

Stärken stärken

Wer kennt sie nicht, die in der Schule nie nachkamen, die sich schlecht und recht durch die Schulzeit schlängelten oder quälten und manchmal die Lehrerinnen und Lehrer zur Verzweiflung trieben. Denen alle eine schlechte Zukunft voraussagten. Und dann kams ganz anders. Sie hatten beruflich Erfolg, wurden nicht selten selbständige, erfolgreiche Unternehmer. Nicht wegen der Schule, sondern trotz ihr.

Mehr als die Hälfte hat am Ende der Schule die Nase voll

Eine Untersuchung im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 33, deren Resultate im Buch „Warum Erwachsene (nicht) lernen“ vorgestellt werden, hat u.a. folgendes ergeben:

- die Schulfreude nimmt im Laufe der Volksschule kontinuierlich ab, am Ende der Volksschulzeit sind mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler negativ zur Schule eingestellt
- die Erwachsenen mit den grössten schulischen Defiziten treffen auf die schwierigsten Rahmenbedingungen
- unter den sich sporadisch oder gar nicht Weiterbildenden befindet sich ein sehr hoher Anteil von Personen, die an sich schon schlecht ausgebildet sind.

Es gibt die Faustregel, dass eine Aufgabe gut gelöst ist, wenn sie zu 80 Prozent gelingt. Auf die Schule übertragen müsste das heissen, dass bei Schulende 80 Prozent der Schülerinnen und Schüler ein positives Bild der Schule mitnehmen sollten. Weniger stellt der Schule ein schlechtes Zeugnis aus. Und dass jene, die die grössten schulischen Defizite haben als Erwachsene auch noch mit überdurchschnittlich vielen Hindernissen bei der Weiterbildung kämpfen müssen ist eigentlich nichts als zynisch.

Ein Drittel der Erwachsenen macht scheinbar gar nichts

Im Juni dieses Jahres hat das Bundesamt für Statistik die Resultate einer repräsentativen Untersuchung über das Weiterbildungsverhalten der Erwachsenen in der Schweiz veröffentlicht. Gemäss dieser Untersuchung bilden sich rund ein Drittel regelmässig, ein Drittel sporadisch und ein Drittel gar nie weiter. Frühere Untersuchungen ergaben etwa das gleiche Bild. Die 90er Jahre haben daran nichts geändert.

Zuviel ausgeblendet

Diese Erhebungen berücksichtigen allerdings nur eine Lernquelle, nämlich das sogenannte formelle Lernen. Das Lernen in Schulen und in Kursen. Ausgeblendet wird das sogenannte informelle Lernen, das Lernen beim täglichen Tun, sei das bei der Erwerbstätigkeit, Tätigkeiten in der Freizeit, in der Freiwilligenarbeit, in der Familie, in Behörden, Vereinen usw. Das passiert auf verschiedene Art und Weise. Man wird von jemandem in eine Arbeit eingeführt (z.B. Einarbeitung an einer neuen Stelle), oder man schaut bei jemandem wie sie oder er das macht, man probiert, bis man etwas kann oder man wird einfach ins kalte Wasser geworfen. Gelernt wird überall.

Damit ein Mensch sein Potenzial bestmöglichst ausschöpfen kann ist in der Regel sowohl formelle wie informelle Weiterbildung nötig. In der Anerkennung gibt es aber ein Riesenunterschied. Für Aus- und Weiterbildungen in Schulen und Kursen trägt man am Schluss als Bestätigung für die erworbenen Qualifikationen ein Diplom, ein Zertifikat oder einen Ausweis heim. Man besitzt es schwarz auf weiss. Nicht so beim „learning by doing“ beim informellen Lernen. Hier gibt's noch fast nirgendwo ein Diplom,

nichts, höchstens eine Erwähnung im Arbeitszeugnis. Auch bei völlig gleichwertigen erworbenen Fähigkeiten. Dieser Mangel wirkt sich in einer Wirtschaft, in der viele Arbeitsprozesse und –verfahren laufend ändern und entsprechend viele Menschen laufend „on the job“ Neues lernen besonders fatal aus.

Anerkennung nicht formell erworbener Fähigkeiten und Qualifikationen

Es gibt heute in der Schweiz zur Zeit erst wenige Möglichkeiten, für nicht formell erworbene Fähigkeiten und Qualifikationen den gleichen Ausweis zu erhalten wie für formell erworbene Fähigkeiten. Es gibt Ansätze in diese Richtung, z.B. die Möglichkeit, dass eine Zusatzausbildung abgekürzt werden kann oder es wird für die Zulassung zu einer Prüfung eine bestimmte Anzahl Praxisjahre verlangt, was eine indirekte Anerkennung des nicht formellen Lernens ist. Grundsätzlich aber muss für einen Abschluss die formelle Ausbildung oft noch gemacht werden, obwohl jemand die für diesen Abschluss nötigen Fähigkeiten schon teilweise oder ganz besitzt. Diese Entscheide werden in der Praxis durch die Schulen gefällt, die die formelle Ausbildung anbieten. Für diese besteht aber keinerlei ökonomischer Anreiz, das nicht formell Gelernte aufzuwerten, im Gegenteil.

Der modulare Weiterbildung machts möglich

Zwischen 1996 und 1998 lief in der Schweiz ein vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie in Auftrag gegebenes Pilotprojekt „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“. Ziel dieses Projekts war es, Erfahrungen im modularen Aufbau der Weiterbildung zu sammeln. Die Modularisierung schafft die Voraussetzungen, damit die Anerkennung nicht formeller Lernleistungen systematisch erfolgen kann. Europaweit wird an der Anerkennung dieser Lernleistungen gearbeitet und manche Länder in Europa sind weiter als die Schweiz. In der Schweiz ist die Romandie gegenüber der Deutschschweiz vorn. Diese Anerkennung ist nicht einfach und erfordert eigene Instrumente, Methoden und auch entsprechende Rahmenbedingungen. Unbedingt muss dabei darauf geachtet werden, dass diese Anerkennungsverfahren nicht wieder diejenigen benachteiligen, die schon beim formellen Lernen Nachteile haben.

Um die Voraussetzungen auf der nationalen Ebene zu verbessern, bildete sich auf Anregung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie eine Arbeitsgruppe unter dem Namen VALIDA, die Vorschläge für die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Fähigkeiten und Qualifikationen ausarbeitet. Gemäss Stand der Arbeiten wird die Grundlage dafür die Kompetenzenbilanzierung sein. In dieser werden die bisher ausgeführten Tätigkeiten sowohl im beruflichen wie ausserberuflichen Bereich durch die Betroffenen, in der Regel mit Unterstützung, erfasst und der Lerneffekt beurteilt. Die Anerkennung bzw. Validierung erfolgt dann durch aussenstehende Personen bzw. Institutionen. Diese müssen bestimmte Qualitätsstandards erfüllen. VALIDA hat solche entwickelt.

Was ist eine Kompetenzenbilanzierung?

Machen Sie folgende Übung: Sitzen Sie mit einem Blatt Papier hin und beginnen Sie einmal zu skizzieren, was Sie beruflich und ausserberuflich schon alles gemacht haben und was Sie dabei gelernt haben. Zwei Dinge fallen Ihnen sehr rasch auf: Es ist viel mehr, als Sie gedacht haben und ihr Selbstbewusstsein steigt. Gute Voraussetzungen für die Motivation weiterzulernen.

Erfassen

Im Prinzip ist dies das Vorgehen zum Erstellen einer Kompetenzenbilanz. Eine solche entsteht im wesentlichen durch das Erfassen aller relevanten Tätigkeiten, die jemand in seinem oder ihrem

bisherigen Leben schon geleistet hat. Da ausdrücklich auch die Tätigkeiten ausserhalb der Erwerbstätigkeit erfasst werden, ergibt sich ein umfassendes Bild der vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten und eine Grundlage zum Beurteilen des zur Verfügung stehenden Entwicklungspotenzials einer Person.

Natürlich gibt es verschiedene Verfahren und Methoden, im Kern geht es jedoch immer darum, die bereits einmal ausgeführten Tätigkeiten vollständig zu erfassen und sie zu bewerten.

Validieren

Selbstverständlich erhält eine solche Kompetenzenbilanz einen höheren Stellenwert, wenn sie von einer dafür ermächtigten und aussenstehenden Person oder Stelle anerkannt wird, im Sinne der „Allgemeingültigerklärung“ der erfassten Qualifikationen. Dies ist dann die Grundlage für eine Gleichwertigkeitserklärung mit formell erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen. Sobald die Voraussetzungen dafür vorhanden sind, können dann auch die entsprechenden Diplome, Zertifikate usw. verliehen werden ohne dass noch eine formelle Ausbildung erfolgen muss.

Theoretisch kann eine Kompetenzenbilanz anhand geeigneter Unterlagen ohne Unterstützung erstellt werden. Praktisch ist aber eine begleitete Erarbeitung in der Regel nötig und zu empfehlen. In der Romandie gibt es die sogenannten „centre de bilan“ in denen Kompetenzenbilanzen erarbeitet werden können. In der Deutschschweiz gibt es das Schweiz. Qualifikationsbuch CH-Q und dafür angebotene Kurse und in der Romandie die Portfolio-Methode.

Wissen, was man kann macht selbstbewusst und motiviert

Auch wenn jemand seine Kompetenzenbilanz nicht validieren lassen will, ist sie eine solide Grundlage für die Selbsteinschätzung, sie gibt wichtige Hinweise für die Planung der nächsten Weiterbildung und sie ist eine wertvolle Vorbereitung auf einen Stellenwechsel und auf Vorstellungsgespräche. An Vorstellungsgesprächen kommt fast immer auch die Frage: Und was können Sie wirklich? Wer je selbst eine grössere Zahl Einstellungsgespräche geführt hat, weiss wie oft diese Frage irritiert und wie viel zu oft wenig fundierte und überzeugende Antworten resultieren. Das passiert nach der Erarbeitung einer Kompetenzenbilanz nicht mehr. Für das Erstellen einer Kompetenzenbilanz gibt es bereits heute Unterstützung (vgl. Internetadressen) und eine beträchtliche Zahl von Ausbildungsinstitutionen und Berufsberatungen arbeiten in der einen oder Art nach diesem Prinzip.

Gesetzliche Grundlage in Aussicht und modulares System wächst

Im Entwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz ist die Förderung der „Lernleistungsanerkennung“ enthalten. Damit ist dann die gesetzliche Voraussetzung geschaffen, dass vorhandene Fähigkeiten und Qualifikationen anerkannt werden können, ungeachtet ob formell oder nicht formell erworben. Im Rahmen des weiteren Auf- und Ausbaus der modularen Weiterbildung werden immer mehr Ausbildungsgänge modular aufgebaut werden, wie sie bereits heute z.B. bei den Schreibern für Werk- und Schreinermeister, für Personalberatungen, für BaubiologieWeb- und Project Manager bereits bestehen. Womit zunehmend die Systemvoraussetzungen für die Anerkennung nicht formell erworbener Fähigkeiten und Qualifikationen geschaffen werden.

Stärken fördern, statt wegen Schwächen entmutigen

Die gleichwertige Anerkennung der nicht formell erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen ist ein sehr wichtiger und überfälliger Schritt. Damit werden sicher auch wieder Leute ermutigt, sich auch formell weiterzubilden, wenn sie merken, dass das, was sie können anerkannt wird auch wenn's nicht

auf der Schulbank erworben wurde. Dass aber auch im Schul- und Weiterbildungsbereich etwas getan werden muss, um die beunruhigenden Resultate der zu Beginn zitierten Untersuchungen zu verbessern, liegt auf der Hand. Ein vielversprechender Weg wäre vermutlich, wenn man jenen Drittel, der gar nichts an Weiterbildung macht einmal statt zu verurteilen oder zu belehren fragen würde, was den genau die Gründe sind. Und wenn sofort die überproportionalen Hindernisse für die weniger Schulgewandten in der Weiterbildung weggeschafft würden.

Die in jüngerer Zeit viel diskutierte Hochbegabtenförderung weist im Prinzip in die richtige Richtung: Vorhandene Stärken aufnehmen und gezielt entwickeln. Das muss aber für alle gelten. Jeder Mensch hat Stärken. Das Bildungssystem muss darauf ausgerichtet sein, diese zu finden und zu entwickeln. Statt über einen Selektionsprozess über die Schwächen eine entmutigende Negativspirale in Betrieb zu halten und dann erstaunt zu sein, wenn die unten Angekommenen keine Energie mehr haben wieder aufzuspringen, sollen Stärken gestärkt werden. Das käme dem Bedarf der Wirtschaft nach mehr Qualifizierten und dem Grundbedürfnis der Menschen entgegen, an dem gemessen zu werden, was sie können und nicht an dem, was sie nicht können.

Ruedi Winkler

Internetadressen

www.CH-Q.ch

Das Schweizerische Qualifikationsbuch CH-Q ist ein System um vorhandene Fähigkeiten und Qualifikationen zusammenzustellen und das Potenzial sichtbar zu machen.

www.ccg.ch/cebig

Auf dieser Website wird das „centre de bilan“ in Genf und die angebotenen Dienstleistungen vorgestellt.

www.modula.ch

Informationen über den Stand, Ziele und Leistungen im Rahmen des Aufbaus des modularen Weiterbildungssystems.