

# WISO

## „DU KANNST WAS!“ – Ein (nicht mehr ganz) neuer Weg zum Berufsabschluss

### Aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen

1. Einleitung	30
2. Der lange Weg zum Projektstart	31
3. Die rechtlichen Rahmenbedingungen	32
4. TeilnehmerInnenstruktur	33
5. Das Verfahren im Überblick	35
6. Das Verfahren im Konkreten	36
6.1 (Verpflichtende) Erstberatung	36
6.2 „Persönliches Portfolio“ – das Kernstück des Prozesses	37
6.3 Quali-Check I	40
6.4 Ergänzende Weiterbildung/Aufschulung	41
6.5 Quali-Check II (Lehrabschlussprüfung)	43
6.6 Validierung	43
7. Notwendige Erfordernisse für einen erfolgreichen Prozess zur Anerkennung informeller und non-formaler Lernprozesse	44
8. Internationale Erfahrungen – wie weiter in Österreich?	45

*Christian  
Eichbauer*

*Abteilung Bildung,  
Jugend und Kultur  
der Arbeiterkammer  
Oberösterreich*

#### Auszug aus WISO 1/2016



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## 1. Einleitung

Mit dem oberösterreichischen Pilotprojekt „Du kannst was! – Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen für einen Berufsabschluss“ wurde 2008 der Versuch gestartet, in einem in Österreich einzigartigen kompetenzorientierten Verfahren Hilfskräfte zu Facharbeitern auszubilden. Dies vor dem Hintergrund des vielbeklagten Fachkräftemangels, aber auch, um eine deutliche Verbesserung der Zugangsbedingungen zur Weiterbildung für niedrigqualifizierte bzw. bildungsferne Personen in Oberösterreich zu erreichen und damit neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Arbeitnehmer/-innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Und sie haben es auch schwerer, wieder einen neuen Job zu finden. Auch Arbeitnehmern/-innen, die ohne Berufsabschluss bereits in Arbeit stehen, überwiegend in Hilfs- und Anlernertätigkeiten beschäftigt sind und sich durch Erfahrungslernen und Lernen am Arbeitsplatz vielfältige Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen angeeignet haben, sollte damit ein geeignetes Ausbildungsangebot gemacht werden.

Vorweg: Der Weg zur Etablierung und Umsetzung dieses Projekts – war schwierig und langwierig.<sup>1</sup> Die mehrjährige Vorbereitungsphase alleine zeigt, dass es nicht einfach war, die unterschiedlichsten Interessenslagen der Stakeholder unter einen Hut zu bringen. Letztendlich hat sich die Mühe gelohnt. Als Zielgruppe einigte man sich auf Personen in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis ohne formalen Berufsabschluss bzw. im erlernten Beruf schon lange nicht mehr tätig bzw. Personen mit Migrationsintergrund, deren Berufsqualifikation in Österreich nicht anerkannt ist. Um die „normale“ Lehrausbildung nicht zu konkurrenzieren, wurde ein Mindestalter von 22 Jahren festgelegt. Gemeinsam mit dem AMS OÖ und unter dem Aspekt, dass in diesen Bereichen/Branchen die Anzahl an- und ungelerner Personen überproportional hoch ist/sein dürfte, wurden folgende Berufe für das Pilotprojekt ausgewählt: Koch/Köchin, Maurer/-in, Universalschweißer/-in (jetzt Metalltechnik-Schweißtechnik), Landschaftsgärtner/-in und Grünraumgestalter/-in, Metallbearbeiter/-in, Tischler/-in, EDV-Techniker/-in, Einzelhandelskauffrau/-mann, Restaurantfachmann/-frau. Sukzessive wurde das Projekt ausgeweitet, sodass nun das „Du

kannst was!“-Verfahren in mittlerweile 16 Berufen angeboten wird: Neu sind im Laufe des Projekts folgende Berufe hinzugekommen: Bäcker/-in, Betriebslogistik, Elektrotechnik, Elektrobetriebstechnik, Entsorgung/Recycling/Abwasser, IGT-Heizungstechnik, IT-Technik Produktionstechnik sowie Maler/-in.

*„Du kannst was“-  
Verfahren in OÖ  
in 15  
Berufen und in  
3 weiteren  
Bundesländern*

Das Projekt wurde somit auf neue Berufe und neue Zielgruppen<sup>2</sup> ausgedehnt und gilt mittlerweile als ein europäisches Best-practice-Modell. Auch im Bundesgebiet hat das oberösterreichische Modell Nachahmer in anderen Bundesländern – konkret dem Burgenland, Salzburg und seit kurzem auch in Niederösterreich – gefunden, wenngleich in der praktischen Abwicklung teilweise unterschiedliche Vorgehensweisen festzustellen sind.

## **2. Der lange Weg zum Projektstart**

Bei den Vorbereitungsarbeiten für einen erfolgreichen Projektstart, die zirka zwei Jahre dauerten, mussten und sollten die Interessen aller beteiligten Akteure/-innen berücksichtigt und ein gemeinsamer Nenner für eine geeignete Projektstruktur gefunden werden. Dies vor allem auch unter ökonomischen Gesichtspunkten – angesichts einer relativ bescheidenen Grundfinanzierung durch das Land OÖ<sup>3</sup> galt es

- alle beteiligten Akteuren/-innen von der Sinnhaftigkeit und dem Nutzen kompetenzbasierter Verfahren zu einem Berufsabschluss zu überzeugen. Dies sowohl im Interesse der Wirtschaft als auch im Interesse des/-r einzelnen Arbeitnehmers/-in;
- die Transparenz der Strukturen und des Verfahrens sicherzustellen<sup>4</sup>, bei denen die Rollenverteilung der beteiligten Akteure/-innen klar definiert und erkennbar ist, dies v.a. unter dem Gesichtspunkt der Akzeptanz und Legitimität des Verfahrens;
- eine geeignete Projektstruktur aufzubauen und eine Projektkoordination zu etablieren sowie deren Finanzierung sicherzustellen, d.h. den Aufbau geeigneter Beratungsstrukturen, die Schulung von Trainer/-innen für die Kompetenzfeststellungsverfahren zu organisieren und die Prüfer/-innen der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer OÖ von diesem neuen Weg zu einem Berufsabschluss zu überzeugen und mit dem neuartigen Verfahren vertraut zu machen;

- das konkrete Kompetenz-Feststellungsverfahren zu entwickeln, d.h. Erstellen der Portfolio-Mappen lt. Berufsbild sowie Vorbereitung der Workshops;
- ein modulares, mehr oder weniger auf den Einzelnen zugeschnittenes Weiterbildungsangebot für eine in der Regel geringe Anzahl von Teilnehmern/-innen vorzubereiten und dessen Finanzierung zu gewährleisten;
- und die Kosten der Kompetenz-Feststellung sowie der (individuellen) Weiterbildung zu finanzieren.<sup>5</sup>

### 3. Die rechtlichen Rahmenbedingungen

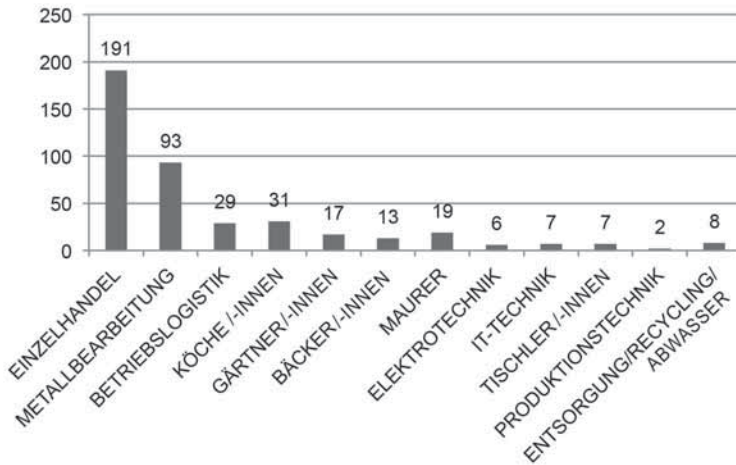
Legistisch wurde bereits im Rahmen der Berufsausbildungsgesetz-Novelle 2006, BGBl. I Nr. 5/2006, durch die neue Bestimmung des § 23 Abs. 10 BAG für die Lehrlingsstelle die Möglichkeit geschaffen, bei Lehrabschlussprüfungen im „Zweiten Bildungsweg“ auf Antrag den teilweisen oder gänzlichen Entfall der theoretischen Prüfung festzulegen, wenn dies aufgrund des vom Prüfungswerber glaubhaft gemachten Qualifikationserwerbs und im Hinblick auf den im § 21 Abs. 1 BAG festgelegten Zweck der Lehrabschlussprüfung sachlich vertretbar ist.

*„Du kannst was“  
seit 2012 auf  
gesicherte recht-  
liche Basis im  
BAG gestellt*

Mit der Novelle des BAG im Dezember 2012 wurden mit dem eingefügten § 23, Abs 11 Projekte wie „Du kannst was!“ auf eine rechtliche Basis gestellt: „Bei Absolvierung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung.“

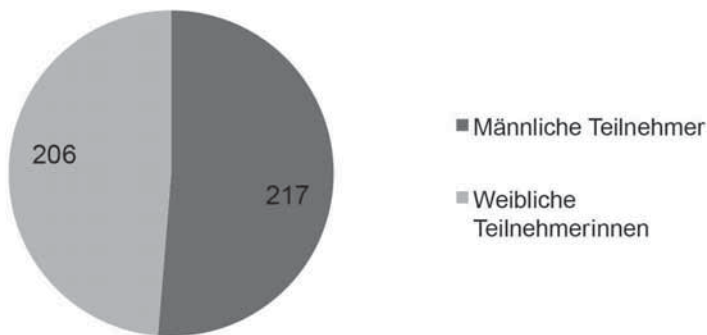
#### 4. Teilnehmerstruktur

##### Lehrabschlüsse nach Berufen



Quelle: eigene Statistik (VHS Linz-FAV; OÖ)\*; ohne „Du kannst was!“ für arbeitslose Personen

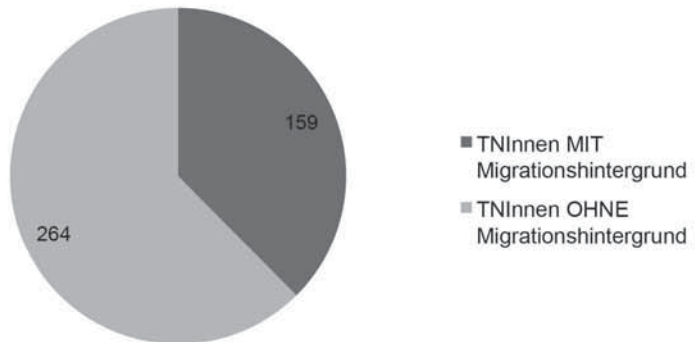
##### Abschlüsse nach Geschlecht



Quelle: eigene Statistik (VHS Linz-FA; VOÖ)\*

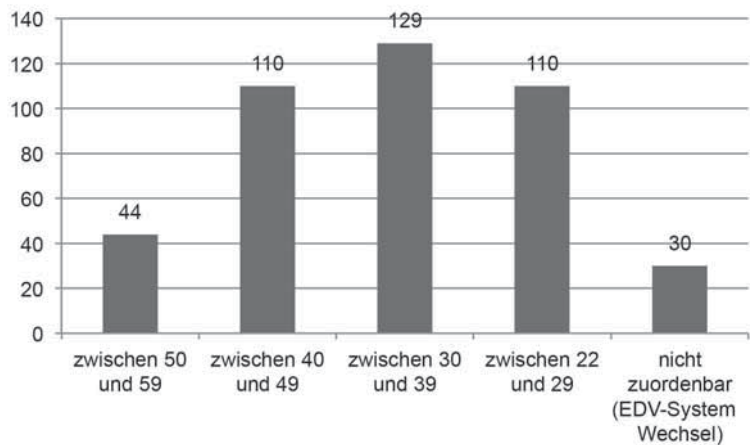
\* auch für Personen mit „veraltetem“ Berufsabschluss, aber schon länger nicht mehr im erlernten Beruf tätig (damals nur 50%ige Förderung durch Bildungskonto)

\*\* bereits beanspruchte Mittel aus dem Bildungskonto wurden für das Projekt nicht berücksichtigt



### Lehrabschlüsse nach Herkunft

Quelle: eigene Statistik (VHS Linz-FAV; OÖ)\*



### Lehrabschluss nach Alter

Quelle: eigene Statistik (VHS Linz-FAV; OÖ)\*

\* auch für Personen mit „veraltetem“ Berufsabschluss, aber schon länger nicht mehr im erlernten Beruf tätig (bis 2015 50%ige Förderung durch Bildungskonto)

\*\* bereits beanspruchte Mittel aus dem Bildungskonto wurden für das Projekt nicht berücksichtigt

## 5. Das Verfahren im Überblick

### **(Verpflichtende) Erstberatung**

Dauer ca. 1 h, Vorstellung des Projektablaufs/Deutsch- und Fachsprachenkenntnisse,  
AK-Bildungsberatung, WIFI-Karriereberatung  
Finanzierung: Land OÖ, BMUKK, ESF, AK



### **Begleiteter Selbst- und Fremdeinschätzungsprozess**

3 Workshops à 3 Stunden durch speziell geschulte  
Trainer/-innen von Bildungseinrichtungen und  
Berufsexpert/-innen – Was kann ich? Was fehlt?  
+ Eigenarbeit zwischen den Workshops  
Finanzierung: Land OÖ



### **Quali-Check I**

Fremdeinschätzung durch Lehrlingsstelle der WKOÖ  
über die vorhandenen Kompetenzen  
Bis zu einem Tag  
Finanzierung: Land OÖ



### **Individuelle Weiterbildung**

Konkrete Weiterbildung durch die jeweiligen Bildungseinrichtungen (BFI, WIFI, LFI), Selbststudium, Betriebspraktika  
Finanzierung: in jedem Fall (damals) 70% vom oö. Bildungskonto\* \*\*  
(auch bei Vorliegen eines „veralteten“ Berufsabschluss, AK-Bildungsbonus (in jedem Fall (früher 100, jetzt 110 Euro – sofern kein Überförderung), Eigenbeitrag



### **Quali-Check II (= LAP)**

Fremdeinschätzung durch Lehrlingsstelle der WKOÖ über das noch fehlende Wissen, welches durch die konkrete Weiterbildung angeeignet wurde  
Bis zu einem Tag  
Finanzierung: Land OÖ



### **Ausstellung des Lehrabschlusszeugnisses**

Finanzierung: Eigenbeitrag (90 Euro)

## 6. Das Verfahren im Konkreten

### 6.1 (Verpflichtende) Erstberatung

**Ziel:**

- Entscheidung über Teil- oder Nichtteilnahme am Projekt „Du kannst was!“
- Überprüfung vorhandener Kompetenzen anhand überblicksmäßiger Checklisten zum jeweiligen Berufsbild (von „Kann ich gar nicht“ bis „Kann ich sehr gut“)



**Inhalte:**

- Vorstellung des Prozessablaufs und der Projektphasen
- Der Weg zum Lehrabschluss ist nicht weniger aufwändig, stellt aber auch keinen „Lehrabschluss 2. Klasse“ dar.
- Alternative Wege zur Lehrabschlussprüfung (z.B. Vorbereitungslehrgänge zur ao. Lehrabschlussprüfung)
- Empfehlung Deutschkurse bzw. Fachsprachenkenntnisse



**Anforderungen an die Berater/-innen:**

- Berufskundliche Kenntnisse
- Verständliche und nachvollziehbare Beschreibung des Prozesses und der Zuständigkeiten innerhalb des Verfahrens
- Empathie

**Anforderungen an die Teilnehmer/-innen:**

- Ausreichende Deutschkenntnisse und Fachsprachenkenntnisse
- Ca. 50% des verlangten Wissens lt. Berufsbild sollte vorhanden sein

### Resümee aus den bisherigen Erfahrungen

Primäre Zielsetzung des Projekts „Du kannst was“ war es, sogenannten „bildungsfernen“ Personen die Erlangung formeller Bildungsabschlüsse (= Lehrabschlussprüfung) zu erleichtern. Dabei war immer klar, dass dies in keiner Weise mit inhaltlichen Abstrichen bei den abzulegenden Prüfungen verbunden sein darf, sondern sich diese Erleichterungen ausschließlich auf jene



Rahmenbedingungen beschränken müssen, die möglicherweise bei der – überwiegend lernungewohnten – Zielgruppe so viele Prüfungsängste aufbauen, dass sie lieber erst gar nicht antreten. Wesentlich war auch die „richtige“ Beratungssprache zu finden, d.h. den komplexen Prozess der Anerkennung/Validierung verständlich und nachvollziehbar in einfachen Worten darzustellen und zu begleiten.

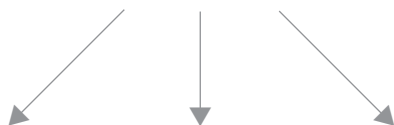
*für Beratung  
„richtige“ Sprache finden, nicht  
erschwerend und  
nachvollziehbar*

Zudem galt es auch, den Teilnehmer/-innen zu vermitteln, dass eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen das Selbstvertrauen und die persönliche Handlungsfähigkeit stärkt und diese Auseinandersetzung mitunter sehr aufwändig ist.

## 6.2 „Persönliches Portfolio“ – das Kernstück des Prozesses<sup>6</sup>

**Ziel:**

Erhebung und Dokumentation der beruflich relevanten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen; Gleichwertigkeit von formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen, Kompetenz- statt Defizitorientierung



Workshop 1	Workshop 2	Workshop 3
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppenfindung, berufsrelevante Biografie-Arbeit, Vorstellung der Portfolio-Mappen</li> <li>- Einstieg in die Selbsteinschätzung</li> </ul>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erste Erfahrungen mit Selbsteinschätzung</li> <li>- (Fach-)Begriffsklärungen</li> <li>- Beziehung von Berufsexpert/-innen der Lehrlinge</li> <li>- Berufsnachweise einholen – wie und wo?</li> </ul>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offene Fragen klären</li> <li>- Portfolio fertigstellen</li> <li>- Ausblick auf 1. Quali-Check</li> <li>- Feedback zum Portfolio-Prozess</li> </ul>

**Anforderungen an die Trainer/-innen:**

- Facheinschlägiger und sozialpädagogischer Hintergrund, Erfahrung mit Gruppenarbeit und Zusammenarbeit mit Berufsexperten
- Anforderungen so konkret und prägnant formulieren, dass den Teilnehmer/-innen eine Selbsteinschätzung möglich ist und ohne dabei zu sehr ins Detail zu gehen
- Selbsteinschätzungsprozess mit Fokus auf Stärkenorientierung begleiten

**Anforderungen an die Teilnehmer/-innen:**

- (begleitete) realistische Selbsteinschätzung bei den Niveaueinstufungen
- Zeit zwischen den Workshops für intensive Biografie-Arbeit nutzen – Wo habe ich bisher gearbeitet? Was waren meine speziellen Arbeitsfelder und konkreten Tätigkeiten? Welche Kurse habe ich bereits besucht? Wo bekomme ich Arbeits- und Kursbesuchsbestätigungen?

**Resümee aus den bisherigen Erfahrungen**

Die in die jeweiligen Portfolios aufgenommenen Kenntnisse/Fähigkeiten/Fertigkeiten orientieren sich am entsprechenden Berufsbild und bilden jene Inhalte ab, die sich im Berufsbild wiederfinden. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um fachliche/methodische Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Soziale, kommunikative und personale Kompetenzen werden kaum bis gar nicht berücksichtigt. Gerade diese Kompetenzen werden aber einerseits sehr oft informell erworben und weiterentwickelt und gewinnen andererseits im beruflichen Kontext mehr und mehr an Bedeutung. Aus diesem Grund scheint es überlegenswert, diese Kompetenzbereiche in die Portfolios dort aufzunehmen, wo sie für den jeweiligen Beruf relevant sind. Damit würde ein Portfolio ein ganzheitliches Bild der Kompetenzen des/der jeweiligen Kandidat/-innen vermitteln. Durch Validierung in allen Kompetenzbereichen können die Kandidat/-innen wertvolle und für den Arbeitsmarkt relevante Zusatzqualifikationen erwerben.

Ideale Voraussetzung für Portfolio-Begleiter/-innen ist eine Kombination von fach einschlägigem und sozialpädagogischem Hintergrund, Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen sowie die Einbeziehung von Fachexpert/-innen.

*Workshops zur Kompetenzfeststellung = gelebte Integration und gegenseitige Unterstützung*

Bewusst wurde und wird im Projekt auf eine Trennung zwischen autochthonen Österreicher/-innen und Personen mit Migrationshintergrund verzichtet. Die gegenseitige Unterstützung und Hilfestellungen stellten einen wesentlichen Grund für den Erfolg des Projekts dar. Das gemeinsame Ziel – der Lehrabschluss – stand im Vordergrund. „Du kannst was!“ stellt somit auch ein äußerst gelungenes Integrationsprojekt dar!

Unbedingt erforderlich ist allerdings eine begleitete Selbsteinschätzung. Ohne Begleitung wäre das Instrument nur schwer handhabbar, weil 1.) der Zugang zu einem Selbsteinschätzungsprozess fehlt bzw. völlig neu ist, 2.) ein stärkenorientierter Ansatz mit Fokus auf vorhandene Kenntnisse/Fähigkeiten/Fertigkeiten für die Zielgruppe des Projekts (Personen ohne Lehrabschluss) fremd ist, 3.) speziell bei den Niveaueinstufungen große Unsicherheit besteht und 4.) die Portfolios teilweise Begriffe enthalten, die zu klären oder genau zu definieren sind.

Die Erstellung der Portfolios ist ein äußerst zeitintensiver Prozess, da die einzelnen Tätigkeitsbeschreibungen des Berufsbildes sehr detailliert aufgelistet werden müssen und sich die Teilnehmer/-innen vielfach erst nach intensiver Auseinandersetzung mit ihrer Erwerbsbiografie bewusst werden, welche Tätigkeiten sie schon ausgeübt haben. Dies muss immer bei der Planung für etwaige neue Berufe berücksichtigt werden.

### 6.3 Quali-Check I

**Ziel:**

Feststellung des tatsächlichen Vorhandenseins jener Kompetenzen lt. Berufsbild bzw. Prüfungsordnung, die im vorangegangenen Portfolio erkennbar gemacht und vorläufig anerkannt wurden.



**Inhalt:**

Überprüfung, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf einen bestimmten Berufsabschluss bereits vorhanden sind und welche noch zu erwerben sind.



**Anforderungen an die Prüfer/-innen:**

- Erfahrungen im Erstellen der Portfolio-Mappen und hinreichende Kenntnisse über den Verfahrensablauf und die Prinzipien des Verfahrens zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen.
- Vermeidung von Prüfungssituationen, Gesprächscharakter steht im Vordergrund.

**Anforderungen an die Teilnehmer/-innen:**

- Nachweis der im Portfolio-Prozess gemeinsam mit den Trainer/-innen ermittelten vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

#### **Resümee aus den bisherigen Erfahrungen**

Der Einsatz von Prüfer/-innen als Fachberater/-innen im Portfolio-Prozess (zumindest in Workshop 3) hat sich als sehr positiv herauskristallisiert, da etwaige „Prüfungsängste“ der Teilnehmer/-innen erheblich reduziert und die Teilnehmer/-innen gezielt auf den ersten Quali-Check vorbereitet werden können.

Die Ausstellung einer Bestätigung über die anhand des Portfolios und der ersten Performanz-Feststellung nachgewiesenen Kenntnisse und Fertigkeiten ist sinnvoll und hilfreich.

Viele Projektteilnehmer/-innen konnten im Rahmen des Portfolio-Prozesses erkennen, dass sie eigentlich einen durchaus relevan-

ten Teil des Prüfungsstoffs schon „beherrschen“. Der „Quali-Check I“ erwies sich im Projekt daher in zahlreichen Fällen gleichsam als „amtliche Bestätigung“ des im Rahmen der „Portfolio-Analyse“ bewirkten persönlichen (Bildungs-)Erfolgslebnisses „Ich kann ja (wirklich) was“.<sup>7</sup>

*zahlreiche Teilnehmer/-innen erhielten ihr Lehrabschlusszeugnis bereits nach Quali-Check I (z.B.: Handel, Metallbearbeitung)*

#### 6.4. Ergänzende Weiterbildung/Aufschulung

**Ziel:**

Aneignung der im Portfolio-Prozess ermittelten „Defizite“ bzw. der nicht vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für einen Berufsabschluss



**Inhalte:**

Individualisierte Weiterbildung nach Bedarf des/der Einzelnen, geeignete Lernarrangements wie modulare Kursangebote in Kleingruppen (maximal 10 Personen) bzw. Lerncoachings

Auch im Selbststudium, in praktischer Arbeit im Betrieb möglich



**Anforderungen an die Bildungseinrichtungen/Lehrkräfte:**

- Berücksichtigung der Heterogenität der Teilnehmer/-innen bzw. der unterschiedlichen Vorkenntnisse und Lernvoraussetzungen, geeignete Lernarrangements, Lerncoachings
- Entwicklung möglichst flexibler und vielfältiger Möglichkeiten zum Nachholen primär praktischer, aber auch berufsbedingter theoretischer Defizite

**Anforderungen an die Teilnehmer/-innen:**

Gegenseitige Unterstützung beim Erlernen des Stoffes, bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen den übrigen Teilnehmer/-innen „näher bringen“.

#### Resümee aus den bisherigen Erfahrungen

Entscheidend ist, dass die Bildungseinrichtungen dementsprechende Angebote entwickeln und die geforderte Weiterbildung entsprechend organisiert ist, dass sie einen individuellen Ein-

stieg möglich macht und tatsächlich unerwünschte und sinnlose Lernwiederholungen vermieden werden können, was letztendlich zu einer Einsparung von Lernzeiten führt. Es bedarf aber auch

*modularisiertes  
Angebot der  
Weiterbildung  
notwendig*

- einer stärkeren Modularisierung des Angebots, um unnötige Lernschleifen und Doppelgleisigkeiten zu verhindern (was allerdings auch voraussetzt, dass entsprechende Lehrpläne und Prüfungsverordnungen überarbeitet oder harmonisiert werden) mit folgenden Vorteilen: Ein in überschaubare Schritte zerlegter Lernvorgang nimmt Prüfungsangst und motiviert zum Weitergehen.
  - Ein derart modularisierter Lernprozess ist vor allem auch für Personen, deren Erwerbsverlauf durch oftmalige Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, der richtige Ansatz, um jederzeit wieder in einen individuellen Weiterbildungsprozess einsteigen zu können und somit diese Zeiten von Erwerbslosigkeit sinnvoll zu nutzen.
  - Bei notwendigen Unterbrechungen (bei lernenden Erwachsenen ist das – privat oder beruflich bedingt – durchaus nichts Außergewöhnliches) gibt es die Möglichkeit, dort einzusteigen, wo man ausgestiegen ist (es sei denn eine längere Pause erzwingt das Wiederholen von bereits früher Gelerntem).
- einem Ausbau der begleitenden Betreuung (für Kleingruppen oder bei „Spezialfällen“ auch einzeln; hier sollten die Möglichkeiten von interaktiven Lernplattformen ausgeschöpft werden).
- eine gute Dokumentation des Lernfortschritts, wozu sich die lernbegleitenden Portfolios angeboten haben, die allerdings dann auch entsprechende Berücksichtigung bei der Bewertung des Lernergebnisses finden sollten und eine entsprechend qualifizierte Lernbetreuung vonseiten des Kursanbieters erfordert.<sup>8</sup>

## 6.5 Quali-Check II

### **Ziel:**

Überprüfung ausschließlich jener (neu angeeigneten) Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, welche anlässlich des ersten Quali-Checks als nicht nachgewiesen erkannt wurden.



### **Inhalt:**

Praktischer Teil im Vordergrund, punktuelle Überprüfung des durch die Weiterbildung erworbenen theoretischen Wissens.



### **Anforderungen an die Prüfer:**

- Erfahrene Berufsexpert/-innen, allerdings nicht in den Portfolio-Prozess involviert.
- Prüfungscharakter vermeiden, Fachgespräch in den Vordergrund stellen.

### **Anforderungen an die Teilnehmer/-innen:**

- Herstellung des „Werkstückes“
- Nachweis der durch die Weiterbildung erworbenen fehlenden theoretischen Kenntnisse

## **Resumee aus den bisherigen Erfahrungen**

Die Gruppe der Prüfer/-innen muss aus erfahrenen Berufsexperten/-innen im normierten Prüfungsverfahren bestehen.

Prüfer/-innen, die in der Portfolioarbeit eine beratende Rolle spielen, können für dieselbe Person nicht Performanz-Feststeller/-innen sein.

## 6.6 Validierung

Vorausgesetzt, der/die Kandidat/-in hat den zweiten Quali-Check erfolgreich absolviert, erfolgt als Validierung die Ausstellung des Lehrabschlusszeugnisses durch die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer.

Im Vorfeld ist zu klären, wer die Kosten für Prüfungsgebühren und Zeugnisausstellung trägt, die i.d.R. nicht durch öffentliche Bildungsförderungen finanziert werden. Allerdings muss einschränkend erwähnt werden, dass die Teilnehmer/-innen durchaus bereit sind, Kosten selbst zu tragen.

## 7. Notwendige Erfordernisse für einen erfolgreichen Prozess zur Anerkennung informeller und non-formaler Lernprozesse

- Die Dauer zwischen Einstiegsberatung und den einzelnen Schritten zum angestrebten Berufsabschluss sollten möglichst kurz sein. Eine auf Glaubwürdigkeit und Vertrauen basierende Akzeptanz des Verfahrens bedarf der Formulierung von Standards für alle Projektphasen, besonders der Beschreibung der jeweils erforderlichen Kompetenzen und damit weiterhin gültiger Standards für die Lernergebnisse sowie Standards für den Prozess der Bewertung.
- Klare, zeitlich gestraffte Abläufe für die Kandidat/-innen.
- Ein zentrales Problem stellt weiterhin die **Gruppengröße** sowohl für den Portfolioprozess (ursprünglich zwischen 8 und 12 Personen, mittlerweile wurde diese gesenkt) als auch für das konkrete Weiterbildungsangebot dar. Um diese zu erreichen, entstanden vielfach lange Wartezeiten, was wenig motivationsfördernd ist und die Intentionen des Projekts – auf raschem Weg zu einem Berufsabschluss – konterkariert.
- Wichtig ist, dass in allen involvierten Institutionen – von der Beratung und Kompetenzbilanzierung bis hin zu den Qualitätschecks und der konkreten Weiterbildung – geschultes Personal mitwirkt, das Erfahrungen mit vielfältigen Lerntypen (und auch diversen Lernschwierigkeiten) hat. „Empowerment“ und nicht „Selektion“ sollte im Vordergrund stehen. Dabei spielt das Niveau der erreichten Kompetenzen eine untergeordnete Rolle, vielmehr steht die Vorgangsweise im Vordergrund, wie Kompetenzen plausibel dargestellt, überprüft und bestätigt werden. Es macht – vor allem für Menschen mit einer wenig positiven Lernbiografie – einen enormen Unterschied, ob bloß im Rahmen einer Prüfung festgestellt wird, ob die Kompetenzen einem definierten Level entsprechen oder nicht, oder aber, ob in einem mehrstufigen Verfahren zuerst vorhandene Kompetenzen gesucht und reflektiert werden und darauf aufbauend besprochen wird, wie noch fehlende Teile ergänzt werden können.

*gutes Zusammenspiel der involvierten Institutionen für erfolgreiches Validierungsverfahren von zentraler Bedeutung*



Zentrale Punkte bei der Implementierung solcher oder ähnlicher Kompetenzfeststellungsverfahren bleiben aber letztendlich<sup>9</sup>

- **die Leistbarkeit, Finanzierungsklarheit und -sicherheit** (kostengünstig bzw. bedarfsgerechte Fördermöglichkeiten),
- **die Lernorganisation und Kursformen** (Tages-, Abend- oder Wochenendkurse; Präsenz-, Online- oder Blended-Learning-Lehrgänge<sup>10</sup>) als auch
- **die innere Lernorganisation** (Lerntempo, Voraussetzungen, Sozialformen).

*Finanzierungsklarheit und -sicherheit sowie Lernorganisation von zentraler Bedeutung*

Bisherige Ländererfahrungen – aber auch das Projekt selbst – haben gezeigt, dass die Feststellung und Bewertung von Ergebnissen informellen und nicht-formalen Lernens nicht ohne erhebliche begleitende institutionelle und organisatorische Absicherungen realisierbar ist. Dabei können bislang autorisierte Institutionen zur Erfassung und Bewertung des formalen Lernens für die Validierung des informellen Lernens nicht ohne Weiteres geeignet sein, da neben fehlender Expertise zur Beurteilung dieser Lernprozesse die Interessen und Traditionslinien zu Widersprüchen führen.

Die verschiedenen Erfordernisse der Beratung/Unterstützung (allgemeine Bildungsberatung, Kompetenzerfassung) und Zertifizierung könnten prinzipiell entweder separat von getrennten Institutionen als auch in verschiedenen Kombinationen gemeinsam angeboten werden. Wichtig ist vor allem die **Transparenz des Systems** für die/den Einzelne/-n, welcher Partner welche Leistung anbietet, wer welcher Ansprechpartner bei jedem Schritt des Verfahrens ist.

## 8. Internationale Erfahrungen – wie weiter in Österreich?

Eine Reihe von europäischen Ländern haben in den letzten Jahren vergleichbare legislative Maßnahmen getroffen bzw. verfügen schon über jahre- und jahrzehntelange Tradition bei der Anerkennung informell und non-formaler Kompetenzen für formale Abschlüsse (siehe dazu auch Beitrag von Gilles Martin über das französische Anerkennungssystem).

Beispielsweise war es ein wesentliches Ziel des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes 2004, das Angebot differenzierter Wege der beruflichen Bildung zu fördern und die Förderung informellen Lernens zu stärken. Neu ist die in diesem Gesetz verankerte Möglichkeit für Erwachsene mit mindestens fünfjähriger beruflicher Erfahrung, über den Weg der Validierung von Bildungsleistungen dieselben Titel zu erwerben wie über betriebliche und schulische Ausbildungsgänge (Schweizerisches Berufsbildungsgesetz BBG Art. 33: „Würden Qualifikationen außerhalb eines geregelten Bildungsganges erworben, so setzt die Zulassung zum Qualifikationsverfahren eine mindestens 5-jährige berufliche Erfahrung voraus“. Damit ist die Zulassung nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig).

In Dänemark haben alle Erwachsenen seit 2007 das Recht, ihre auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen validieren und sich in Form von Kreditpunkten anrechnen zu lassen. Parallel dazu wurde ein für jeden zugängliches ePortfolio entwickelt, eine nationale Stelle für die Validierung von Lernergebnissen eingerichtet oder etwa ein Handbuch für die Evaluation von Lernergebnissen entwickelt.

In den Niederlanden konnten mit der Entwicklung und dem Einsatz von Instrumenten zur Erfassung und Bewertung formell und informell erworbener Kompetenzen wichtige Erfahrungen mit Methoden der Kompetenzmessung und der Kompetenzentwicklung gewonnen werden. Es existiert bereits eine breite Infrastruktur für die Umsetzung der „Erkenning Verworven Competenties“ – das sog. EVC-Prinzip – und das auf dieser Grundlage entwickelte Anerkennungsprinzip. Die anerkannten Qualifikationen und Teilqualifikationen, die in der nationalen Qualifikationsstruktur für berufliche Ausbildung (MBO) festgelegt werden, bestimmen inhaltlich die EVC-Verfahren. Die Bildungsinstitutionen (z.B. ROCs = Regionale Ausbildungszentren) sind verantwortlich für die Entwicklung, Gestaltung und Prüfung der Bildungsprozesse. Die Zertifizierungsbescheinigungen werden durch die Bildungsinstitutionen erteilt. Inhaltlich müssen 80% des Lernprogramms durch nationale Qualifikationen abgedeckt werden. Für die restlichen 20% können Bildungsinstitutionen eigene Lernangebote entwickeln. Eine zentrale Institution ist das „Kenniscentrum voor Erkenning Verworven Competenties“ in Utrecht, das Kenntnisse

und Erfahrungen über EVC sammelt und darüber informiert. Inzwischen wurde ein national anerkannter Qualitätscode entwickelt, der genutzt wird, um EVC-Anbieter in ein Register der zertifizierten EVC-Anbieter aufzunehmen. „Käufer“ von durch zertifizierte Anbieter angebotenen EVC-Prozeduren (z.B. Unternehmen) können fiskalische Vorteile geltend machen.

In Österreich wäre ein bundesgesetzlicher Rahmen für die Grundsätze und Eckpunkte der Etablierung von Verfahren zur Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse, die Zuweisung dieser Aufgabe an eine Behörde oder öffentliche Anlaufstelle unter Einbeziehung der Berufsexpertise der Sozialpartner und eine entsprechende Grundfinanzierung ein logischer Schritt zu der von der Bundesregierung vorgelegten Strategie zum lebenslangen Lernen bzw. zu der noch zu entwickelnden Validierungsstrategie bis 2018.

*bundesgesetzlicher Rahmen mit Eckpunkten für das Validierungsverfahren, gesicherte öffentliche Finanzierung und Rechtsanspruch notwendig*

Die Umsetzung der Verfahren müsste jedoch **auf regionaler Ebene** festgemacht werden, Erste Anlaufstellen für potentielle Teilnehmerinnen sollten regionale Bildungsberatungsnetzwerke sein (Informationsberatung).

Die **Validierung** soll den gesetzlich befugten Stellen vorbehalten sein, für die jedoch eine gesetzliche Kooperationsverpflichtung für derartige Validierungsverfahren verankert werden müsste – im Sinne der Transparenz für potentielle Kandidat/-innen – mit klar geregelten Verfahrensschritten.

Die **Finanzierung** soll bundesgesetzlich gesichert sein. Der **Zugang zum Verfahren** muss weiter **individuell** bleiben, dessen Finanzierung soll zusätzlich zur Individualförderung (z.B. der Länder), aber auch verstärkt über Betriebe (z.B. indem sie Arbeitszeit zur Verfügung stellen) und das AMS möglich werden. Dies betrifft sowohl die Kompetenzfeststellung als auch die Weiterbildung. Damit könnte durch unterschiedliche Formen der Co-Finanzierung die Finanzierungsbasis verbreitert werden. Da die Anwendbarkeit des Verfahrens grundsätzlich nicht nur auf die im BAG geregelten Berufsabschlüsse beschränkt ist, könnte es auch auf andere Ausbildungs- und Berufsbereiche angewandt und zu einem allgemeinen Prinzip im Bildungsbereich weiterentwickelt werden. Dies gilt es jedenfalls in oben

erwähnter Validierungsstrategie 2018 – über das BAG hinaus – zu berücksichtigen. Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Österreich sollte grundsätzlich ein derartiger Weg mit individuellem Rechtsanspruch offenstehen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass dies derzeit nur in einzelnen Bundesländern möglich ist.

**Anmerkungen**

1. Dazu ausführlich: Fritz Bauer: Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen; in WISO: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW, 1/2008
2. Das Projekt wurde 2012 auf die Zielgruppe „Arbeitslose“ ausgedehnt, allerdings nur in den Bereichen „Einzelhandel“ und „Metallbearbeitung“ gestartet (mittlerweile nur noch im Handel)
3. Für die Modellentwicklung und -erprobung wurden seitens des Landes Oberösterreich ca. 200.000 Euro zur Verfügung gestellt. Für die individuelle Weiterbildung konnte das öö. Bildungskonto und der AK-Bildungsbonus in Anspruch genommen werden.
4. Das Projekt basiert auf den Leitlinien des CEDEFOP zur Anerkennung und Validierung non-formalen und informellen Lernens. Zentrale Elemente u.a.: Freiwilligkeit, Datensicherheit, Transparenz etc.
5. vgl. Elke Schildberger, Vortragsunterlagen, 2010
6. vgl. Fritz Bauer, ebd.
7. Es soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass sich das Gros der Teilnehmer/-innen selbst sehr gut einschätzen kann, eher unter- als überschätzt. Dies wurde von vielen Prüfer/-innen bestätigt.
8. Vgl. Katrin Gutschow et al: Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2010
9. ebenda
10. Die letzten beiden Lernformen sind wahrscheinlich nur äußerst begrenzt einsetzbar, Stichwort: lernungewohnt!