

Wie man die Erfahrung ins Bewerbungsschreiben bringt

Auch bei der Arbeit, in der Familie, sogar in der Freizeit wird gelernt. In Kompetenzenbilanzen und Validierungsverfahren soll informelles Lernen nun sichtbar werden. *Von Rolf Murbach*

Menschen in unserer Gesellschaft erwerben rund zwei Drittel ihrer gesamten Fähigkeiten und Kompetenzen bei der Arbeit, in der Familie, bei Hobbys und Nebenbeschäftigungen. Man spricht dabei vom sogenannten informellen Lernen – vom Erwerb von Fertigkeiten, die sich Frauen und Männer ausserhalb des formalen Bildungssystems aneignen. Für diese Kompetenzen gibt es keine Diplome. Sie werden deshalb in der Arbeitswelt meistens auch wenig wahrgenommen.

Dies soll sich nun ändern. In der Schweiz sind nämlich seit einigen Jahren Bestrebungen im Gang, solche informell erworbenen Kompetenzen anzuerkennen. Über sogenannte Validierungsverfahren können diese durch Bund und Kantone als gleichwertig mit formalen Bildungselementen anerkannt werden. Das 2004 in Kraft getretene neue Berufsbildungsgesetz sieht dies ausdrücklich vor.

Bildung nachholen

Kantone und verschiedene Organisationen der Arbeitswelt sind nun daran, solche Validierungen umzusetzen. Im Kanton Zürich zum Beispiel ist das Anerkennungsverfahren zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis «Fachangestellte Gesundheit» bereits verwirklicht: Personen mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung im Gesundheitswesen können ihre Erfahrungen anerkennen lassen, fehlende Kompetenzen mit einer Nachholbildung gezielt ergänzen und dadurch das eidgenössische Fähigkeitszeugnis ohne Lehrabschlussprüfung erlangen.

«Das Interesse an diesem Verfahren ist gross», sagt Isabelle Zuppiger, Lei-

«Sie wollen eigene Stärken und Schwächen analysieren und sie für künftige Bewerbungen zu Papier bringen.»



terin Berufsberatung Kanton Zürich: «Es ermöglicht vor allem Leuten, die schon lange in einem Beruf arbeiten, aber keinen Abschluss haben, sich weiterzuentwickeln und sogar Karriere zu machen.»

Eigene Stärken erkennen

Zum Anerkennungsverfahren gehört die sogenannte Kompetenzenbilanz. In den von den Berufsberatungen angebotenen Seminaren erfassen und analysieren die Teilnehmenden ihre bisher erworbenen Kompetenzen. Solche Veranstaltungen werden zunehmend auch von Leuten besucht, die sich beruflich neu orientieren wollen, also nicht nur eine Validierung anstreben. Isabelle Zuppiger sagt: «Diese Teilnehmer wünschen eine Auslegeordnung ihrer bisher erworbenen Fertigkeiten. Sie wollen eigene Stärken und Schwächen kritisch analysieren und diese dann für künftige Bewerbungen zu Papier bringen. Sie erfahren auf diese Weise gleichzeitig auch, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen überhaupt offenstehen.»

Neben Kompetenzenbilanz-Seminaren gibt es in der Schweiz andere systematische Standortbestimmungen. Das Centre de Bilan Genève zum Beispiel führt bereits seit den neunziger Jahren Kompetenzenbilanzierungen durch. Bekannt sind auch das Schweizerische Qualifikationsbuch der Gesellschaft CH-Q und das Europäische Sprachenportfolio.

Kompetenzen auflisten

- www.valida.ch; www.validacquis.ch
Informationen zur Anerkennung und Validierung nichtformaler Leistungen
- www.kompetenzenbilanz.zh.ch
Zentrum für Kompetenzenbilanz Kanton Zürich
- www.ch-q.ch
Gesellschaft CH-Q, Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn; Schweizerisches Qualifikationsbuch (Portfolio)

Staatliche Förderung von Weiterbildung ist umstritten

Seit 2004 ist das neue Berufsbildungsgesetz BBG in Kraft. Im Gegensatz zu früheren Versionen regelt es nicht nur die Berufsbildung für fast alle Berufe, sondern auch die berufsorientierte Weiterbildung. Das revidierte BBG bietet neue Wege, die berufliche Bildung zu fördern. Insbesondere soll die Einführung neuer Qualifikationsverfahren zur Durchlässigkeit des Bildungssystems beitragen und der wachsenden Zahl von «Patchwork-Bildungswegen» besser gerecht werden. Die Modularisierung von Bildungsangeboten, die Qualitätssicherung und die individuelle Anerkennung früherer Lernerfahrungen sollen gefördert werden. Die Validierung von informellen Bildungsleistungen etwa ist erst dank dem neuen BBG möglich.

Im Mai 2006 hat das Schweizer Stimmvolk die neue Bundesverfassung angenommen. Damit hat es dem Bund unter anderem den Auftrag erteilt, den Weiterbildungsbereich als Ganzes erstmals in der Geschichte der Schweiz auf Bundesebene zu regeln. Der neue Weiterbildungsartikel der BV besagt im Wortlaut (BV Art. 64a): «1 Der Bund legt die Grundsätze über die Weiterbildung fest. 2 Er kann die Weiterbildung fördern. 3 Das Gesetz legt die Bereiche und Kriterien fest.»

Wie die neuen Rechtsgrundlagen aussehen werden, steht noch nicht fest. Experten erwarten, dass der Bund ein neues Rahmengesetz entwickelt, in dem alle Bereiche der allgemeinen und berufsorientierten Weiterbildung geregelt werden. Das neue Weiterbildungs-

gesetz dürfte frühestens 2011 in Kraft treten. Es wird dem Bund erstmals auch ermöglichen, Weiterbildung finanziell zu fördern.

Die staatliche Förderung von Weiterbildung hat bis heute keinen hohen Stellenwert im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen, wo Milliarden investiert werden. Während Bund und Kantone für die Bildung im Primär-, Sekundär- und Tertiärbereich jährlich 22 Milliarden Franken ausgeben, bezahlt der Bund an die Weiterbildung (Quartärbereich) pro Jahr lediglich 200 Millionen Franken, die Kantone zusammen 150 Millionen Franken. Das entspricht einem Anteil von lediglich 1,5 Prozent aller Bildungsausgaben.

Inwieweit Weiterbildung durch den Staat gefördert werden soll, ist jedoch umstritten. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) fordert im Hinblick auf das neue Weiterbildungsgesetz eine regelmässige berufliche Standortbestimmung für alle Berufstätigen, das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub sowie verstärkte Förderung der höheren Berufsbildung. Zur Finanzierung dieser Anliegen seien die Beiträge der öffentlichen Hand

Der Gewerkschaftsbund (SGB) fordert das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub für alle Berufstätigen.

für die berufliche Weiterbildung zu verdoppeln. Der Schweizerische Arbeitgeberverband sieht die Forderung nach einem Ausbau des staatlichen Engagements dagegen kritisch: Berufliche Weiterbildung sei Sache jedes Einzelnen, das heisst der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, und dürfe nicht durch staatliche Gesetze verordnet werden.

Ein Stein des Anstosses bleibt das Ungleichgewicht zwischen akademischer und nichtakademischer Bildung. Während die akademische Bildung weitgehend staatlich finanziert ist, wird die nichtakademische Bildung überwiegend durch die Teilnehmenden bezahlt.

Der Kaufmännische Verband fordert deshalb bessere finanzielle und steuerliche Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung. Insbesondere die höhere Berufsbildung, zu der die eidgenössischen Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und Fachschulen gehören, trage viel zur Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz bei, erhalte aber nicht die entsprechende politische Anerkennung, schreibt der Verband in einer Medienmitteilung. Die höhere Berufsbildung weise etwa gleich viele Abschlüsse auf wie die der Hochschulen und Fachhochschulen, erhalte aber rund 40-mal weniger öffentliche Mittel. Angesichts dieser «ungleichen finanziellen Spiesse» verlangt der Verband eine Erhöhung der öffentlichen Finanzierung und die Möglichkeit, Weiterbildungskosten von den Steuern abzuziehen. *Rolf Murbach*

ANZEIGE

Top-Ranked Worldwide



Kellogg-WHU
EXECUTIVE MBA PROGRAM



Next Interview Day – 6th December

The Kellogg-WHU Executive MBA

- Jointly offered by Kellogg School of Management and WHU Germany
- International modules in USA, Hong Kong, Canada and Israel
- Taught by world-renowned Executive MBA faculty
- Two-year program, strong focus on team leadership

Kellogg-WHU Executive MBA Program, Germany
EMBA Office: Tel. +49 261 6509 185 emba@whu.edu
www.kellogg.whu.edu


