

Lauterbach, Uwe

Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in der Schweiz

Trends in Bildung international (2005) 10, S. 1-11

urn:nbn:de:0111-opus-50862

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Uwe Lauterbach

Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in der Schweiz

1 Rahmenbedingungen

Bei der Auseinandersetzung um die Förderung und Strukturierung der Weiterbildung hat sich der große Stellenwert der informellen Bildung – besonders in der beruflichen Weiterbildung – herausgestellt. In diesem Zusammenhang wurde auf die fehlenden staatlich anerkannten Anerkennungsverfahren hingewiesen (Schläfli & Gonon 1999, S. 48 f.; BBG, Ergebnis der Vernehmlassung vom 23.02.2000, S. 13 f.). Diese Forderung nach einer Anerkennungskultur für informell und non-formal erworbenen Kompetenzen wird durch eine Reihe von Rahmenbedingungen gestützt. Vier Faktoren sind dabei von besonderer Bedeutung:

(1) Wirtschaftliche Rahmendaten und lebenslanges Lernen

Die wirtschaftlichen Rahmendaten zeigen eine exportorientierte Volkswirtschaft mit der Dominanz von Klein- und Mittelbetrieben. Sie sind auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig, weil sie technologisch und in der Produktqualität keine Vergleiche scheuen müssen. Dies bedingt zwangsläufig ein starkes Engagement der Mitarbeiter bei der Weiterqualifizierung. Im Gegensatz zu den Großbetrieben, wo Personalentwicklungssysteme diese Schulung absichern, sind bei den kleinen und mittleren Unternehmen die einzelnen Mitarbeiter direkt gefordert, sich in der Weiterbildung zu engagieren.

(2) Infrastruktur und gesellschaftliche Werte (Chancengleichheit)

Die gebirgige geographische Struktur der Schweiz verhindert eine gleichmäßige und flächendeckende Infrastruktur an Weiterbildungseinrichtungen und Bildungsangeboten. Die eigenen Erfahrungen und die individuell selbst organisierte Weiterbildung im persönlichen Umfeld erhalten so einen besonderen Stellenwert.

„Vorgeschlagen wird u.a. ein eidgenössischer Bildungspass, der die Lernleistungen jeder Person nach Abschluss der Grundschule dokumentiert.“ (BBG, Ergebnis der Vernehmlassung, Bern 23.02.2000, S. 19)

Die Frage nach der Zertifizierung stellt sich in einer Gesellschaft in der das Berechtigungswesen besonders wichtig ist und die gesellschaftliche Anerkennung von Abschlüssen für das Selbstwertgefühl jedes einzelnen Bürgers große Bedeutung hat, dringlich. Deshalb ist die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung oder die Chancengleichheit der Geschlechter gesellschaftlicher Konsens. Im Vernehmlassungsverfahren zur Optimierung des neuen Berufsbildungsgesetzes wurden Bereiche wie Frauen- und Gesundheitsberufe, Haus-, Familien-, Betreuungs- und

Freiwilligenarbeit, staatsbürgerliche Tätigkeiten genannt, die einer besonderen Förderung bedürfen (BBG, Ergebnis der Vernehmlassung, Bern 23.02.2000, S. 19).

(3) Qualifikations- und demographische Struktur der Bevölkerung

Der hohe Ausländeranteil setzt sich nicht nur aus Hochqualifizierten zusammen, sondern enthält viele Personen, die in den Zeiten der Hochkonjunktur auch ohne berufliche Qualifizierung eine Tätigkeit aufnehmen konnten, einen Arbeitsplatz ohne größere Anstrengungen fanden, bzw. sogar mit einem Arbeitsplatzangebot dazu veranlasst wurden, in die Schweiz zu kommen. Hier sind Nachqualifizierungen auf der Basis der informell erworbenen Kompetenzen geradezu die Voraussetzung für die aufbauende Weiterbildung. Wie dringend diese Aufgabe ist, zeigt die Statistik. Die Hälfte der 750 000 sich im Arbeitsprozess befindenden Ausländer ist unqualifiziert. Ähnlich dringlich spricht die Struktur der Erwerbsbevölkerung (2010 sind 50% der erwerbsfähigen Bevölkerung über 40 Jahre alt) für das lebenslange Lernen.

Im neuen im Jahr 2002 verabschiedeten BBG wird die schon vorhandene Möglichkeit der Zertifizierung nach Artikel 41 des alten BBG für Personen ohne Berufsschule und Schüler privater Fachschulen durch die Teilnahme an einer Lehrabschlussprüfung erweitert auf Teilqualifikationen im Rahmen eines Baukastensystems, wie es momentan schon im Kanton Neuenburg / Neuchâtelois realisiert ist.

(4) Dezentrale Kompetenzen und bundesstaatliche Verantwortlichkeit

Das gedeihliche Zusammenleben der multiethnisch und multikulturell zusammengesetzten Bevölkerung in einem Bundesstaat mit 26 Kantonen setzt Toleranz voraus. Eine Ausführung ist Möglichkeit des pädagogischen Experiments auf der Ebene der Kantone. Für diese Versuche bildet die Phase der „Verlautbarung“ den formal juristischen Rahmen während der Neuordnung von Gesetzen. So ist das Umsetzen von Konzepten möglich, die in den geltenden rechtlichen Rahmen nicht positiv eingeschlossen sind.

2 Beispiele

Vereine, Verbände u.ä. können unterschiedliche Konzepte zum Sammeln und Zertifizieren von informell erworbenen Fähigkeiten auf dem Weiterbildungsmarkt anbieten. Dabei stellen die kulturellen Unterschiede zwischen den Kantonen eine große Chance dar, weil hier verschiedene Ansätze zum Tragen kommen, z.B.:

- *Deutschsprachige Kantone*: 1. Bildungspass (SVEB), 2. Schweizerisches Qualifikationshandbuch (CH-Q), 3. Dozier Kompetenznachweis-Bäuerin mit Fachausweis/Hauswirtschaftler/in, 4. Schweizerischer Sozialzeitausweis (BENEVOL);
- *Französischsprachige Kantone*: 1. Centre de bilan de Genève (CEBIG), 2. Portfolio personnel de compétences (Association Romandie pour la Reconnaissance des Acquis, ARRA), 3. espace de femmes pour la formation et l'emploi (effe).

Dabei stoßen die Anbieter in Bereiche vor, die vom Bund oder den Kantonen bisher nicht wahrgenommen werden oder wo vom Bund und den Kantonen die Vorbereitung auf die Zertifizierung als hoheitliche Aufgabe privaten oder gemeinnützigen Trägern u.ä. überlassen wird. Teilweise erfolgt sogar eine offizielle Anerkennung der so erworbenen Zertifikate/Diplome/Ausweise. Es bieten sich dann Alternativen zu den öffentlichen Zertifizierungsverfahren an, wie beim *Eidgenössischen Fachausweis Ausbilder (in)* mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung im Rahmen des CH-Q. Momente werden mehreren Modellen parallel zueinander oder in Kombination miteinander erprobt. Kadishi u.a. kommen 1998 schon auf 22 Instrumente. Wir beschränken uns hier auf jeweils zwei aus den deutsch- und französischsprachigen Kantonen.

2.1 Bildungspass der Schweizer Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB)

Die Schweizer Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) gibt seit 1983 einen Bildungspass aus. Sie wird dabei von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) unterstützt. Der Pass kann von Einzelpersonen oder von Institutionen erworben werden. Er soll alle ansprechen, die sich an der Weiterbildung beteiligen. Er wird in der gesamten Schweiz und in drei Sprachen angeboten.

Der Bildungspass der SVEB ist ein eigenständiges Dokument, dessen Schwerpunkt auf dem Nachweisen von non-formalen und informellen Lernaktivitäten liegt. Es werden keine Kompetenzen erfasst. Falls Kompetenzerfassung und -bewertung erwünscht werden, wird eine Weiterarbeit mit dem Schweizerischen Qualifikationsbuch (CH-Q) empfohlen.

Neben dem praktischen Grund, den neutralen Nachweis der absolvierten Weiterbildung zu dokumentieren, soll ein Bewusstsein für die Erwachsenenbildung als öffentliche Aufgabe geschaffen werden (Schläfli/Gonon 1999). Seit 2001 werden auch ehrenamtliche Tätigkeiten mit einbezogen. Der Bildungspass umfasst die allgemeine und berufliche Bildung, die Freizeit und ehrenamtliche Tätigkeiten. Einträge aus dem Bereich der betrieblichen Bildung werden oft in Personaldossiers übernommen.

Immer wieder wurde und wird der Bildungspass der SVEB für bestimmte Funktionsbereiche modifiziert. So benutzt der Gewerbeverband eine Variante des Bildungspasses in der zusätzlich der Lehrabschluss bestätigt wird und die Abschlussnoten eingetragen werden. Die Pässe werden nach Beendigung der Ausbildung ausgegeben und sollen die Eigenverantwortung für Weiterbildung bewusst machen. Umgekehrt gaben auch manche Verbände oder Institutionen ihre speziellen Pässe auf (z. B. die Gewerkschaften) und führten den Bildungspass der SVEB ein.

Der Pass wird vollständig durch die Käufer finanziert. Er trägt sich selbst. Zur Zeit (2004) kostet ein Einzelexemplar fünf SF. In den letzten 15 Jahren wurden insgesamt 400 000 Pässe ausgegeben. Die Auflage erhöht sich konstant (50 000 - 60 000 ausgegebene Exemplare pro Jahr), was auf eine gute Akzeptanz schließen lässt.

2.2 Schweizerisches Kompetenz-Management Modell und integrierte Instrumente (CH-Q)

Die Gesellschaft CH-Q (Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn) wurde gegründet als Initiative des Bundes schweizerischer Frauenorganisationen und der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung. Sie ist ein Verein mit der Aufgabe, ein offenes und flexibles System zum eigenverantwortlichen und nachhaltigen Selbstmanagement von Kompetenzen zu schaffen und zu verbreiten. Bisher sind fünf Gruppen am CH-Q-Modell beteiligt: 1. Die Gesellschaft CH-Q, 2. Kooperationspartner in Berufs- und Branchenverbänden sowie Behörden (bildungspolitische Ebene), 3. CH-Q Anbieter in Wirtschaft, Verwaltung, Bildung und Beratung (institutionelle Ebene), 4. qualifizierte Fachleute für Entwicklung und Qualitätspflege sowie die Vermittlung der Angebote (inhaltliche Ebene), 5. Anwender/Nutzer der Angebote auf allen Stufen und in unterschiedlichen Lebensbereichen (individuelle Ebene). Auf bildungspolitischer und institutioneller Ebene wird die Gesellschaft ideell oder aktiv von zwei Duzend Partnerorganisationen unterstützt.

Die Bildungs- und Beratungsangebote zum CH-Q Kompetenz-Management Modell werden von institutionellen Veranstaltern oder individuellen Anbietern (Berater, Kursleitende) durchgeführt. Sie verfügen über ein System der Qualitätssicherung, bzw. ein Evaluationssystem. Sie sind von der Gesellschaft CH-Q anerkannt. Die Vermittlung der Angebote erfolgt nach verbindlichen Kriterien durch Fachleute, die eine Ausbildung für CH-Q Ausbildungs- und/oder Beratungsfachleute besucht und abgeschlossen haben. Maßgebend für die Qualität sind die Standards, Grundsätze und Richtlinien der Gesellschaft CH-Q. Sie bestimmen das Niveau und die Qualität sowie die Organisation und Durchführung der Angebote.

Das CH-Q Kompetenz-Management Modell ist auf den adressatengerechten Einsatz von Bildungs- und Beratungsangeboten und von begleitenden Portfolio- und Nachweisinstrumentarien ausgerichtet. Diese Angebote richten sich an einen breiten Kreis von Anwendenden unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Bildungsstand, ihrem Beruf, ihrer Stellung. Angesprochen sind Jugendliche und Erwachsene in der obligatorischen und der nachobligatorischen Schulstufe sowie in der Erstausbildung, Weiterbildung, Nachholbildung an den Schnittstellen Bildungssystem/Beruf, Nichterwerbstätigkeit/Erwerbstätigkeit oder beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.

Zweck ist die nutzbringende Optimierung vorhandener Stärken und ihre Umsetzung in Qualifikationen mit Validierung. Aufgabe ist es, die persönliche Identität zu festigen, das vorhandene Potenzial praxisnah mit den Anforderungen und Veränderungen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen, sowie den Transfer individueller Kompetenzen zwischen Privatalltag, Bildung und Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Es werden verschiedene Instrumentarien angeboten, wie:

- Persönliches Portfolio zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf (Schweizerisches Qualifikationsbuch);

- Spezifische Dossiers/Kompetenznachweise zum Erwerb von bestimmten Abschlüssen in der Weiterbildung, wie: Eidgenössischer Fachausweis Ausbilder mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung; Fähigkeitszeugnis Haushaltökonom; Anerkennung ausländischer Pflegediplome durch das Schweizerische Rote Kreuz;
- Mappen für Arbeitgeber zur Bestätigung von Leistungsausweisen der Mitarbeiter (u.a. einsetzbar in Qualifikationsgesprächen).

Die Bestandaufnahme zu einer Bilanz der Kompetenzen erfolgen in Etappen: 1. Biographiearbeit (Werdegang/Inventar), 2. Erfassung des Potenzials (Analyse), 3. Erstellung des aktuellen Profils (Synthese). Die Kompetenzerfassung erfolgt durch:

- Erfassen und Belegen von Fähigkeiten, Kompetenzen aus allen Lebensbereichen. Vorhandene Ressourcen sollen bewusst und Leistungen sichtbar gemacht werden.
- Selbst- und Fremdbeurteilung von Fähigkeiten, Kompetenzen (hinterfragen, einzuschätzen, evaluieren, bewerten);
- Nachweisen von Kompetenzen in Beziehung zu Anforderungen (Bewerbungen, Qualifikationsverfahren) im Hinblick auf Anerkennung / Validierung.

Das Vorgehen bei der Erstellung der Bilanz der Kompetenzen umfasst beim „Betroffenen“ drei miteinander verknüpfte Handlungen: (1) Dokumentieren, d.h. systematisches Festhalten, Zusammenstellen, Ordnen der Daten und Fakten; (2) Reflektieren, d.h. periodisches Überdenken der Entwicklungsschritte, Auswerten von Lern-, Berufs- und Lebenssituationen, Schlussfolgerungen; (3) Planen, Realisieren, d.h. lösungsorientiertes, situationsgerechtes Vorbereiten und Umsetzen von Weichenstellungen (Perspektiven, Ziele, Maßnahmen, Aktionsplan). Diese Schritte führen zu einem persönlichen Portfolio / Dossier für spezifische Kompetenznachweise (Bewerbungen, Aufnahmeverfahren in Lehrgänge, Gleichwertigkeitsbeurteilungen).

Das CH-Q wird in allen Kantonen (im Kanton Tessin arbeiten z.B. alle Berufsschulen phasenweise mit dem CH-Q Ansatz) angeboten. Die Akzeptanz ist positiv. Das CH-Q Kompetenz Management Modell wird durch die verschiedenen Akteure mitfinanziert: u.a. durch Mitgliederbeiträge oder durch Gebühren im Rahmen des Zertifizierungssystems.

2.3 *Portfolio personnel de compétences (Association Romandie pour la Reconnaissance des Acquis, ARRA)*

Der 1996 in Lausanne gegründete Verein ARRA besteht aus Human Resource Management Mitgliedern aus Betrieben, des Bildungswesens, Vertretern der Beruflichen Weiterbildung und aus Kursleitern des beruflichen Wiedereinstiegs. ARRA setzt sich für die Verbreitung, Etablierung, Anerkennung und die Weiterentwicklung der Kompetenzbilanzierungen ein. Der Verein stützt sich auf französische und kanadisch/ame-

rikanische Ansätze (Robin; Sansregret; Aubret; Gilbert). Die Mitglieder stehen in enger Verbindung mit anderen Institutionen, die mit Kompetenzportfolios und -bilanzen arbeiten wie *effe*, CEBIG Wallis und CH-Q. Zudem informieren und werben sie für diese Kompetenzbilanzierungsprozesse und bilden dafür aus (Kadishi u.a. 1998, 11).

Im Zusammenhang mit der Modularisierung der Weiterbildung werden in nicht formalen Lernsituationen entwickelte Kompetenzen nachzuweisen sein, um diese für eine Weiterqualifikation geltend zu machen, wie beispielsweise Kompetenzen bei der Arbeit, in Haus und Familie, in Vereinen, in Kommissionen, bei der Nachbarschaftshilfe oder beim Sport. Für die eigene Laufbahnplanung, einen Stellenwechsel, eine berufliche Umorientierung oder bei der Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs müssen diese Kompetenzen bekannt sein, um berücksichtigt und anerkannt zu werden. Dieser Nachweis stellt keine reine Auflistung dar. Entscheidend ist der damit verbundene Prozess der Bewusstseinswerdung: Durch ihn sollen die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen zu Eigen gemacht werden. Die verwendete Portfoliomethode soll diesen Prozess unterstützen. Die Erwachsenen sollen befähigt werden, ihre Kompetenzen in der eigenen Sprache zu benennen und bewusst weiterzuentwickeln. Damit soll vermieden werden, dass Erwachsene, die im Alltag ihren Mann, ihre Frau stehen, von sich behaupten, sie würden nichts können (vgl. Vorwort der deutschsprachigen Ausgabe „Portfolio der Kompetenzen“, M. Dünz, Erziehungsdirektion des Kantons Bern). Die vier Schritte des Verfahrens sind:

- (1) Formulierung der persönlichen Ziele, Vergewissern, dass der gewählte Weg den persönlichen Bedürfnissen entspricht;
- (2) Zusammenstellen der Erfahrungen;
- (3) Vollständiges oder ausgewähltes Identifizieren und Benennen der erworbenen Ressourcen und Kompetenzen, Erbringen des Nachweises, dass die genannten Ressourcen und Kompetenzen vorhanden sind;
- (4) Zusammenbringen der erworbenen Ressourcen und Fähigkeiten zu Kompetenzen, Konkrete Bezeichnung der Kompetenzen.

Das „Portfolio personnel de compétences“ von (ARRA) wurde erstmals 1998 publiziert. Es ist in einer ähnlichen Form wie das Schweizerische Qualifikationsbuch CH-Q konzipiert. Der Aufbau von ARRA hat auch eine frappierende Ähnlichkeit mit der Methode von *effe*¹. Diese Ähnlichkeiten sind aber nicht zufälligerweise entstanden.

1 Die *effe* Methoden der Portfoliobilanz sollen in formell erworbene Ressourcen und Kompetenzen bewusst machen sowie sie erfassen, validieren und zertifizieren zu lassen. Diese Initiative entstand im Zusammenhang mit Projekten zur Bildung und Erwerbsarbeit von Frauen und dem Ziel das „Selbstbewusstsein“ der Frauen zu stärken, um ihnen den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit zu erleichtern. Im Rahmen dieser Arbeit wurden basierend auf kanadischen Methoden zur Bilanzierung von Kompetenzen seit 1994 ein eigenes Kon-

Die Konzeption und die Erstellung dieses Instruments zur Kompetenzbilanzierung wurde unter anderem durch effe und CH-Q begleitet. Die ARRA-Methode wird von effe zur Erarbeitung der Kompetenzbilanz eingesetzt und empfohlen (Garcia 2001, S. 52).

2.4 Centre de bilan de Genève (CEBIG)

Das 1993 gegründete Centre de bilan de Genève (CEBIG) ist ein Verein im Rahmen der *Association pour le Centre de Bilan Genève (ACEBIG)*. Ihr gemeinsames Anliegen ist die berufliche Beschäftigung und Ausbildung. Gründungsmitglieder sind der Kanton Genf, vertreten durch das Département de l'Instruction Publique (DIP) sowie das Département de l'Economie, de l'Emploi et des affaires Extérieures (DEEE). Dazu kommen der Gewerkschaftsbund, la Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS), und der Arbeitgeberverband, l'Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG). Gestützt auf das Weiterbildungsgesetz für Erwachsene [Loi sur la formation continue adultes] subventioniert der Kanton Genf die Initiativen des CEBIG. Insgesamt vergibt CEBIG mehr als 800 Kompetenzbilanzen pro Jahr.

Mit dem Angebot von fünf Typen der Kompetenzbilanzierung wendet sich CEBIG an alle, unabhängig von ihrer persönlichen und beruflichen Situation, ihrem Bildungsniveau oder ihrer Stellung im Unternehmen. Die Gestaltung der einzelnen Kompetenzbilanz ist jedoch abhängig von der Zielgruppe und den Zielsetzungen.

So wendet sich die *Bilan de gestion de carrière* (Laufbahnbilanz) an Personen in einem Arbeitsverhältnis oder die *Bilan de qualification professionnelle* (Qualifikationsbilanz) an Personen, die einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis gemäss Art. 41 des BBG erwerben möchten (vgl. www.cebig.ch/prestations.html). Jüngstes Beispiel ist die Einführung der *Bilan de reconnaissance et validation d'acquis*, also der Bilanz zur Anerkennung und Validierung nicht-formell erworbener Kompetenzen von 2001. Die Besonderheit dieser Kompetenzbilanz liegt darin, dass Teile ihres Verfahrens in einen Prozess der Zertifizierung einfließen können und so zu einem formalen Abschluss führen. Konkret heisst das, dass Kandidaten von ihrem gesamten Schlussexamen der Ausbildung oder von Teilen davon befreit werden können.

Gefördert wurde diese Entwicklung durch das neue BBG. Dieses erweitert die Möglichkeiten der Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen im Rahmen der im Gesetz definierten beruflichen Bildung.

2001 trat parallel zum Gesetz zur Weiterbildung von Erwachsenen eine gesetzliche Regelung des Kantons Genf in Kraft, die die Anerkennung und Validierung von erworbenen Kompetenzen ordnet. So gewährte das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie dem Kanton eine Sonderregelung, die es ermöglicht, Personen von ihrem

zept entwickelt (vgl. effe 2001; Garcia 2001). Heute bietet effe für alle Bevölkerungsgruppen seine Dienstleistungen an und empfiehlt als Methode der Bilanzierung ARRA.

Schlussklausuren zu befreien, Prüfungen in verschiedenen Segmenten zu teilen und sich mit den Resultaten nicht in Form von Noten, sondern in Form von erworbenen bzw. nicht-erworbenen Kompetenzen zu befassen. Zur Feststellung der persönlichen Kompetenzen hat das CEBIG ein gestuftes Verfahren konzipiert und umgesetzt.

(1) Kompetenzbilanz:

Am Anfang ist es Aufgabe jeder Person, ein präzises Inventar über alle beruflichen und überberuflichen Aktivitäten anzulegen. Als Hilfsmittel wird an alle Personen ein speziell für diesen Zweck entwickeltes Portfolio ausgegeben. Als Berater stehen Mitarbeiter des CEBIG zur Verfügung, in dessen Rahmen diese Kompetenzbilanzierung durchgeführt wird. Dafür ist eine Dauer von 20 Stunden vorgesehen.

(2) Auswertung durch einen Experten:

Die beschriebenen Kompetenzen werden von einem fachlichen Experten überprüft. Dazu bedient er sich verschiedener Zugänge wie persönliche Gespräche und Arbeitsproben. Gleichzeitig definiert er das Niveau dieser Kompetenzen, um diese mit den offiziell geforderten Niveaus, etwa im Zusammenhang mit den Regelungen für die berufliche Ausbildung, vergleichen zu können. Über diese Verfahren werden die fachlichen Experten zuvor von den Mitarbeitern des CEBIG geschult.

(3) Offizielle Bestätigung der Qualifikationen:

Auf der Basis der Kompetenzbilanz und des Expertenberichts entscheidet eine Kommission (Sozialpartner und Kanton) über die Anerkennung der Kompetenzen als „attestation de qualification“. Gelangt die Kommission zum Ergebnis, dass diese Kompetenzen das gleiche Niveau haben wie offizielle Abschlüsse, z.B. das Certificat fédérale de capacité (CFC), dann kann der Kandidat von der entsprechenden Prüfung befreit werden und einen Teil des Diploms erhalten.

Die Bewertungsmodalitäten konnten bisher für neun Berufe vorgenommen werden: Maurer, Hauswirtschafter, Polier, Informatiker, Bürokaufmann, Weinkellner, Verkäufer, Reinigungskraft, Zahnarzthelfer. Zukünftig kann diese Art der Anerkennung von Kompetenzen in allen Berufen zu Abschlüssen führen, unabhängig vom Qualifikationsniveau (Berufsausbildung, Hochschulstudium, usw.) oder dem jeweiligen Fach.

Ein weiterer Versuch geht seit 2003 dahin, auch die Anerkennung und Validierung von Schlüsselkompetenzen zu testen, da sie die beruflichen Diplome ergänzen können. Dazu wurden sechs Felder von Schlüsselkompetenzen bestimmt und eine besondere Methode ihrer Bewertung ausgearbeitet.

Die ersten Resultate nach der Einführung zeigen, dass mit der „Bilanz der Anerkennung und Validierung nicht-formell erworbener Kompetenzen“ [Bilan de reconnaissance et validation d'acquis] auf den Bedarf von Erwachsenen reagiert wird und sie bei beruflichen Vereinigungen, Sozialpartnern und Ausbildungszentren ein günstiges Echo findet. Trotzdem bleiben noch Fragen offen. Zum einen geht es darum, wie Formen von Ausbildung Realität werden können die nicht vom BBG erfasst werden.

Für sie existiert kein vergleichbarer Rahmen, innerhalb dessen ein Stufenmodell wie das der Anerkennung und Validierung von nicht-formell erworbenen Kompetenzen entwickelt und ausprobiert werden könnte. Daneben ist die Anerkennung der Bestätigungen problematisch, die nicht eng an einem offiziellen Abschluss gebunden sind.

3 Resümee

In der Schweiz sprechen gewichtige Gründe dafür, die außerhalb des formalen Bildungs- und Berufsbildungssystems erworbenen Kompetenzen zu nutzen. Dabei wird neben der persönlichen Profilierung ebenso an die Hebung des Qualifizierungsniveaus der Bevölkerung und die Förderung des lebenslangen Lernens gedacht. Die dafür entwickelten Verfahren lassen sich auf ein gemeinsames Ziel fokussieren: informelle und non-formal erworbene Kompetenzen sichtbar, einschätzbar und vergleichbar zu machen und diese dann – wenn das formale Bildungswesen dafür einen Rahmen bieten kann – auf staatlicher Ebene anerkennen lassen. Diese Anerkennung kann sich auf Teilqualifikationen, einen Beruf, eine Weiterbildung, eine Zulassung für eine berufliche Tätigkeit, eine aufbauende Ausbildung, ein Studium u.ä. beziehen. Dabei werden – wenn möglich – die vorhandenen formalen Abschlüsse genutzt.

Die Verfahren zum Sichtbarmachen der Kompetenzen sind durchgängig mit den Schritten: (1) Portfolio-Erstellung, (2) Analyse des Portfolio im Einzelgespräch (auch "Assessment") und Beratung, (3) ergänzende „Maßnahmen“, (4) Einschätzen / Anerkennung / Bestätigung des Umfangs und der Wertigkeit der Kompetenzen (Validierung) und (5) Zertifizierung im formalen Bildungssystem (Diplom, Ausweis, Zertifikat) verbunden.

Psychologische und pädagogische Theorien und Verfahren, die sich auf die Definition von Kompetenzen und Prozeduren des Sichtbarmachens von Kompetenzen beziehen, werden herangezogen, um Instrumente wie Kompetenzbilanzen und Portfolio der Kompetenzen entwickeln zu können. Bei der in der Westschweiz vorhandenen engen Verbindung zum französischen Kulturkreis fällt dazu auf, dass über frankokanadische Ansätze Bezug zu den in Deutschland in den sechziger und siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts im Rahmen der Diskussionen um die Curriculumtheorie rezipierten amerikanischen Forschern wie Bloom (Taxonomie des Verhaltens) oder Skinner (operantes Konditionieren und Lernziele) mit ihren Beiträgen zur Bilanzierung und Taxonomie von Qualifikationen / Kompetenzen und lernzielorientierten Curriculumentwicklungen genommen wird (effe 2001; Max 1999, S. 72 ff.).

Wenn auch Theoriebezüge vorhanden sind, so stellen sich die Umsetzungsszenarien doch als pragmatisch dar. Der Referenzrahmen sind die im formalen Bildungswesen geltenden Standards. Von Experten wird überprüft, ob die beim individuellen Verfahren der Sichtbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen festgehaltenen Ergebnisse sich für eine formale Anerkennung eignen. Beim Zertifizierungsverfahren erhält der Bezug zu den bildungspolitischen formalen Strukturen noch eine größe-

re Gewichtung durch die Beteiligung der Sozialpartner und der öffentlichen Hand, wie das Beispiel von CEBIG im Kanton Genf zeigt.

Die Anbieter der Verfahren der Sichtbarmachung und Anerkennung bewegen sich in Bereichen, die vom Bund oder den Kantonen bisher nicht wahrgenommen werden. Teilweise sind die Kantone direkt oder indirekt an diesen Vereinigungen beteiligt. Sie bieten Kompetenznachweise an, für die auf dem Arbeits- oder Weiterbildungsmarkt Bedarf besteht, wie beim Verfahren Bilan de compétences (CEBIG), sie „hängen“ sich an vorhandene Kompetenznachweise an und bieten eine Alternative zu den öffentlichen Zertifizierungsverfahren, wie beim Eidgenössischen Fachausweis Ausbilder(in) mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung (CH-Q), sie unterstützen mit dem Angebot der Entwicklung von Dossiers für spezifische Kompetenznachweise (Portfolio) die Umsetzung von politischen Initiativen wie des gender mainstreaming (effe, ARRA) oder sie nehmen sich besonderer Gruppen wie den Erwachsenen ohne berufliche Qualifizierung an. Diese bisher von der öffentlichen Hand wenig bearbeitete Thematik wird von ihnen im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips ausgefüllt.

Damit ist Implementierung und Akzeptanz der angebotenen Nachweise bei diesen offenen staatlichen Rahmenbedingungen letztlich direkt von den Nutzern abhängig. In dieser Situation scheint die Gefahr der Fragmentierung offensichtlich. Obwohl durch die überschaubare Größe der Schweiz und die personelle „Verwobenheit“ der Akteure schon informelles Abstimmungspotential vorhanden ist, wurde im November 2001 der Verein Valida (http://www.valida.ch/deutsch/zweck_ziele.htm) gegründet, um eine bessere Vernetzung und Kooperation der vielen oft parallel laufenden und konkurrierenden Verfahren zu erreichen.

Da eine Aufgabe der Validierung und Anerkennung von Kompetenzen darin besteht, wo immer es möglich ist, den Zugang zu offiziell anerkannten Prüfungen zu fördern, ergibt sich daraus als Konsequenz für die Zukunft die Neuorganisation der Ausbildungsbestimmungen und damit der praktischen Ausbildung und des Unterrichts in Ausbildungsmodulen (Baukastensystem). Am Ende dieser Veränderungen könnte die Anerkennung und Validierung von informell erworbenen Kompetenzen und die augenblicklich am Anfang stehende Modularisierung der Berufsbildung stehen, ohne aber das Berufsprinzip aufzugeben.

Literatur

- Effè (2001) Kompetenzen. Portfolio – von der Biographie zum Projekt. Bern : h.e.p. verlag ag.
- Évequoz, G. & Ruedin, Y.-M. (2000) Validation des acquis: une expérience unique. In: Panorama 4, S. 32-33.
- Garcia, S. (2001) Kompetenzbilanzierung: Diplomarbeit im Institut für betriebswirtschaftliche Forschung der Universität Zürich.
http://www.netzarbeit.ch/dokumente/Kompetenzenbilanzierung_Garcia.pdf

- Kadishi, B. & Goetze, W. & Pfister, M. & Schäfli, A. & Stahl, A. & Wettstein, E. (1998) Maßnahmen zur Erfassung und Anerkennung von Erfahrungen und Kompetenzen. Projektgruppe wissenschaftliche Begleitung CH-Q, Arbeitsbericht über die erste Phase. Zusammenstellung einschlägiger Angebote. Zürich, Bern.
- Max, C. (1999) Entwicklung von Kompetenz – ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Lang: Frankfurt am Main, u. a.
- Lauterbach, U. & Barth, S. (2002) Länders tude Schweiz. Anlage zur Machb arkeitsstudie im Rahmen des BLK-Ver bundprojektes Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Frankfurt am Main. <http://www.dipf.de/wbp/index.htm>
- Schläfli, A. & Gonon, P. (1999) Weiterbildung in der Schweiz. Situation und Perspektiven. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Frankfurt am Main.
- Winkler, R. (2002) Machbarkeit und Konzeptstudie. Zur Anerkennung und Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen. Im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Züri ch, Abteilung Bildu ngsentwicklung. <http://www.ruediwinkler.ch/documents/Studie%20MBA%2017-7-2002b.doc>
- http://www.ch-q.ch/d/htm/fs_portrait_d.htm (CH-Q)
- <http://www.cebig.ch/presentation.html> (CEBIG)
- <http://www.effe.ch/> (effe)
- http://www.alice.ch/001alc_020603_de.htm (SVEB)

Abkürzungen

BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung, vom 13. Dezember 2002
CH-Q	Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn
CEBIG	Centre de bilan de Genève
effe	espace de femmes pour la formation et l'emploi
SVEB	Schweizer Vereinigung für Erwachsenenbildung