

# Bildung: noch schneller, höher und weiter

**M**ehr und mehr wird Wissen nicht nur die wichtigste Voraussetzung neuer Produkte, sondern selbst zum wichtigsten Produkt. Derzeit erscheinen denn auch eine Fülle von Grundlagen und Leitfäden zur Transformation der Arbeitsgesellschaft. Darunter verstehe ich im Wesentlichen die Entwicklung von der Industriegesellschaft über die Dienstleistungsgesellschaft zur Informationsgesellschaft bis hin zur Wissensgesellschaft. Kaum haben wir uns an diese rasante Entwicklung gewöhnt, zeigen sich am Beschäftigungs-, respektive am Bildungshorizont neue Entwicklungen, nämlich die Transformation von der Qualifikationsgesellschaft zur Kompetenzgesellschaft, zum Kompetenzmanagement.

Das neue Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 basiert bereits auf der Annahme, dass sich die Arbeits- und Beschäftigungsformen durch veränderte betriebliche Managementsysteme verändern werden. Diese Entwicklung nennt man Entgrenzung der Arbeit. Sie beschreibt eine neue Selbstständigkeit, sozusagen vom Freelancer bis hin zu einem Projektleiter. Mehr Eigenverantwortlichkeit und Autonomie auf der einen Seite und zunehmende Selbstausbeutung auf der anderen Seite prägen denn auch das Bild der entgrenzten Arbeitsformen. Für den Umgang mit diesen veränderten Anforderungen werden neue Kompetenzen und betriebliche Gestaltungskonzepte auch für die Berufsbildung von Bedeutung sein.

Vor dem Hintergrund der Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Lockerung von festen betrieblichen Orten, der Entstandardisierung von Verwendungsformen, der Veränderung der Kooperationsformen, der fachlichen Flexibilisierung und der neuen Führungskonzeptionen müssen geeignete Gestaltungs- und Qualifizierungskonzepte identifiziert, entwickelt und erprobt werden. Im vorliegenden Heft wird nun auf einige Merkmale zur personalen Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung, Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in bestehende und zukünftige Arbeitsfelder hingewiesen. Denn durch die Flexibilisierung, Technologieentwicklung und Entgrenzung der Arbeit kann dem lebenslangen Lernen auch in Zukunft nicht ausgewichen werden. Modern zu sein heisst ja, «in» zu sein, mithalten zu können und auf der Höhe der Zeit zu sein. Das Motto des Spitzen-

sports «schneller, höher, weiter» ist zum Inbegriff ständigen gesellschaftlichen Wandels geworden. Die Komplexität der Veränderungen in der Arbeitswelt wirkt sich direkt auf die Dynamik sowie auf die Inhalte und Formen des Lernens aus. In diesem Kontext wird es immer notwendiger, Lernen an Prozessen und an den Möglichkeiten neuer Informations- und Lernmedien zu orientieren. Moderne innovative Arbeit schliesst Lernen mit ein. Die Trennung zwischen Arbeiten und Lernen löst sich in der Praxis zunehmend auf.

Unsere Berufs- und Weiterbildungsschulen leisten heute bereits anerkannte Arbeit bei der Aufbereitung und Weitergabe von neuem, gesellschaftlichem Wissen und diese Rolle wird künftig unter erschwerten Bedingungen wie Kostendruck weiter zu erfüllen sein. Hinzu kommt noch, dass durch die tiefgreifenden und in schneller Folge ablaufenden Veränderungen in allen Lebensbereichen – vor allem im Arbeitsbereich – von den Akteuren der Bildung erwartet wird, dass sie selbstbestimmt und eigenverantwortlich ihre Lernprozesse anpassen und ihre Lernsituation bewusst wahrnehmen, um im Rahmen des Kompetenzmanagements wertgeleitet und wissenschaftlich fundiert handeln zu können. Zu einem derart selbstbestimmten und selbstorientierten Lernen muss in Zukunft Unterstützung angeboten werden. Der Zentralvorstand des Verbandes BCH hat sich deshalb das Ziel gesetzt, frühzeitig mit der Aufarbeitung dieses neuen Feldes der Lerndienstleistungen zu beginnen, damit rechtzeitig unsere Mitglieder, nämlich die Lehrpersonen im Klassenzimmer, mit griffigen Supportmassnahmen unterstützt werden können. Denn beim Finden neuartiger Lösungen in diesen Veränderungsprozessen werden sich Berufs- und Weiterbildungsschulen selbst als lernende Organisationen begreifen und nutzen adäquate Konzepte der Personal- und Organisationsentwicklung.

In diesem Sinne erlebt die Humboldtsche Bildungsphilosophie geradezu eine Renaissance. Humboldt trat ja bekanntlich für die Vermittlung von menschenbildenden Basiskompetenzen in allen Bereichen ein. Danach sollte eine Spezialisierung folgen. Genau das brauchen wir heute wieder.

**Beat Wenger**  
Zentralpräsident  
BCH/FPS

# Anerkennung fremder Lernleistungen in der Schweiz

**Was kann jemand und was kann er nicht? Eine zentrale Frage im Berufsleben. In heutigen Berufen werden Fähigkeiten gefordert, die kaum an Schulen erlernt und schon gar nicht nachgewiesen werden können. Diese Kompetenzen gilt es zu erfassen, zu beurteilen und zu validieren.**

**Emil Wettstein**  
dipl. ing. ETH

## 1 Entwicklung

Die berufliche Aus- und Weiterbildung der deutschsprachigen Schweiz wird stark von Deutschland beeinflusst, der französische Teil von Frankreich und der italienische von Italien. Oft führt dies zu drei Lösungen des gleichen Problems, die sich stark unterscheiden und manchmal gegenseitig behindern. Gelegentlich kommt es aber zu einer fruchtbaren Synthese aus den Ansätzen dreier Traditionen und Kulturen. Dies ist der Fall bei der «Anerkennung fremder Lernleistungen», in der Westschweiz «Validation des acquis» genannt.

Beeinflusst von Frankreich und Kanada entwickelten Fachleute in der Westschweiz, vor allem die Weiterbildungsinstitution «Clés pour le travail» in Lausanne und Grégoire Evequoz in Genf, seit dem Ende der 80er Jahre Verfahren, die sich stark an Portfolio-Methoden (Marthe Sansregret und Ginette Robin) und an den französischen «bilans de competences» orientierten. Anita Calonder Gerster, die sich von Zürich aus für die beruflichen Laufbahnen von Frauen einsetzte, lancierte ein Projekt zur Entwicklung eines «Qualifikationsbuches», in dem Menschen ihre Kompetenzen darstellen und sie so als Argumente bei der Stellensuche einsetzen können. Es ging ihr dabei in erster Linie um eine Verbesserung der Stellung der Frauen. Den nötigen politischen Druck gab 1994 ein Vorstoss im eidgenössischen Parlament.

Die Emanzipation der Frau durch Anerkennung der «Familienarbeit» war eine der Triebfedern, Massnahmen zur Wiedereingliederung von Stellenlosen eine zweite. Es kam dazu, dass die Berufsbildungsgesetzgebung der Schweiz seit Jahrzehnten Formen von Externistenprüfungen kennt: Wer eine bestimmte Zeit in einem Beruf

tätig ist, kann sich zur Lehrabschlussprüfung anmelden und wer sie erfolgreich absolviert, erhält das gleiche «Eidgenössische Fähigkeitszeugnis» wie jemand, der eine Lehre absolviert hat (vgl. zum Beispiel Schw. Verband für Berufsberatung 1995). Weiter entstand in den letzten 50 Jahren aus den Meisterprüfungen ein umfangreiches und sehr angesehenes System von Weiterbildungsprüfungen auf zwei Niveaus: Die höheren Fachprüfungen (früher Meisterprüfungen) und die etwas weniger anspruchsvollen Berufsprüfungen. Jedermann wird zugelassen, der sich über bestimmte Erfahrungen ausweist. Wo er sich das für die Prüfung notwendige Wissen erworben hat, ist nicht von Belang. Gewisse höhere Fachprüfungen, beispielsweise im Bereich des Controllings, sind angesehener als Universitätsabschlüsse.

Zur erwähnen ist auch, dass bisher relativ wenig Wert auf verbriefte Abschlüsse gelegt wurde: Weder sind bestimmte Positionen in der staatlichen Verwaltung von bestimmten formalen Abschlüssen abhängig, noch ist deren Vorliegen zwingend für die Einteilung in bestimmte Lohnklassen. Dies ändert sich nach und nach: Die überall feststellbare Höherbewertung von formalen Abschlüssen verstärkt die Nachfrage nach anerkannten Nachweisen informell erworbener Fähigkeiten. In die gleiche Richtung wirkt die verstärkte internationale Mobilität, die unter anderem zu speziellen Verfahren zur Anerkennung der Qualifikationen (Äquivalenzverfahren) in der Gesundheits- und Krankenpflege geführt hat.

Die Speerspitze bilden heute der Kanton Genf mit seinem «Center de bilan» und der Kanton Wallis mit einer Anerkennung, basierend auf einer Arbeitsprobe. An vielen Orten werden Portfolios eingesetzt, in der deutschen Schweiz



## Lassen Sie sich inspirieren!+

Anregungen für Ihre Projektarbeit im Unterricht auf  
[www.educa.ch/projekte](http://www.educa.ch/projekte)

# Eigenverantwortliches Kompetenzmanagement nach CH-Q

**Das Schweizerische Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn – in der Abkürzung CH-Q – unterstützt die Entwicklung und Verankerung von kompetenzgerichteten Konzepten und Systemen in laufbahnrelevanten Anwendungsbereichen.**

**H**aupnanliegen von CH-Q ist die nachhaltige individuelle Weiterentwicklung in Bildung und Beruf von Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Förderung ihrer beruflichen Flexibilität und Mobilität. Im Vordergrund stehen die Erfassung, die Beurteilung und die Anerkennung von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen, erworben auf formelle und nicht-formelle Art in allen Lebensbereichen.

Der nationale Verein «Gesellschaft CH-Q» ist seit 1999 verantwortlich für die Grundlagen, Rahmenbedingungen und Strukturen zur Umsetzung der Aktivitäten durch die Anbieter. Teil des Gesamtangebots ist das CH-Q Kompetenzmanagement-Modell. Es ist als offenes und flexibles System konzipiert. Ziel ist Befähigung von Einzelpersonen oder Gruppen als Anwender(innen)

- mit ihrem Potenzial bewusst, realitätsbezogen und eigenverantwortlich umzugehen
- das Management ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen nachhaltig an die Hand zu nehmen
- ihre Laufbahn gezielt, d.h. ressourcen- und lösungsorientiert zu gestalten.

Es geht dabei darum, die persönliche Identität zu festigen und die vorhandenen Stärken praxisnah in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Veränderungen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Gesellschaft CH-Q hat eine klare Terminologie entwickelt, um mit eindeutigen Begriffen über das Thema Kompetenzmanagement sprechen zu können:

- *Fähigkeiten* ist die Gesamtheit aller Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen und Einstellungen, die eine Person in gezielten Lernprozessen oder in der praktischen Erfahrung erworben hat. Sie stellen das *Potenzial* einer Person dar.
- Werden Fähigkeiten kombiniert oder verbunden und eingesetzt, um eine bestimmte Anforderung zu erfüllen oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen, so werden daraus *Kompetenzen*.
- Ein Set von Kompetenzen, die von einer externen Autorität anerkannt werden, wird zu einer *Qualifikation*.

*Kompetenzmanagement* als die Fähigkeit einer Person, sich kompetent zu machen und damit für verschiedene Aufgaben zu qualifizieren, ist ein Zukunfts-Thema. Einige ausgewählte Beispiele mögen dies belegen:

- *Patchwork-Karrieren* bzw. Berufslaufbahnen, die nicht geradlinig von der Grundausbildung über die Berufsausübung bis zum altersbedingten Berufsausstieg verlaufen, war bis vor kurzem in der Berufsbildung unbekannt. In den letzten Jahren erzwingt die gesellschaftliche und die wirtschaftliche Veränderung solche Karrieren auch in diesem Bereich, wo-

**Anita E. Calonder Gerster und Ernst Hügli**

Co-Präsidenten  
der Gesellschaft CH-Q

Informationen  
zu den Beiträgen  
erhalten Sie über  
folgende Adresse:

Gesellschaft CH-Q  
Dienstleistungen  
Südstrasse 55  
2504 Biel

Tel.: 032 344 25 00  
E-mail: [info@ch-q.ch](mailto:info@ch-q.ch)  
[www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch)

## Hinweis

Die Gesellschaft CH-Q führt am 15. Mai 2003 in Zürich ihre Jahrestagung durch. Sie steht unter dem Thema

### Kompetenzmanagement und Kompetenznachweise – individuelle zur formellen Anerkennung

Es handelt sich um eine Informationsveranstaltung für Fachleute in Bildung, Beratung, Personalvermittlung und -entwicklung.

Als Referenten treten Vertreter und Vertreterinnen aus dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT Bern, des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung SVEB Zürich, des Amtes für Berufsbildung Kt. Zug, des Weiterbildungszentrums für Gesundheitsberufe WEG Aarau auf. Die Best-Practice Beispiele werden u. a. von Ausbildungs- und Beratungsfachleuten CH-Q präsentiert, die Autoren der nachfolgenden Artikel sind.

Kompetenzmanagement nach CH-Q in der berufspraktischen Ausbildung bei BERUF ZUG

# Erfolg mit System

Das Ausbildungszentrum BERUF ZUG trägt als eigenständiges Unternehmen die praktische Grundausbildung von Lehrlingen für mehrere Firmen in der Region Zug/Zentralschweiz. In einer umfassenden, transferorientierten Ausbildung werden die Jugendlichen befähigt, in der zweiten Lehrhälfte anspruchsvolle Aufgaben an Arbeitsplätzen in ihren Lehrbetrieben zu bewältigen. Seit mehreren Jahren wird das Kompetenzmanagement nach CH-Q samt Begleitportfolio in der Ausbildung als unterstützende Massnahme eingesetzt.

## Herbert Schmid

Verantwortlicher Grundausbildung/ QM/Marketing, Ausbildungs-/Beratungsexperte CH-Q

### Ziele

Das CH-Q-Vorgehen verfolgt gleichzeitig mehrere Teilziele:

- Als Basis für ein konstruktives Beurteilungs- und Förderungsgespräch reflektieren die Jugendlichen das eigene Lern- und Arbeitsverhalten und sie lernen, sich selber realistisch einzuschätzen.
- Den Lehrlingen und ihren Ausbildenden verschafft CH-Q einen Überblick über die verfügbaren Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Im Sinne einer Laufbahnplanung werden beim Übertritt von der Grundausbildung an die Arbeitsplätze in der Lehrfirma die Neigungen und Eignungen der Lernenden berücksichtigt.
- Durch ein selbstbewussteres Auftreten am Arbeitsmarkt fällt den Lehrabgängern der Einstieg in die Arbeitswelt leichter.

### Arbeiten auf der Basis CH-Q

Gegen Ende der Grundausbildung, je nach Beruf und Ausbildungsmodell nach ein bis zwei Lehrjahren, werden die Lehrlinge in die CH-Q-Grundlagen eingeführt. An drei Seminarhalbtagen befassen sich die Lernenden mit folgenden Themen:

- Persönliche Vision und Zukunft: Erarbeiten der Pläne für die Zeit nach Lehre und anschließender Weiterbildung.
- Gegenüberstellen von Fremd- und Selbstbeurteilung.
- Biografie und Lebenslauf verfassen.
- Potenzial methodisch erfassen, nutzen der eigenen Kompetenzen für zukünftige Tätigkeiten und persönliche Entwicklungen.
- CH-Q als Sammeldokumentation/Ablage einsetzen.
- Qualifikationen, Nachweis erworbener Kompetenzen.

Die angehenden Berufsleute erhalten die Chance sich auf Ihre Bewerbung am Arbeitsmarkt vorzubereiten. Im Rahmen von zwei Halbtagen, kurz vor Lehrende

- interpretieren sie Stelleninserate und stellen das persönliche Kompetenzprofil dem Anforderungsprofil gegenüber.

- erhalten sie Informationen, wie wirkungsvolle Dossiers gestaltet werden und schreiben eine eigene Bewerbung.
- erleben sie in einem Rollenspiel mit einer Personalfachperson als Gegenüber, wie ein Bewerbungsgespräch ablaufen kann.

### Hindernisse auf dem Weg zum Erfolg

Ein persönliches Portfolio erstellen, ist eine Investition in die eigene Zukunft. Während der Bearbeitung ist kaum unmittelbarer Nutzen zu erkennen. Entsprechend fehlt den Jugendlichen oft die Motivation.

Viele Jugendliche sind nicht gewöhnt, eigene Lern- und Arbeitsweisen bewusst zu reflektieren. Soll das CH-Q-Vorgehen, bzw. die Portfoliomethode für junge Menschen zu einer lebensbegleitenden, nachhaltigen Laufbahnunterstützung werden, müssen sie bereits während den ersten Anwendungen einen direkten Nutzen erkennen, beispielsweise durch neue Formen der Lernzielkontrolle.

### Beurteilung und Förderung

Aus diesen Erfahrungen ist bei BERUF ZUG das CH-Q-Vorgehen eng mit dem betriebseigenen, schwergewichtig formativen Beurteilungs- und Förderungssystem verzahnt. Eine zentrale Stellung nimmt das Beurteilungsgespräch ein. Lernende und Ausbildende stellen die Selbstbeurteilung der Fremdbeurteilung gegenüber. Die Anleitung zur Selbstbeurteilung lehnt sich stark an die CH-Q-Methodik an. In den vier Teilschritten: Was habe ich gemacht, welche Erfolge habe ich erreicht, was habe ich gelernt und welche Kompetenzen besitze ich heute, werden sich die Jugendlichen ihrer Stärken bewusst. Gleichzeitig lernen sie besser mit ihren Schwächen umzugehen.

In Zukunft tragen hoffentlich alle Ausbildungsträger (Berufsschulen, Lehrfirmen und dritter Lernort) die portfoliogestützte Arbeit mit und koordinieren ihre Anstrengungen. So kann der Denkansatz in allen Lern- und Arbeitssituationen der Jugendlichen verankert werden und zu einer Lebenshaltung reifen.

Schule für Lebensgestaltung, Schulisches Zusatzangebot des Kantons Glarus

# Lernprozesse zeitgemäss initiieren, begleiten und beurteilen

An der Schule für Lebensgestaltung in Ziegelbrücke geschieht Beurteilung und Förderung ganzheitlich und ressourcenorientiert und wird unterstützt durch das CH-Q-Kompetenzmanagement.

## Ausgangslage

Was einst als etwas ausgedehnte Koch- und Handarbeitsschule für werdende Hausfrauen begonnen hatte, ist heute eine innovative Schule zur Berufsvorbereitung, ein Brückenangebot, das Jugendlichen des Kantons Glarus und der angrenzenden Region den Einstieg in die Berufswelt erleichtert. Die Schule für Lebensgestaltung führt einerseits ein 9. Schuljahr (NineNow) in welchem sich AbgängerInnen der Oberschule und Kleinklasse auf kurze praktisch ausgerichtete Berufslehren vorbereiten, andererseits legt das 10. Schuljahr (TenTop) die Basis für anspruchsvolle Berufslehren und weiterführende Schulen.

Das neue Ausbildungskonzept der Schule für Lebensgestaltung trägt dem Wandel im Berufs- und Erwachsenenleben Rechnung. Mit zwei angepassten Angeboten ist die Schule – früher

Hauswirtschaftlicher Jahreskurs – nach einer längeren Übergangsphase im letzten Sommer gestartet. Ganzheitliches Arbeiten war der Schule schon immer ein Anliegen. Mit der Neuerung sollte sich diese Haltung auch in der Beurteilung der Lernenden niederschlagen.

Das CH-Q-Kompetenzmanagement schien ein geeignetes Modell um Lehrpersonen und Lernende in einer ganzheitlichen und ressourcenorientierten Beurteilung und Förderung zu unterstützen.

## Implementierung CH-Q-Kompetenzmanagement Modell

Eine seriöse Implementierung des CH-Q-Kompetenzmanagement Modells bedingt ein Überdenken bisheriger institutioneller Bildungskonzepte und eine Neuorientierung in der didaktischen Ausrichtung. Alle Betroffenen (Lehrpersonen)

## Elisabeth Brugger-Schmid

Schulleiterin, Auszubildungs-/Beratungsexpertin CH-Q



Apple Computer

## Der neue iMac

Ideal für Schule und Internet



**NETTO**  
Computer

8305 Dietlikon Brandbachstr. 8 Tel. 01 805 75 05  
8047 Zürich Fellenbergstr. 291 Tel. 01 406 12 34  
8200 Schaffh. Grabenstrasse 11 Tel. 052 634 08 08  
3011 Bern Nydeggestalden 8 Tel. 031 311 23 00

### Ladenöffnungszeiten

Mo – Fr 10.00 – 18.30 Uhr Sa 10.00 – 16.00 Uhr  
info@nettocomputer.ch www.nettocomputer.ch

## Selbstmanagement von Kompetenzen

# Neues Modul nach CH-Q im Rahmen eines schulischen Modellprojekts

## Aus einem Portfolio entsteht ein Kompetenzdossier

Im Rahmen eines schulischen Modellprojekts (Regionale Oberstufe Jurasüdfuss ROJ) wird dieses Jahr erstmals das Selbstmanagement von Kompetenzen nach CH-Q für einen schulischen Abschluss im Allgemeinbildungsbereich, kombiniert mit beruflichen Langzeitpraktika erprobt. Ziel ist die Erarbeitung eines persönlichen Kompetenznachweises.

## Eine Partnerschaft von CH-Q und ipf

Die Gesellschaft CH-Q ist in diesem Projekt partnerschaftlich mit der Initiative für Praxisforschung ipf verbunden. ipf hat sich im Bereich der Praxisforschung und der Arbeit an Schulen mit Portfolios spezialisiert und diese methodisch und inhaltlich weiter entwickelt. Zahlreiche Projekte im In- und Ausland werden derzeit von ipf in verschiedenen Bereichen initiiert, beraten und begleitet.

## Kurzportrait des Modellprojekts: Eine höhere Schule mit über 350 möglichen Berufsbildungspraktika in der ganzen Schweiz:

Die Regionale Oberstufe Jurasüdfuss (ROJ), domiziliert in Solothurn, wird getragen von drei Rudolf Steiner-Schulen (Biel, Langenthal und Solothurn) und bietet im 11./12. Schuljahr eine höhere Schulbildung mit integrierten Berufsbildungspraktika an. Sie richtet sich an Jugendliche, die im Anschluss an die obligatorische Schulzeit eine umfassende Allgemeinbildung und zudem eine praxisorientierte Grundausbildung in selbstgewählten Berufsfeldern absolvieren wollen. Grundsätzlich steht die ROJ allen Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit und eines 10. Schuljahres offen. Sie legt grossen Wert auf eine breitangelegte intellektuelle, künstlerische und praktische Ausbildung, um auch die im modernen Arbeitsleben benötigten Fähigkeiten zu erreichen. Dazu steht sie in partnerschaftlicher Verbindung mit über 350 berufsbildenden Unternehmen.

Erarbeitung eines persönlichen Kompetenznachweises für das Erreichen spezifischer schulischer Abschlüsse mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung (Sekundarstufe II und Tertiärstufe)  
SchülerInnen im Rahmen des Modellprojektes

(ROJ-Modell) werden im 11. und 12. Schuljahr auf drei Niveaus individuell vorbereitet:

**M** Richtung: Maturität / Vorbereitung auf eine Fachhochschule  
**F** Richtung: Berufsmaturität / inskünftig auch Fachmaturität / Vorbereitung auf eine höhere Fachschule

**B** Richtung: Berufslehre (Lehrzeitverkürzung), Entbindung von allgemeinbildenden Fächern  
Was sich bereits seit einem Jahrzehnt im Rahmen der ROJ für den Eintritt ins Gymnasium (M) zwecks Erlangung einer Maturität bewährt hat, erfährt nun auch eine Ausdehnung auf die Richtungen F und B. Das heisst, dass die Jugendlichen sich in allen Richtungen künftig auf der Basis des Selbstmanagements von Kompetenzen nach CH-Q individuell auf Übertritte in die weiterführende Ausbildung vorbereiten werden. Der Klassenunterricht wird in den allgemeinbildenden Fächern in wissenschaftlicher und künstlerischer Richtung nach dem Rahmenlehrplan der Rudolf Steiner-Schulen durchgeführt. Zusätzlich arbeiten alle SchülerInnen 2 bis 3 Tage pro Woche (je nach Schwerpunkt-Wahl) und 4 Intensivwochen in einem frei gewählten Betrieb. Das portfoliogestützte Lernen ist dabei unter der Betreuung der Lehrpersonen in beide Bereiche integriert. Ab der 11. Klasse besteht die Möglichkeit, das Praktikum gezielt auf eine spätere Lehre auszurichten. Nach Absprache mit dem zuständigen kantonalen Amt für Berufsbildung und nach Einhaltung gewisser Richtlinien können diese zwei Jahre als erstes Lehrjahr angerechnet werden. Nach erfolgreichem Abschluss der zwölften Klasse erhalten die SchülerInnen ein der Ausbildung entsprechendes Diplomzeugnis. Bestandteil ist das individuell angelegte Dossier nach CH-Q, das die Leistungen und erreichten Fähigkeiten in den Schulfächern wie auch am Arbeitsplatz in Kompetenzbeschreibungen ausweist.

Das neue Abschlussdokument (Zertifikat) mit integriertem Kompetenznachweis ist so seit dem Schuljahr 2002/03 in den Abschlussklassen Grundlage auch für notenfreie Übertritte in weiterführende Ausbildungen, d. h. Gymnasien, MARS (Maturitätsschulen für Absolventinnen der Rudolf Steiner-Schulen), öffentliche Berufsmaturitätsschulen. Auf Wunsch bietet die Schule gezielten Zusatzunterricht an.

## Thomas Stöckli

Lehrer, Partner von ipf  
Initiative für Praxisforschung Solothurn,  
Ausbilder/Berater CH-Q

# CH-Q im Einsatz an der Zentralen Kaufmännischen Berufsschule ZKB Weinfelden

**Im Rahmen der Reform Kaufmännische Grundbildung RKG werden Ausbildungseinheiten durchgeführt: Zusammenhängende Lernsequenzen, in welchen eine Thematik des Umfelds der zukünftigen Kaufleute bearbeitet wird. Diese fördern die Eigenverantwortung und sollen einen Nutzen für die Zukunft der Lernenden bringen.**

**Matthias Elmer**  
Berufsschullehrer,  
Mitverantwortlicher  
für die RKG und  
Leiter Weiterbildung  
an der ZKB

## Ausbildungseinheit «Laufbahnplanung» mit integriertem CH-Q Ansatz

Eine der Ausbildungseinheiten an der ZKBW trägt den Titel «Laufbahnplanung». Seit 2000 ist das Selbstmanagement von Kompetenzen nach CH-Q Bestandteil des Lernprozesses. Eines der Ziele dabei ist die Erstellung eines kompletten Bewerbungsdossiers, welches für die erste Stelle nach der Ausbildung eingesetzt werden kann.

Vor der ersten Durchführung wurden 10 Lehrpersonen in einer internen Ausbildung in die Grundlagen von CH-Q eingeführt. Unter ihrer Leitung fanden die ersten CH-Q gestützten Ausbildungseinheiten im 3. Lehrjahr statt. Die Erfahrungen bei der ersten Durchführung (3. Lehrjahr) waren so gut, dass auch weitere Lehrpersonen in die Grundlagen von CH-Q eingeführt wurden. Inskünftig wird bereits Q im ersten Lehrjahr innerhalb der Lern- und Arbeitstechnik mit dem CH-Q Ansatz gearbeitet (Aspekt der Sozial- und Methodenkompetenz). Unter der

Verantwortung der Klassenlehrperson führen die Lernenden so das portfoliogestützte Dossier während zwei Jahren, was ihnen zu besseren Grundlagen für den späteren Übertritt in den Beruf verhilft.

Die Aufnahme durch die Lernenden war durchwegs positiv. Zu Beginn bestehen Schwierigkeiten, Tätigkeiten und daraus resultierende Kompetenzen richtig einzuordnen. Mit einiger Übung gelingt dies jedoch recht gut. Der Lernprozess führt dazu, dass verschiedene Stationen/Lernschritte bewusster wahrgenommen und ausgewertet werden.

## Vom Pilot zur festen Verankerung

Die Pilotphase umfasste folgende Etappen:

- Detailkonzept: Anleitungspapier gemäss RKG-Richtlinien ist erstellt
- Block 1: Weiterbildung Lehrkräfte
- Block 2: Einführung der Klassen
- Block 3: Unterricht in den Klassen
- Block 4: Einstieg Laufbahnplanung
- Block 5: Bewerbungstrainings

## Vorgehen in den Klassen

Die Lernenden werden anhand von Übungen und Arbeitsanweisungen in das Selbstmanagement von Kompetenzen eingeführt. Dazu gehören die Erfassung des Werdegangs/Lebenslaufs, des vorhandenen Potenzials, die Selbstreflexion, Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, zur Einschätzung (Selbstbeurteilung) der Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Erstellung des Stärkenprofils.

Gegenstand der Leistungsbewertung am Ende des 3. Lehrjahrs ist die individuelle Dokumentation. Sie erfolgt nach festgelegten Bewertungskriterien. Sie umfasst folgende Bestandteile: Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Semesterzeugnisse sowie Teile des Portfolios, die in Absprache mit den Lernenden von ihnen offengelegt werden.



# Vom Schulwissen zur Berufskompetenz

**Ausbildende Institutionen und Unternehmen teilen zur Zeit dieselben Bedenken. Beide sind auf der Suche nach hoher Qualität und Leistung, um im Dschungel von Wirtschaft, Wettbewerb und Globalisierung zu überleben, der den ganzen Planeten in Aufregung versetzt. Die heutige wirtschaftliche und gesellschaftliche Wirklichkeit lässt die guten Vorsätze aus den Jahren des Überflusses vergessen. Systematische Anpassung an den Wandel wird zur Überlebensfrage und dies ist nicht immer eine Quelle der Heiterkeit. «Man muss mit seiner Zeit gehen, sich von alten Methoden, überholten Strategien, verstaubten Idealen verabschieden und unsere Gewissheiten zu Grabe tragen», wiederholen unaufhörlich die Apostel der Erneuerung und der wirtschaftlichen Vernunft.**

**U**m diese mehr oder weniger unvermeidbaren Veränderungen zu beschleunigen, verfügt die Berufswelt über ein bevorzugtes Werkzeug, den Begriff der Kompetenzen, den, bewusst oder unbewusst, alle Berufstätigen, welches auch immer ihr Beruf sei, seit langem verwenden.

In der Welt der Berufsbildung stehen Berufsschule und Ausbildung im Betrieb Seite an Seite und durch Osmose beeinflussen und bestimmen sie sich in ihrer Funktion bei ihren spezifischen Tätigkeiten.

Lange richteten sich die Berufsschulen nach den Methoden und Programmen der obligatorischen Schulzeit. Seit über dreihundert Jahren konzentrierte sich die traditionelle Schule auf die Weitergabe von allgemeinem Wissen und Know-how, welche in der Regel in eine Logik der Fächer eingezwängt war. Zahlreiche Untersuchungen verwiesen bei der Entwicklung der Institution Schule bis heute auf Mängel beim klassischen Schulmodell, das die Ungleichheiten unter den Schülern/Schülerinnen vergrössert, weil diese ein unterschiedliches schulisches Kapital mitbringen, das im allgemeinen ziemlich genau ihrer sozio-kulturellen Herkunft entspricht. Trotz aller Reformen, die insbesondere in der Westschweiz durchgeführt wurden, bestehen diese Ungleichheiten in der obligatorischen Schule und in der Berufsbildung weiter. Bildungsforscher, Bildungsverantwortliche und Lehrpersonen weigerten sich, dies als schulische Schicksalhaftigkeit zu akzeptieren und suchten nach Gegenargumenten, wobei über eine differenzierte Didaktik die Benachteiligungen verkleinert werden sollten. Dabei geht es beispielsweise darum, den Auszubildenden Techniken und Strategien beizubringen, die es ihnen erlauben, das Lernen zu lernen und beim Wissenserwerb eine gewisse Selbstständigkeit zu erlangen.

Vor rund zehn Jahren brach das Konzept der Kompetenzen in die Entwürfe der Schulprogramme ein; es hat zum Ziel, die Ausbildung der Schüler/innen zu optimieren und allen ein Minimum an Grundkompetenzen mit auf den Weg zu geben. Um gewisse Missverständnisse zu klären, scheint es uns wichtig, den Sinn der folgenden Begriffe klarzustellen: allgemeine Kompetenzen, Wissen, Informationen, Kenntnisse und Know-how.

Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, auf befriedigende Art eine oder mehrere, mehr oder weniger komplexe, Aufgaben zu erfüllen. Die Kenntnisse stellen in der Regel die Gesamtheit des historisch erarbeiteten und gesellschaftlich anerkannten Wissens dar. Dieses Wissen darf nicht mit der rohen Information oder jenen Kenntnissen verwechselt werden, welche das von den Individuen integrierte und aufgebaute Wissen ausmachen.

Die allgemeinen Fertigkeiten sind in der Regel transversal und stützen sich auf die verschiedenen Fächer, die sie nicht in Frage stellen. So erlaubt der Begriff der Kompetenz, die Diskussion zu erweitern und den Gegensatz zwischen den Parteigängern eines allgemeinen Unterrichts, der auf dem Erwerb von Wissen und allgemeinen Kenntnissen baut, und den Parteigängern eines spezifischeren Unterrichts, das sich auf Kompetenzen stützt, zu überbrücken.

Kompetenz lässt sich demnach anhand von vier wesentlichen Merkmalen definieren:

- Kompetenz setzt eine Gesamtheit von Ressourcen in Gang: Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungswissen und Fähigkeiten.
- Die Kompetenz hat eine soziale Funktion und ist für den Lernenden sinnstiftend.
- Kompetenz wird im Rahmen einer situativen Integration ausgeübt, welche die Kenntnisse mobilisiert, die mit einer Gesamtheit von Fächern verbunden sind.
- Kompetenz ist messbar.

**Christian Léchenne**  
Berufsschullehrer

Übersetzung: vem

# Das europäische Sprachenportfolio

**Kurze Vorstellung des Portfolios und Zusammenfassung eines Gespräches mit Frau P. de Lumé, Berufsschullehrerin für Englisch an der kaufmännischen Berufsschule.**

**D**as europäische Sprachenportfolio hat zwei Aufgaben. Es ist ein Informationswerkzeug sowie ein Reisebegleiter während der Lehre. Es muss einerseits ausführliche, transparente und international vergleichbare Auskünfte geben über die sprachlichen und interkulturellen Kenntnisse, andererseits soll es zum Spracherwerb anregen und animieren.

## Das europäische Portfolio besteht aus drei Teilen:

- Der Sprachpass gibt einen Überblick über den gegenwärtigen Stand der Sprachkenntnisse und die entsprechenden Zeugnisse und Zertifikate.
- Die Lernbiographie dokumentiert die individuelle Geschichte des Spracherwerbs, gibt Auskunft über den besuchten Sprachunterricht, über sprachliche und prägende interkulturelle Erfahrungen.
- Das Dossier ist eine Sammlung verschiedener persönlicher Arbeiten, welche die Leistungen in den einzelnen Sprachen belegen.

## Das europäische Portfolio verfolgt folgende Ziele:

- die innereuropäische Mobilität fördern
- das Erlernen von Fremdsprachen ermutigen
- den Wert der Mehrsprachigkeit und der kulturellen Vielfalt betonen, um das gegenseitige Verständnis in Europa zu verbessern
- das selbstständige Lernen und die Selbsteinschätzung fördern.

Konkret bewertet man sich mit Hilfe eines Evaluationsschemas innerhalb von 6 Niveauebenen (von A1 – Grundkenntnisse – bis C2 – Sprachbeherrschung), die den verschiedenen mündlichen oder schriftlichen Fähigkeiten entsprechen. Das Portfolio ist bei der Abfassung eines Lebenslaufes oder einer Bilanz der Sprachkenntnisse sehr nützlich, um eine Ausbildungsinstitution oder einen künftigen Arbeitgeber ins Bild zu setzen. Die traditionelle schulische Bewertung mit Hilfe von Noten gibt nur sehr rudimentär Auskunft über die wirklichen Fertigkeiten in einer Fremdsprache.

**Christian Léchenne**

Berufsschullehrer

Übersetzung: vem



# Valida: ein nationales System zur Anerkennung erworbener Fähigkeiten

**Die Anerkennung und Validierung erworbener Fertigkeiten bedeutet, Fähigkeiten, die jemand aufgrund der gesellschaftlichen und beruflichen Tätigkeiten entwickelte, zu berücksichtigen und zu validieren. Dies geschieht im Hinblick auf eine Ausbildung, bei der Stellensuche oder um die Flexibilität und berufliche Mobilität zu erleichtern.**

**V**ALIDA ist eine nationale Koordinationsgruppe, die von drei in diesem Bereich tätigen Institutionen gegründet wurde: Der Verein Gesellschaft CH-Q (Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn), die CORTAB (Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan) und ARRA (Association romande pour la reconnaissance des acquis). VALIDA verpflichtet sich, die Praxis zu harmonisieren, die sich bei der Anerkennung erworbener Fähigkeiten in den letzten Jahren entwickelte. Dazu arbeitet VALIDA mit jenen Sozialpartnern zusammen, die in den letzten Jahren für die Qualität der Berufsbildung und die modulare Weiterbildung verantwortlich waren.

Die Mitglieder von VALIDA kommen aus allen Sprachregionen, den interessierten Kreisen der beruflichen Grund- und Weiterbildung, der Berufsberatung und den kantonalen Arbeitsämtern.

- In einem ersten Schritt wird VALIDA die Qualitätskriterien festlegen, welche Institutionen, die eine solche Dienstleistung anbieten, berücksichtigen müssen. Für das Publikum ergibt sich daraus eine grössere Transparenz.
- VALIDA soll ferner ein Bezugssystem schaffen, das es erlaubt, Fähigkeiten, die in der Praxis erworben wurden, genau zu validieren und anzuerkennen.
- Schliesslich könnte VALIDA beauftragt werden, die verschiedenen Projekte zu evaluieren und analysieren, welche der Bund im Bereich der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten finanziert.

Das System der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten, wie es VALIDA vorschlägt, beruht auf 3 Anerkennungstypen: Die persönliche Anerkennung, die institutionelle Anerkennung und die Validierung erworbener Fähigkeiten. Diese drei Anerkennungstypen stützen sich auf die internationalen Definitionen, wie sie heute verwendet werden, um solche Vorgänge zu beschreiben.

Die Originalität des Systems von VALIDA liegt darin, dass die drei Anerkennungen miteinander

verknüpft sind. Es gibt also keine Anerkennung erworbener Fähigkeiten ohne vorausgehende Anerkennung der beiden anderen Aspekte.

Unter der persönlichen Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten versteht man den Prozess, mit dessen Hilfe eine Person ihre erworbenen Fähigkeiten erkennt und für sich reklamiert. Er erlaubt ihr, ein besseres Selbstbild zu bekommen, neue Richtungen zu eröffnen, ein Projekt zu erarbeiten. Dies ist ein persönlicher Schritt zur Selbstevaluation. Konkret geht es um die Erstellung eines Portfolios.

Unter institutioneller Anerkennung erworbener Fähigkeiten versteht man den Prozess, mit dem eine offizielle Instanz (kantonale Arbeitsämter, kantonale Berufsbildungsämter, Berufsberatungen, Berufsorganisationen) bestätigt, dass jemand tatsächlich den Erwerb gewisser Fähigkeiten in einem klar umschriebenen Bereich nachwies. Diese Form der Anerkennung beruht auf einem persönlichen Anerkennungsverfahren und einer Evaluation. Sie führt in der Regel zu einer Bestätigung der Qualifikation oder Kompetenzen, welche die Stellensuche oder die Führung der beruflichen Laufbahn erleichtert.

Die Validierung der erworbenen Fähigkeiten ist ein offizielles Papier, das Verbindungen zwischen erworbenen Fähigkeiten und den Anforderungen für amtliche Ausweise herstellt. Sie hat den Zweck, einzig auf der Grundlage der erworbenen Fähigkeiten jemandem einen Ausweis oder Teile eines Diploms auszustellen. Die Validierung erworbener Fähigkeiten ist eine Massnahme, die sich in erster Linie an Personen richtet, die einen Beruf ohne die erforderlichen Diplome ausüben. Sie ist demnach eine Massnahme, die das Ziel verfolgt, einem Publikum mit geringen Qualifikationen den Zugang zu Qualifikationen zu erleichtern. Sie ist ferner ein Mittel, Menschen mit geringen Qualifikationen zu ermutigen, sich weiterzubilden, denn im allgemeinen kann über die Validierung bloss ein Teildiplom erworben werden.

**Christian Léchenne**

Berufsschullehrer

Übersetzung: vem

## Quellen:

Presseunterlagen,  
Zürich, Genf  
7. November 2000

VALIDA, Information  
für die Berufsbildungs-  
kommission der EDK,  
Genf  
13. November 2002