

## Fallstudie Schweiz

---

# Die Gleichwertigkeitsbeurteilung für den eidgenössischen Fachausweis AusbilderIn

Die Fallstudie wurde im Rahmen des Projekts Observal durchgeführt. Sie zeigt ein Beispiel für ein Validierungsverfahren in der Schweiz. Der Fall wurde in Zusammenarbeit mit Personen aus der Praxis erarbeitet und durch das EHB verfasst.

### Inhalt

1. Verwendete Dokumente
2. Ausgangslage
3. Das Verfahren
4. Die Entstehung und Entwicklung des Verfahrens
5. Die Instrumente
6. Die Sicht einer Kandidatin
7. Die Sicht einer Begleitperson
8. Reflexion zum Verfahren

## 1. Verwendete Dokumente

In der Fallstudie wird auf die unten aufgelisteten Dokumente verwiesen. Der Schwerpunkt liegt auf den Interviews. Auf den Beschrieb von Instrumenten und des Ablaufs der Gleichwertigkeitsbeurteilung im Detail wird verzichtet und einzig aufgeführt, was für das Gesamtverständnis notwendig ist. Daher wird für Details und weiterführende Informationen in jedem Abschnitt auf die entsprechenden Dokumente und/oder Internetseiten verwiesen.

Auf der Webseite [www.alice.ch](http://www.alice.ch) (direkter Link: [www.alice.ch/001alc\\_02050102\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050102_de.htm)) sind detaillierte Informationen und Dokumente auf Deutsch, Französisch und Italienisch zur Gleichwertigkeitsbeurteilung zu finden. Einige Informationen sind zudem auf Englisch vorhanden.

Name des Dokuments	Inhalt (Stichworte)	Typ
Generelle Informationen über das Verfahren		
Validation_Prior_Learning_EN	The Validation of Assessing Prior Learning Vortrag auf Englisch über das Baukastensystem und das Gleichwertigkeitsverfahren	ppt
AdABaukastensystem_VA_DE	Organisation des Baukastensystems Ablauf der Gleichwertigkeitsbeurteilung	ppt
Info_SVEB_EN	Niveaus SVEB werden auf Englisch vorgestellt und beschrieben	pdf
Merkmale_Kandidaten_EN	Untersuchung zu den KandidatInnen, Zusammenfassung in Englisch Verschiedene Merkmale der KandidatInnen vor und während des Verfahrens werden untersucht => Befragung	pdf
Merkmale_Kandidaten_lang_DE	Untersuchung KandidatInnen der Gleichwertigkeitsbeurteilung Verschiedene Merkmale der KandidatInnen vor und während des Verfahrens werden untersucht => Befragung Ausführliche Darstellung der Daten und der Resultate	pdf
Hilfsmittel, verwendete Instrumente		
Wegleitung_DE	Wegleitung für die KandidatInnen Beschrieb der Anforderungen, Voraussetzungen und des Verfahrensablaufs	pdf
Info_Selbstbeurteilung_DE.pdf	Leitfaden zur Selbstbeurteilung	pdf
Kompetenzenprofil_Modul1_DE bis Kompetenzenprofil_Modul5_DE	Kompetenzenprofil des Moduls 1 bis Kompetenzprofil des Moduls 5	pdf
Anbieteridentifikation_1_DE bis Anbieteridentifikation_5_DE	Bedingungen für Kursanbieter (formaler Weg) Anbieteridentifikation 1 bis 5	pdf
Modulidentifikation_M1_DE bis Modulidentifikation_M5_DE	Identifikationen der Module 1 bis 5 Beschrieb der Voraussetzungen, Ziele, Inhalte und Kompetenzen	pdf
Gebuehrenordnung_DE	Auflistung der Kosten der Gleichwertigkeitsbeurteilung	pdf
Statistik_Dossiers_DE	Statistik zu den eingereichten Dossiers und abgeschlossenen Modulen	excel

## 2. Ausgangslage

In der vorliegenden Fallstudie soll das Validierungsverfahren für den eidgenössischen Fachausweis AusbilderIn vorgestellt werden. Das Verfahren wird *Gleichwertigkeitsbeurteilung (GWB)* genannt. Die verwendeten Informationen für die Fallstudie stammen von vier InterviewpartnerInnen und verschiedenen Dokumenten sowie Informationen der Internetseite [www.alice.ch](http://www.alice.ch). Zwei InterviewpartnerInnen, die das Verfahren aus einer Metasicht beurteilten, wurden zur Entstehung, Entwicklung und allgemeinen Aspekten der GWB befragt. Eine dritte Person stellt die Sicht einer Kandidatin dar und die vierte Person wurde zu ihrer Tätigkeit als Begleitperson interviewt.

An dieser Stelle danke ich meinen InterviewpartnerInnen ganz herzlich für ihre Bereitschaft, einen Beitrag zu dieser Fallstudie zu leisten.

Der Abschluss *eidgenössischer Fachausweis AusbilderIn* ist auf der Tertiärstufe B (höhere Berufsbildung) einzuordnen und ist für Personen gedacht, die sich im Bildungsbereich spezialisieren wollen, insbesondere der Erwachsenenbildung. Das verantwortliche Organ für den Fachausweis ist der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB).

Um den Fachausweis zu erlangen, müssen fünf Modulabschlüsse erreicht werden. Jeder Modulabschluss kann sowohl über den Besuch einer Ausbildung an einer anerkannten Bildungsinstitution als auch über eine Gleichwertigkeitsbeurteilung erworben werden. Es besteht die Möglichkeit, bereits vorhandene, formell oder nicht formell erworbene Kompetenzen aus einem oder allen Modulabschlüssen gleichwertig anrechnen zu lassen. Die Anerkennung und der formelle Weg können kombiniert werden. Das heisst, dass einige Module besucht und andere nachgewiesen werden.

Die Kompetenzen sind für jedes Modul klar definiert und stellen eine abgeschlossene Einheit von Kompetenzen dar. So soll gewährleistet werden, dass AbsolventInnen der Module und Personen, die eine Gleichwertigkeitsbeurteilung durchlaufen haben, am Ende die gleichen Kompetenzen aufweisen. Sind alle Module abgeschlossen, kann der Antrag auf den Fachausweis gestellt werden. Die Modulanbieter werden durch den SVEB anerkannt und die ExpertInnen auf der Basis einer formellen Bewerbung und Auswahl gewählt und beauftragt.

### **Weiterführende Hinweise und Dokumente**

Die gesetzlichen Grundlagen sind in der Wegleitung (Wegleitung\_DE) zu finden.

Die Beschreibungen der Module sind zu finden unter:

<[http://www.alice.ch/001alc\\_02050202\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050202_de.htm)>

Alle zentralen Informationen zur Gleichwertigkeitsbeurteilung finden sich unter:

<[http://www.alice.ch/001alc\\_02050203\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050203_de.htm)>

## 3. Das Verfahren

Die vier Phasen der Gleichwertigkeitsbeurteilung zur Erlangung des eidgenössischen Fachausweises AusbilderIn wurden durch den SVEB analog den vier Phasen des nationalen Leitfadens des BBT zur Validierung von Bildungsleistungen<sup>1</sup> gestaltet. Die GWB ist national ausgerichtet und das Verfahren kann in allen drei Sprachregionen durchlaufen werden. Die Anforderungen sind einheitlich geregelt.

<sup>1</sup> Der Leitfaden bezieht sich zur Zeit noch explizit auf die berufliche Grundbildung. Die GWB ist aber im tertiären Bereich B angesiedelt.

### **Phase 1: Information und Beratung**

Auf der Website [www.eduprofis.ch](http://www.eduprofis.ch) oder [www.alice.ch](http://www.alice.ch) finden sich neben der Wegleitung zur Gleichwertigkeitsbeurteilung notwendige Informationen, wie Modulbeschreibungen, Kompetenzprofile, die Gebührenordnung und das Antragsformular. Fragen beantwortet die sprachregionale Geschäftsstelle.

Eine Gleichwertigkeitsbeurteilung kann jederzeit beantragt und durchgeführt werden. Verschiedene Anbieterorganisationen beraten und begleiten interessierte Personen bei der Zusammenstellung des Dossiers.

### **Phase 2: Bilanzierung**

Die Kandidatin oder der Kandidat muss den Nachweis der vorhandenen Kompetenzen erbringen, indem die eigenen Tätigkeiten als Erwachsenenbilder/in und die vorhandenen Ressourcen zum Kompetenzprofil in Bezug gesetzt werden. Für jedes beantragte Modul muss eine Selbstbeurteilung ausgefüllt werden. Im Dossier werden alle Dokumente gesammelt und abgelegt. Es finden sich zwei Varianten, auf welche Weise bei der Gleichwertigkeitsbeurteilung die informell und formell erworbenen Kompetenzen belegt werden können.

1. **GWB aufgrund von Dokumenten:** Die erwachsenenbildnerischen Kompetenzen werden schriftlich und für Dritte nachvollziehbar in der Selbstbeurteilung beschrieben und dazugehörige Nachweisdokumente werden beigelegt. Dies sind z.B. Weiterbildungsbestätigungen oder qualifizierende Arbeitszeugnisse, die das Vorhandensein der Kompetenzen belegen. In diesem Fall kann die GWB einzig aufgrund von Dokumenten beantragt werden.

2. **GWB aufgrund von Kompetenznachweisen:** Die erwachsenenbildnerischen Kompetenzen werden schriftlich und für Dritte nachvollziehbar in der Selbstbeurteilung beschrieben, die Kompetenzen können aber nicht durch entsprechende Dokumente belegt werden. In diesem Fall werden Kompetenzen gezeigt, indem die KandidatInnen den entsprechenden Kompetenznachweis ablegen (z.B. der Unterrichtsbesuch). Beschrieben ist dies in der Anbieteridentifikation.

Die Erarbeitung des GWB-Dossiers bleibt bei beiden Varianten gleich, mit Ausnahme der beigelegten Nachweisdokumente, die bei Variante II nicht vollständig sein müssen.

KandidatInnen können für die Erstellung des Dossiers einen Kurs besuchen, in denen sie lernen, wie Kompetenzen dargestellt werden. Eine individuelle Begleitung ist auch möglich.

### **Phase 3: Beurteilung**

Nach Eingang des Dossiers erhalten die KandidatInnen eine Eingangsbestätigung mit Rechnung. Für die Bearbeitung des Dossiers benennt die Fachkommission GWB einen Experten, eine Expertin. Der Kandidat oder die Kandidatin wird über den Namen und die funktionsbezogenen Tätigkeiten und Erfahrungen des zugeteilten Experten oder der Expertin informiert.

Der/die GWB-Experte/Expertin überprüft die Vollständigkeit des Dossiers, analysiert den Inhalt und bewertet die Kompetenzen. Er/sie schreibt einen ausführlichen Bericht mit Antrag auf 'erfüllt' oder 'nicht erfüllt'. Dies ist der so genannte Beurteilungsbericht. Abgestützt ist der Bericht auf das Kompetenzprofil. Ein Gespräch mit der Kandidatin/dem Kandidaten zum Dossier ist nicht vorgesehen.

### **Phase 4: Anrechnung, Gleichwertigkeitsbescheinigung und Zertifizierung**

Bericht und Antrag des Experten/der Expertin werden der Fachkommission GWB unterbreitet, die über den Antrag zur Gleichwertigkeit entscheidet.

Beim Entscheid auf 'erfüllt' wird dem Kandidaten/der Kandidatin gleichzeitig mit dem Bericht das Modulzertifikat zugestellt. Beim Entscheid auf 'nicht erfüllt' wird dem Kandidaten/ der Kandidatin aufgezeigt, welche Wege zur Modulzertifizierung führen können.

Das Modulzertifikat ist ein offizielles Dokument, das dem Kandidaten/der Kandidatin bescheinigt, dass er/sie in diesem Kompetenzbereich das Qualifikationsniveau erreicht hat.

Sobald ein Kandidat/eine Kandidatin alle Modulzertifikate besitzt und auch die weiteren Bedingungen für den Fachausweis erfüllt, kann er/sie bei der Fachkommission Qualifizierung den entsprechenden Antrag auf den eidg. Fachausweis AusbilderIn stellen. Der offizielle Ausweis mit dem entsprechenden Berufstitel wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ausgestellt.

Der administrative Ablauf wird in den regionalen Geschäftstellen des SVEB erledigt. Dort wird das Dossier auf Vollständigkeit überprüft. Nach der Bezahlung der Gebühr wird das Dossier von ExpertInnen beurteilt. Sie schreiben einen ausführlichen Bericht und begründen für jedes Modul, weshalb sie der Fachkommission den Antrag, auf „erfüllt“ oder „nicht erfüllt“ stellen. Der Entscheid wird auf Grund des Expertenberichtes gefällt. Bei der Bestätigung der Gleichwertigkeit erhalten die Kandidat/innen zusätzlich zum Beurteilungsbericht das Modulzertifikat ausgestellt. Von der Bezahlung bis zum Verschicken des Berichtes nimmt der Prozess 12 Wochen in Anspruch.

Die Möglichkeit eines Rekurses besteht.

#### **Weiterführende Hinweise und Dokumente**

Eine Darstellung des schweizerischen Verfahrens findet sich im nationalen Leitfaden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Dieser ist zu finden unter:

[www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/index.html?lang=de](http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/index.html?lang=de)

Das Verfahren der Gleichwertigkeitsbeurteilung ist in der Wegleitung (Wegleitung\_DE) zu finden.

Die Beschreibungen der Kompetenzen pro Modul sind zu finden unter:

[www.alice.ch/001alc\\_02050202\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050202_de.htm)

oder Kompetenzprofil\_Modul1\_DE bis Kompetenzprofil\_Modul5\_DE

Die Finanzierung ist im Dokument Gebuehrenordnung\_DE erläutert.

Die Anbieteridentifikation ist in den Dokumenten Anbieteridentifikation\_DE\_1 bis Anbieteridentifikation\_DE\_5.

## **4. Die Entstehung und Entwicklung des Verfahrens**

Die Entwicklung des Verfahrens begann vor rund 10 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt gab es, im Gegensatz zu anderen Berufen, bei der Ausbildung der Auszubildenden keine eidgenössische Anerkennung mit Berufs- und höheren Fachprüfungen. Daher fand sich keine etablierte Prüfungskommission, die an ihrer bisherigen Aufgabe festhielt. Dennoch bestand anfangs Widerstand gegen die Gleichwertigkeitsbeurteilung. Von Seiten der VertreterInnen der klassischen, externen Prüfungsformen bestand die Befürchtung, dass der Fachausweis verschenkt würde.

Die grundlegende Idee war es, das Verfahren erwachsenengerecht zu gestalten und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung zu realisieren. In einem Pilotprojekt konnten innovative Ideen umgesetzt und erste Erfahrungen gesammelt werden. Das Projekt wurde in allen drei Sprachregionen unter der Verantwortung der Kommission für Qualitätssicherung durchgeführt. 2005/2006 wurde – im Rahmen einer Neuorganisation – neu eine nationale Fachkommission GWB gebildet. Die Instrumente und das Material wurden basierend auf die Erfahrung mit Sprachenportfolios in einer Projektgruppe entwickelt. Mitglieder der Qualitätskommission und Anbieterorganisationen arbeiteten mit. Diese brachten Selbsterfahrungen und Prinzipien zur Anerkennung der

Kompetenzen ein, die in der Frauenbewegung entwickelt worden waren. CH-Q<sup>2</sup> bot zudem ein Ordnungssystem an, das zugezogen wurde. Daher ist es nun möglich, das Dossier frei zu gestalten oder einen Ordner nach dem System von CH-Q zu erstellen. Ab 2003 wurde ausserdem mit dem neu gegründeten Verein Valida zusammengearbeitet.

Die GWB entstand vor der Entwicklung der nationalen Vorgaben für Validierungsverfahren und leistete somit viel Pionierarbeit. Dies führte dazu, dass dieses Pilotprojekt als Informationsquelle für die nationale Ebene diente. Das Verfahren und die Instrumente wurden anschliessend (2005/2006) auf Grundlage der nationalen Vorgaben und den bis anhin gemachten Erfahrungen, beispielsweise dem Wechsel vom Anforderungs- zum Kompetenzprofil, angepasst. Zudem ist ein neues Papier zur Selbstbeurteilung entstanden. Dieser Leitfaden zur Selbstbeurteilung soll Anleitung und Hilfe für die KandidatInnen bieten.

Verändert hat sich zudem, dass die Dossiers nach dem neuen Kompetenzprofil erarbeitet werden müssen. Eine Gleichwertigkeitsbeurteilung kann nun auch für das eidgenössische Diplom AusbildungsleiterIn beantragt werden.

#### Weiterführende Hinweise und Dokumente

Das erwähnte **Papier zur Selbstbeurteilung** ist das Dokument Info\_Selbstbeurteilung\_DE.pdf  
 Ein Dokument zur grafischen Darstellung der Gleichwertigkeitsbeurteilung gemäss Schema des nationalen Leitfadens findet sich unter: <[http://www.edupers.ch/001alc\\_02050203\\_de.htm](http://www.edupers.ch/001alc_02050203_de.htm)>  
 Die Gleichwertigkeitsbeurteilung für das eidgenössische Diplom AusbildungsleiterIn findet sich unter <[http://www.alice.ch/001alc\\_02050302\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050302_de.htm)>

## 5. Die Instrumente

### Kompetenzprofil

Das zentrale Dokument zur Beschreibung der vorhandenen Kompetenzen in der Selbstbeurteilung ist das Kompetenzprofil. Es listet die für den Abschluss erforderlichen Kompetenzen, geordnet nach Modulen, auf. Das Kompetenzprofil ermöglicht den KandidatInnen, sich bezüglich der gestellten Anforderungen selbst einzustufen (Selbstbeurteilung). Den ExpertInnen ermöglicht es eine kriterienbezogene Fremdbeurteilung.

Im Kompetenzprofil soll aufgezeigt werden, dass jede einzelne der geforderten Kompetenzen vorhanden ist, indem aufgrund der persönlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Ressourcen) ein einsichtig strukturierter Nachweis erbracht wird. Einerseits soll beschrieben werden, wo die Kompetenzen erworben und wie sie in die Praxis umgesetzt wurden. Andererseits sollen Theorien und Modelle benannt werden, auf denen die erwachsenenbildnerische Tätigkeit basiert. Des Weiteren sollen die Nachweisdokumente aufgezählt und als Kopie beigelegt werden, so z.B. Diplome und Zertifikate von Aus- und Weiterbildungen, qualifizierende Arbeitszeugnisse, Kursbestätigungen, Kopien von Lerntagebucheinträgen.

Modul	Kurzbeschreibung
Lernveranstaltungen mit Erwachsenen durchführen	Die AbsolventInnen des Moduls sind fähig, in ihrem Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.
Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen	Die AbsolventInnen des Moduls sind fähig, Prozesse von Lerngruppen zu erkennen, zu reflektieren und adäquat zu intervenieren.

<sup>2</sup> CH-Q ist eine der Organisationen in der Schweiz (wie beispielsweise Valida, ARRA), die sich mit der Frage zur Darstellung von Kompetenzen befasst.

begleiten	
Lernende informieren und unterstützen	Die AbsolventInnen des Moduls sind fähig, in ihrem Fachbereich Personen über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und Teilnehmende in ihrem Lernprozess zu unterstützen.
Lernveranstaltungen für Erwachsene planen	Die AbsolventInnen des Moduls sind fähig, in ihrem Fachbereich Lernveranstaltungen konzeptionell, finanziell und organisatorisch unter Berücksichtigung der administrativen Vorgaben ihrer Institution zu planen und auszuwerten.
Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch gestalten	Die AbsolventInnen des Moduls sind fähig, in ihrem Fachbereich Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch zu gestalten.

Zu jedem Modul findet sich eine Modulidentifikation, in welcher Voraussetzungen, Kompetenzen, Kompetenznachweis und Ziele beschrieben sind.

### Dossier

Das Dossier besteht aus einem vollständig ausgefüllten und eigenhändig unterzeichneten GWB-Antragsformular, dem Lebenslauf mit den für die Erwachsenenbildung relevanten Informationen und einer Selbstbeurteilung pro Modul sowie den verschiedenen Nachweisdokumenten. Für inhaltlich sehr knapp gehaltene Nachweisdokumente wird empfohlen, in einem selbst verfassten und deklarierten Zusatzdokument Ziele, Tätigkeiten, Inhalte, Dauer etc. zu präzisieren. Geben Nachweisdokumente von wichtigen Aus- und Weiterbildungen keine Auskunft über die Dauer, die angestrebten Lernziele und die bearbeiteten Inhalte, so besteht die Möglichkeit, diese Informationen aufgrund von Lerntagebüchern, Unterlagen usw. beizufügen.

Bei der Einreichung des Dossiers muss ein Praxisnachweis der Tätigkeit in der Erwachsenenbildung erbracht werden. Dieser beinhaltet 300 Stunden Unterricht verteilt über 4 Jahre mit Gruppen von min. 3 Personen, die älter als 18 Jahre sind. Zudem sind 16 Stunden Supervision (entweder bei Modul 4 oder 5) nachzuweisen. Als Belege dienen beispielsweise Arbeitszeugnisse, Arbeitsbestätigungen oder schriftlichen Referenzen von den entsprechenden Arbeit- bzw. Auftraggebern mit Datum und Unterschrift.

Alle eingereichten Dokumente müssen für die Erwachsenenbildung relevant sein. Es müssen alle Dokumente auf einmal eingereicht werden.

### Beurteilungsbericht

Die Aufgabe der ExpertInnen ist es, das Dossier auf seine Vollständigkeit zu überprüfen, eine Analyse des Inhalts vorzunehmen und die Kompetenzen zu bewerten. Der Beurteilungsbericht ist eine detaillierte Stellungnahme der ExpertInnen. Aufgezeigt wird, ob ein Modul erfüllt oder nicht erfüllt ist. Von den Befragten wurde betont, dass diese Berichte sehr ausführlich seien und die Situation der KandidatInnen detailliert analysierten. Wichtig sei zudem, mit diesem Bericht die Leistung des Kandidaten, der Kandidatin zu würdigen.

### Wegleitung

In der Wegleitung werden der Ablauf des Verfahrens und die Instrumente beschrieben, Begriffe definiert und wichtige Hinweise für die KandidatInnen gegeben. Sie ist vor allem für die KandidatInnen konzipiert. Sie enthält zudem das Anmeldeformular für die GWB.

### Weiterführende Hinweise

Die Beschreibungen der Kompetenzen pro Modul sind zu finden unter:

<[www.alice.ch/001alc\\_02050202\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050202_de.htm)>

oder Kompetenzenprofil\_Modul1\_DE bis Kompetenzenprofil\_Modul5\_DE

Die Modulidentifikationen finden sich unter <[www.alice.ch/001alc\\_02050202\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_02050202_de.htm)>.

oder Modulidentifikation\_M1\_DE bis Modulidentifikation\_M1\_DE  
Eine Statistik zu den eingereichten Dossiers und den abgeschlossenen Modulen ist im Dokument Statistik\_Dossiers\_DE vorhanden.

## 6. Die Sicht einer Kandidatin

Im Folgenden wird die Gleichwertigkeitsbeurteilung aus Sicht einer Kandidatin beleuchtet. Die Informationen wurden während eines Interviews mit einer Kandidatin erhoben. Die untenstehenden Aussagen widerspiegeln einzig eine Sicht.

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung hat 2006 eine Umfrage unter KandidatInnen durchgeführt, die weitere Auskünfte über das Profil und die Erfahrungen verschiedener Kandidatinnen und Kandidaten aufzeigt. Dieser Bericht ist im Anhang zu finden.

Die Kandidatin ist eine Frau mit einem Hochschulstudium und mehr als 30 Jahren Unterrichtserfahrung in verschiedenen Bereichen der Erwachsenenbildung. Die Kandidatin ist gut 50 Jahre alt.

### Ausgangslage

Frau K. entschied sich für die Gleichwertigkeitsbeurteilung eidgenössischer Fachausweis Ausbilderin, weil ihre Arbeitgeberin, eine eduQua<sup>3</sup> zertifizierte Organisation, das Zertifikat SVEB 1 verlangte, um weiterhin das Arbeitsverhältnis garantieren zu können. Das Zertifikat SVEB 1 ist ein Teilausweis für den Erhalt des Fachausweises. Als Frau K. erfuhr, dass sie dieses Zertifikat vorweisen muss, um weiterhin unterrichten zu können, entschied sie sich, gleich die Stufe anzustreben, die ihren vorhandenen Kompetenzen entspricht. Sie entschied sich für eine Gleichwertigkeitsbeurteilung, da sie bereits Bekanntes nicht wiederholen wollte. Frau K. stand der Gleichwertigkeitsbeurteilung skeptisch gegenüber, da sie viel zeitaufwändige Arbeit auf sich zukommen sah.

### Informationen

Erste Informationen erhielt Frau K. im Verzeichnis der Weiterbildungsveranstaltungen der EB Zürich<sup>4</sup>. Ein Kurs war ausgeschrieben, und um das Verfahren erfolgreich zu starten, erschien es Frau K. sinnvoll, diesen Kurs zu besuchen.

Bei einer telefonischen Anfrage beim SVEB für weiterführende Informationen wurde Frau K. auf die Homepage verwiesen, die sehr detailliert sei. Frau K. hätte dennoch erwartet, telefonisch etwas vertiefter beraten zu werden statt alles selber herausfinden zu müssen. Die Schwierigkeit an die relevanten Informationen zu kommen, wurde während des Interviews öfters erwähnt. Um Eingabefristen habe sie sich nicht gekümmert, das was sie erfahren habe, geschah vor allem auf indirektem Weg. Sie hat sich vor allem mit Personen ausgetauscht, die auch den Fachausweis anstrebten, obwohl viele dieser Personen nicht die GWB durchliefen, sondern die Modulkurse besuchten. Von Seiten des SVEB sei keine Information gekommen, aber vielleicht wäre ein regelmässiger Besuch auf der Homepage aufschlussreich gewesen, dazu hätten aber die Zeit und die Lust gefehlt.

<sup>3</sup>EduQua: Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen; [www.eduqua.ch](http://www.eduqua.ch)

<sup>4</sup>Die EB Zürich ist die Kantonale Berufsschule für Weiterbildung in Zürich

### **Kurs (Einführung in die Dossiererstellung)**

Im Kurs lernte Frau K., wie Kompetenzen dargestellt werden müssen. Für sie war zudem besonders wichtig zu realisieren, dass sie noch viele Zeugnisse beschaffen musste, die ihr bis anhin fehlten. Der Kurs wird von Frau K. als sinnvoll beurteilt.

Zu Beginn des Kurses hätten die Teilnehmenden gemeinsam gearbeitet und die Resultate anschliessend verglichen. Frau K. hatte Freude am Formulieren der Kompetenzen und es fiel ihr leicht. Sie sah zudem einen persönlichen Nutzen in der Gelegenheit, sich die eigenen Kompetenzen genauer zu überlegen und auszuformulieren. Für das Selbstverständnis sei dies ideal gewesen und dies hätte sie anfangs unterschätzt. Dies motivierte Frau K., und das erste Modul hatte sie innerhalb kurzer Zeit ausgearbeitet.

### **Erstellen des Dossiers**

Das erste ausgearbeitete Modul unterbreitete Frau K. der Kursleiterin. Deren Rückmeldung motivierte sie für die Weiterarbeit. Aus dem ersten Modul ergaben sich auch Kompetenzen für zwei andere Module mit ähnlichem Inhalt aber auf einem anderen Niveau.

Danach hätte sie aber nicht mehr so kontinuierlich am Dossier arbeiten können. Da sie meist alleine am Dossier gearbeitet habe, sei es schwierig gewesen die Motivation aufrecht zu erhalten und vorwärts zu kommen, erzählte sie. Die Kompetenzerfassung sei zudem etwas, das nicht am Abend für zwei, drei Stunden fortgeführt werden könne, sondern eine längere Zeitspanne ohne Unterbrechung benötige. Es brauche immer wieder Zeit, sich in das Dossier und die Formulierung der Kompetenzen zu vertiefen. Für Frau K. war es nicht immer möglich, sich genügend Zeit freizuhalten.

Während der Dossiererstellung konnte sich Frau K. bei Fragen an die Kursleiterin wenden. Dennoch wären weitere Ansprechpersonen wünschenswert gewesen. Ein Austausch mit anderen KandidatInnen hätte erst stattgefunden, als sie kurz vor Abschluss der Dossiererstellung stand.

Ein Unterbruch aus gesundheitlichen Gründen führte dazu, dass Frau K. die Arbeit am Dossier erst ein Jahr später wieder aufnahm. Zu diesem Zeitpunkt erfuhr sie, dass die Formulare bald geändert würden und dass sie möglichst bald abschliessen musste, damit die alten Formulare noch akzeptiert würden. Da sie auf keinen Fall die Arbeit nochmals von vorne beginnen wollte, beeilte sie sich, die letzten Texte zu schreiben. Sie hat das Dossier im April 2007 abgegeben, d.h. drei Jahre nach Beginn. Frau K. reichte einen Antrag für die Gleichwertigkeitsbeurteilung von vier Modulen ein.

### **Beurteilung**

Nach Abgabe des Dossiers erhielt Frau K. die Mitteilung, dass bei der Beurteilung momentan eine Wartezeit von rund 4 Monate bestehe. Nach 6 Monaten erhielt sie dann die Nachricht, dass ihr Dossier noch nicht bearbeitet worden sei. Dies hätte sie geärgert und sie habe es als Zumutung empfunden, so lange warten zu müssen, da sie sehr viele Stunden aufgewendet und zudem einen hohen Preis für die Beurteilung bezahlt habe. Sie hätte diesen Ärger dann auch mitgeteilt und erfahren, dass sich neue Personen am einarbeiten seien. Ihr Dossier wurde dann bald bearbeitet und die Expertin habe dies sehr seriös getan.

### **Reflexion**

Während der Dossiererstellung konnte Frau K. dem Verfahren wenig Positives abgewinnen. Als positiv empfand sie einzig das Formulieren der eigenen Kompetenzen und das daraus resultierende erweiterte Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten. Dies zeigte sich vor allem darin, dass sie sich vermehrt bei der Arbeit überlegte, was sie warum und wie ausführte. Am Ende hatte Frau K. das Gefühl, sich bewiesen zu haben, dass sie die Fähigkeit besitzt, einen solchen Prozess durchzustehen. Leider habe dieses Gefühl nicht lange angehalten. Vielleicht liege dies daran,

dass der ganze Prozess für Frau K. noch nicht abgeschlossen ist, da noch ein Modul fehlt. Rückblickend wäre es wohl besser gewesen, das fehlende Modul möglichst bald zu besuchen. Frau K. hat nicht den Eindruck, dass sich ihre berufliche Praxis nach dem Erstellen des Dossiers verändert hat. Sie ist nicht überzeugt, dass ihr der Fachausweis neue berufliche Chancen eröffnen wird. Auf die momentane berufliche Situation hat der Ausweis keine Auswirkungen. Ihr Arbeitgeber schätze die von ihr geleistete Arbeit und es bestand keine Forderung nach Weiterbildung. Es bestand einzig die Forderung nach dem Abschluss SVEB 1 und diese erfüllte sie mit dem Fachausweis bei Weitem.

Das Verfahren – das heisst die Möglichkeit, sich Erfahrung durch die Erstellung eines Dossiers anrechnen zu lassen – beurteilt Frau K. als einen guten und sinnvollen Weg. Sie hätte sich aber vorgestellt, dass Kompetenzen vermehrt durch die Beschreibung der Tätigkeiten hätten dargestellt werden können, ohne dass es eine zusätzliche Bestätigung gebraucht hätte. Die Beschreibung der Tätigkeit alleine sollte ausreichen, darin sieht Frau K. den eigentlichen Sinn der GWB. Ihr sei aber während der Dossiererstellung gesagt worden, dass formale Belege wie Zeugnisse und Bestätigungen immer wichtiger würden. Eine gute Beschreibung der Tätigkeit sei nicht ausreichend. Frau K. bedauert dies, da es aus ihrer Sicht dem Verfahren widerspricht. Die Bewertungskriterien des Dossiers waren Frau K. nicht bekannt, diese zu kennen hätte ihr die Arbeit erleichtert. Gut wäre zudem gewesen, eine Ansprechperson zu haben, die man zwischendurch kontaktieren konnte. Es wäre einfacher gewesen, sich so auf dem Laufenden zu halten, betonte Frau K..

Frau K. wurde erst zu einem späten Zeitpunkt bekannt, dass es die Möglichkeit gibt, sich im Unterricht besuchen zu lassen und anschliessend eine Reflexion durchzuführen. Dies wäre auch eine Möglichkeit gewesen, die Kompetenzen sichtbar zu machen. Für Frau K. wäre dies der vertrautere Weg gewesen, da sie damit bereits früher gute Erfahrungen gemacht hatte.

Einer Person, die das Verfahren in Angriff nehmen will, würde Frau K. empfehlen, sich die Zeit so einzuteilen, dass kontinuierlich am Dossier gearbeitet werden kann. Ein regelmässiges Feedback einzuholen sei sehr nützlich, da der Austausch mit anderen KandidatInnen wichtige Anregungen bringe.

#### **Weiterführende Hinweise und Dokumente**

Die Studie zu den KandidatInnen ist auf Deutsch in dem Dokument Merkmale\_Kandidaten\_lang\_DE und eine Kurzversion auf Englisch im Dokument Merkmale\_Kandidaten\_EN vorhanden.

## **7. Die Sicht einer Begleitperson**

Im Folgenden wird die Erfahrung einer Begleitperson, die KandidatInnen bei der Erstellung des Dossiers für die Gleichwertigkeitsbeurteilung unterstützt, aufgezeigt. Die Informationen wurden während eines Interviews mit der Begleitperson erhoben und daher widerspiegeln die untenstehenden Aussagen einzig eine Sichtweise.

### **Ausgangslage**

Der interviewte Begleiter ist eine Person, die viel Ausbildungs- und Unterrichtserfahrung als Primarlehrer, Berufsfachschullehrer und Praxisberater besitzt. Herr B. ist Begleiter geworden, da er selbst einmal das Verfahren durchlaufen hat. Zu dieser Zeit war die Gleichwertigkeitsbeurteilung noch im Aufbau und es konnte viel mitgestaltet werden. Eine Gruppe von engagierten Personen nahm am ersten Kurs teil und durchlief das Verfahren.

Es gibt Einführungskurs für die Begleitpersonen. CH-Q beispielsweise bietet Kurse auf verschiedenen Ausbildungsstufen an, die durchlaufen werden müssen, um anschliessend als Be-

gleitperson tätig sein zu können. Es ist klar geregelt, welche Qualifikation für welche Art von Begleitkurs notwendig ist.

### **Der Kurs (Workshop mit den KandidatInnen zur Erstellung des Dossiers)**

Um den Umgang mit dem Dossier und das Darstellen der Kompetenzen zu erlernen, gibt es unterschiedlich lange Kurse von verschiedenen Kursanbietern.

Herr B. nennt als Ziel seines Kurses die Heranführung an die Dossierarbeit. Von der Methode her wende er ein einfaches Prinzip an – Vorzeigen, Nachmachen und Beispiele geben. In einem ersten gemeinsamen Teil des Kurses (ca. 1.5 Tage) werde der Ablauf des Verfahrens erläutert. Dabei geht es um die Terminologie und das Aufzeigen von Kosten und Nutzen sowie Hinweise auf mögliche Schwierigkeiten. Zudem wird die eigene Laufbahn als Gesamtes reflektiert, um im Anschluss die für den Fachausweis notwendigen Kompetenzen nachweisen zu können. Es sei nicht so einfach das Verfahren zu verstehen und die erlernten Fachbegriffe auch mit den entsprechenden Inhalten zu füllen, dies brauche für die KandidatInnen eine gewisse Zeit, erklärt Herr B.. Ist die Grundlage vorhanden, sei es am idealsten, wenn die Gruppe gemeinsam weiterarbeite, da die Teilnehmenden gegenseitig von den gemachten Erfahrungen profitieren können. Das Kompetenzprofil zu verstehen sei ein Prozess, dies könne nicht an einem Abend verstanden werden. Die Erfassung der Kompetenzen versucht Herr B. anhand einzelner Beispiele aufzuzeigen. Bei der Erfassung der Kompetenzen werde jeder Schritt, das Erfassen, das Dokumentieren, das Nachweisen und das Beurteilen, einzeln gezeigt. Zudem sei ein Nachweis noch keine Kompetenz, sondern es gehöre eine Selbst- und Fremdeinschätzung dazu. Die Diskussionen unter den Teilnehmenden seien dabei sehr wichtig. So würde beispielsweise besprochen, was ein nützlicher Beleg sei und was ‚Dokumentieren‘ in diesem Zusammenhang bedeute. Die Nachweise müssen hinterfragt, ausgewertet und beurteilt sowie richtig eingeordnet werden. Herr B. hat beobachtet, dass dies dazu führen kann, dass KandidatInnen merken, dass die Kompetenzen nicht ausreichen.

Nach dem gemeinsamen Beginn als Gruppe müsse in einem zweiten Schritt der Kurs individualisiert werden, damit auf die spezielle Situation des Einzelnen adäquat eingegangen werden kann.

### **Arbeit als Begleitperson**

Seine Aufgabe als Begleitperson sieht Herr B. darin, den KandidatInnen Hilfestellungen zu geben. Diese bestünden vor allem darin, Beispiele zu zeigen und zu informieren. Schwierig werde es, wenn Kursteilnehmende persönliche Probleme haben, dies könne selten im Kurs aufgefangen werden.

Als Begleitperson begutachte er die Dossiers auch nicht ‚probeweise‘. Es sei seine Aufgabe, die nötigen ‚Werkzeuge‘ zu vermitteln, nicht aber eine Empfehlung abzugeben. Die KandidatInnen müssten lernen, selbst abzuschätzen, ob das Vorhandene ausreichend sei.

In den ersten Jahren seiner Tätigkeit als Begleitperson habe ein Austausch mit dem damaligen Experten stattgefunden. Dies empfand Herr B. als sehr hilfreich: so war es einfacher einzuschätzen, was verlangt wurde.

Herr B. hat die Erfahrung gemacht, dass immer wieder unterschätzt wird, was die Reflexion der eigenen Laufbahn auf der emotionalen Ebene bedeutet. Das Sammeln der Nachweisdokumente sei aufwändig. Es müsse herausgefunden werden, wer welche Tätigkeiten bestätigen könne und dies bedeute meist, dass der Kontakt mit ehemaligen Arbeitgebern wieder aufgenommen werden müsse. Dies könne für einige Personen sehr belastend sein. Oft würde auch von falschen Annahmen ausgegangen. Die Bilanzierung sei nicht einfach ein Assessment, weder einfach noch locker. Sie stelle einen mühsamen und steinigen Weg dar.

Bei seiner Begleitarbeit freut sich Herr B. immer wieder, wenn er feststellen kann, dass die KandidatInnen realisieren, wie viele und vielfältige Kompetenzen sie haben. Es sei schön zu sehen,

wenn die Personen entdecken, was sie alles erlernt haben und welche Kompetenzen sie besitzen. Interessant sei vor allem auch der Einbezug verschiedener Bereiche des Lebens und deren Kombination.

Das Formulieren der Kompetenzen hingegen stelle für einige Personen eine grosse Herausforderung dar. Es falle nicht allen Personen einfach, zu formulieren. Die KandidatInnen müssen viel Selbstdisziplin haben und systematisch arbeiten können sowie emotional belastbar sein. Hinzu kommt, dass Ausbildungen mit den entsprechenden Abschlusszertifikaten nachweisbar sind, aber nicht die erlernten Kompetenzen. Diese müssten in mühsamer Kleinarbeit aufgearbeitet und nachgewiesen werden. Das Diplom alleine genüge demnach nicht, es muss aufgezeigt werden, welche Kompetenzen dahinter stehen.

In der letzten Zeit seien zudem Schwierigkeiten aufgetaucht, da einige Dossiers zurückgewiesen wurden, als die neuen ExpertInnen ihre Arbeit aufnahmen. Aus Sicht von Herrn B. wurde der Schwerpunkt vermehrt auf die Prüfung der Inhalte gelegt und nicht wie bis anhin auf die Kompetenzen. Als Kursleiter sei dies schwer nachvollziehbar gewesen. Der Dialog mit den für die Gleichwertigkeit zuständigen Expertinnen und Experten sei wichtig. Erste Gespräche hätten auch bereits stattgefunden. Eine positive Entwicklung mit einem gemeinsamen Kompetenzverständnis als Grundlage zeichne sich ab.

## 8. Reflexion zum Verfahren

In den Gesprächen mit den InterviewpartnerInnen fand immer auch eine Reflexion über das Verfahren statt. Einige der Überlegungen flossen direkt bei den jeweiligen Punkten ein. Gedanken und Überlegungen der InterviewpartnerInnen zum Verfahren im Allgemeinen werden unter diesem Punkt zusammengefasst wiedergegeben und widerspiegeln somit die verschiedenen Ansichten der Befragten.

Eine Chance bietet die Gleichwertigkeitsbeurteilung Personen mit langjähriger Praxiserfahrung. Für den formalen Abschluss müssen bereits vorhandene Kompetenzen nicht nochmals erlernt werden, Wiederholungen werden so vermieden. Damit kann Zeit gespart werden, da sie nicht eine ganze Ausbildung durchlaufen müssen. Zudem motiviert es viele Personen, dass nicht-formal erworbene Erfahrung und bereits Geleistetes anerkannt wird. Somit kann der individuelle Bildungsweg jeder Person gewürdigt werden.

Das Verfahren wird als transparent bezeichnet, es ist klar, was von den KandidatInnen verlangt wird. Dies bietet den KandidatInnen auch die Möglichkeit einmal festzustellen, ob ihnen das Berufsfeld der Erwachsenenbildung entspricht. Die GWB ist erwachsenengerecht und passt zum Zeitgeist des lebenslangen Lernens.

Wird der Blick auf die Praxis gerichtet, so hat sich gezeigt, dass sich das Verfahren bewährt hat. Die eingereichten Dossiers haben zugenommen. Laut den InterviewpartnerInnen sind die Personen, die den Fachausweis durch die GWB erlangt haben, denjenigen mit formalem Abschluss in der Arbeitswelt gleichgestellt. Genaue Untersuchungen dazu wurden noch nicht durchgeführt. Zudem wird betont, dass verglichen mit anderen Prüfungsformen, durch eine GWB die Lernleistungen/Kompetenzen der Antragstellenden relativ kostengünstig und gut nachvollziehbar beurteilt werden können.

Obwohl das Verfahren als vergleichsweise kostengünstig bezeichnet wird, ist es für einige Personen dennoch zu aufwändig. Insbesondere für die KandidatInnen ist der Aufwand für die Er-

stellung des Dossiers gross. Diese ziehen es vor, den Ausweis durch den Besuch von Modulen zu erwerben.

Eine weitere Schwierigkeit stellt der Umstand dar, dass Kursbestätigungen, die vor einigen Jahren ausgestellt worden waren, noch nicht aussagekräftig sind. Sie listen die erworbenen Kompetenzen nicht auf und besitzen somit wenig Aussagekraft. Auch Diplome und andere Dokumente sind für eine Validierung noch nicht in geeigneter Form vorhanden.

Alle ExpertInnen auf dem gleichen Stand zu halten und die für alle Personen gültigen Standards bei der Überprüfung der Dossiers durchzusetzen sei schwierig. Zudem gäbe es zwischen der Romandie und der Deutschschweiz kulturelle Unterschiede, wo die Schwerpunkte bei der Überprüfung des Dossiers gesetzt werden. Von Seiten der Begleitperson wurden Schwierigkeiten beim unterschiedlichen Verständnis festgestellt, was im Dossier geprüft werden soll.

ExpertInnen müssten auch immer wieder daran arbeiten, dass es keine Liste mit ‚harten‘ Kriterien gibt, die einfach durchgearbeitet und angekreuzt werden kann. Ziel ist es nach wie vor, eine Situation nachzuvollziehen und zu schauen, ob das Dargelegte den geforderten Kompetenzen entspricht.

Die Orientierung an Kompetenzen und die Validierung sind wenig bekannt und sollte vermehrt sichtbar gemacht werden. Das Verfahren, wie Kompetenzen auf nachvollziehbare Art dargestellt werden können, müsste weiterentwickelt werden.

Die GWB hat sich an die im nationalen Leitfaden des BBT aufgeführten Kriterien angepasst und erfüllt die Bedingungen. Dieser bezieht sich aber momentan auf die berufliche Grundbildung. Mittelfristig wäre es wünschenswert, wenn die GWB auch offiziell eingereicht und anerkannt würde. Die Bereitschaft von Seiten des BBT sei bis anhin nicht erkennbar gewesen.

Inhaltlich müssen momentan keine grundsätzlichen Anpassungen vorgenommen werden. Noch stärkere Bestrebungen sollen in Bezug auf eine ganzheitliche Sicht der KandidatInnen im Verfahren gemacht werden. Es soll versucht werden, die Kompetenzen aus möglichst verschiedenen Situationen anzuerkennen. Dies verlangt aber, dass das Verfahren nicht allzu stark strukturiert ist, ansonsten würde das sehr schwierig werden. Eine Struktur zu finden, die auf die geforderten Kompetenzen abgestimmt ist und dennoch einer Person die Freiheit lässt, sich in verschiedensten Facetten zu zeigen, ist die Kunst am Ganzen. Das Ziel sollte nicht sein, alles in kleinste Teilkompetenzen aufzuteilen und danach zu überprüfen was vorhanden ist und was nicht. Betont wird, dass es grundsätzlich bei einem solchen Verfahren wichtig sei, erwachsenen Personen wohlwollend und ohne (Qualitäts-) Misstrauen entgegen zu treten. Die Bereitschaft muss vorhanden sein, sich auf die Art und Weise einzulassen, wie eine Person ihre Kompetenzen darstellt.