenten“ in den europäischen Ländern und ruft am Schluss des Buches zu einem europäischen Forum oder Netzwerk im Bereich der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen auf. Eine Europatauglichkeit gibt es in diesem Sinne nicht, da es keine Kriterien dazu gibt. Wenn dadurch der Eindruck entstehen sollte, dass die Vielfalt der Experimente einem wilden Experimentieren gleich kommt, dann täuscht dieser. Es liegt im Wesen der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen, dass alle Verfahren sich immer um den gleichen Kern drehen. Dieser Kern kann so umschrieben werden:

Nicht formell erworbene Kompetenzen hängen unmittelbar und untrennbar mit einer Person zusammen. Die Person ist wie eine Black-Box, in der diese Kompetenzen versteckt sind. Will man sie sichtbar machen und benennen, dann ist dieser Prozess sehr eng mit dieser Person verbunden. Daraus ergibt sich in jedem Fall eine erste Phase, bei der die versteckten Kompetenzen ans Tageslicht geholt und definiert werden müssen. Diese Phase nennt Emil Wettstein (Anerkennung fremder Lernleistungen, Modula, 1999) die Phase des Erfassens und bei Valida ist das der 1. Schritt „Persönliche Anerkennung“ bzw. die Selbstevaluation. Weil Eigenbeurteilungen rasch auf Skepsis bezüglich der Objektivität stossen und für eine Validierung eine Fremdbeurteilung unumgänglich ist, folgt logischerweise anschliessend eine zweite Phase, bei Wettstein jene der Beurteilung, bei Valida der 2. Schritt, „die institutionelle Anerkennung“ bzw. die Fremdevaluation. Erst dann ist der nächste Schritt möglich, jener der Validierung. Man kann Schritte zusammenlegen, man kann die verschiedensten Methoden und Instrumente einsetzen, unterschiedlich gewichten, v.a. auch, weil die Zielgruppen sehr unterschiedlich und zahlreich sind, aber all diese Vielfalt darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie alle letztlich sehr nah beieinander liegen.

Das diesem Bericht zugrunde gelegte System passt denn auch gut in die zur Zeit in Europa zu beobachtende Entwicklung.

IV. Teil:

Empfehlungen

4.1 Empfehlungen für die nächsten Schritte

4.1.1 Ziele

Die Empfehlungen für das weitere Vorgehen im Zusammenhang mit der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen sind auf die folgenden Ziele ausgerichtet:

1. Im Kanton Zürich wird mittelfristig ein umfassendes System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen geschaffen, damit jede Person die Möglichkeit hat, die nicht formell erworbenen Kompetenzen anerkennen (persönliche und institutionelle Anerkennung) und validieren (mittels Gleichwertigkeitsnachweis) zu lassen.
2. Nachgewiesene Kompetenzen werden als gleichwertig behandelt, ungeachtet wie sie erworben wurden.
3. Der formelle und nicht formelle Erwerb von Kompetenzen gelten als sich gegenseitig ergänzende, komplementäre Prozesse, die nicht gleichartig, aber gleichwertig sind.
4. Die Zugänge, die zu den Abschlüssen, das heisst zu Diplomen, Ausweisen, Zertifikaten und Attesten führen, sind im gleichen Masse offen zu halten, unabhängig davon, ob jemand die Kompetenzen formell, nicht formell oder zu einem Teil so und zum andern Teil anders erworben hat.

4.1.2 Grundlagen der Empfehlungen

Unserer Empfehlungen stützen sich auf die zu Beginn dieser Studie formulierten Grundsätze und sie gehen von der Systematik aus, die dem Bericht Wettstein²⁰ und den Arbeitspapieren des Vereins Valida zugrundegelegt sind. Entscheidend für die nächsten Schritte sind die Rahmenbedingungen, die für den Aufbau der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen zu beachten sind. Die zeitliche Dimension wird u.a. vom Zeitbedarf für die Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen bestimmt. Im weiteren werden die Finanzierung und der Grad des

²⁰ Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem, Anerkennung fremder Lernleistungen, Wettstein u.a. Nov. 1999

Engagements der verantwortlichen Behörden und Institutionen einen entscheidenden Einfluss haben.

Die Rahmenbedingungen lassen sich aus den Antworten auf die folgenden Fragen ableiten:

1. Wo stehen die Schweiz, bzw. der Kanton Zürich bezüglich Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen?
2. Welchen Zwecken kann das System für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen dienen?
3. Welche Rahmenbedingungen bestehen und sind für die nächsten Jahre zu erwarten für den Aufbau eines Systems der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen?

Zu 1.: Stand in der Schweiz bzw. im Kanton Zürich

Jens Bjørnåvold schreibt im Buch „lernen sichtbar machen“, dass sich der Bereich der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen noch im „Experimentierstadium“ befinde. Das gilt für die EU und das gilt auch für die Schweiz und für den Kanton Zürich. Das heisst, dass die Voraussetzungen für eine flächendeckende Implementierung eines Systems für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen nicht gegeben sind. Die meisten Verfahren, Methoden und Instrumente sind noch nicht ausgereift genug und die wissenschaftlich begleiteten und sorgfältig evaluierten Projekte für ein Gesamtsystem noch zu wenig aussagekräftig. Insbesondere für die deutschsprachige Schweiz kommen noch drei entscheidende Momente dazu:

1. Sehr wenige Personen ausserhalb der Fachwelt wissen, was Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen bedeutet.
2. Für eine umfassendes System werden voraussichtlich auf Bundesebene ab der in Kraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (voraussichtlich 2004) die gesetzlichen Voraussetzungen bestehen, auf kantonaler Ebene noch nicht.
3. Die Finanzierung ist noch nicht geregelt.

Empfehlung: Aufgrund dieser Situation können wir nicht empfehlen, bereits zum heutigen Zeitpunkt ein umfassendes System aufbauen zu wollen, sondern es ist ein schrittweises Vorgehen auf dieses Ziel hin zu wählen.

Zu 2.: Welchen Zwecken kann das System für die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen dienen?

Die Devise „Ein System – drei Schritte – drei Prozesse“ soll zeigen, dass jeder Schritt ein Prozess mit verschiedenen möglichen Zielen bedeutet. Der erste und der zweite Schritt können vielfältigen Zwecken, Personen und Institutionen dienen und sie können z.T. rasch realisiert werden. Weil dieses System ein solches „Vielzwecksystem“ ist, eignet es sich

auch besonders zur schrittweisen Realisierung sowie zum Aufbau im sogenannten „bottom up“-System, d. h. es kann von unten nach oben aufgebaut werden.

Unabdingbar aber ist, dass von Beginn weg das Ziel des Gesamtsystems, die Validierung im Auge behalten wird. Für die Dynamik der Entwicklung und die Entfaltung des vollen Nutzens ist das unerlässlich. Es muss das Ziel sein, dass die nicht formell erworbenen Kompetenzen in gleicher Weise zu Qualifikationen führen können, wie die formell erworbenen. Ohne dieses Ziel besteht die Gefahr der Verzettelung und des isolierten Entstehens nur auf ihre Zielsetzungen fixierter Projekte, die sich im schlechten Falle noch gegenseitig behindern.

Empfehlung: Mit der Realisierung einzelner Projekte mit wissenschaftlicher Begleitung das Knowhow, die Fundierung, die Bekanntheit und die Akzeptanz des Systems verbessern und dann flächendeckende Lösungen mit dem klaren Ziel des Aufbaus eines Systems, das den Zugang zu allen Qualifikationsstellen sowohl aufgrund formell wie nicht formell erworbener Kompetenzen ermöglicht.

Zu 3.: Welche Rahmenbedingungen bestehen bzw. sind für die nächsten Jahre zu erwarten für den Aufbau eines Systems der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen?

Gesetzliche Grundlagen

Auf Bundesebene kann davon ausgegangen, dass die im neuen Berufsbildungsgesetz vorgesehene Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen enthalten sein wird.

Im Rahmen der Anpassung des kantonalen Einführungsgesetzes über die Berufsbildung an das neue Berufsbildungsgesetz müssten die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden.

Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem

Mit der Richtlinie für die modulare Berufsbildung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, die auf Mitte 2002 in Kraft getreten ist, ist die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen im Rahmen des Baukastensystems möglich. Unter Erfüllung bestimmter Voraussetzungen (u.a. Vorlegen eines Reglements) war das schon bis jetzt möglich.

Zugang zu Aus- oder Weiterbildung

Eine Form der Anerkennung von nicht formell erworbenen Kompetenzen ist die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie z.B. aufgrund von Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes, ohne Maturität an die Universität Genf oder neu das Aufnahmeverfahren an die pädagogische Fachhochschule in Zürich. In verschiedensten Formen gibt es das an vielen Schulen und Institutionen meistens aber nicht systematisch, sondern auf individueller Prüfung. Möglichkeiten dieser Art gibt es offenbar in der Schweiz in recht grosser Zahl, uns sind jedoch keine Unterlagen bekannt, die einen Überblick und zahlenmässige Angaben dazu geben würden.

„Walliser-, und „Genfer-Modell“

Diese beiden Modelle sind als Reaktion auf der hohe Arbeitslosigkeit in den Neunzigerjahren entstanden. Während im Wallis die Öffnung für nicht Arbeitslose aufgrund des Modells noch auf Hindernisse stösst, entwickelt sich das Centre de bilan in Genf mehr und mehr in eine Dienstleistung für Beschäftigte und auch Firmen. Bereits sind mehr als zwei Drittel der Nachfrager Personen, die eine Beschäftigung haben und der Anteil der Qualifizierten liegt bei rund 60 Prozent. Im Genfer Weiterbildungsgesetz ist die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ausdrücklich geregelt und damit auch die Finanzierung gesichert.

Finanzierung

Neben der Tatsache, dass die Akzeptanz der Bedeutung der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen noch nicht sehr hoch und die Bekanntheit im Kanton Zürich auch in politischen Kreisen äusserst gering ist, liegt der entscheidende Punkt bei den Finanzen. Es ist sogar zu erwarten, dass auf dem Weg zu einer gesetzlichen Grundlage die Angst vor zusätzlichen Ausgaben ein entscheidendes Hindernis bilden wird. Bei allen Schritten in Richtung der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen muss die Finanzierbarkeit hohe Aufmerksamkeit erhalten. Auf Bundesebene sollte sich mit der Verankerung im neuen Berufsbildungsgesetz und der Erhöhung des Bundesanteils an der Finanzierung der Berufsbildung, deren Höhe noch umstritten ist, die Lage mindestens sich nicht verschlechtern. Zudem gibt es Vorstösse im Parlament, die für bestimmte Zielgruppen mehr Mittel verlangen. Im Kanton Zürich ist die Situation aus der finanziellen Sicht düster. Aussicht auf Unterstützung werden nur geschickt lancierte Projekte mit einer starken politischen Lobby haben.

4.2 Die nächsten Schritte

4.2.1 Schaffen der gesetzlichen Grundlagen

Empfohlenes Vorgehen:

1. Möglichst rasch innerhalb der Bildungsdirektion klären, wie der Fahrplan bezüglich Anpassung des Einführungsgesetzes über die Berufsbildung an das eidgenössische Berufsbildungsgesetz aussieht und auf die Dringlichkeit aus Sicht der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen hinweisen.
2. Gezielte Sachinformationen zum Gebiet an Parteien, Fraktionen und Meinungsführerinnen und –führer in der Wirtschaft, bei den Sozialpartnern und im Bildungsfragen.

4.2.2 Trägerschaft für Projekte für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

Träger von Projekten in der Schweiz und im Ausland weisen immer wieder darauf hin, dass die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen breite Abstützung bei den Unternehmen, den Berufsverbänden, den Fachinstitutionen, den Sozialpartnern und Fachleuten und Personen aus der Politik und Wirtschaft braucht. Wir

empfehlen deshalb im Kanton Zürich den Aufbau einer Trägerschaft, in der die verschiedenen betroffenen und interessierten Körperschaften vertreten sind. Im Kanton Genf besteht z.B. ein Verein „Association pour le Centre de Bilan Genève“ der u.a. zum Zweck hat, allen Personen die Erstellung einer Bilanz der nicht formell erworbenen Kompetenzen zu ermöglichen.

Der Zweck der hier für den Kanton Zürich vorgeschlagenen Trägerschaft wäre vor allem, Projekte zu fördern und mitzufinanzieren, die die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen zum Ziel haben und geeignete Verfahren und Methoden zu fördern.

Mit Unterstützung dieser Trägerschaft wären als erstes die beiden folgenden Projekte zu realisieren.

Projekt 1: Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen für Berufstätige ohne Abschluss

Im Kanton Zürich hatten im Jahre 2000 123'400 Personen keinen Berufsabschluss, das sind über 17 Prozent der Erwerbstätigen. Ziemlich genau die Hälfte waren Ausländerinnen und Ausländer (61'400)²¹. Diese Personen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und ihre effektiven Kompetenzen sind meist nur rudimentär (Arbeitszeugnisse) oder gar nicht bekannt. Zudem gehören sie zu jener Gruppe von Erwachsenen, die sich am wenigsten formell weiterbilden²².

Die Eckdaten dieses Projekts sind:

1. Der Kanton Zürich setzt sich mit Unterstützung der obgenannten Trägerschaft zum Ziel, in den nächsten zwei Jahren mit 200 Berufstätigen ohne Abschluss mit mindestens fünf Jahren Berufspraxis einen Prozess durchzuführen, an dessen Ende die Kompetenzen der Beteiligten erfasst und durch eine Institution (institutionelle Anerkennung) evaluiert sind (Fremdevaluation).
2. Die Trägerschaft stellt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Attest aus, in dem die Kompetenzen bestätigt werden.
3. Das angewandte Verfahren und die Methodik bauen auf den Arbeiten und Erkenntnissen des Projekts „CH-Q erleben, Stärken nachweisen“ auf, das vom LSB2 finanziert wurde. Geprüft werden sollte allenfalls die Evaluation in der Praxis gemäss dem Wallisermodell.
4. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet und evaluiert.
5. Der Kommunikation nach innen und aussen wird hohes Gewicht beigemessen (Ziel Information über die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen verbessern, Akzeptanz erhöhen und Vorteile bekannt machen)

Planungsgrundlagen

Anzahl der Teilnehmenden: 200

²¹ Statistisches Jahrbuch des Kantons Zürich 2002

²² vgl. Schädler-Naef

Alter:	Zwischen 22 und 50 Jahren	
Dauer des Projekts:	2 Jahre	
Geschätzte Kosten:		
Projektleitung:	50 Prozentstelle 2 Jahre (inkl. Arbeitsplatzkosten)	Fr. 180'000.-
	Infrastruktur usw.	Fr. 30'000.-
Kosten pro Teilnehmende:	200 x Fr. 2'000.- (Ansatz centre de bilan in Genf)	Fr. 400'000.-
Kommunikation:		<u>Fr. 20'000.-</u>
Total		Fr. 630'000.-

Finanzierung

Kostenverteilung:

Projektleitung, Infrastruktur, Kommunikation:

Kanton 80 Prozent	Fr. 184'000.-
Trägerschaft des Projekts und evtl. Sponsoring 20 Prozent	Fr. 46'000.-

Kosten der Teilnehmenden:

Da es sich um eine sicher nicht finanzstarke Gruppe handelt, sollen die Kosten tripartit verteilt werden

1/3 Kanton	Fr. 133'333.-
1/3 Teilnehmende	Fr. 133'333.-
1/3 Arbeitgeber oder bei Erwerbslosen Arbeitslosenkasse	<u>Fr. 133'334.-</u>

Total	Fr. 630'000.-
-------	---------------

Gesamtbelastung des Kantons	Fr. 317'000.-
-----------------------------	---------------

Projekt 2: Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen bei den eidgenössischen Fachausweisen im Kanton Zürich vorantreiben

Es gibt zur Zeit unseres Wissens nur einen eidgenössischen Fachausweis, der über einen Komptaktlehrgang (mit Doppelmodulen), einen Modullehrgang und mit einem Gleichwertigkeitsnachweis erworben werden kann. Das ist der eidgenössische Fachausweis für Ausbilder/Ausbilderinnen. Im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen und dem Ruf der Wirtschaft nach hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Erwerb eidgenössischer Fachausweise ein wichtiges Ziel und die Anreize, dieses Ziel anzustreben, sollten so gross wie möglich sein.

Das Ziel dieses Projektes wäre eine Kampagne für die Anerkennung und Validierung der nicht formellen Kompetenzen beim Erwerb eines Fachausweises. Sowohl die betreffenden Personen, wie die Firmen wie die angesprochenen Berufsverbände wären die Ansprechstellen.

Die Kampagne müsste professionell geplant und durchgeführt werden.

Finanzierung: Je nach Gestaltung der Kampagne (z.B. Konzentration auf Unternehmen und Berufsverbände oder an breites Publikum) wäre mit minimalen Kosten von Fr. 300'000.- rechnen. Der Kanton hätte eine Anstossfinanzierung in der Grössenordnung von Fr. 50'000.- zu leisten, der Rest müsste über die Trägerschaft bzw. Sponsoring finanziert werden.

Die Gründung einer Trägerschaft und die Auswahl der beiden Projekte gehen davon aus, dass einerseits eine Lobby geschaffen werden soll, und dass mit den Projekten der Nutzen möglichst ohne grosse Erläuterungen für verschiedene Adressaten sofort sichtbar ist.

4.2.3 Projekt Gesundheitswesen

Mit dem Übergang der Schulen im Gesundheitswesen von der Gesundheits- zur Bildungsdirektion und der Eingliederung der Gesundheitsberufe in die übrige Berufsbildung unter der Oberaufsicht des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie stehen die Berufe im Gesundheitswesen mitten in einem Umbruch. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Ausbildungsreform liegt bei den Kantonen.

Im Gesundheitsbereich spielt der nicht formelle Erwerb von Kompetenzen eine besonders grosse Rolle, weil die Arbeit mit den Patienten in hohem Masse interaktiv und demzufolge der Lernprozess in der Praxis besonders intensiv sein kann. Kommt noch dazu, dass im Bereich dieser Berufe allfällige z.B. bei privater Pflege erworbene Kompetenzen besonders ausgeprägt und häufig sind (insbesondere bei Frauen). Aus diesem Grunde ist der Bedarf nach Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen besonders gross. Dies findet seinen Ausdruck auch darin, dass in verschiedenen Institutionen und Ausbildungsstätten Methoden der persönlichen Anerkennung angewandt und bei der Aufnahme einer Ausbildung die bereits nicht formell erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden.

Im Kanton Zürich besteht im Hinblick auf die oben angesprochenen Veränderungen ein mehrteiliges Projekt, in dem u.a. die Ausbildungsreglemente und Curricula sowie die Lehr- und Lernformen formuliert werden. Auf der Sekundarstufe II wird eine dreijährige Ausbildung (berufs- und schulgestützter Weg) mit dem Fähigkeitszeugnis „Fachangestellte Gesundheit“ angeboten.

Dieser Umbruch in einem Bereich, in dem der Kanton einen grossen Handlungsspielraum hat, sollte genutzt werden, damit in diesem Berufsbereich, in dem Quer- und Späteinsteigende relativ häufig und auch sehr erwünscht sind, die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen den ihr gebührenden Platz erhält.

Wir empfehlen deshalb eine unverzügliche Aufnahme mit den Projektleitenden des mehrteiligen Projekts zur Klärung der Integration der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in die laufende Ausbildungsreform.

4.2.4 Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen als Aufgabe der Berufsberatung

Das Amt für Jugend und Berufsberatung hat einen Auftrag erteilt zur Erarbeitung eines Konzepts „zur systematischen Einführung der Kompetenzenbilanzierung bzw. entsprechender Instrumente bei der Berufsberatung des Kantons Zürich.“ Es soll hier diesem Konzept nicht vorgegriffen werden, aus unserer Sicht kommt jedoch der Berufsberatung im System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen eine wesentliche Bedeutung zu.

Anmerkungen zum Schluss

Die Empfehlungen mögen auf Antrieb bescheiden wirken. Sie gehen jedoch vom Stand der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen in der Schweiz (wie auch in Europa) aus (vgl. Stichwort Experimentierphase).

Der Auftrag war, eine Machbarkeits- und Konzeptstudie zu erstellen. Aufgrund der Ausgangslage heisst Machbarkeit in der heutigen Situation vor allem gut vorbereitete und überlegte Projekte durchzuführen. Diese müssen vor allem vier Zielen dienen:

1. Sie sollen einer klar definierten Zielgruppe zur Anerkennung und, wenn möglich, Validierung ihrer nicht formell erworbenen Kompetenzen verhelfen.
2. Sie sollen mittels wissenschaftlicher Begleitung und Evaluierung die Kenntnisse über Verfahren, Methoden und Instrumente verbessern und vertiefen.
3. Sie müssen in der Wirtschaft, bei den Sozialpartnern, im Bildungs- und Berufsberatungsbereich und in der Politik die Bekanntheit und Vertrautheit mit der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen vergrössern und die Akzeptanz erhöhen.
4. Sie müssen zeigen, dass die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen für alle Qualifikationsstufen, von den Ungelernten bis zu den akademisch geschulten Spitzenkräften, von Bedeutung ist.

Anhang

Begriffe

Centre de bilan	Institution, bei der man sich die persönlichen Ressourcen und Kompetenzen beglaubigen lassen kann (Standortbestimmung).
Kompetenzenbilanz	Ist das Resultat eines Prozesses zur Erfassung der eigenen Kompetenzen und deren Bewertung.
Validierung	Bedeutet, dass nicht formell erworbene Kompetenzen offiziell als Qualifikationen anerkannt werden und Ausdruck finden in einem entsprechenden Nachweis (Diplom, Ausweis, Zertifikat, Attest).
Portfolio (Kompetenzen-Portfolio)	Unter dem Portfolio wird einerseits das Instrument („Persönliche Kompetenzen-Portfolio“) in Ordnerform verstanden, andererseits aber auch der Prozess in welchem das Instrument eingesetzt wird und in welchem es darum geht, die Ressourcen einer Person zu erfassen und zu analysieren, um daraus ein Kompetenzprofil bzw. eine Kompetenzen-Bilanz zu erstellen.
Wissen	Durch Erfahrung, Vermittlung von Lehrpersonen oder Mitlernenden oder aus Medien erworbene Kenntnisse, welche in der konkreten Situation abgerufen werden können.
Fähigkeit	Dieser Begriff grenzt sich von demjenigen der Kompetenz ab. Allgemein gesprochen hat die Fähigkeit eine Abstrakte Bedeutung – übertragbar in dem Sinne, dass sie von einem Kontext gelöst ist (ähnlich den Schlüsselqualifikationen). Die Kompetenz ist hingegen immer kontextgebunden, d.h. bezogen auf eine zu leistende Situation (Funktion).
Kompetenz	Die Kompetenz zeigt sich im Unterschied zur Fähigkeit (vgl. Fähigkeit) in einer bestimmten Situation. Sie ist das Produkt einer Kombination von fachlichen methodischen und sozialen Ressourcen. Das heisst, dass sie in einem bestimmten Kontext ausgeübt wird (Funktion, Status, soziale Situation) und die Integration von Wissen, Können und Sein erfordert, was auch den Ressourcenbegriffen „fachlich“, „methodisch“ und „sozial“ entspricht.
Ressourcen	Darunter werden begriffliches und fachliches Wissen, Prozesse, Fertigkeiten, Können, operationelle und kognitive Fähigkeiten, Beziehungsfähigkeiten, Einstellungen und Haltungen verstanden. Diese Ressourcen ermöglichen erst den Aufbau einer Kompetenz für eine bestimmte Aufgabe. Die Ausbildung hat zum Ziel, solche Ressourcen zu entwickeln und die Auszubildenden

	zu befähigen, sie in Kombination zu nutzen.
Validierung	Eine bestimmte Lernleistung wird durch eine beglaubigte Instanz und entsprechende Instrumente offiziell anerkannt.
Zu den Begriffen formelles Lernen, nicht formelles Lernen und formell erworbene Kompetenzen und nicht formell erworbene Kompetenzen	Vgl. Seite 3

Quellen: Valida, Schlussbericht „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem

Literaturverzeichnis

Baumann, Guido, u.a. :

Kompetenzen

1998; Sonderpublikationen WBZ Nr. 3; Vlg. Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen, CH-6000 Luzern; 3-909209-06-8

Baumann, Guido, u.a.:

Kompetenzen aufbauen

2000; Sonderpublikationen WBZ Nr. 4; Vlg. Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen, CH-6000 Luzern; 3-909209-08-4

Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem; Schlussbericht über die Pilotphase 1996-1998 (Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Vorschläge der Projektleitung an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

1999; Vlg: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bezugsquelle: Modula c/o SGAB, Tannenheimweg 4, 8852 Altendorf; Tel 055 451 17 90

Berufsbildung; Was wissen wir? Die Erfassung arbeitsmarktrelevanter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen

Nr. 12 September-Dezember 1997/III, Ed. CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, GR Thessaloniki (www.cedefop.gr); ISSN 0378-5106

Bjørnåvold, Jens:

Lernen sichtbar machen: Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa

2001; CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 92-896-0005-5

Bonami, Jean-François:

Valider les acquis professionnels, vers un « diplôme » de l'expérience

2000 ; Ed. d'Organisation, Lausanne ; 2-7081-2434-X

EFFE (Hrsg.);

Kompetenzen; Portfolio von der Biografie zum Projekt;

2001, Bildung, Medien, Kommunikation, Vlg. Haupt.Egger.Probst, Bern; 3-905905-15-9

Europäisches Sprachenportfolio, Version für Jugendliche und Erwachsene,
Hrsg.: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektion
1. Auflage, 2001, Vlg.: Berner Lehrmittel- und Medienverlag (BLMV), Bern; ISBN: 3-292-00006-8

Frick, Andres; Staib, Daniel:
Öffentliche Finanzierung der Berufsbildung in der Schweiz
Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT)
1999; Vlg. Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich

Garcia, Susana, in Begleitung von Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Kompetenzenbilanzierung
11.12.2001; Diplomarbeit am Institut für betriebswirtschaftliche Forschung, Universität
Zürich, Matrikel-Nr: 94-703-121

Joras, Michel:
Le Bilan de Compétences
2^e mise à jour, 1995 ; Que sais-je 2979, Ed. Presses Universitaires de France, 2-13-051704-8

Kadishi, Bernadette; Goetze, Walter; Pfister, Monique; Schläfli, André; Stahl, Anne;
Wettstein, Emil:
Massnahmen zur Erfassung und Anerkennung von Erfahrungen und Kompetenzen.
Projektgruppe wissenschaftlicher Begleitung CH-Q, Arbeitsbericht über die erste Phase:
Zusammenstellung einschlägiger Angebote, Zürich, Bern, Genf
März 1998; Bezug: Projektsekretariat CH-Q, Schweiz. Kaufmännischer Verband SKV,
Frau P. Strebel, PF, 8027 Zürich, Fax 01 283 45 70

Kauffeld, Simone; Grote, Sven:
Kompetenzdiagnose mit dem Kasseler-Kompetenz-Raster Artikel in der Zeitschrift
„Personalführung“, 1/2000

Personalführung, Für alle die Personalverantwortung tragen; Ed.
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.; ISBN/EAN: 0723-3868

Kompetenz-Entwicklung '96: Strukturwandel und Trends in der betrieblichen
Weiterbildung:
1996; Vlg: Waxmann, D-48046 Münster; ISBN 3-89325-473-0

Lischer, Rolf:
Weiterbildung in der Schweiz 2001; Auswertungen der schweiz. Arbeitskräfteerhebungen
1996 – 2000
2001; Reihe: Statistik der Schweiz, 15 Bildung und Wissenschaft; Bundesamt für Statistik,
Neuchâtel, Bestell-Nr. 160-00000; 3-303-15235-7

Matthias Rohs (Hrsg.), Arbeitsprozessintegriertes Lernen, Waxmann Verlag GmbH, 2002

Panorama Nr. 5/2000 zu Qualitätssicherung in der Ausbildung,
Hrsg.: Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und
Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB

Vlg: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, Zürich, ISSN 1011-5218

Piaget, Jean:

Psychologie der Intelligenz (Mit einer Einführung von Hans Aebli)

10. Auflage, 2000 ; Vlg. Klett-Cotta, 3-608-94014-6

Rohs, Matthias (Hrsg.):

Arbeitsprozess-integriertes Lernen: Neue Ansätze für die berufliche Bildung

2002; Vlg. Waxmann, D-48046 Münster; 3-8309-1150-5

Schönmann, Klaus; Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.)

Qualifikationen von morgen – Ein deutsch-französischer Dialog

2001; Vlg. W. Bertelsmann, Bielefeld, 3-7639-0191-4

Schräder-Naef, Regula, Warum Erwachsene (nicht) lernen, Verlag Ruediger, 1997

Schräder-Naef, Regula

Projekt ESNAL; Anerkennung von Lernleistungen

2000; Internes Projektpapier des Sokrates EU Projekts ESNAL, SVEB, Zürich

(www.esnal.net)

Portfolio personnel de compétences

ARRA 2000, Lausanne

Szenarien

aus dem Papier z.H. der Spurguppe für die Sitzung vom 11.6.02

Pro memoria noch die Szenarien, die der Spurguppe am 11.6.2002 vorlagen und von denen sie keines generell ausschliessen wollte. Im Schlussbericht sind nicht alle weiterentwickelt worden.

Szenario 1: Berufsverband

Ziel

Integration des Systems der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen in das Weiterbildungssystem eines Berufsverbandes. D.h. alle seine Diplome, Zertifikate und Ausweise könnten unter Anrechnung der nicht formell erworbenen Kompetenzen erworben werden.

Zielgruppen

Die NachfragerInnen nach dem Weiterbildungsangebot des betreffenden Berufsverbandes bzw. ausgewählter Gruppen.

Vorgehen

Die Berufsverbände im Kanton Zürich würden durch das MBA über das Bestehen der Machbarkeits- und Konzeptstudie informiert und angefragt, ob sie bereit wären, in einem Projekt, allenfalls Pilotprojekt im Rahmen ihres Weiterbildungsangebots die Integration des Systems der Anerkennung und Validierung schrittweise zu realisieren.

Die Art der Unterstützung durch den Kanton Zürich müsste definiert sein, hingegen müsste das Vorgehen und der Umfang gemeinsam festgelegt werden.

Beurteilung

Die Durchführung eines Projekts mit einem Berufsverband wäre deshalb interessant, weil diese in der Berufsbildung eine sehr wichtige Rolle spielen. Dabei wäre es durchaus möglich, dass je nach Zielgruppe und gesetzte Ziele nicht alle drei Schritte vorgesehen werden müssten.

Szenario 2: Berufsberatung

Ziel

Die Berufsberatung integriert das ganze System der Anerkennung und Validierung in die Berufsberatung oder Teile davon.

Zielgruppen

Erwachsene Beratungssuchende bei der Berufsberatung.

Vorgehen

Erarbeiten eines Konzepts, Klärung der Ressourcen und (vermutlich schrittweise) Einführung dieser Dienstleistung bei der Berufsberatung.

Beurteilung

Das systematische Angebot der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen mit Integration in die Laufbahnberatung ist vermutlich eine dringende Notwendigkeit und würde die Stellung der Berufsberatung im Erwachsenenbereich mit Sicherheit stärken.

Szenario 3: Unternehmen

Ziel

Pilotprojekt mit einer Unternehmung mit mindestens 500 Angestellten, die bereit wäre, die Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen für die ganze Belegschaft im Rahmen eines Projekts Wissensmanagement einzuführen.

Zielgruppen

Alle Mitarbeitenden des Unternehmens, bzw. bestimmte Gruppen.

Vorgehen

Kontakt aufnehmen mit Firmen, die aufgrund ihrer Anzahl Mitarbeitenden für das Projekt in Frage kommen. Die Aufnahme des Kontakts würde mit Vorteil in Absprache mit den involvierten Berufsverbänden erfolgen und v.a. im Falle eines Gesamtarbeitsvertrages auch mit den Gewerkschaften.

Beurteilung

Für die Akzeptanz des Systems der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Fähigkeiten wäre ein solches Projekt sicher sehr wertvoll. Voraussetzung wäre, dass ein Unternehmen wirklich aus eigenem Interesse die Kompetenzen und die

Potenziale der Mitarbeitenden besser kennen und auch nutzen möchte. Unter diesen Voraussetzungen ergäben sich mit Sicherheit gute Synergieeffekte zwischen öffentlicher Hand, Bildungsinstitutionen und dem Unternehmen.

Szenario 4: I-CH Informatik Berufsbildung Schweiz

Ziel

I-CH Informatik Berufsbildung Schweiz integriert das System Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen in ihr Weiterbildungssystem ein.

Zielgruppen

Die NachfragerInnen nach den Weiterbildungsmodulen der I-CH Berufsbildung Schweiz oder Teile davon.

Vorgehen

Kontaktaufnahme mit der I-CH Berufsbildung Schweiz und Klärung des Interesses (grundsätzliches Interesse wurde gegenüber Valida bereits signalisiert).

Beurteilung

Der Aufbau der Weiterbildung bei I-CH ist bereits modular aufgebaut. Dies wäre eine ideale Voraussetzung, um jetzt den nächsten Schritt durch die Integration des Systems der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen zu tun. Die Gruppe der in der Informatik Tätigen wäre auch deshalb sehr interessant, als es in diesem Bereich verhältnismässig viel nicht formell erworbene Kompetenzen gibt, die formell nicht anerkannt sind.

Szenario 5: Fachhochschulen

Ziel

Integrieren des Systems der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen an den Fachhochschulen

Zielgruppen

Schülerinnen und Schüler der betreffenden Fachhochschule, wenn möglich des Sekundar- und Tertiärbereichs.

Vorgehen

Eine Fachhochschule hat sich bereits bei Valida gemeldet und es hat ein erstes Gespräch stattgefunden über eine Integration des Systems Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen sowohl im Sekundar- wie auch im Tertiärbereich. Als erstes müsste der bestehende Kontakt weitergepflegt und weitere Kontakte mit anderen Fachhochschulen aufgenommen werden.

Beurteilung

Ein Projekt mit einer Fachhochschule wäre vor allem aus zwei Gründen sehr attraktiv: Einmal, weil an diesen Schulen Leute mit Praxis sind und dementsprechend auch Leute, die potentiell nicht formell erworbene Fähigkeiten haben und andererseits, weil damit eine Akzeptanz des Systems auch in der „höheren“ Berufsbildung erreicht werden könnte.

Szenario 6: Pflegeberufe

Ziel

Integration des Systems der Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen bei den Pflegeberufen.

Zielgruppen

In der Pflege tätige Personen.

Vorgehen

Ausbildungsstätten für Pflegende arbeiten z.T. heute schon mit Methoden, die dem Sichtbarmachen der nicht formell erworbenen Kompetenzen dienen und z.T. werden bei diesen die nicht formell erworbenen Fähigkeiten bei Bildungsgängen bereits anerkannt (z.B. PlusPunkt Olten). Der erste Schritt müsste die Suche nach einem Anbieter sein, der bereit wäre, das System der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen aufzubauen.

Beurteilung

Bei den Anbietern von Weiterbildungen für Angehörige der Pflegeberufe und ist das Bewusstsein um die Notwendigkeit des Sichtbarmachens und Anerkennens der nicht formell erworbenen Kompetenzen verhältnismässig gross nicht zuletzt deshalb, weil die Pflege stark interaktiv ist, und dadurch der Lernprozess beim täglichen Einsatz aktiver stattfindet. Gemäss neuem Berufsbildungsgesetz ist vorgesehen, dass die Gesundheitsberufe in die Verantwortung des BBT übergehen. Das schafft sicher bestimmte Unsicherheiten, sollte jedoch einem Projekt mit einem oder mehreren Ausbildnern nicht grundsätzlich im Wege stehen.

Szenario 7: Berufsleute ohne Abschluss

Ziel

Berufsleuten ohne Abschluss soll es mittels der Anerkennung und Validierung ihrer nicht formell erworbenen Fähigkeiten ermöglicht werden, einen formellen Berufsabschluss zu machen, ohne dass sie gezwungen sind, für die Erwerb von Kompetenzen, die sie schon haben, noch eine formelle Ausbildung zu absolvieren.

Zielgruppen

Berufsleute ohne Berufsabschluss, die sich in einem Berufsfeld eine mehrjährige Praxis angeeignet haben.

Vorgehen

Kontakt aufnehmen mit potentiellen Berufsverbänden (z.B. Baumeister, Hauswirtschaft, Pflegebereich, Maschinen- und Metall) und klären, wo Interesse vorhanden. Das Ziel müsste sein, mit einem oder mehreren Verbänden ein Projekt zu starten.

Beurteilung

Im Grunde genommen wäre diese Zielgruppe eine der wichtigsten, weil sie u.U. grosse Kompetenzen hat, aber keinen formellen Abschluss. Zusätzlich sind sie oft in einem Alter und haben finanzielle Verpflichtungen, die ihnen das Nachholen des Abschlusses auf rein formellem Weg nicht erlauben.