

## VALIDIST: KOLLEKTIVE VALIDIERUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN

# Anerkennung von Kompetenzen und ein anerkannter Abschluss

Janine Voit

*Das Zustellpersonal der Schweizer Post durchlief ein Verfahren zur kollektiven Validierung von Bildungsleistungen. Durch die Analyse der beruflichen Tätigkeiten gelangte man zur Bewertung der Arbeit und der Kompetenzen von über tausend Personen, die nun das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Logistikassistent/in besitzen.*

«ValiPost» wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt durchgeführt. Es ermöglicht den Mitarbeitenden der Post, durch Validierung von Bildungsleistungen einen anerkannten Titel zu erwerben, siehe Panorama 4/06, S. 6f «Auf neuen Wegen zum Berufsabschluss».

Für das Teilprojekt ValiDist, welches das Zustellpersonal betrifft, erstellte das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) im Auftrag des BBT und der Post eine Expertise.<sup>1</sup> Sie sollte aufzeigen, über welche Kompetenzen die Zustellerinnen und Zusteller verfügen. Diese Expertise bildete die Basis einer kollektiven Anerkennung der Bildungsleistungen und damit die Grundlage für den Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) Logistikassistent/in.

## VALIDIERUNG

Das Grundprinzip der Anerkennung von Bildungsleistungen ist die Anerkennung des Bildungswertes der Erfahrung. Jegliche Art von Erfahrung, sei es im Bereich des Berufs, der Freiwilligenarbeit, der Familie oder der eigenen Persönlichkeitsentwicklung, ist eine Quelle für den Erwerb oder die Vertiefung von Kenntnissen und Fähigkeiten. Üblicherweise handelt es sich dabei aber um ein individuelles Verfahren, bei

dem der Kandidat oder die Kandidatin den Beweis erbringen muss, dass die in der Berufspraxis erworbenen Kompetenzen denen entsprechen, die für den Erwerb eines anerkannten Abschlusses verlangt werden. Um diesen Nachweis zu führen, werden individuelle Bildungsleistungen mit denen verglichen, die in einer Anforderungsliste oder einem Ausbildungsprogramm für einen angestrebten Titel erwähnt sind.

Demgegenüber verfügt das Zielpublikum des vorliegenden Projekts über gleiche Ausbildungen und über gemeinsame Berufserfahrungen. Im Verlauf dieser Ausbildungen und Berufstätigkeit hat es Kompetenzen erworben. Eine erste Beobachtung der Arbeit zeigte, dass die Arbeit durch identische Tätigkeiten und Abläufe geprägt ist, die sich auf standardisierte Arbeitstechniken stützen. Wir gingen daher vom Grundsatz aus, dass das Zustellpersonal auf einem gesicherten Sockel gemeinsamen Wissens und gemeinsamer beruflicher Praxis gemeinsame berufliche, methodische und soziale Kompetenzen entwickeln konnte. Wir konnten daher ein Werkzeug für eine kollektive Validierung entwickeln, das die Prinzipien der Anrechnung von Bildungsleistungen respektiert, aber auch den Sockel kollektiver Kenntnisse und gemeinsam erworbener Kompetenzen in Rechnung stellt.

## DIE KOMPETENZANALYSE

Als Methode zur Erhebung der Kompetenzen wurde ein ergonomischer Ansatz (Analyse der Arbeit) gewählt.<sup>2</sup> Damit wurden das Arbeitsfeld und die Arbeitssituation als ein Ort der Wissenserzeugung verstanden; schliesslich sollte die Bedeutung der hier erlernten Fähigkeiten aufgewertet werden. In unserer Analyse haben wir unterschieden zwischen vorgeschriebener und tatsächlich geleisteter Arbeit.<sup>3</sup> Darüber hinaus wollten wir eine «partizipative» Analyse vorschlagen, der die betroffenen Berufsleute einschloss – und zwar bei der Beschreibung der vorgeschriebenen als auch der tatsächlichen Arbeit. Es schien uns wichtig, ein Programm zu konzipieren, bei dem die Betroffenen aktiv teilnehmen konnten, indem sie diese zugleich erklärten und unter Beweis stellten.

Als Erstes haben wir die vorgeschriebene Arbeit durchleuchtet. Wir sichteten die Unterlagen, die Funktion, die Arbeitsprozesse, die Reglemente und die Ausbildungsgänge beschreiben. Danach haben wir verschiedene Fachleute<sup>4</sup> – darunter die Verfasser der Vorschriften – zu einem Workshop eingeladen, an dem die Besonderheiten des Berufes reflektiert wurden. Die Arbeit mündete in eine Feinbeschreibung eines Arbeitstages. Dieses Vorgehen ermöglichte uns, über die (vorgeschriebene) Arbeit zu sprechen und sie mit den Beobachtungen

vor Ort (reale Arbeit) zu vergleichen. Mitarbeitende der Brief- und Paketzustellung haben danach in weiteren Vertiefungsworkshops die Übereinstimmung von vorgeschriebener und realer Arbeit bestätigt. Anschliessend haben wir die Beschreibung der Arbeit verfeinert, die Ausübungskontexte genauer gefasst (Stadt – Land, Sprachregionen, Verteilzentren oder Postämter) und die Arbeit in den verschiedenen Verteilzyklen verglichen (Briefe, Pakete). Diese Beobachtungen und ihre Anerkennung durch die Berufstätigen erlauben die Behauptung, dass die Arbeitsabläufe unabhängig von Ort und Bedingungen dieselben sind. Um diese Tätigkeiten auszuführen, müssen die Zusteller folglich über gemeinsame Kompetenzen verfügen. Die Arbeitssituationen, wie sie in einem solchen «typischen Arbeitstag» anzutreffen sind, wurden schliesslich mit den Anforderungen des Fähigkeitszeugnisses anhand des Modell-Lehrgangs<sup>5</sup> verglichen und die Ergebnisse einer Expertenrunde vorgelegt, die alle beteiligten Partner<sup>6</sup> repräsentierte

## REZENSION



Fritz Oser, Maja Kern:  
*Qualität der beruflichen Bildung – eine Forschungsbaustelle*  
hep-Verlag, Bern 2006,  
ISBN 3-03905-219-5

### **Berufliche Bildung: Wo Forschung nötig ist**

Die zehn Beiträge des vorliegenden Buches wurden 2002 erstellt und 2006 publiziert. Sie bilden eine Bestandsaufnahme der Forschung zu verschiedenen Determinanten, welche die Arbeit von Berufsbildungsverantwortlichen in Schule und Betrieb beeinflussen. Die Expertisen dienen der Identifikation künftiger Forschungsfelder und zielen darauf, eine nachhaltige Berufsbildungsforschung zur «Qualität der beruflichen Bildung» in einem Leading House zu initiieren. Wie der Titel «Forschungsbaustelle» zeigt, wird in allen Beiträgen ein grosser empiri-

und die sowohl das Vorgehen als auch die Resultate validierte. Ungefähr 90 Prozent der praktischen Ausbildungsziele wurden so validiert. Nun war es möglich, die Zusatzausbildung festzulegen.

### **FOLGERUNGEN**

Die vier Phasen des Verfahrens, gemäss nationalem Rahmen<sup>7</sup>, wurden eingehalten, die Abfolge sowie ihre Form aber dem besonderen Kontext angepasst. So entspricht die Expertise der Phase 3 (Beurteilung) des Verfahrens und vollzog sich vor der Phase 2 (Bilanzierung, Erstellung des Dossiers). In den Vertiefungsworkshops, die in die Expertise eingeschlossen waren, konnten Vertretungen der Zustellerinnen ihre Tätigkeiten und die damit verbundenen Kompetenzen beschreiben. Dennoch schien es uns entscheidend, dass jeder Kandidat und jede Kandidatin die Kompetenzen formulieren und sich persönlich zuerkennen konnte, die ihm oder ihr im kollektiven Verfahren angerechnet worden waren. Zu diesem Zweck nahmen die Kandidaten an

Vertiefungsworkshops teil, wo sie die Erarbeitung eines Dossiers vorbereiteten (Phase 2). Dieses muss aufzeigen, dass sie wirklich dem Kollektiv angehören, dessen Kompetenzen in der vom EHB erstellten Expertise beschrieben sind. Durch dieses Vorgehen leisten alle ihren individuellen Beitrag und untermauern das Ergebnis der Anerkennung der Kompetenzen des Kollektivs.

Dieses innovative Programm zur kollektiven Anerkennung ermöglichte mehr als tausend Zustellerinnen und Zustellern, die Anerkennung ihrer Kompetenzen zu erhalten, indem sie einen anerkannten Abschluss erwerben. Wir haben den Eindruck, dass ein solches Programm auf andere Gruppen mit ähnlichen Rahmenbedingungen zu übertragen ist.

**Janine Voit** ist Leiterin des Projekts, secteur Recherche et Développement, IFFP Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Avenue de Provence 82, Case postale 192, 1000 Lausanne 16 Malley, janine.voit@iffp-suisse.ch  
Übersetzung: Rainer Fribolin  
**Fussnoten** auf Seite 35

scher Forschungsbedarf festgestellt in Bezug auf die Beschreibung, Erklärung und das Zusammenwirken von Faktoren, die die Qualität beruflicher Bildung beeinflussen. In jedem Beitrag werden vorhandene Erkenntnisse vorgängig zusammengefasst, analysiert und reflektiert sowie Forschungsdesiderata als grob umrissene Felder, Fragenkomplexe oder Projektvorschläge abgeleitet. Insgesamt konfrontieren die zehn Beiträge auch wissenschaftskundige Leser mit einer beeindruckenden, kaum integrierbaren Fülle unterschiedlichster theoretischer Konzepte und empirischer Ergebnisse.

Die Einteilung in fünf Kapitel soll helfen, die verschiedenen Ansätze und Zugänge überschaubarer zu halten: Drei Beiträge thematisieren Zusammenhänge zwischen Kompetenz, Erfolg und Leistung (Teil A). Zwei Beiträge fokussieren didaktisches Handeln in Berufsfachschulen und Betrieben (Teil B). Dann befassen sich zwei Beiträge (Teil C) mit Qualitätsaspekten, die weniger direkt auf Lehr- und Lernprozesse eingehen, sondern eher eine systemische Sichtweise (Makro-

Ebene) einnehmen, indem sie über förderliche (und hinderliche) Faktoren von Innovationen in der Berufsbildung reflektieren. Ein französischsprachiger Beitrag (Teil D) beschäftigt sich mit der Berufsidentität von Berufsbildungsverantwortlichen. Zuletzt folgen zwei Beiträge (Teil E), welche sich mit der Beziehung zwischen moralischen Kompetenzen und Ausbildungserfolg befassen. Die zehn Beiträge geben einen umfassenden Überblick über qualitätsrelevante Aspekte in der dualen Berufsbildung und wie diese besser erforscht werden könnten. Die verschiedenen Expertisen stehen aber trotz der Gliederung in Teilkapitel unverbunden nebeneinander. So ist kaum zu erkennen, wie inhaltlich zielgerichtete und nachhaltige Forschungsprioritäten gewählt und verfolgt werden könnten. Der vorliegende Band bietet dazu keine übergeordneten Reflexionen.

Die Autorin **Dr. Ursula Scharnhorst** ist Leiterin der Forschung und Entwicklung am EHB in Zollikofen. Adresse: Kirchlindachstrasse 76, 3052 Zollikofen  
ursula.scharnhorst@ehb-schweiz.ch