

## Übergeordnete Evaluation (2007-2009) Validierung von Bildungsleistungen

### AUF DEM WEG IN DIE PRAXIS MATERIALIEN

An das

**Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT**

Frau Susanna Mühlethaler  
Effingerstrasse 27  
3003 Bern  
Tel. 031 324 90 41  
[susanna.muehlethaler@bbt.admin.ch](mailto:susanna.muehlethaler@bbt.admin.ch)

von

KEK-CDC Consultants  
Jean-Pierre Wolf, Leitung  
Claude Evelyne Wilhelm  
Johannes Zuberbühler

Biel-Bienne, 31. Juli 2009

## M – INHALT MATERIALIENBAND

Einleitende Bemerkungen	1
<b>Teil 1 Berichte zu den evaluierten Verfahren</b>	
Einführung zu den einzelnen Evaluationspartnern	2
M 1 Qualifications+, Genève (en français)	4
M 2 Val-Form, Valais (en français)	19
M 3 Validierungsverfahren Fachangestellte/r Gesundheit FaGe, Zürich	36
M 4 Kompetenzenbilanz, St. Gallen	51
M 5 Printmedienverarbeitung, Druckausrüstung, Bern	65
M 6 FaGe Nachholbildung der ZBK	77
M 7 Coordination intercantonale CLPO (en français)	91
M 8 OdA Hotel & Gastro formation	103
M 9 OdA Informatik Schweiz	114
M 10 OdA Santé	123
<b>Teil 2</b>	
M 11 Gute Praktiken	131
M 12 Atelier "Communauté de pratique", 12.11.20078	137
M 13 Die Validierung als Innovation: Hemmende und fördernde Kräfte	147
M14 "Die Praxis misstraut den Dossiers"	150
M15 Dokumentenübersicht	154
Abkürzungsverzeichnis	157

### Einleitende Bemerkungen

Der vorliegende Materialienband enthält weitere Ergebnisse der *übergeordneten Evaluation* zur Validierung von Bildungsleistungen. Die *übergeordnete Evaluation (üE)* hat im Zeitraum von April 2007 bis Juni 2009 zehn ausgewählte Partner des nationalen Projekts 'Validierung von Bildungsleistungen' evaluiert. In diesem Materialienband befinden sich detaillierte Ergebnisse. Der erste Teil umfasst zehn Monografien, in welchen die Evaluation der fünf Kriterien Adäquanz, Effektivität, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit den roten Faden bilden. In einem zweiten Teil werden die guten Praktiken, die Erfahrungen aus Ateliers und Workshops sowie weitere Ergebnisse der üE präsentiert.

# TEIL 1

## Einführung zu der Evaluation der einzelnen Evaluationspartner

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat 2005 das nationale Projekt „Validierung von Bildungsleistungen“ initiiert, welches auf eine enge Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) ausgerichtet ist.

Ein Kernprodukt des nationalen Projektes ist der nationale Leitfaden „Validierung von Bildungsleistungen - Der Erfahrung einen Wert verleihen“.<sup>1</sup> Der nationale Leitfaden enthält Anforderungen an die *Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen* und formuliert Kriterien für die Anerkennung dieser Verfahren durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Er bildet den Referenzrahmen für die Entwicklung, die Anerkennung und die Ausgestaltung von anderen Qualifikationsverfahren.

Eine Anforderung des nationalen Leitfadens verlangt, dass die Verfahren nach Vorgaben der übergeordneten Evaluation des Projektes „Validierung von Bildungsleistungen“ evaluiert werden.<sup>2</sup> Die mit der übergeordneten Evaluation beauftragte Firma KEK-CDC Consultants hat zuhanden des Steuerungsausschusses des nationalen Projektes eine Grundlage erarbeitet, welche die Evaluationen von *Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen* unterstützt und erleichtert.

### Die übergeordnete Evaluation (üE)

Die erste Etappe der üE wurde von Oktober 2005 bis Februar 2006 durchgeführt. Sie beobachtete sechs unterschiedliche Ansätze zur Validierung von Bildungsleistungen.<sup>3</sup> Die zweite Etappe der üE, Gegenstand dieses Materialienbands, antwortet auf eine neue Fragestellung: Wie wird der Leitfaden von Projekten und Dispositiven in den Kantonen und in den regionalen Zusammenschlüssen angewendet? Ist er brauchbar im Hinblick auf die Institutionalisierung der Validierung von Bildungsleistungen, die ab 2010 vorgesehen ist. Wie finden sich die nationalen OdA mit ihrer Aufgabe zurecht, Qualifikationsprofile und Bestehensregeln für die Validierung in Berufen festzulegen, die ein Validierungsverfahren entwickeln?

KEK-CDC Consultants ist am 15.4.2007 mit der üE für die Periode 2007-2009 beauftragt worden

- Übersicht über den Umgang mit dem nationalen Leitfaden herzustellen,

<sup>1</sup> Bundesamt für Bildung und Technologie BBT, Vernehmlassungsdossier „Validierung von Bildungsleistungen. Der Erfahrung einen Wert verleihen“, 4. Oktober 2006

<sup>2</sup> Vgl. Nationaler Leitfaden, Abschnitt 4.2, Kriterien für die Anerkennung eines *anderen Qualifikationsverfahrens* durch das BBT, Kriterium Nr. 18.

<sup>3</sup> cf. KEK-CDC Consultants, Übergeordnete Evaluation 'Validation des acquis' – Evaluation von sechs anderen Qualifikationsverfahren, Biel, 21.2.2006 (Schlussbericht, Materialien, Kurzfassung) unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00525/index.html?lang=de> <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00525/index.html?lang=fr>

- Verfahren anhand der Kriterien Adäquanz, Effektivität, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit zu vergleichen,
- gute Praktiken beim Aufbau und der Umsetzung der Validierungsverfahren zu identifizieren sowie
- die Verantwortlichen vor Ort in Bezug auf deren eigene Evaluationen zu unterstützen und Vernetzung und Wissenstransfer unter den Evaluationspartnern zu fördern.

Gegenstand der *üE* sind die unten aufgeführten Verfahren, Entwicklungen und Koordinationsaktivitäten in

- fünf Kantonen mit laufenden oder in Entwicklung begriffenen Vorhaben:
  - Kanton Genf, Qualifications +
  - Kanton Wallis, Dispositiv Val-Form
  - Kanton Zürich, Validierungsverfahren und Nachholbildung FaGe
  - Kanton St. Gallen, Kompetenzenbilanz
  - Kanton Bern, Visuelle Kommunikation, Printemedienverarbeiter/in, Druckausrüstung
- zwei interkantonalen Gruppierungen mit unterschiedlicher Ausrichtung:
  - Commission de la CLPO (conférence latine de l'enseignement post-obligatoire)
  - ZBK (Zentralschweizer Berufsbildungssämter Konferenz): FaGe
- drei Organisationen der Arbeitswelt (OdA) auf nationaler Ebene, die Qualifikationsprofile und Bestehensregeln definieren müssen:
  - Hotel & Gastro formation: Restaurationsfachfrau/-mann
  - OdA Informatik Berufsbildung Schweiz AG (I-CH): Informatiker/in
  - OdASanté: Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe)

Die *übergeordnete Evaluation* verwendet Ergebnisse aus Evaluationen, die in Kantonen und Verbänden für die von ihnen entwickelten Verfahren eingeführt worden sind.

Die Evaluation eines individuellen *Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen* beobachtet und beurteilt ein einzelnes Verfahren in den Kantonen und den Beitrag der OdA. Die übergeordnete Evaluation sammelt und beurteilt Daten und Erkenntnisse aus den Evaluationen von individuellen Validierungsprojekten. Der nationale Leitfaden ist der Referenzrahmen für die Evaluation.

Der vorliegende Bericht MATERIALIEN enthält die Information über die Ergebnisse der *üE* bei den zehn Evaluationspartnern. Die einzelnen Berichte sind den Evaluationspartnern vorgestellt und von ihnen kommentiert worden. Für allfällige noch bestehende sachliche Unstimmigkeiten, ist die *üE* verantwortlich.

Die Synthese der in den MATERIALIEN aufgenommenen Informationen befindet sich im SCHLUSSBERICHT der *üE*.

# DISPOSITIF QUALIFICATIONS+

## CANTON DE GENEVE

### 1 Analyse

SUJETS	COMMENTAIRES (principale source : dossier de présentation pour le GRDP)
<b>Historique</b>	<p>Suite à une enquête de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques conduite en 1997 et aux constats sévères concernant la politique de formation des personnes actives non qualifiées, faisant état de lacunes importantes dans ce domaine, le Conseil d'Etat genevois décide de développer une politique globale de formation des personnes non qualifiées, qui intègre notamment la validation des acquis.</p> <p>Depuis janvier 2000, le canton, en accord avec l'OFFT, a développé son dispositif de validation des acquis destiné aux adultes non qualifiés au bénéfice d'une expérience professionnelle.</p> <p>Par la mise en place d'un cadre légal cantonal solide (loi sur la formation professionnelle récemment révisée et nouvelle loi sur la formation continue des adultes), l'Etat de Genève se positionne résolument en faveur de la promotion de la qualification des adultes. Le système du chéquier Qualifications+, notamment, ouvre un large accès aux mesures de qualification.</p> <p>De 2000 à 2008, plus de 8'500 personnes ont reçu une information sur le dispositif Qualifications+. 1988 personnes ont obtenu leur CFC et 1330 attestations de qualifications ont été délivrées.</p> <p>Depuis 2000 jusqu'à avril 2009 :</p> <p>4'695 personnes ont déposé une demande.</p> <p>3'581 personnes sont entrées dans le dispositif, parmi lesquelles 2'932 ont terminé leur bilan de compétences.</p> <p><b>2'119</b> personnes ont obtenu leur CFC.</p> <p>131 commissions de validation ont été organisées et 1'360 attestations de qualifications ont été émises pour un total de 35 métiers.</p> <p>Actuellement, 638 personnes sont inscrites dans le dispositif.*</p>
<b>Focus</b>	<p>Le Canton a mis en place Qualifications+, centre de compétences rattaché à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OPFC).</p>
<b>Interprétation de la tâche</b>	<p>Les principales missions de Qualifications+ sont :</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'information au public</li> <li>2. le suivi des candidats tout au long de la procédure</li> <li>3. la coordination entre les différents partenaires</li> <li>4. la formation des experts</li> <li>5. le développement de la validation des acquis dans de nouveaux métiers selon les besoins.</li> </ol>
<b>Besoins</b> <b>Demande</b>	<p>Qualifications+ développe son offre de validation des acquis dans les différents métiers à partir des demandes d'une personne, d'une entreprise ou d'une association professionnelle.</p> <p>Il n'y a pas à proprement parler d'analyse de besoins.</p> <p>L'approche développée à Genève est très pragmatique : on essaie de répondre aux demandes qui se présentent. La plupart des demandes émanent des personnes intéressées, c'est-à-dire des candidats potentiels. Il arrive également que des entreprises (il y en a eu 3 en 3 ans) ou des associations professionnelles (par ex. pour les assistantes dentaires) formulent des demandes.</p> <p>La réponse au besoin peut même être individuelle : Certaines procédures, dans certaines professions, ont été mises en place pour une seule personne et n'ont eu lieu qu'une seule fois.</p> <p>Le choix des professions est dicté par l'expérience des personnes. Jusqu'en 2004, il n'y avait pas de limite, en tout cas au niveau théorique, dans le choix des professions (phase pilote).</p> <p>Le besoin n'est pas quantifié.</p> <p>Les métiers actuellement (i.e. fin février 2009) couverts par le dispositif genevois sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant-e en information documentaire</li> <li>- Assistant-e dentaire</li> <li>- Assistant en soins et santé communautaire (en attente)</li> <li>- Assistant-e médicale</li> <li>- Assistant-e socio-éducatif-ve</li> <li>- Automaticien-nne</li> <li>- Bijoutier-ère</li> <li>- Conducteur-trice de camion</li> <li>- Cordonnier-ère</li> <li>- Cuisinier-ère</li> <li>- Employé-e de commerce</li> <li>- Esthéticien-ne</li> <li>- Fleuriste</li> <li>- Gainier-ère</li> <li>- Gardien-ne d'animaux</li> <li>- Gestionnaire en commerce de détail</li> <li>- Gestionnaire en logistique</li> <li>- Graphiste</li> <li>- Horticulteur-trice</li> <li>- Informaticien-ne</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laborantin-e en chimie</li> <li>- Laborantin-e en biologie</li> <li>- Maçon-ne (en attente)</li> <li>- Marbrier</li> <li>- Nettoyeur-se en bâtiment (en attente)</li> <li>- Opticien-ne</li> <li>- Polisseur-se</li> <li>- Polymécanicien</li> <li>- Réparateur d'automobiles (en attente)</li> <li>- Spécialiste en restauration</li> </ul>
<b>Partenaires</b>	<p>Les partenaires du dispositif Qualifications + sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le centre de bilan (CEBIG)</li> <li>▪ Les associations professionnelles (Ortras cantonales, régionales et nationales)</li> <li>▪ Les experts professionnels</li> <li>▪ Le service « Examens et Certifications », organe de l'OFPC qui établit les CFC et organise les Commissions de validation</li> <li>▪ La Commission de validation des acquis</li> <li>▪ Les institutions de formation qui assurent les formations complémentaires</li> </ul>
<b>GROUPE CIBLE</b>	
<b>Groupe cible visé</b>	<p>Le groupe cible est très large, puisque la démarche s'adresse, dans l'absolu, à toute personne non qualifiée dans la profession qu'elle exerce. Il est à noter que le groupe cible potentiel, ainsi défini, représente, selon l'enquête publiée par la commission d'évaluation des politiques publiques en 1997, un volume d'approximativement 40'000 personnes.</p> <p>L'accès effectif à un nombre croissant de professions demande un certain temps de développement, et dépend aussi de l'accord des associations professionnelles concernées, ce qui ne va pas de soi dans tous les métiers.</p> <p>La validation des acquis concerne les personnes au bénéfice d'une bonne expérience professionnelle et extra-professionnelle dans un domaine reconnu de la formation professionnelle et qui sont conscientes de leur niveau de compétences par rapport au CFC.</p>
<b>Condition préalable pour les participants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 ans d'expérience professionnelle</li> <li>▪ Avoir acquis les compétences du métier visé</li> <li>▪ Etre domicilié-e ou contribuable dans le canton de Genève depuis au moins un an.</li> <li>▪ <i>La connaissance du français écrit est un atout</i></li> </ul>

OBJECTIFS	
<b>Objectifs</b>	<p>Le dispositif Qualifications+ permet au public d'obtenir un CFC à partir d'une validation des acquis expérientiels au sens du guide national, mais aussi offre les autres possibilités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obtenir une attestation cantonale de qualifications dans un domaine professionnel (caissières notamment)</li> <li>▪ Obtenir un ou plusieurs certificats modulaires du Brevet fédéral de formateur-trice d'adultes</li> <li>▪ Obtenir une attestation cantonale de qualifications dans le domaine de l'éducation du jeune enfant</li> <li>▪ Obtenir une attestation cantonale de qualifications dans le domaine des compétences clés.</li> </ul>
PROCESSUS	
<b>Phase 1</b> <b>Accueil, information et conseil</b>	<p>Entre 2001 et 2003 Qualifications + proposait aux candidats intéressés par l'obtention d'un CFC des séances d'information à l'OFPC ou en entreprise, ainsi qu'une brochure explicative contenant des fiches de demande d'admission. Par la suite, le dispositif était connu et l'information se transmettait essentiellement par le bouche à oreille. Depuis 2008, la mise en place de la Cité des métiers permet également d'informer le public.</p> <p>Les personnes remplissant les conditions légales envoient à Qualifications + les documents utiles.</p> <p>Après vérification et analyse de la demande, les personnes sont reçues en entretien individuel pour mettre en place leur projet. Le-la conseiller-ère veille à ce que le projet de la personne coïncide avec les procédures, il-elle lui explique le processus d'obtention du diplôme ou de l'attestation visée, définit les étapes à franchir pour la réalisation de l'objectif. Il-elle lui donne les premières indications sur la manière de constituer son dossier de preuves.</p>
<b>Phase 2</b> <b>Bilan de compétences</b>	<p>Après la procédure d'information et de conseil, Qualifications+ oriente le/la candidat-e vers le Centre de bilan (CEBIG) pour la phase de bilan de compétences.</p> <p>Un-e conseiller-ère en bilan accueille la personne lors de séances collectives, puis la reçoit individuellement en entretien pour l'aider à identifier ses compétences. La démarche de bilan alterne des moments d'atelier en groupe et d'entretiens individuels. Elle comporte quatre phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse des expériences</li> <li>- auto-évaluation des compétences par rapport aux exigences du</li> </ul>

	<p><b>CFC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évaluation des compétences par des experts professionnels</li> <li>- la synthèse du bilan, qui positionne le candidat par rapport aux exigences du CFC.</li> </ul> <p>Le-la candidat-e effectue une comparaison entre les compétences qu'il-elle a identifiées et les exigences du CFC. Sur cette base, il-elle constitue un dossier de preuves pour les branches professionnelles, ainsi que pour la culture générale.</p> <p>Il est à noter que les prestations du CEBIG ne s'adressent pas uniquement au public en quête de validation des acquis. Les conseillers en bilan qui accompagnent les candidats sont donc des « généralistes » du bilan de compétences, leur pratique n'étant pas spécifiquement orientée sur la validation des acquis.</p>
<p><b>Phase 3</b></p> <p><b>Evaluation</b></p>	<p>Le dossier est évalué par des experts professionnels qui, après un entretien de vérification, se prononcent sur les domaines atteints. Un rapport est établi et remis au-à la conseiller-ère en bilan, qui constitue un dossier de validation.</p> <p>Qualifications+ transmet les dossiers de validation au service « Examens et Certifications » et demande l'organisation de commissions de validation.</p> <p>Qualifications+ représente les candidats et apporte des compléments d'information si nécessaire lors des commissions de validation.</p> <p>Qualifications+ délivre les Attestations de qualification.</p>
<p><b>Formation complémentaire</b></p>	<p>Qualifications+ propose une formation complémentaire en fonction des besoins individuels du ou de la candidat-e.</p> <p>Une planification de cette formation modulaire ainsi qu'un planning d'examens sont établis jusqu'à l'obtention du CFC, dans les domaines pour lesquelles le-la candidat-e n'a pas demandé de validation d'acquis ou n'a pas atteint le niveau requis.</p>
<p><b>Délivrance du CFC</b></p>	<p>Qualifications+ réunit les documents nécessaires, notamment l'Attestation de qualifications et les résultats d'examens partiels, afin que le service « Examens et Certifications » de l'OPFC puisse établir le CFC.</p>
<p><b>RESSOURCES</b></p>	
<p><b>Coûts des procédures</b></p>	<p>Il n'y a pas d'information sur les coûts de développement du dispositif ou des procédures.</p> <p>Concernant le coût de fonctionnement, Genève indique un coût moyen de CHF 875'000.- par an (depuis l'année 2000). Ce coût comprend le bilan, les évaluations et les compléments de formation. Tous les frais de salaires, locaux, etc. ne sont pas inclus dans ce montant.</p> <p>Le coût d'un bilan de compétences et de l'évaluation par les experts est</p>

	<p>de CHF 2000.-.</p> <p>Qualifications+ fonctionne avec 4 conseillers-ères en formation et un 50% de secrétariat, représentant un total de 3.7 postes.</p>
<b>Expert-e-s</b>	<p>L'évaluation est conduite par deux expert-e-s agréés par l'association professionnelle du domaine concerné. Ils interviennent en deux temps :</p> <p>lors de l'étape d'évaluation : lecture du dossier, analyse de la validité des preuves, puis entretien avec le candidat et rédaction d'un rapport.</p> <p>participation à la commission de validation qui attribue tout ou partie du titre en fonction des compétences du candidat.</p>
<b>Commission de validation des acquis</b>	<p>La Commission de validation a pour attribution d'examiner la conformité des dossiers et la qualité des preuves et expertises, de décider si le candidat-e a atteint le niveau requis pour l'obtention de tout ou partie du titre concerné</p> <p>Cette Commission permet de faire le lien entre les différents partenaires et réunit différents acteurs de la procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des personnes représentant les ORTRAs du domaine concerné</li> <li>- des expert-e-s agréés par l'association professionnelle du domaine concerné</li> <li>- une personne représentant la direction de l'OFPC, qui préside la commission.</li> </ul>
<b>Participation financière</b>	<p>Le chéquier Qualifications+ prévu par la loi cantonale permet aux participants d'accéder gratuitement à la procédure.</p>
<b>COLLABORATION</b>	
<b>Collaboration avec les autres cantons</b>	<p>En tant que « canton pionnier » dans la validation des acquis, une activité particulière et intensive caractérise le canton de Genève, qui consiste dans sa très forte implication et son rôle moteur pour encourager et favoriser l'extension de la validation des acquis dans les autres cantons.</p> <p>Concernant la collaboration avec les autres cantons, notamment en Suisse romande, voir le chapitre concernant la Commission « validation des acquis » de la CLPO (Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire).</p> <p>Par ailleurs, Genève connaît une longue histoire de collaboration avec l'OFFT sur le dossier de la validation des acquis, et ce à plusieurs niveaux.</p>
<b>Collaboration avec l'OFFT</b>	<p>Le canton de Genève est présent dans les principales instances concernées par le développement du projet aux plans fédéral et intercantonal.</p>
<b>Collaboration avec les</b>	<p>Les associations professionnelles représentent un partenaire central dans la procédure, car aucune validation des acquis ne pourrait avoir</p>

<b>ORTRAS</b>	<p>lieu sans l'accord de l'association compétente pour le métier en question.</p> <p>Les associations ont un double rôle : la participation à l'élaboration des outils d'évaluation des compétences, ainsi que l'expertise des candidat-es et la participation à la Commission de validation.</p> <p>Quelque 30 associations professionnelles sont actuellement impliquées dans le dispositif genevois de validation des acquis.</p>
<b>Collaboration avec le service „Examens et Certifications“</b>	<p>Ce service est un organe de l'OPFC qui délivre les CFC, organise les commissions de validation des acquis et assure le secrétariat des commissions.</p>
<b>Collaboration avec les institutions de formation</b>	<p>Des centres de formations sont mandatés par Qualifications + pour assurer les formations complémentaires. Ces institutions organisent des cours répondant aux besoins des candidat-e-s.</p> <p>Pour les métiers avec un effectif faible, les personnes sont intégrées aux cours avec les apprentis en formation initiale. Pour les métiers représentant un fort effectif, des centres de formation organisent sur mandat de Qualifications + des formations complémentaires sous forme modulaire.</p>
<b>EVALUATION</b>	
<b>Dispositif qualité</b>	<p>A Genève, toutes les institutions de formation pour adultes doivent être certifiées eduQua pour pouvoir bénéficier de financements publics. Dans cet ordre d'idée, Qualifications+ a fait les démarches pour obtenir cette certification et l'a obtenue en 2003, puis renouvelée en 2006. Le CEBIG est également au bénéfice de la certification eduQua.</p>
<b>Monitoring et évaluation</b>	<p>Une statistique des attestations de qualification par professions est tenue.</p> <p>Une évaluation externe a été effectuée en 2004 par la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (FPSE).</p> <p>Le Canton de Genève a effectué une enquête de satisfaction statistique auprès de la population ayant obtenu un CFC par validation des acquis entre 2000 et 2007. Cette enquête aborde notamment les thèmes suivants: raisons du choix de la validation des acquis, durée de la procédure, effets du CFC sur la vie professionnelle ou personnelle après un an, impact sur la formation continue.</p> <p>Le canton de Genève est certainement le seul actuellement en Suisse qui peut, en raison du nombre de validations effectuées, fournir des éléments relatifs à l'impact de la procédure de validation des acquis.</p> <p>Selon le dossier préparé par Genève pour le GRDP, les éléments suivants permettent de mesurer l'impact du dispositif :</p> <p>« Les résultats obtenus par Qualifications + démontrent que les candidats ont eu raison d'y croire, car 99 % de ceux qui ont validé tout ou partie du CFC ont obtenu leur diplôme. Actuellement, plus de 75% des CFC délivrés à Genève font l'objet d'une validation, les 25% restants font partie des métiers pour lesquels la validation des acquis n'est pas</p>
<b>Impact de la validation des acquis</b>	

	<p>encore réalisée. »</p> <p>La progression du taux de réussite. En effet, le taux d'échec a chuté de 20% à 5%. « Par ailleurs, seul 13% des personnes ont abandonné en cours de route. Une prise en compte effective des compétences ainsi qu'un suivi individualisé sont les clés du succès. »</p> <p>« ...la diminution du coût pour l'obtention du CFC : globalement un CFC pour adulte revient environ à 3 fois moins cher aujourd'hui qu'en 1999, en incluant pourtant un bilan de compétences. La validation des acquis permet de réduire le nombre d'heures de formation tout en s'adaptant au mieux aux besoins réels des candidats. »</p> <p>« ...une très forte reconnaissance et valorisation personnelle. Les enquêtes menées sur les effets de la validation des acquis font ressortir l'impact indiscutablement positif de la démarche pour les candidats. »</p> <p>L'impact devrait être mesuré sur la base de facteurs durs (insertion sur le marché du travail, mobilité professionnelle, augmentation de salaire, effets sur les chiffres du chômage,...) et de facteurs mous, ce qui a été fait en partie au travers de l'évaluation de la FPSE (estime de soi, motivation pour la formation,...).</p> <p>L'enquête statistique conduite par l'OFPC auprès des personnes ayant bénéficié d'une procédure permet d'objectiver dans une certaine mesure l'impact de la validation des acquis, en mesurant les effets du CFC sur la vie professionnelle et personnelle des candidats, un an après son obtention. Sur l'ensemble de la période 2000-2007, la valorisation personnelle (67%) et la reconnaissance de sa valeur par des proches ou des collègues (37.5%) sont les principaux effets ressentis par les candidats.</p> <p>Viennent ensuite des effets plus objectifs tels que la rémunération (30.5%), le changement d'activités professionnelles (23%) ou l'accès à des actions de formation continue (17%).</p> <p>10% des personnes estiment que le retour en emploi est l'un des effets du CFC et pour 8 % d'entre elles, l'obtention du CFC a eu un impact sur un changement de métier. Enfin, 7.6% des sondés estiment que le CFC n'a eu aucun impact sur leur vie professionnelle ou personnelle.</p> <p>(source : Qualifications+, Résultats des enquêtes menées auprès de la population ayant obtenu le CFC pour adultes, janvier 2009).</p>																		
<b>RESULTATS</b>																			
<b>Groupe cible atteint</b>	<p>Nombre d'attestations de qualifications délivrées après validation des acquis et nombre de CFC, par profession (source : tableau CLPO « carte de l'offre latine de validation des acquis et CFC adultes, 2000 à juin 2008 ») :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Métier</th> <th>Attestations</th> <th>CFC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AGRICULTEUR(TRICE)</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>AIDE-FAMILIAL(E)</td> <td></td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>AJUSTEUR MONTEUR</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ASSISTANT(E) DENTAIRE</td> <td>185</td> <td>174</td> </tr> <tr> <td>ASSISTANT(E) D'HÔTEL</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Métier	Attestations	CFC	AGRICULTEUR(TRICE)		2	AIDE-FAMILIAL(E)		35	AJUSTEUR MONTEUR		1	ASSISTANT(E) DENTAIRE	185	174	ASSISTANT(E) D'HÔTEL	3	5
Métier	Attestations	CFC																	
AGRICULTEUR(TRICE)		2																	
AIDE-FAMILIAL(E)		35																	
AJUSTEUR MONTEUR		1																	
ASSISTANT(E) DENTAIRE	185	174																	
ASSISTANT(E) D'HÔTEL	3	5																	

ASSISTANT(E) EN INFORMATION DOCUMENTAIRE	1	10
ASSISTANT(E) MEDICALE	15	4
ASSISTANT(E) EN SOINS ET SANTE COMMUNAUTAIRE		25
AUTOMATIQUE(N)E	4	3
BIJOUTIER(ERE) - OPTION JOAILLIER	1	2
CARRELEUR(EUSE)	1	1
CHARPENTIER(ERE)		4
COIFFEUR(EUSE) OPTION DAMES	1	2
CONDUCTEUR(TRICE) DE CAMION	10	8
CONSTRUCTEUR(TRICE) de fondations		3
CONSTRUCTEUR(TRICE) de voies de communications		3
CONSTRUCTEUR(TRICE) METALLIQUE		2
CORDONNIER(ERE)	1	2
CUISINIER(ERE)	1	24
CUISINIER(ERE) EN DIETETIQUE		1
DECORATEUR(TRICE)	3	2
ECUYER(ERE)		5
ELECTROPLASTE		2
EMPLOYE(E) DE BUREAU ET DE COMMERCE	312	559
EMPLOYE(E) DE COMMERCE "BASE"	151	83
EMPLOYE(E) DE COMMERCE "ELARGIE"		5
EMPLOYE(E) POSTAL		57
ETANCHEUR(EUSE)		1
ESTHETICIEN(NE)	3	2
FLEURISTE	1	1
GAINIER(E)		3
GARDIEN(NE) D'ANIMAUX	1	3
GESTIONNAIRE EN ECONOMIE FAMILIALE	43	136
GESTIONNAIRE EN LOGISTIQUE	54	54
GRAPHISTE	8	7
HORLOGER(ERE)-PRATICIEN(NE)		10
HORTICULTEUR(TRICE) OPTION FLORICULTURE	1	2
HORTICULTEUR(TRICE) OPTION PAYSAGISME		6
INFORMATIQUE(N)E	56	34
INSTALLATEUR(TRICE) TECHNIQUE SANITAIRE		1
LABORANTIN(E) EN BIOLOGIE		1
LABORANTIN(E) EN CHIMIE	2	2
LABORISTE	1	30
LIBRAIRE		4
MACON(NE) (BATIMENT)	31	54
MAGASINIER(ERE)		2
MAQUETTISTE D'ARCHITECTURE		1
MARBRIER(ERE)	1	1
MECANICIEN(NE) D'AUTOMOBILES A.L.	2	4
MECANICIEN(NE) DE MACHINES		1
MECANICIEN(NE) EN MOTOCYCLES	1	1
MONTEUR(EUSE) SANITAIRE		6
MONTEUR(EUSE) ELECTRICIEN(NE)		8
MONTEUR(EUSE)-FRIGORISTE		1
NETTOYEUR (EUSE) EN BATIMENT	71	59
OPERATEUR(TRICE) EN CHIMIE		8
OPTICIEN(NE)	2	1
PALEFRENIER(ERE)		1

PARQUETEUR(EUSE)	1	
PEINTRE EN AUTOMOBILES	1	
PEINTRE EN BATIMENTS	1	1
PHOTOGRAPHE DE LABORATOIRE (couleur)		1
POLISSEUR(EUSE)	51	45
POLYMECANICIEN(NE)	2	3
REPARATEUR(TRICE) D'AUTOMOBILES A.L.	1	2
SERTISSEUR(EUSE) EN JOAILLERIE		6
SOMMELIER(ERE)	16	40
STORISTE		1
TERMINEUR(EUSE) DE BOITES DE MONTRES		2
VENDEUR(EUSE) ET GESTIONNAIRE DE VENTE	281	415
VITRIER(ERE)		1
<b>TOTAL</b>	<b>1319</b>	<b>1988</b>

## 2 Commentaires

### Remarques générales

Par l'ampleur de l'expérience déjà accumulée, le dispositif Qualifications+ est à même de mettre en évidence quelles sont les conditions importantes pour le succès et la durabilité des projets.

Pour en évoquer les aspects les plus importants, le fait qu'il y ait eu, en amont, une forte volonté politique et un engagement clair de l'Etat semble avoir été déterminant. En effet, l'Etat de Genève a manifesté sa préoccupation quant à l'amélioration de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle. Il s'est engagé résolument dans cette voie, en se dotant d'un appareil législatif solide et en ouvrant gratuitement l'accès au dispositif grâce au financement assuré par le chéquier Qualifications+.

L'implication de tous les partenaires concernés dès le développement du projet, la clarté des rôles et compétences de chacun, ainsi que la mise en place d'une structure de pilotage forte et reconnue de tous les acteurs sont également des facteurs de succès.

### Adéquation

Rappel des principales questions relatives à l'adéquation :	Les objectifs, les groupes cibles, les mesures et moyens mis en œuvre sont adéquatement articulés. L'expérience et le nombre de certificats délivrés ont montré que le dispositif fonctionne avec les ressources prévues et qu'il répond à un besoin.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs planifiés, le groupe cible visé, les mesures envisagées et les ressources prévues sont-ils suffisamment bien articulés les uns avec les autres ?</li> <li>▪ Les activités planifiées peuvent-elles être mises en œuvre avec les ressources prévues ?</li> <li>▪ Peut-on répondre aux besoins avec ces objectifs et ces activi-</li> </ul>	<p>La procédure est maintenant bien rodée. Les étapes, les démarches et les outils sont bien structurés et formalisés. Les rôles et compétences respectives de chaque partenaire, à chaque étape, sont clairement définis.</p> <p>Les ressources disponibles permettent la mise en œuvre des activités planifiées, qui elles-mêmes permettent de répondre aux objectifs.</p>

<p>tés ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quels constats ont été faits dans le cadre de l'adaptation de la chaîne entre les besoins et les ressources ?</li> </ul>	<p>Environ 60% des demandes aboutissent.</p> <p>Par la mise en place des « Commissions de validation », le canton de Genève a tenu à créer un organe transparent intégrant l'ensemble des partenaires sociaux et donnant une certaine solennité à l'événement. Ceci permet ainsi de tenir compte du « rôle social et politique » de la validation des acquis.</p> <p>Une difficulté persiste dans le développement de la validation des acquis dans certaines professions, en raison de la « frilosité » de certaines associations.</p> <p>Des adaptations se sont avérées nécessaires, concernant le nombre des conseillers engagés dans le dispositif, les tarifs du CEBIG et ceux liés aux compléments de formation, qui ont été augmentés.</p>
--	--

## Efficacité

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs visés par les responsables de la procédure ont-ils été atteints une fois la <i>procédure de validation des acquis</i> mise en place ? Dans quelle mesure ?</li> <li>▪ Les activités planifiées ont-elles été réalisées tel que prévu ou a-t-il fallu les adapter ?</li> <li>▪ Le budget a-t-il été respecté ?</li> <li>▪ La <i>procédure de validation des acquis</i> a-t-elle atteint le groupe cible ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures en regard de l'efficacité ?</li> </ul>	<p>Les objectifs sont globalement atteints. En effet, le dispositif a montré une réelle efficacité dans son fonctionnement.</p> <p>Il répond au besoin et atteint une partie de la population cible, et ce dans une trentaine de professions déjà.</p> <p>Il a su améliorer son efficacité par la baisse du taux d'échec, passant de 20% à 5%.</p> <p>Un dispositif de qualité et de suivi statistique a été mis en place.</p> <p>Le budget est respecté.</p> <p>Au-delà du dispositif lui-même, Genève évoque le problème d'efficacité lié au développement des profils de qualification et au manque d'engagement de certaines OrTras, ainsi qu'à la lenteur du processus fédéral.</p>
---	--

## Efficience

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel est le rapport entre les coûts engagés (personnel, matériel) et les objectifs atteints (p. ex. nombre de certifications obtenues dans le cadre de l'autre procédure de qualification) ?</li> </ul>	<p>Selon les données du Canton de Genève, on constate une importante « diminution du coût pour l'obtention du CFC: globalement un CFC pour adulte revient environ à 3 fois moins cher aujourd'hui qu'en 1999, en incluant pourtant un bilan de compétences. » C'est la réduction du nombre d'heures de formation qu'implique la validation des acquis qui entraîne cette baisse de coût (voir tableau ci-dessous).</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures en regard de l'efficience ?</li> </ul>	<p>Autrement dit, pour l'obtention de 3 fois plus de CFC, il y a une augmentation du coût total de 20%, avec une réduction par 4 du taux d'échec.</p> <p>Il semble donc que la combinaison entre : accompagnement et suivi individualisés, validation des acquis et gratuité de l'ensemble des prestations soit un facteur favorisant l'efficience.</p>
--	---

### Tableaux des coûts pour les CFC émis par l'OFPC - Qualifications+

<p>Ce tableau est établit sur les données du service de la comptabilité.</p> <p>En 1999 personnes ne faisant de bilan de compétences, l'accompagnement se met en place</p> <p>Dès 2000 l'accompagnement est mis en place, le bilan de compétence est systématique et la validation des acquis entre progressivement en action</p>										
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Coût	800000	823900	921300	966400	802932	904294	900000	788'164	917'865	
CFC	102	161	175	174	287	242	261	234	212	
Coût moyen	7843	5117	5265	5554	2798	3737	3448	3368	4330	4222
										Moyenne linéaire
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
CFC	100	158	172	171	281	237	256	229	208	314
Coût	100	103	115	121	100	113	113	99	115	118
Coût moyen	100	65	67	71	36	48	44	43	55	

### Pertinence

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'effet de la <i>procédure de validation des acquis</i> couvre-t-il les besoins ?</li> <li>- Les résultats obtenus dans le cadre de la <i>procédure de validation des acquis</i> contribuent-ils à couvrir les besoins identifiés lors de la planification ?</li> <li>- Quels constats tire-t-on pour</li> </ul>	<p>Une procédure est pertinente si elle a un impact démontré, notamment si elle jouit d'une bonne visibilité, qu'elle remplit un réel besoin, qu'elle touche les bonnes personnes, qu'elle est fortement sollicitée et qu'elle est reconnue sur le marché du travail.</p> <p>Pour pouvoir évaluer la pertinence, la qualification et la quantification du besoin sont importantes.</p> <p>C'est plus une « demande » qu'un besoin dûment qualifié qui entraîne la mise en place d'une procédure dans une</p>
--	--

l'orientation des procédures ?	<p>profession donnée. Cette demande peut émaner d'une personne, d'une association ou d'une entreprise. Le consensus entre professionnels concernés détermine la mise en œuvre de la procédure.</p> <p>Dans l'état de développement du dispositif, ces critères sont atteints sectoriellement. Or, par rapport à l'ambition de toucher l'ensemble de la population non qualifiée, le dispositif est encore limité : il y avait, selon le nombre identifié en 1997, environ 40'000 personnes sans qualification, donc potentiellement concernées, et "seulement" 3'581 personnes sont entrées dans le dispositif, parmi lesquelles 2'932 ont terminé leur bilan de compétences et <b>2'119</b> personnes ont obtenu leur CFC (état avril 2009).</p> <p>Environ la moitié de ces candidat-e-s était déjà au bénéfice d'une qualification.</p> <p>Un élément indicatif de la pertinence de la procédure réside dans l'allègement du parcours de formation.</p>
--------------------------------	--

## Durabilité

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La procédure est-elle consolidée ?</li> <li>- Les associations professionnelles l'acceptent-elles ?</li> <li>- Y a-t-il une volonté politique ?</li> <li>- Cela répond-il à un besoin justifié ?</li> <li>- Le financement est-il garanti ?</li> </ul>	<p>La procédure est consolidée.</p> <p>L'acceptation est bonne chez les associations déjà engagées dans la procédure.</p> <p>La question de l'acceptation de la procédure par le marché du travail ne se pose pas directement : en effet, pour le marché, il semble que ce soit le CFC qui compte, indépendamment de la voie suivie pour son obtention.</p> <p>La volonté et la légitimité politique, les bases légales consolidées depuis plusieurs années, le financement via le chéquier Qualifications+, la mise en place d'une structure de pilotage forte et reconnue, la collaboration avec les partenaires, donnent une bonne probabilité de durabilité au dispositif genevois.</p>
--	---

## Bonnes pratiques

Au-delà des bonnes pratiques ou facteurs de succès déjà cités plus haut, le canton de Genève a souhaité insister sur plusieurs éléments importants à ses yeux comme étant de bonnes pratiques. Ces éléments ont été communiqués par les responsables genevois de Qualifications + lors de la journée organisée par KEK-CDC le 12 novembre 2007 :

### **L'importance du bilan de compétences**

Au travers de la démarche de bilan et d'établissement du dossier de compétences, qui a été adaptée pour le dispositif de validation des acquis, on relève l'importance de l'accompagnement par des conseillers en bilan qualifiés. Cet accompagnement facilite la constitution, par le-la candidat-e, de son dossier de preuves (dossier ciblé).

On relève également l'importance de prendre en compte les expériences extraprofessionnelles lors du bilan. En effet, si on peut constater que les compétences strictement professionnelles (compétences-métier) peuvent être démontrées prioritairement (voire exclusivement) à partir du bilan des expériences professionnelles, il ne faut pas perdre de vue que les autres types de compétences, à savoir les compétences méthodologiques, personnelles et sociales, trouvent le plus souvent leur source dans des expériences extraprofessionnelles.

**Il ne faut pas perdre de vue le fondement même de la validation des acquis, selon lequel c'est la notion de preuves qui est centrale et qui doit prévaloir.** Ceci est d'autant plus vrai que l'évaluation des acquis par les experts se fait essentiellement sur la base du dossier de preuves, qui revêt donc une importance centrale (conformément à ce que prévoit le guide national). De plus, le canton de Genève a toujours souhaité éviter de faire des mises en situation.

Dans cette optique, le fait de tenir compte sans restriction de tous les domaines d'expériences, puis d'analyser les expériences pertinentes en fonction du profil de qualification (qui revêt également une importance centrale) est une bonne pratique.

### **Le maintien de la „veille“ pour le développement d'une „culture de la validation des acquis“**

Il s'agit d'ancrer la validation des acquis dans le système de formation professionnelle, et ce auprès de tous les milieux et personnes intéressés. Dans cette optique, la transparence, la communication soutenue et continue, le soin apporté dans l'entretien des relations avec les acteurs sont primordiaux.

### **La loi cantonale**

On relève ici l'importance d'une assise claire des missions et des rôles respectifs des différents partenaires. De plus, la loi est un point d'ancrage et sert de référence pour tout le monde.

### **La formation des experts**

« Un rôle qui ne s'improvise pas ! »

Il s'agit de développer la culture de la validation des acquis et de veiller à bien rester sur le « terrain » de la validation des acquis (tentations de glissements vers des procédures proches d'un examen).

### **La gratuité**

Elle permet l'accès effectif à tous vers la procédure.

Elle garantit l'égalité de traitement.

Elle favorise la maîtrise des coûts, par la réduction des coûts de la formation complémentaire.

C'est un moteur important pour favoriser la formation continue des adultes.

### **Le dossier de preuves**

Si l'activité professionnelle est contextualisée, représentative et bien décrite, si on peut y percevoir de manière claire l'expérience singulière de la personne (comme qui dirait, on peut à sa lecture « voir » la personne travailler) les experts estiment le dossier de preuves suffisamment probantes et d'autres moyens de vérification ne sont pas nécessaires, hormis l'entretien de vérification.

# VAL-FORM

## CANTON DE VALAIS

### 1 Analyse

SUJETS	COMMENTAIRES <i>(principale source : rapport d'évaluation interne du projet Val-Form – août 2007)</i>
<b>Historique</b>	<p>Sur la base d'une première expérience de reconnaissance des acquis (reconnaissance institutionnelle au sens du concept Valida) conduite dès 1997, le Canton du Valais a décidé en 2001 de développer un dispositif de validation des acquis. S'inscrivant dans la continuité du projet genevois et sur la base de la nouvelle loi sur la formation professionnelle de 2002, avec le soutien de l'OFFT, l'Office d'orientation scolaire et professionnelle a mis en place le projet interinstitutionnel Val-Form.</p> <p>Après une phase de préparation du dispositif, les premières expériences se sont déroulées entre 2004 et 2006, comprenant notamment la mise en place des commissions professionnelles pour chaque profession concernée, l'élaboration des profils de qualification, l'information au public, la formation des experts, la mise en place du système administratif, la coordination avec les OrTras et l'OFFT, la rédaction d'un nouveau règlement cantonal.</p> <p>Les années 2006 et 2009 sont consacrées à la consolidation du dispositif et à son extension : élargissement aux secteurs demandeurs en tenant compte des 8 secteurs prioritaires définis par l'OFFT, développement d'un système qualité, coordination intercantionale, analyse des besoins.</p> <p>Le Canton du Valais a présenté son dossier à fin novembre 2007 au GRDP et a reçu la confirmation de l'autorisation provisoire le 19.12.2007 ; il avait été précédemment audité par l'OFFT, puis par la CSFP.</p>
<b>Focus</b>  <b>Interprétation de la tâche</b>	<p>Val-Form est une unité faisant partie intégrante de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand. Elle a un fonctionnement interinstitutionnel.</p> <p>Val-Form définit ainsi les principes et phases sur lesquels repose son dispositif :</p> <p>« 1. Le bilan de compétences permet à la personne de se situer par rapport aux exigences du CFC et d'identifier ses compétences (reconnaissance personnelle) et de constituer son dossier personnel.</p>

	<p>2. La validation d'acquis consiste en une évaluation diagnostique, permettant de reconnaître des acquis, mais aussi et surtout d'évaluer les besoins en formation de la personne.</p> <p>3. La formation adaptée permet à la personne d'acquérir les connaissances et les compétences qui lui manquent, en se formant là où elle en a besoin. »</p> <p>(source : <i>Infos Val-Form, janvier 05</i>)</p>
<b>Besoin</b>	Val-Form développe son offre de validation des acquis dans les différents métiers à partir d'une manifestation de l'intérêt des secteurs professionnels et des demandes individuelles.
<b>Demande</b>	<p>L'identification des besoins se fait à travers la concertation avec les OrTras (employeurs et employés) et les partenaires, ainsi que par le suivi des demandes individuelles isolées ; Il n'y a pas d'autre moyen formel d'analyse de besoins ou de qualification systématique du besoin.</p> <p>C'est plutôt la demande qui dicte la mise en œuvre des procédures. Ces demandes peuvent émaner des personnes intéressées (candidats potentiels) ou des associations professionnelles. Le canton a suivi une « approche prudente » en priorisant le développement des procédures selon l'intérêt des OrTras pour la validation des acquis.</p> <p>Les premières procédures développées l'ont été dans les professions pour lesquelles le canton avait une bonne expérience avec l'article 41 et dont les associations professionnelles concernées semblaient les plus prêtes à entrer dans la validation des acquis.</p> <p>Lors de l'étape de préparation du projet, un groupe de préparation est mis en place (qui devient par la suite la commission professionnelle de validation). Dans le cadre de cette phase de préparation, l'association professionnelle, sur la base de sa connaissance du terrain, donne une estimation du nombre de candidats potentiels dans ce secteur. La présence du syndicat permet également d'affiner l'évaluation des besoins et de relayer l'information dans la profession.</p> <p>La question du besoin, qui reste difficile à appréhender, sera prochainement reprise par Val-Form en collaboration avec l'UVAM.</p> <p>Un exemple de la difficulté à cerner le besoin s'est manifesté lors de l'organisation de la procédure pour les spécialistes en restauration, mettant en évidence la forte disproportion qu'il peut y avoir entre « public-cible potentiel » et « besoin effectif ». Dans cette profession en effet, le public-cible est très important, mais les nombreuses séances d'information n'ont attiré qu'une poignée de participants. Il s'est donc avéré qu'en dépit du nombre important de personnel non qualifié dans ce secteur, le nombre de demandes effectives est extrêmement faible, ce qui n'est pas à confondre avec le besoin effectif.</p> <p>Pour que le besoin puisse se manifester, faut-il encore que le public concerné ait connaissance et conscience de l'existence de la validation des acquis et de l'intérêt qu'elle peut représenter. Un « pari » est pris par le canton sur le fait que la conduite résolue de premières expérimen-</p>

	tations peut favoriser cette prise de conscience. Val-Form traite ainsi la question des besoins avec pragmatisme et dans une perspective à long terme.
<b>Partenaires</b>	Les partenaires du dispositif Val-Form sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les associations professionnelles</li> <li>▪ Les experts professionnels</li> <li>▪ L'Office d'orientation scolaire et professionnelle</li> <li>▪ Les syndicats</li> <li>▪ Les centres de formation professionnelle</li> </ul>
<b>GRUOPE CIBLE</b>	
<b>Groupe cible visé</b>	<p>Selon une brochure d'information, la validation des acquis s'adresse aux personnes correspondant aux critères d'accès (voir ci-dessous).</p> <p>Les professions couvertes par le projet (état mars 2009) sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vendeur-se,</li> <li>▪ gestionnaire du commerce de détail</li> <li>▪ aide familiale</li> <li>▪ ASSC</li> <li>▪ informaticien-ne</li> <li>▪ employé-e de commerce</li> <li>▪ constructeur métallique</li> <li>▪ médiaticien-ne</li> <li>▪ gestionnaire en logistique</li> <li>▪ spécialiste en restauration</li> <li>▪ ASE (assistant-e socio-éducatif-ve)</li> <li>▪ <i>nettoyeur-se en bâtiment</i></li> <li>▪ <i>cuisinier-ère</i></li> <li>▪ <i>spécialiste en hôtellerie</i></li> <li>▪ <i>gestionnaire en intendance</i></li> <li>▪ <i>assistante médicale</i></li> </ul> <p>Les professions indiquées en italique en sont actuellement à une phase de développement, comprenant la mise en place des partenariats et des instances, ainsi que la détermination des modalités d'évaluation.</p>
<b>Conditions préalables pour les participants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Justifier d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle</li> <li>▪ S'engager à faire son bilan et compléter ses compétences par des compléments de formation</li> <li>▪ Avoir une bonne compréhension de la langue française,</li> <li>▪ Etre domicilié-e en Valais (ouverture aux extracantonaux formalisée et coordonnée).</li> </ul> <p>Selon le règlement cantonal sur la reconnaissance et la validation des acquis de 1997, « peuvent participer à une reconnaissance et à une</p>

	<p>validation d'acquis les personnes qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ont acquis, par l'expérience professionnelle dans un domaine d'activité, des compétences non attestées par un titre, un diplôme ou un certificat reconnu ;</li> <li>▪ envisagent une reconversion dans un domaine d'activité autre que la profession apprise, ou qui</li> <li>▪ désirent obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences dans un domaine d'activité autre que celui pour lequel elles disposent d'un titre, d'un diplôme ou d'un certificat reconnu. »</li> </ul> <p>Selon le règlement de 2007, la définition du public-cible a ainsi évolué : « la validation des acquis non formels s'adresse en priorité aux personnes qui exercent des activités professionnelles dans une profession officiellement répertoriée sans avoir le diplôme correspondant mais qui peuvent y prétendre via l'expérience professionnelle déjà acquise et, le cas échéant, par des compléments de formation. »</p> <p>Il est à noter que Val-Form a modifié son processus d'admission, après avoir constaté un taux d'abandon trop important.</p> <p>La nouvelle procédure d'inscription se déroule en plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ séance d'information publique, chaque 1<sup>er</sup> lundi du mois</li> <li>▪ distribution d'une liste de présence et d'une information documentaire sur le dispositif</li> <li>▪ remise d'un formulaire de pré-inscription de 4 pages</li> <li>▪ vérification par l'office, puis, si les conditions semblent réunies, convocation à un entretien d'indication</li> <li>▪ à l'issue de l'entretien, si la personne maintient sa motivation, signature d'un contrat d'engagement et remise d'un bulletin de versement pour le paiement des émoluments d'entrée qui couvrent le bc et l'évaluation diagnostic</li> </ul> <p>Par la mise en place de cette procédure d'inscription « lourde », le canton rend l'accès au dispositif plus sélectif, et table ainsi sur une diminution du nombre d'abandons.</p>
--	---

## OBJECTIFS

<b>Objectifs</b>	<p>Selon une brochure d'information : « Val-Form est une procédure de qualification permettant à des adultes ayant appris leur métier sur le tas d'obtenir un CFC par le biais d'une <b>validation</b> de leurs acquis et de <b>formations complémentaires ad hoc</b> ».</p> <p>Au-delà de ce but, Val-Form affirme s'inscrire dans une perspective de « long life learning » et d'amélioration des compétences des groupes semi-qualifiés et non-qualifiés.</p> <p>Selon le règlement cantonal sur la reconnaissance et la validation d'acquis de 1997, les objectifs étaient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes qui y participent</li> </ul>
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de les encourager à entreprendre des formations complémentaires.</li> </ul> <p>Le règlement de 2007 précise ainsi les objectifs :</p> <p>« La reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis non formels favorisent en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la mobilité et la flexibilité professionnelles ;</li> <li>▪ la réinsertion professionnelle ;</li> <li>▪ l'encouragement à une formation certifiée de personnes incomplètement qualifiées. »</li> </ul>
<b>PROCESSUS</b>	
<b>Phase 1</b> <b>Accueil, information et conseil</b>	<p>Comme mentionné plus haut, le processus d'information et d'accueil se déroule en plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ séance d'information publique, chaque 1<sup>er</sup> lundi du mois</li> <li>▪ distribution d'une liste de présence et d'une information documentaire sur le dispositif</li> <li>▪ remise d'un formulaire de pré-inscription de 4 pages</li> <li>▪ vérification par l'office, puis, si les conditions semblent réunies, convocation à un entretien d'indication.</li> </ul>
<b>Phase 2</b> <b>Bilan de compétences</b>	<p>Le bilan de compétences est basé sur la méthode « portfolio » et se déroule en 6 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inventaire aussi exhaustif que possible de toutes les expériences de vie, dans les domaines de formation, d'activités professionnelles et extraprofessionnelles et des expériences de la vie personnelle et familiale.</li> <li>▪ Premier recueil de preuves : commencer à rassembler ou à aller demander des documents existants qui peuvent prouver des compétences ou des réalisations personnelles.</li> <li>▪ Première auto-évaluation par rapport au référentiel de compétences : prendre connaissance des exigences du CFC et se situer par rapport à ces exigences. Faire un premier repérage entre les modules à valider et les modules à acquérir.</li> <li>▪ Cartes de compétences : sélectionner les expériences pertinentes par rapport aux modules à valider, décrire et analyser ses expériences et identifier ses acquis, ressources et compétences.</li> <li>▪ Second recueil de preuves : trouver de nouveaux éléments propres à démontrer les compétences en vue de compléter le dossier de preuves. Les classer selon les modules à valider, avec la carte de compétences correspondante.</li> <li>▪ Seconde auto-évaluation par rapport au référentiel de compétences : compléter et affiner son auto-évaluation en lien avec les compétences.</li> </ul>

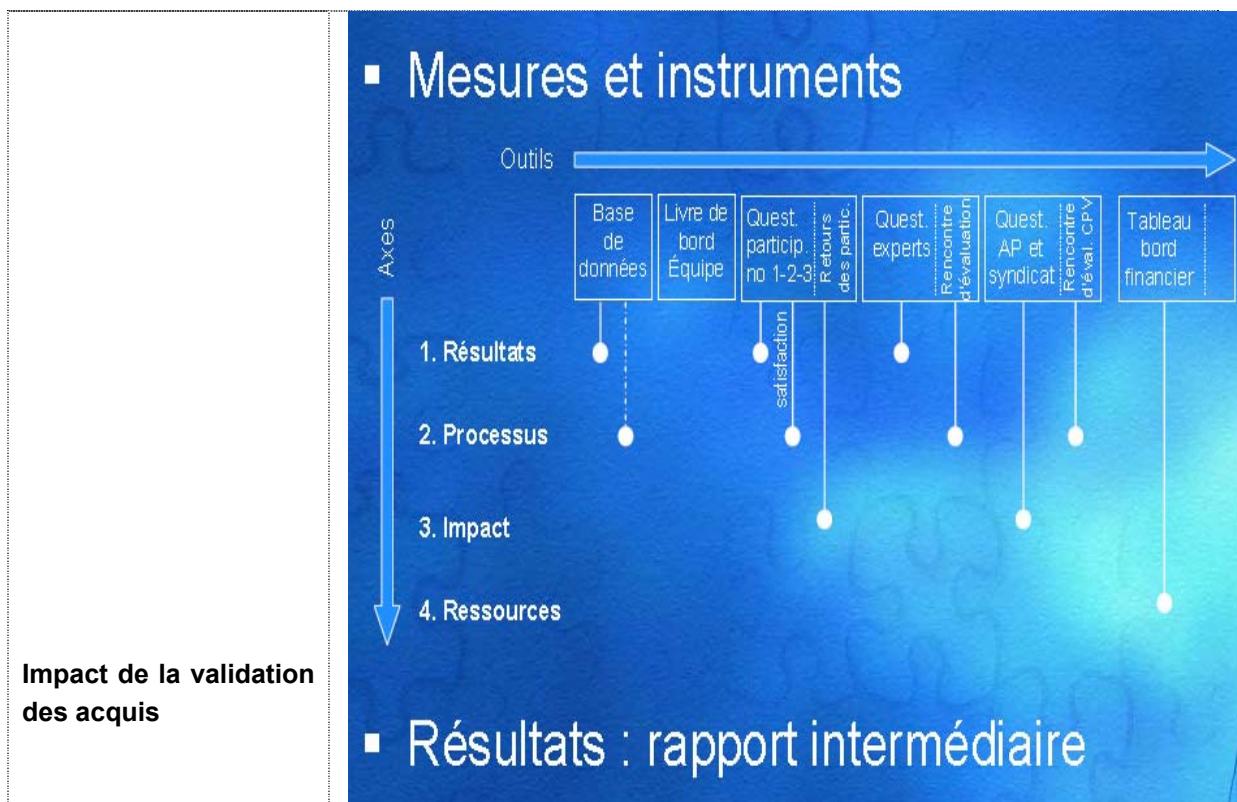
	<p>ces requises. Justifier les scores qu'on s'attribue.</p> <p>Le bilan de compétences se déroule sur 4 à 5 demi-journées en groupe et des entretiens de suivi individualisé, qui représentent environ 6 fois 1 heure par personne.</p> <p>La durée totale de la démarche de bilan, initialement prévue de 3 mois, s'est avérée trop courte : il est plus réaliste de tabler sur une période de 4 à 6 mois, selon la disponibilité du candidat.</p> <p>En effet, le travail personnel entre les séances pour compléter le bilan et pour la préparation du dossier demande un investissement de 60 à 100 heures.</p>
<p><b>Phase 3</b></p> <p><b>Evaluation</b></p>	<p>Lors de cette phase d'évaluation, dite diagnostique, deux experts interviennent. Après le bilan, ils reçoivent le dossier de compétences du candidat et l'analysent. Cette tâche représente 3 à 4 heures de travail par expert. En effet, le dossier de compétences est un document important pouvant parfois comporter jusqu'à 100 pages.</p> <p>Le profil de qualification constitue la base de travail pour l'élaboration du dossier, ainsi que pour l'évaluation par les experts.</p> <p>Suite à l'analyse du dossier, un entretien de vérification conduit par les deux experts a lieu. C'est un entretien semi-structuré au cours duquel le candidat-e précise dans quels domaines il-elle demande une validation d'acquis, puis répond aux questions des experts.</p> <p>Les experts rédigent ensuite un rapport, dans lequel ils documentent les acquis par rapport aux justificatifs présentés. Ce rapport est adressé au chef expert et destiné à la Commission professionnelle de validation (CPV).</p> <p>Les candidat-e-s reçoivent leurs résultats par courrier, sous forme d'une attestation signée par le chef expert et par le responsable de Val-Form. Les possibilités de formation complémentaires sont présentées.</p>
<p><b>Formation complémentaire</b></p>	<p>Diverses possibilités de formation complémentaires sont utilisées :</p> <p>Intégration dans des classes homogènes organisées spécifiquement en fonction des besoins des candidats Val-Form. C'est le cas notamment de la culture générale, mais aussi d'une moitié des formations des centres professionnels et des travaux pratiques</p> <p>Intégration à des groupes en formation en emploi en classes homogènes : ex. pour le secteur de la santé</p> <p>Intégration dans des classes d'apprentis : ex. pour les informaticiens</p> <p>des formations en instituts privés, utilisées très ponctuellement en cas de faible effectif</p> <p>des modalités d'auto-formation avec coaching par les enseignants de la branche, utilisées à titre exceptionnel car difficilement organisables.</p> <p>Il est à relever que la quasi-totalité des mesures de formation complémentaire a pu être délivrée par les partenaires officiels.</p>

	<p>Le problème de la masse critique (nombre de participants) aux mesures de formation demeure une question centrale, en raison des conséquences financières et des difficultés pour la mise en place de mesures adéquates.</p>
<b>Certification</b>	<p>Chaque attestation acquise (attestation cantonale + attestation pour chaque module de formation, évalué au fur et à mesure de l'avancement) donne droit à une partie du titre visé, jusqu'à l'obtention du CFC.</p> <p>NB : Le Valais constate que ses exigences et ses conditions de réussite sont supérieures à celles pratiquées à Genève, d'où un problème d'égalité de traitement. Ce point soulève la question des conditions d'obtention du CFC et de l'harmonisation des exigences au niveau national.</p>
<b>RESSOURCES</b>	
<b>Coûts des procédures</b>	<p>Selon les estimations du canton, le coût d'une procédure de validation + formation se monte entre CHF 5000.- et CHF 7000.-. Ce montant est nettement moins élevé que si la personne devait suivre l'ensemble de la formation.</p> <p>Si on reprend les étapes de la procédure, on trouve les estimations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ séance d'information, analyse des demandes et dossier : CHF 120.-/pers.</li> <li>▪ bilan + préparation validation : CHF 800.- à 1200.-/pers.</li> <li>▪ expertise : CHF. 300.- à 600.-/pers.</li> <li>▪ formation : CHF 500.- à 3000.-/pers.</li> <li>▪ évaluation formation + attestation : CHF 350.- à 650.-/pers.</li> <li>▪ coaching : CHF 450.-/pers.</li> </ul> <p>Il ne s'agit là que des coûts de fonctionnement, les coûts de développement de projet et de mise en place de la procédure ne sont pas inclus.</p>
<b>Expert-e-s</b>	<p>L'évaluation est conduite par deux experts agréés par l'association professionnelle du domaine concerné.</p> <p>Les experts sont les mêmes que ceux exerçant pour les examens classiques. Ce sont des professionnels actifs dans leur domaine. Pour leur adaptation à la procédure de validation des acquis, ils ont bénéficié d'une formation de 15 heures en présentiel et 10 heures de travail personnel. Ce temps inclut la coordination entre experts, pour la mise en place des outils spécifiques d'évaluation. Après leur première expérience, ils participent à une séance de mise en commun. Par la suite, les échanges se font par mail.</p> <p>Dans le cadre du monitorage du dispositif, les experts répondent à un questionnaire de satisfaction.</p> <p>Une CPV désignée par le Conseil d'Etat est constituée pour chaque</p>

<b>Commission professionnelle de validation (CPV)</b>	<p>profession faisant l'objet d'une procédure de validation des acquis.</p> <p>Elle se compose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 représentants du monde du travail pour le secteur concerné (1 de l'organisation d'employeurs et 1 représentant de l'organisation d'employés)</li> <li>▪ le chef expert du domaine</li> <li>▪ un représentant de l'OSP, qui préside la commission</li> <li>▪ un représentant de l'institution de formation du domaine concerné.</li> </ul> <p>Ses attributions sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fixer les modalités d'évaluation</li> <li>▪ mandater les experts</li> <li>▪ vérifier la qualité du déroulement du processus</li> <li>▪ auditionner les personnes candidates, si nécessaire</li> </ul>
<b>Participation financière</b>	<p>Les principes de base sont la solidarité et le mérite individuel. Sur cette base ont été mises en place deux modalités de participation financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un émolumment d'entrée en démarche. Son montant varie d'une profession à l'autre (de CHF 500.- à CHF 1200.-)</li> <li>▪ une participation aux frais de formation, établie individuellement au pro rata de la consommation de prestations de formation</li> </ul> <p>L'ensemble de ces frais pour le candidat ne doit pas dépasser ceux de l'ancien article 41.</p> <p>Ainsi, le montant global des participations individuelles, se situe entre CHF 700.- et CHF 3'500.-. Ce montant représente entre 30% et 50% des coûts réels et sont globalement inférieurs de 10% à 20% aux frais de l'article 41 pour les candidats.</p> <p>Par ailleurs, le dispositif prévoit une aide financière pour les personnes en situation précaire. Soucieux de permettre l'accès à la formation et au CFC pour les personnes semi ou non qualifiées, ayant fait le constat qu'un nombre important d'abandons de démarche étaient en relation avec son coût, l'Etat du Valais a mis en place un règlement spécifique. La première année d'application de ce système, 2006, a vu 12 bénéficiaires se voir octroyer un montant total de CHF 7'600.-.</p> <p>La position et pistes évoquées par le Valais sur la question des coûts est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les autres procédures de qualification devraient être incluses dans les forfaits fédéraux</li> <li>▪ les cantons devraient assumer les coûts de l'accueil, des évaluations et des certifications</li> <li>▪ le participant devrait participer aux coûts dans une fourchette de 20 à 40 % des coûts réels</li> <li>▪ les cantons sont encouragés à prendre en charge la totalité des coûts lorsqu'il s'agit d'une première qualification</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le Fonds cantonal pour la formation professionnelle pourrait être amené à mobiliser certaines ressources</li> <li>▪ les associations professionnelles et fonds paritaires devraient apporter un complément de ressources dans certains secteurs professionnels</li> <li>▪ une participation financière des entreprises pourrait être encouragée.</li> </ul>
<b>COLLABORATION</b>	
<b>Collaboration avec des cantons</b>	<p>Les relations avec d'autres cantons romands, notamment Genève, ont été systématiques dès le démarrage du projet. Des collaborations ont été instaurées entre cantons et dispositifs romands.</p> <p>Les supports de travail ont été communiqués et échangés.</p> <p>Une collaboration a initiée avec le canton de Berne (secteurs des arts graphiques et du tourisme) ; Valform a également induit et conduit des collaborations cantonales pour les secteurs de la logistique, de spécialiste en restauration et de médiamaticien avec les cantons de Vaud, de Fribourg et de Genève.</p> <p>Il est à relever que des efforts sont déployés pour offrir des procédures dans la partie alémanique du canton (Haut-Valais) avec un très maigre résultat, premier participant à fin 2008). Le problème de la masse critique reste central pour ce point.</p> <p>Concernant la collaboration avec les autres cantons, notamment en Suisse romande, voir le chapitre concernant la Commission « validation des acquis » de la CLPO ( Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire).</p>
<b>Collaboration avec les ORTRAS</b>	<p>Les associations professionnelles représentent un partenaire central dans la procédure, car aucune validation des acquis ne pourrait avoir lieu sans l'accord de l'association compétente pour le métier en question.</p> <p>Les associations ont un double rôle : la participation à l'élaboration des outils d'évaluation des compétences et l'expertise au sein de la Commission de validation.</p> <p>16 associations professionnelles sont actuellement impliquées dans le dispositif Val-Form</p>
<b>Collaboration avec les institutions de formation</b>	<p>Des centres de formations sont mobilisés pour assurer les formations complémentaires. Ces institutions organisent des cours répondant aux besoins des candidat-e-s.</p> <p>L'ingénierie de formation est assurée par le centre de formation professionnelle de Sion, avec les partenaires officiels publics ou privés.</p> <p><i>Voir détails à l'étape formation complémentaire.</i></p>
<b>Participation à diverses instances cantonales</b>	<p>Groupe Concept            Groupe Glossaire            Groupe Dossier</p>

nales et nationales	Commission de validation des acquis de la CLPO Plateforme nationale Groupe de reconnaissance des procédures (GRDP) Comité de l'association VALIDA
<b>EVALUATION</b>	
Dispositif qualité	<p>Les CIO (centres d'information et d'orientation) sont certifiés eduQua.</p> <p>Dans la perspective de mise en oeuvre d'un système qualité, Val-Form s'est doté de divers instruments de suivi qualité et a procédé en été 2007 à une première évaluation interne de son dispositif. C'est suite à la première évaluation globale (ég1) par KEK-CDC que la démarche d'évaluation s'est renforcée.</p> <p>Une collaboration avec la HES-SO Valais, au travers de sa responsable qualité, a contribué à mettre en place les instruments et à traiter les résultats recueillis.</p>
Monitoring et évaluation	<p>L'évaluation réalisée se base sur les 18 critères du Guide national de mai 2007. Par ailleurs divers instruments ont été développés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ base de données recueillant toutes les données factuelles sur les participant-e-s (notamment socio-démographiques)</li> <li>▪ un recueil de la satisfaction des participant-e-s en trois temps par questionnaire (après l'évaluation diagnostique, après l'obtention du CFC et deux ans après l'obtention du CFC)</li> <li>▪ un questionnaire pour les expert-e-s, passé après la première évaluation et complété par une rencontre structurée avec les expert-e-s</li> <li>▪ un questionnaire pour les associations, les entreprises et autres partenaires du projet (passé deux ans après le CFC)</li> <li>▪ un tableau de bord général</li> <li>▪ un tableau de bord financier</li> <li>▪ le livre de bord de l'équipe Val-Form, regroupant les notes de rencontres et prises de décision.</li> </ul> <p>Cet appareillage instrumental est prévu pour mesurer différents paramètres : les résultats, les processus, l'impact et les ressources, comme le montre le schéma ci-dessous.</p> <p><i>Source : présentation du dispositif devant le GRDP :</i></p>



Cette évaluation a donné lieu à la publication, fin août 2007, d'un premier rapport intermédiaire.

Au vu de nombre relativement restreint de validations à ce jour, le Valais n'est pas véritablement en mesure de procéder à une analyse d'impact.

Certains éléments intéressants peuvent toutefois être tirés du questionnaire de satisfaction. Il est à noter que ces données proviennent d'un tout petit échantillon de 15 personnes (rendant inadéquat l'usage des pourcentages) dans les secteurs de la vente et aide familiale. Ces données sont donc à prendre avec précaution :

- 85% des personnes continuent à travailler dans le même secteur professionnel
- 57% des vendeurs ont amélioré leur salaire
- 28% des aides familiales ont amélioré leur salaire
- 71% des vendeurs estiment leur CFC utile
- 20% ont suivi une formation
- 28% des aides familiales trouvent leur CFC utile
- 62% ont utilisé les compétences acquises pendant le processus
- 85% ont augmenté leur confiance en eux.

Par ailleurs,

- 94% des associations professionnelles (OrTras, employeurs, syndicats) dans ces deux mêmes secteurs estiment que le dispositif Val-Form est adapté aux besoins du marché

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 76% jugent les mesures de formation adéquates par rapport à la pratique</li> <li>- 64% se déclarent prêts à encourager la procédure par une participation financière</li> <li>- 100% recommandent le dispositif lorsque le besoin existe.</li> </ul>
--	---

## RESULTATS

<b>Groupe cible visé</b>	<p>Le nombre de CFC délivrés suite au dispositif Val-Form se monte actuellement au 31 décembre 2008 à 112 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 17 : vente</li> <li>- 13 : aide familiale</li> <li>- 67 : ASSC (dont 37 personnes ayant obtenu leur CFC par formation en emploi avec équivalence).</li> <li>- 6 : employé-es de commerce</li> <li>- 1 : informatique.</li> <li>- 8 : constructeurs métalliques</li> </ul> <p>Le nombre de personnes concernées est relativement bas en raison de la durée du processus, qui peut être estimée à une moyenne de 24 à 30 mois.</p> <p>Nombre de personnes ayant démarré une démarche de validation des acquis, par profession à fin 2008 : (source banque de données Val-form) :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">AIDE FAMILIALE</td><td style="width: 30%; text-align: right;">31</td></tr> <tr> <td>ASSISTANT(E) EN SOINS ET SANTE COMMUNAUTAIRE</td><td style="text-align: right;">124</td></tr> <tr> <td>CONSTRUCTEUR METALLIQUE</td><td style="text-align: right;">13</td></tr> <tr> <td>EMPLOYE(E) DE COMMERCE</td><td style="text-align: right;">51</td></tr> <tr> <td>INFORMATICIEN(NE)</td><td style="text-align: right;">26</td></tr> <tr> <td>VENDEUR(EUSE) ET GESTIONNAIRE DE VENTE</td><td style="text-align: right;">44</td></tr> <tr> <td>GESTIONNAIRE EN LOGISTIQUE</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr> <td>ASSISTANT (E) SOCIO EDUCATIF</td><td style="text-align: right;">15</td></tr> <tr> <td>MEDIAMATICIEN (NE)</td><td style="text-align: right;">15</td></tr> <tr> <td>SPECIALISTE EN RESTAURATION</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td><td style="text-align: right;"><b>329</b></td></tr> </table>	AIDE FAMILIALE	31	ASSISTANT(E) EN SOINS ET SANTE COMMUNAUTAIRE	124	CONSTRUCTEUR METALLIQUE	13	EMPLOYE(E) DE COMMERCE	51	INFORMATICIEN(NE)	26	VENDEUR(EUSE) ET GESTIONNAIRE DE VENTE	44	GESTIONNAIRE EN LOGISTIQUE	5	ASSISTANT (E) SOCIO EDUCATIF	15	MEDIAMATICIEN (NE)	15	SPECIALISTE EN RESTAURATION	5	<b>TOTAL</b>	<b>329</b>
AIDE FAMILIALE	31																						
ASSISTANT(E) EN SOINS ET SANTE COMMUNAUTAIRE	124																						
CONSTRUCTEUR METALLIQUE	13																						
EMPLOYE(E) DE COMMERCE	51																						
INFORMATICIEN(NE)	26																						
VENDEUR(EUSE) ET GESTIONNAIRE DE VENTE	44																						
GESTIONNAIRE EN LOGISTIQUE	5																						
ASSISTANT (E) SOCIO EDUCATIF	15																						
MEDIAMATICIEN (NE)	15																						
SPECIALISTE EN RESTAURATION	5																						
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>																						

## 2 Commentaires

### Remarques générales

Par son expérience déjà accumulée, le dispositif Val-Form peut apporter un éclairage significatif sur les conditions importantes pour le développement, la mise en œuvre et la réussite des procédures de validation des acquis.

L'implication de tous les partenaires concernés dès le développement du projet dans le cadre des groupes de préparation, la clarté des rôles et compétences de chacun, ainsi que la mise en place d'une structure de pilotage reconnue de tous les acteurs sont des facteurs de succès.

L'existence d'un règlement cantonal qui précise les objectifs, les processus, les attributions des différentes instances concernées est également un point d'appui important pour l'ensemble des partenaires, constituant un cadre de référence commun.

### Adéquation

<p>Rappel des principales questions relatives à l'adéquation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs planifiés, le groupe cible visé, les mesures envisagées et les ressources prévues sont-ils suffisamment bien articulés les uns avec les autres ?</li> <li>▪ Les activités planifiées peuvent-elles être mises en œuvre avec les ressources prévues ?</li> <li>▪ Peut-on répondre aux besoins avec ces objectifs et ces activités ?</li> <li>▪ Quels constats ont été faits dans le cadre de l'adaptation de la chaîne entre les besoins et les ressources ?</li> </ul>	<p>Les objectifs, les groupes cibles, les mesures et moyens mis en œuvre sont adéquatement articulés. L'expérience montre que le dispositif fonctionne avec les ressources prévues. La mise en œuvre du projet exige cependant une haute densité de travail et le dispositif se sent souvent inconfortable en termes de ressources. Les tâches sous-jacentes au fonctionnement des procédures, notamment l'information, la coordination, la documentation et la formation représentent un travail considérable et sont largement sous-estimées.</p> <p>Par ailleurs, la validation des acquis étant un nouveau secteur d'activité, il est difficile de trouver des ressources. Les personnes engagées doivent prendre le temps de se former.</p> <p>NB : pour les petits dispositifs (jusqu'à 3 collaborateurs), cet aspect peut être difficile à gérer.</p> <p>La procédure est maintenant bien rodée. Les étapes, les démarches et les outils sont bien structurés et formalisés. Les rôles et compétences respectives de chaque partenaire, à chaque étape, sont clairement définis.</p> <p>Les besoins estimés dans le cadre des groupes de préparation se sont vérifiés par la suite. Il n'y a donc pas eu de surestimation ou de sous-estimation des besoins. Cela étant, la caractérisation des besoins reste un point faible. De plus, les responsables du dispositif n'osent pas trop faire de publicité (sauf ponctuellement et sectoriellement) car les moyens à disposition ne permettraient pas d'assumer une forte demande.</p> <p>Les « Commissions professionnelles de validation » permet-</p>
--	---

	<p>tent d'intégrer l'ensemble des partenaires sociaux et de rendre compte du « rôle social et politique » de la validation des acquis.</p> <p>Une difficulté persiste dans le développement de la validation des acquis dans certaines professions, en raison de la « frilosité » de certaines associations.</p> <p>La coordination avec les OrTras dans certaines professions demande beaucoup de ténacité et prend un temps considérable.</p> <p>Un constat : la durée des procédures est longue pour parvenir jusqu'au CFC, allant parfois jusqu'à 3<sup>1/2</sup> à 4 ans.</p>
--	--

## Efficacité

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs visés par les responsables de la procédure ont-ils été atteints une fois la <i>procédure de validation des acquis</i> mise en place ? Dans quelle mesure ?</li> <li>▪ Les activités planifiées ont-elles été réalisées tel que prévu ou a-t-il fallu les adapter ?</li> <li>▪ Le budget a-t-il été respecté ?</li> <li>▪ La <i>procédure de validation des acquis</i> a-t-elle atteint le groupe cible ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures en regard de l'efficacité ?</li> </ul>	<p>Les objectifs sont globalement atteints et le dispositif a montré une réelle efficacité dans son fonctionnement : « on sait faire ».</p> <p>Il répond aux besoins définis dans le cadre des groupes de préparation.</p> <p>L'administration du dispositif fonctionne bien, ainsi que les expertises.</p> <p>Le budget est respecté.</p> <p>Il y a globalement une proximité entre « le déclaratif et l'effectif ».</p> <p>Il n'y a eu aucun problème majeur dans les secteurs professionnels développés.</p> <p>Val-Form se déclare satisfait de son développement : les objectifs initiaux étaient d'avoir mis en œuvre des procédures dans 8 professions après 4 ans. Jusqu'à aujourd'hui Val-Form a proposé 11 professions et 3 (voire 5) sont en cours de développement. Les décisions de 2007 par l'OFFT ont représenté un frein important</p> <p>Principaux points d'amélioration identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rationaliser le portail d'entrée</li> <li>▪ préparer avec prudence le relais pour la formation des experts avec l'IFFP</li> <li>▪ améliorer le suivi au long du processus</li> <li>▪ améliorer la coordination des bases de données entre Val-Form et le Service de la formation professionnelle.</li> </ul> <p>Le Valais relève que, pour certaines des adaptations à faire, par rapport au guide national notamment, des concertations sont nécessaires au plan fédéral (harmonisation et concertations entre cantons, OFFT, OrTras...).</p>
---	---

## Efficience

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quel est le rapport entre les coûts engagés (personnel, matériel) et les objectifs atteints (p. ex. nombre de certifications obtenues dans le cadre de l'autre procédure de qualification) ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures en regard de l'efficience ?</li> </ul>	<p>Le Valais relève que ce point n'est pas clair au niveau fédéral et exprime le besoin d'avoir un cadre théorique et opérationnel, pour pouvoir comparer les coûts. Il n'y a en effet pas de base de calcul commune.</p> <p>Les coûts de développement sont difficiles à objectiver, pourtant c'est un aspect jugé important.</p> <p>Les budgets sont respectés.</p> <p>Sur 20 candidats qui démarrent la procédure, il y en a 17 qui finissent (malgré des exigences élevées).</p> <p>Le travail sous-jacent au fonctionnement du dispositif est sous-estimé et une forte adaptation des professionnels est nécessaire.</p> <p>Pour atteindre un niveau d'efficience satisfaisant, Val-Form devrait avoir environ 100 entrées dans le dispositif pour 1.4 postes de travail (niveau pas atteint en 2007).</p>
---	---

## Pertinence

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'effet de la <i>procédure de validation des acquis</i> couvre-t-il les besoins ?</li> <li>▪ Les résultats obtenus dans le cadre de la <i>procédure de validation des acquis</i> contribuent-ils à couvrir les besoins identifiés lors de la planification ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures ?</li> </ul>	<p>Une procédure est pertinente si elle a un impact démontré, notamment si elle jouit d'une bonne visibilité, qu'elle remplit un réel besoin, qu'elle touche les bonnes personnes, qu'elle est fortement sollicitée et qu'elle est reconnue sur le marché du travail.</p> <p>Pour pouvoir évaluer la pertinence, la qualification et la quantification du besoin sont importantes.</p> <p>C'est plus une « demande » qu'un besoin dûment qualifié qui entraîne la mise en place d'une procédure dans une profession donnée. Le consensus entre professionnels concernés détermine la mise en œuvre de la procédure.</p> <p>Selon Val-Form, il y a une bonne couverture des besoins identifiés lors du développement des procédures, mais on ne dispose pas de visibilité sur l'ensemble des besoins.</p> <p>Val-Form se déclare satisfait de ses résultats et les documente au travers de son analyse de satisfaction (questionnaires).</p>
---	---

## Durabilité

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La procédure est-elle consolidée ?</li> <li>▪ Les associations professionnelles l'acceptent-elles ?</li> <li>▪ Y a-t-il une volonté politique ?</li> <li>▪ Cela répond-il à un besoin justifié ?</li> <li>▪ Le financement est-il garanti ?</li> </ul>	<p>Selon les responsables du dispositif : « la procédure est solide, mais pas consolidée, tant qu'il n'y a pas de volonté politique plus affirmée. »</p> <p>L'acceptation du dispositif par le marché du travail est considérée comme bonne, bien que variant d'un secteur professionnel à l'autre. L'acceptation est meilleure dans le secteur tertiaire, et s'améliore progressivement dans le second œuvre.</p> <p>Le financement n'est pas garanti. C'est un « point faible » en termes de durabilité : l'Etat du Valais ne considère pas la validation des acquis comme une priorité et se montre peu engagé sur ce thème. Ce point suscite de grandes incertitudes quant à l'avenir du dispositif et une impossibilité à voir à long terme.</p> <p>La question de la gratuité, sur laquelle les cantons se positionnent de manières variées, peut également avoir un impact sur la question de la durabilité.</p>
--	---

## Bonnes pratiques

Au-delà des bonnes pratiques ou facteurs de succès déjà cités plus haut, le canton du Valais a mis en évidence plusieurs éléments importants à ses yeux comme étant de bonnes pratiques, qu'il a communiquées lors de la journée organisée par KEK-CDC le 12 novembre 2007 :

### La souplesse, la flexibilité et la réactivité

Une approche pragmatique est privilégiée, ainsi qu'une recherche permanente d'amélioration. Certains processus ont déjà été adaptés à plusieurs reprises. Ne pas figer les procédures et être à même de réagir rapidement pour réorienter certains choix est un aspect important pour faire évoluer le dispositif.

### La procédure d'inscription

« Rendre l'accès moins facile pour éviter les abandons. »...

... par l'instauration d'une procédure d'inscription – ou faut-il l'appeler procédure de sélection ? – en plusieurs étapes assez exigeantes ( par exemple la pré-inscription qui nécessite de remplir un questionnaire de 4 pages, ou encore la signature d'un contrat d'engagement ).

Un recul suffisant n'existe pas encore pour pouvoir évaluer l'impact – et donc la pertinence – de cette mesure.

### L'intégration des partenaires

Inclure tous les partenaires institutionnels concernés dès le démarrage du projet, la constitution de groupes de préparation qui se transforment ensuite en commission de validation est une bonne pratique.

Elle permet de créer la confiance et de mettre en oeuvre une approche pragmatique, en trouvant des solutions consensuelles au fur et à mesure du développement.

# VALIDIERUNGSVERFAHREN FACHANGESTELLTE/R GESUNDHEIT FaGe

## KANTON ZÜRICH

### 1 Analyse

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p>Das Pilotprojekt „Gleichwertigkeitsverfahren EFZ FaGe Kanton Zürich“ ist im Hinblick auf den nationalen Leitfaden und gestützt auf die Evaluation des Pilotprojektes durch die Universität Zürich (Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik) überarbeitet worden.</p> <p>Seit Ende August 07 läuft mit Zustimmung des BBT ein aktualisiertes Verfahren mit der Bezeichnung „Validierungsverfahren FaGe“.</p> <p>Das Verfahren hat heute (Februar 2009) nicht mehr den Status eines Projektes sondern sondern ist Teil der regulären Tätigkeiten des Mittelschul- und Berufsbildungsmes MBA. Die Leitung des Verfahrens liegt bei Frau Christina Vögtli, Leiterin Gesundheit, Natur, Kunst, und Kaspar Senn, Berufsbildungscontroller.</p> <p>Ein Validierungsverfahren für den Beruf Informatikerin EFZ / Informatiker EFZ läuft seit Herbst 2007.</p> <p>Ein Validierungsverfahren für den Beruf Fachfrau / Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagten- und Behindertenbetreuung wird 2009 erstmals durchgeführt (BBT-Bewilligung 1.12.08 für 70 Personen). An diesem Verfahren werden Personen aus verschiedenen Ostschweizer-Kantonen teilnehmen können; der Start ist im April 2009.</p>
<b>Fokus</b> <b>Selbstverständnis</b> <b>Interpretation des Auftrags</b>	Der Fokus des Zürcher Validierungsverfahrens liegt auf dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ: Die Teilnehmenden sollen unterstützt und gefördert werden, damit sie ein EFZ erreichen. Die Ausgestaltung des Verfahrens ist von diesem Ziel her zu betrachten.
	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>In dieser Perspektive erhalten auch die Zürcher Zulassungsschränkungen (die über die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des nationalen Leitfadens hinausgehen) eine andere Bedeutung: Sie sind erfolgskritische Voraussetzungen, damit die Teilnehmenden auch tatsächlich ein EFZ erhalten (und nicht bei einer Bilan-</i></p>

	<i>zierung ihrer Kompetenzen stehen bleiben).</i>
<b>Begründung für das gewählte Berufsprofil FaGe</b>	<p>Der Entscheid, für die FaGe ein Validierungsverfahren durchzuführen, wird wie folgt begründet:</p> <p>In einem Postulat (Kantonsrat 26.04.04) wird der Regierungsrat aufgefordert, „die Validierung von ausserschulisch erworbenen Fähigkeiten zu realisieren.“</p> <p>In einem späteren Postulat (Kantonsrat 10.07.06) wird der Regierungsrat aufgefordert, Quer- oder Wiedereinsteigerinnen via Kompetenzenbilanz die Zulassung zu einer verkürzten Ausbildung zur Kleinkinderbetreuenden, Krippenleitenden oder Hortleitenden zu ermöglichen, um dadurch den Mangel an qualifiziertem Personal für Kindertagesstätten ausgleichen zu können.</p> <p>In dem kantonalen Projekt ReBeGe (Reorganisation der Berufsbildung im Gesundheitswesen) wurde die gesamte Berufsbildung im Gesundheitswesen neu organisiert. Das Projekt wollte (und will) das gesamte Spektrum an Qualifikationsmöglichkeiten abdecken.</p> <p>Die FaGe ist ein neuer Beruf. Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan eignen sich sehr gut als Grundlage für ein anderes Qualifikationsverfahren, weil sie auf Handlungskompetenzen abstützen,</p> <p>FaGe ist ein „Frauenberuf“. Frauen im Gesundheitswesen, insbesondere in den pflegenden und betreuenden Funktionen, haben oft eine durchbrochene Berufslaufbahn, und sie haben ein Interesse daran, einen formellen Abschluss vorweisen zu können.</p>
<b>Bedarf</b>	Eine Bedarfserhebung fand nicht statt. Im Nachhinein aber bestätigen sich die Vermutungen, dass das FaGe-Validierungsverfahren auf grosses Interesse stossen würde, bei den Kandidaten/innen wie auch bei Arbeitgebern/innen (Personalmangel).
<b>Nachfrage</b>	<p>Die Teilnehmenden stammen mehrheitlich aus dem Kanton Zürich. Im Zuge der verstärkten Zusammenarbeit mit umliegenden Kantonen nehmen die Teilnehmenden aus andern Kantonen zu. Für die Verfahrensleitung wird zu klären sein, wer dann das EFZ vergibt.</p> <p>Die Projektleitung sieht bei den Arbeitgebern (Spitäler, Krankenhäuser, Alters- und Pflegeheime, Spitäler) ein wachsendes Interesse an dem Verfahren und eine steigende Nachfrage.</p> <p>Die Nachfrage vonseiten der Interessenten/innen und der Arbeitgebenden wird in der Einschätzung der Verfahrensleitung auch in nächster Zukunft bedeutend sein, denn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es gibt immer noch sehr viele Arbeitnehmende mit altrechtlichen Abschlüssen, die einen anerkannten Berufsabschluss erreichen wollen (müssen).</li> <li>▪ Die Betriebe müssen aufgrund von Vorgaben der Gesundheitsdirektion mehr ausgebildetes Personal beschäftigen.</li> <li>▪ Die Teilnehmer/innen, die das Verfahren schon durchlaufen ha-</li> </ul>

	<p>ben, wirken als Multiplikatoren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Verfahren ist attraktiv, weil es den je individuellen Stand berücksichtigt und berufsbegleitend absolviert werden kann.</li> </ul>
<b>Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Mittelschul- und Berufsbildungsamt</b> des Kantons Zürich</li> <li>▪ <b>Amt für Jugend und Berufsberatung</b> des Kantons Zürich, Zentrum für Kompetenzenbilanz</li> <li>▪ <b>Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich, ZAG, (Winterthur):</b> ergänzende Bildung für Teilnehmende der Validierungsverfahren ab April 2008</li> <li>▪ <b>EB Zürich, Bildungszentrum für Erwachsene</b>, für den allgemein bildenden Unterricht ABU (die EB bietet einen Kurs „Vorbereitung ABU für Fachangestellte“ und ist dafür der (vorläufig) einzige Partner des MBA).</li> </ul> <p>Die Verfahrensleitung hat die Erfahrung gemacht, dass der Austausch mit den Partnern, insbesondere mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung, von grosser Bedeutung ist, damit alle Partner das ganze Verfahren verstehen (und sich nicht zu sehr nur mit ihrem Bereich – z.B. der Kompetenzenbilanzierung – beschäftigen).</p>

<b>ZIELGRUPPE</b>	
<b>Anvisierte Zielgruppe</b>	Das Verfahren richtet sich laut Broschüre an Personen, die „seit mehreren Jahren im Gesundheitswesen tätig sind und das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe) auf verkürztem Weg erwerben“ möchten.
<b>Zulassungsvoraussetzungen für Teilnehmende</b>	<p>Zürich verlangt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 Jahre Berufstätigkeit, davon mindestens 4 Jahre zu 40% oder mehr im <u>Gesundheitswesen</u></li> <li>▪ eine mindestens 40%-Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens (bei Eintritt in das Validierungsverfahren)</li> <li>▪ gute Deutschkenntnisse mündlich und schriftlich</li> </ul> <p>Zürich legte diese Bedingungen fest, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bei den Betrieben die Befürchtung bestehe, dass z.B. Stellensuchende ohne jegliche praktische Erfahrung oder Personen, die zwar 5 Jahre Berufserfahrung mitbringen, aber nie in einem Spital oder Pflegeheim gearbeitet haben, ein EFZ-FaGe machen könnten</li> <li>▪ mit dieser Auflage die Befürchtungen der Betriebe gemildert und die Akzeptanz für das Verfahren verstärkt werden können</li> <li>▪ dies eine Forderung der Praxis sei (mit Praxis sind gemeint die Vertreter/innen der Betriebe, die bei der Projektentwicklung und beim Pilot konsultiert wurden – vor allem Personen aus dem Um-</li> </ul>

	<p>kreis der OdA FaGe Kanton Zürich, welche seit 1.1.08 OdA Gesundheit Zürich heisst).</p> <p>Diese Zulassungsvoraussetzungen gelten noch bis Sommer 2009, dann werden sie aufgehoben.</p> <p>Die Verantwortlichen des MBA sind der Auffassung, dass gewisse Zulassungsvoraussetzungen nötig seien, um zu vermeiden, dass Teilnehmende ohne jegliche Pflege- oder Betreuungserfahrung in das Verfahren geschickt werden (z.B. durch Zuweisungen von Regionalen Arbeitsvermittlungen RAV). In ihrer Einschätzung ist die Validierung von Bildungsleistungen keine ausgesprochene arbeitsmarktlche sondern eine Bildungsmassnahme.</p>
<b>Abweichung zum Leitfaden</b>	<b>Kommentar üE</b> <p><i>Die Bedingung, eine Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens zu haben, widerspricht den Vorgaben des nationalen Leitfadens und den Auflagen des BBT (Förderung vom 19.03.2007, Auflage VII.)</i></p>

ZIELE	
<b>Anvisierte Ziele</b>	<p>In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erwerb des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit</li> </ul> <p>In Bezug auf <b>Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung eines Verfahrens zur Anerkennung von informell erworbenen Kenntnissen für Personen im Gesundheitswesen und Einrichtung von ergänzender Bildung</li> <li>▪ Anerkennung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie für das Verfahren</li> </ul>

PROZESSE	
<b>Phase 1</b> <b>Information und Beratung</b>	<p>Das neu geschaffene <b>Zentrum für Kompetenzenbilanz</b> Kanton Zürich (im Amt für Jugend und Berufsberatung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ist für die Information und Beratung zuständig</li> <li>▪ organisiert regelmässige Informationsanlässe für je ca. 30 Teilnehmende (sind obligatorisch für den Eintritt in das Verfahren)</li> <li>▪ führt Begleit-Seminare für die Bilanzierung der Kompetenzen und die Einführung in das Webtool durch; diese Begleit-Seminare sind zwar fakultativ, werden jedoch sehr empfohlen.</li> </ul>

<p><b>Phase 2</b></p> <p><b>Bilanzierung</b></p>	<p>Für die Erstellung des Dossiers entwickelte das Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich MBA ein Webtool. Wer also seine Kompetenzen im Blick auf die geforderten FaGe-Kompetenzen erfassen will, muss das online tun.</p> <p>Nach Auskunft der Projektleitung hat das Webtool bis jetzt keinerlei Probleme gegeben und bildet keine Hürde für die Teilnehmenden.</p> <p>Bis jetzt besteht keine schriftliche Information zur selbständigen Zusammenstellung des Dossiers (Erstellung geplant). Die Wegleitung besteht online, integriert ins Webtool</p> <p>Die Unterlagen aus dem Web-Tool werden auch aus didaktischen Gründen nicht in gedruckter Form abgegeben. Wer heute als Fachfrau/-mann Gesundheit arbeiten will, muss Computer benützen können. Der Umgang mit dem Web-Tool ist Teil der Bildungsarbeit im Verlauf des Verfahrens der Validierung (so wie ja auch die Selbsteinschätzung Bildungsarbeit für die Teilnehmenden ist).</p> <p>Das Zentrum für Kompetenzenbilanz bietet Bilanzierungsseminare an</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminar Kompetenzenbilanz – Ich kann mehr als ich weiss“, 4 Tage, Kosten Fr. 770.—</li> <li>▪ Begleit-Seminar FaGe A (Bilanzierung der Kompetenzen und Einführung ins Webtool), 3 Tage, Kosten: Fr. 525.—</li> <li>▪ Begleit-Seminar FaGe B (Bilanzierung der Kompetenzen und Einführung ins Webtool) für Teilnehmende, die das Seminar „Kompetenzenbilanz“ besucht haben, 1 Tag, Kosten Fr. 175.— (das Angebot FaGe B wurde per Februar 2008 eingestellt).</li> <li>▪ Einzelcoachings nach Bedarf der Kandidatinnen bzw. Kandidaten: Persönliche Begleitung bei der Erstellung der Kompetenzen Bilanz. Kosten: Fr. 80/1. Stunde, jede weitere Stunde Fr. 170.</li> </ul> <p>Das Zentrum für Kompetenzenbilanz berät und begleitet die Teilnehmenden in dieser Phase. Für die Beratung werden keine Gebühren erhoben</p>
<p><b>Qualifikationsprofil</b></p>	<p>Zu Grunde gelegt wurde bisher das kantonale Qualifikationsprofil. Wenn das neue Qualifikationsprofil in Kraft tritt (voraussichtlich August 09), werden entsprechende Änderungen vorgenommen.</p>
<p><b>Phase 3</b></p> <p><b>Beurteilung</b></p>	<p>Die Beurteilung erfolgt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfung des Dossiers durch 2 externe Experten/innen</li> <li>▪ ein Gespräch mit der Kandidatin (30 Minuten)</li> <li>▪ einen Arbeitsplatzbesuch, bei welchem eine Expertin die Kandidatin am Arbeitsplatz besucht und deren Arbeit in Bezug auf bestimmte Kompetenzen beobachtet (findet zeitlich in der Phase</li> </ul>

	<p>der Bilanzierung statt).</p> <p>Der Arbeitsplatzbesuch ist eine Forderung der Praxis (mit Praxis sind gemeint die Vertreter/innen der Betriebe, die bei der Projektentwicklung und beim Pilot konsultiert wurden – vor allem Personen aus dem Umkreis der OdA FaGe, seit 1.1.08 OdA Gesundheit Zürich).</p> <p>Die Evaluation des Pilotprojektes hat festgestellt: „Der „Qualifizierende Arbeitsplatzbesuch“ wird von allen Befragten als äusserst positiv empfunden und durch die Möglichkeit des praktischen Kompetenznachweises als gelungene Ergänzung zum Rest des Dossiers betrachtet.“<sup>4</sup></p>
<b>Formell zu erwerbende Kompetenzen</b>	<p>Einzelne Kompetenzen können nur angerechnet werden, wenn sie im Rahmen einer formellen Ausbildung, d.h. im Rahmen einer Ausbildung an einer anerkannten Institution erworben wurden resp. werden (Bewegungseinschränkung, Mobilisation, Kinästhetik / Atmung, Este Hilfe CRP / Vitalzeichen, Medikamentenapplikation, Infusionstherapie / Vorbereitung und Assistenz bei diagnostischen und therapeutischen Eingriffen).</p>
<b>Allgemeinbildender Unterricht ABU</b>	<p>Der ABU muss – sofern er nicht in einer früheren formellen Ausbildung erworben wurde – auf formellem Weg, d.h. an einer Berufsschule oder an der kantonalen Berufsschule für Weiterbildung (EB) absolviert werden (kann vor Einreichen des Dossiers oder während der ergänzenden Bildung geschehen).</p> <p>In Bezug auf frühere formelle Ausbildungen hat das MBA eine Liste von Vorbildungen (Berufe) erstellt: Wer über eine dieser Vorbildungen verfügt, muss den ABU nicht nachholen.</p> <p>Die Validierung des ABU wird auf August 09 gem. dem nationalen QP ins Verfahren FaGe umgesetzt.</p> <p>Die EB Zürich, Bildungszentrum für Erwachsene BiZE, bietet einen Kurs „Vorbereitung ABU für Fachangestellte“ an. Thematische Schwerpunkte sind: Alltagsrecht, Politik / Wirtschaft und Ökologie, Arbeitsorganisation, Schriftliche Vertiefungsarbeit, Prüfungstechnik, Umgang mit Stoffdruck. Dauer: Intensivkurs 1 Semester, 6 Lektionen pro Woche; Abendkurs 2 Semester, 3 Lektionen pro Woche. Kosten: Fr. 1'200.—inkl. Lehrmittel.</p>
<b>Ergänzende Bildung</b>	<p>Zugelassen zur ergänzenden Bildung wird in Zürich nur, wer mind. 60% der geforderten Kompetenzen erreicht. (Die Nachholbildung darf höchstens 40% der gesamten Ausbildung ausmachen.)</p> <p>Der nationale Leitfaden äussert sich zu diesem Thema nicht (Zulassung zur Nachholbildung).</p> <p>Auch diese Zulassungsvoraussetzung sei, so die Projektleitung, eine Forderung der Praxis.</p>

<sup>4</sup> Evaluation des Gleichwertigkeitsverfahrens zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit, UZH/ETH/PH Zürich, Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik, April 2007, S. 71

	Bis auf weiteres wird die ergänzende Bildung im Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich (Winterthur) organisiert (für ABU → EB Zürich). D.h. ergänzende Bildung kann nur an einer bestimmten Ausbildungsstätte absolviert werden; über die Anerkennung anderer Anbieter wurde noch nicht entschieden.
<b>Phase 4a</b> <b>Anrechnung</b> <b>(Teilzertifizierung)</b>	Teilzertifizierung durch das Validierungsorgan
<b>Phase 4b</b> <b>Zertifizierung</b>	Entscheid und Verfügung durch die kantonale Prüfungskommission

### RESSOURCEN

<b>Kosten des Verfahrens</b>	Kosten für die Entwicklung des Verfahrens und die Durchführung des Pilot-Projektes	
<b>Entwicklungskosten</b>	Kostenart	Betrag in Fr.
	Personalkosten	119'000
	Administrationskosten	5'800
	Betriebsmittel (Miete, EDV etc.)	1'000
	Marketingkosten	26'200
	Evaluation/Qualitätssicherung	22'000
	<b>Total</b>	<b>174'000</b>
<p><i>Quelle: Angaben der Projektleitung (2008)</i></p> <p>In der Auffassung der Projektleitung lohnt sich der (grosse) Aufwand, wenn das entwickelte Verfahren auch auf andere Berufe angewendet wird. Für die FaGe allein müsste der Aufwand als zu gross beurteilt werden.</p> <p>Das Webtool ist so gestaltet, dass es relativ mühelos für Validierungsverfahren für andere Berufe genutzt werden kann.</p>		

<b>Kosten des Verfahrens</b>	Kosten des Verfahrens vom 01.08.2007 bis 31.12.2008 für 400 Nutzer/innen:													
<b>Betriebskosten</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Phasen</th><th>Betrag in Fr.</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Beratung und Information</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)</td><td>92'192</td></tr> <tr> <td><b>Bilanzierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)</td><td>114'429</td></tr> <tr> <td><b>Beurteilung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)</td><td>keine Angaben</td></tr> <tr> <td><b>Anrechnung / Zertifizierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)</td><td>keine Angaben</td></tr> <tr> <td><b>Total</b></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Phasen	Betrag in Fr.	<b>Beratung und Information</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	92'192	<b>Bilanzierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	114'429	<b>Beurteilung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	keine Angaben	<b>Anrechnung / Zertifizierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	keine Angaben	<b>Total</b>	
Phasen	Betrag in Fr.													
<b>Beratung und Information</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	92'192													
<b>Bilanzierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	114'429													
<b>Beurteilung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	keine Angaben													
<b>Anrechnung / Zertifizierung</b> (Personal, Administration, Infrastruktur, Marketing, Evaluation)	keine Angaben													
<b>Total</b>														
	<p>Diesen Angaben zufolge verursachte eine Nutzerin/ein Nutzer im Zeitraum August 07 bis Dezember 07 Kosten von durchschnittlich Fr. 516.—für Beratung, Information und Bilanzierung.</p> <p><i>Quelle: Angaben der Projektleitung (2008)</i></p> <p>Die Kosten wurden nicht neu erhoben.</p> <p>Die Verfahrensleitung schätzt, dass sie heute 5% einer Vollstelle für die Verfahrensführung einsetzt.</p>													
<b>Experten/innen</b>  Schulung	<p>Die Experten/innen durchlaufen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ den üblichen Einführungskurs (1) für alle Experten/innen der Lehrabschlussprüfungen</li> <li>▪ einen spezifischen Kurs (2 Tage) für die Validierung von nicht formell erworbenen Kenntnissen, angeboten vom Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB (früher: Schweiz. Institut für Berufspädagogik SIBP), welches schon im Post-Gleichwertigkeitsverfahren die Experten/innen schulte.</li> </ul> <p>War es in der Pilotphase noch recht schwierig, Experten/innen zu finden, weil manche Experten/innen lieber LAP beurteilen als aQV und die LAP ebenfalls auf Experten/innen angewiesen sind (Konkurrenz um Experten/innen!), so verfügt die Verfahrensleitung heute (Februar 09)</p>													

	<p>über genügend Experten/innen.</p> <p>Nach Auskunft der Chefexpertin kann das Verfahren heute auf rund 55 Experten/innen zählen.</p>																					
<b>Experten/innen</b>	<p>Der Zeitbedarf für die Experten/innen ist relativ hoch:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tätigkeit</th> <th>Anzahl Experten</th> <th>Zeitbedarf - Std.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeitsplatzbesuch</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Dossierprüfung 3-5 Std. pro Dossier</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Expertengespräch (30')</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td><b>11 Std</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Bei 100 Teilnehmenden beläuft sich der Zeitbedarf der Experten/innen auf rund 1'100 Stunden (ohne Schulung und Reisezeiten).</p>	Tätigkeit	Anzahl Experten	Zeitbedarf - Std.	Arbeitsplatzbesuch	1	2	Dossierprüfung 3-5 Std. pro Dossier	2	8	Expertengespräch (30')	2	1	<b>Total</b>		<b>11 Std</b>						
Tätigkeit	Anzahl Experten	Zeitbedarf - Std.																				
Arbeitsplatzbesuch	1	2																				
Dossierprüfung 3-5 Std. pro Dossier	2	8																				
Expertengespräch (30')	2	1																				
<b>Total</b>		<b>11 Std</b>																				
<b>Experten/innen</b>	<p><b>Experten-Kosten:</b></p> <p>Im Durchschnitt Fr. 40.--/Std. Entschädigung durch das MBA, bei 11 Stunden somit Fr. 440.--pro Kandidatin.</p> <p>Vgl. die Gebühren von Fr. 500.-- für die Beurteilung; die direkten Experten-Kosten sind somit durch die Gebühren gedeckt.</p>																					
<b>Gebühren für die Teilnehmenden</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Text</th> <th>Dauer</th> <th>Fr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kosten für Ordner und Code Webtool</td> <td></td> <td><b>70.--</b></td> </tr> <tr> <td>Beratung</td> <td>nach Aufwand</td> <td>nach Aufwand</td> </tr> <tr> <td>Begleit-Seminar A</td> <td>3 Tage</td> <td>525.--</td> </tr> <tr> <td>Begleit-Seminar B</td> <td>1 Tag</td> <td>175.--</td> </tr> <tr> <td>Beurteilung</td> <td></td> <td><b>500.--</b></td> </tr> <tr> <td><b>Gebühren minimal</b></td> <td></td> <td><b>570.--</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ergänzende Bildung, Module:</p> <p>Je nach Modul: 280.--bis 500.--pro Modul</p> <p>Das Verfahren ist noch gebührenpflichtig. Im MBA bestehen Vorstellungen, dass das Verfahren für Teilnehmende ohne EFZ kostenlos sein sollte (dies muss jedoch noch gesetzlich verankert werden).</p>	Text	Dauer	Fr.	Kosten für Ordner und Code Webtool		<b>70.--</b>	Beratung	nach Aufwand	nach Aufwand	Begleit-Seminar A	3 Tage	525.--	Begleit-Seminar B	1 Tag	175.--	Beurteilung		<b>500.--</b>	<b>Gebühren minimal</b>		<b>570.--</b>
Text	Dauer	Fr.																				
Kosten für Ordner und Code Webtool		<b>70.--</b>																				
Beratung	nach Aufwand	nach Aufwand																				
Begleit-Seminar A	3 Tage	525.--																				
Begleit-Seminar B	1 Tag	175.--																				
Beurteilung		<b>500.--</b>																				
<b>Gebühren minimal</b>		<b>570.--</b>																				

ZUSAMMENARBEIT	
<b>Zusammenarbeit mit andern Kantonen</b>	<p>Es fand anfänglich keine Zusammenarbeit mit andern Kantonen statt, auch nicht mit der Zentralschweizer Berufsbildungsämter Konferenz ZBK, welche etwa zeitgleich eine FaGe-Nachholbildung entwickelte. Gemäss der Projektleitung befanden sich die beiden Verfahren damals in sehr unterschiedlichen Entwicklungsstadien.</p> <p>Heute pflegen die Validierungsprojekte „FaGe-Validierungsverfahren Kanton Zürich“ und „FaGe-Nachholbildung Zentralschweizer Berufsbildungsämter Konferenz ZBK“ einen konstruktiven Austausch. Zwischen den beiden Verfahren wurden die Module und der Dossier-Raster harmonisiert und der Expertenaustausch gefördert.</p> <p>Die Verfahrensleitung betont, dass bei der interkantonalen Zusammenarbeit Zeit investiert werden muss, um die Verfahren gut kennenzulernen, Missverständnisse auszuräumen und Abläufe zu klären. Das gegenseitige Verständnis ist wichtig, aber auch zeitaufwändig.</p>
<b>Zusammenarbeit mit der OdA</b>	<p>Im Pilotprojekt war die Zusammenarbeit mit der OdA FaGe Kanton Zürich eher informell, nicht institutionalisiert.</p> <p>Bei der Überarbeitung des Pilotprojektes war die OdA FaGe Kanton Zürich stärker einbezogen (mit zwei Mitgliedern in der Projektgruppe und dem heutigen Präsidenten der OdA Gesundheit Kanton Zürich in der Steuergruppe). Die OdA-Vertreter/innen waren involviert in die Erarbeitung des Kompetenzenprofils.</p> <p>Heute ist der Präsident der OdA Gesundheit Kanton Zürich (Lukas Furler, Pflegedirektor Waid-Spital, Zürich) Mitglied der Steuergruppe des Validierungsverfahrens FaGe, und somit ist die OdA Gesundheit Kanton Zürich formell einbezogen.</p>
	<p><b>Kommentar üE-2</b></p> <p><i>Das Verfahren wurde weitgehend vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt entwickelt, also unter Führung des Kantons. Die OdA spielte bei der Entwicklung keine aktive Rolle; sie war zudem 2006/2007 prioritär mit der Umwandlung in eine OdA Gesundheit Kanton Zürich beschäftigt.</i></p>
<b>OdA Gesundheit des Kantons Zürich</b>	<p>Die OdA Gesundheit Kanton Zürich wurde am 4.12.2007 gegründet. Gründer und Träger sind: CURAVIVA Kanton Zürich, Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich, Spitex Verband Kanton Zürich, Stadt Zürich, Verband Zürcher Krankenhäuser, Zürcher Privatkliniken, Kantonsspital Winterthur. Schulen, Berufsverbände und weitere zugewandte Orte können der OdA G ZH als Partnerschaftsmitglieder beitreten.</p> <p>Zwischen der Verfahrensleitung und der OdA-G Zürich besteht ein Austausch. Die OdA delegiert Personen für einzelne Arbeiten (z.B. Q-Profil, Harmonisierung mit Verfahren „Nachholbildung ZBK+“).</p>

	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p>Die OdA G ZH vereinigt mehrheitlich die Arbeitgeber als Träger.</p> <p>Mit dem Kanton Zürich (Gesundheitsdirektion) ist ein bedeutender Arbeitgeber in der OdA vertreten (Spitäler), der gleichzeitig die Berufsbildung vertritt (Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen, welches der kantonalen Bildungsdirektion unterstellt ist). Der Kanton dürfte in der OdA eine wichtige Rolle spielen.</p>
--	--

<b>EVALUATION</b>	
<b>Evaluation</b>	<p>Die Evaluation des Pilot-Projektes<sup>5</sup> konzentrierte sich auf die Befragung der Teilnehmenden, der Experten/innen und der Projektverantwortlichen und legte den Akzent auf die Beurteilung der Arbeitsinstrumente. Sie konstatiert eine „durchgehend positive Beurteilung des Gleichwertigkeitsverfahrens durch alle beteiligten Personengruppen“.</p> <p>Angeregt durch die Evaluation wurde die im Pilotprojekt noch praktizierte Fremd-Einschätzung durch die Arbeitgeber/innen fallengelassen. Die Beurteilung ist nun eindeutig Sache der externen Experten/innen (die auch den qualifizierenden Arbeitsbesuch durchführen).</p> <p>Für das laufende Verfahren ist keine Evaluation vorgesehen.</p>

<b>RESULTATE</b>	
<b>Erreichte Zielgruppen</b>	<p>Gemäss Evaluation des Pilotprojektes verfügte ein relativ hoher Anteil der Befragten über eine Ausbildung zur Pflegeassistentin/zum Pflegeassistenten oder zur Pflegehilfe.<sup>6</sup></p> <p>Für das Pilotprojekt meldeten sich 120 Teilnehmende. 100 Teilnehmende besuchten die Seminare für die Kompetenzbilanzierung besucht; 97 Teilnehmende haben das Verfahren durchlaufen. 79 EFZ wurden abgegeben. .</p>
	<p>Für das Verfahren ab Januar 2008 haben sich 354 Personen für die Informationsveranstaltungen angemeldet (1. Veranstaltung am 23.08.07); 184 Dossiers sind eingegangen.</p> <p>15 EFZ konnten bisher abgegeben werden.</p>
<b>Vergleichszahlen</b>	<b>Fachangestellte Gesundheit in 3-jähriger Lehre:</b>

<sup>5</sup> Evaluation des Gleichwertigkeitsverfahrens zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit, UZH/ETH/PH Zürich, Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik, April 2007

<sup>6</sup> Evaluation des Gleichwertigkeitsverfahrens zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit, S. 11

Ausbildung FaGe in der 3-jährigen Lehre		03/06	04/07	05/08	06/09	07/10
	<b>Anzahl Lernen-de</b>	128	225	246	313	359
	<b>LAP</b> <b>bestanden/nicht bestanden</b>	113/2	187/3	230/5		
<b>Kommentar üE</b>						
<p>Zählt man die FaGe-Lernenden in der 3-jährigen Lehre und im Validierungsverfahren zusammen, so sind in den Jahren 2006 bis 2010 rund 872 Personen in dieser Ausbildung. Die Teilnehmenden im Validierungsverfahren machen dabei rund 32% aus.</p> <p>Dieser Vergleich unterstreicht die Bedeutung des FaGe-Validierungsverfahrens und seine Attraktivität für Personen, die in der Pflege und Betreuung arbeiten.</p>						
<b>Erreichte Ziele</b>	<p>In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erwerb des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit</li> </ul> <p>In Bezug auf das <b>Mittelschul- und Berufsbildungsamt</b>:</p> <p>Einrichtung eines Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen</p>					<input checked="" type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Homepage (<a href="http://www.kompetenzenbilanz.ch">www.kompetenzenbilanz.ch</a>)</li> <li>Informationsprospekt</li> <li>Eingangsportal</li> <li>Information an die Arbeitgeber/innen</li> <li>Informationsveranstaltungen</li> <li>Seminare zur Bilanzierung der Kompetenzen und zur Einführung ins Webtool</li> <li>webbasiertes Instrument zur Erfassung der im Hinblick auf das Qualifikationsprofil notwendigen Kompetenzen</li> <li>Anleitung für das Webtool</li> <li>strukturierter Ordner für das Dossier (mit Hinweisen zum Inhalt der einzelnen Ordner-Register)</li> <li>Angebot und modulare Organisation der ergänzenden Bildung</li> <li>Überblick über die Verfahrensabläufe für die Teilnehmenden</li> </ul>					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Produkte</b>						

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Allgemeine Bemerkungen

Das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich ist sehr gut durchstrukturiert. Die Teilnehmenden sind auf dem ganzen Weg gut begleitet und haben im Zentrum für Kompetenzenbilanz eine professionale Ansprechinstanz.

### Adäquanz

Bei dem Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich sind die Ziele, die Zielgruppen und die Massnahmen angemessen aufeinander abgestimmt. Das Pilotprojekt hat gezeigt, dass die geplanten Aktivitäten mit den vorgesehenen Ressourcen durchgeführt werden können.

Das Verfahren entspricht einem Bedarf.

Legt man als Referenz für die Beurteilung der Adäquanz den nationalen Leitfaden zu grunde, so ist festzustellen, dass das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich in einem Punkt vom Leitfaden abweicht: Im Unterschied zum Gesetz (Art. 32 BBV) setzt das Verfahren zur Zeit (Stand: März 2009) noch höhere Zulassungsvoraussetzungen, und zwar die mindestens 40%-Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens. (Auch die FaGe-Nachholbildung der Zentralschweizer Berufsbildungsämterkonferenz setzt eine Anstellung im Gesundheitswesen voraus.)

Das Verfahren interpretiert den gesetzlichen Spielraum – „fünfjährige berufliche Erfahrung“ (Art. 32 BBV), „Die Zulassung zu Qualifikationsverfahren ist nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig.“ (Art. 34, Ziff. 2 BBG) – eher restriktiv:

- Zugelassen werden Teilnehmende mit vier Jahren Berufserfahrung im Gesundheitswesen.
- Der/die Teilnehmende muss mind. eine 40%-Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens haben.
- Einzelne Kompetenzen und der ABU müssen formell erworben sein.

Diese Zulassungsvoraussetzungen verwässern den Geist<sup>7</sup> der Validierung von informell erworbenen Kompetenzen („der Erfahrung einen Wert geben“), und sie schliessen – im Widerspruch zum Gesetz – bestimmte Personen vom Verfahren aus: Stellensuchende können nicht am Validierungsverfahren FaGe teilnehmen. Sie auszuschliessen ist jedoch gerade nicht im Sinne des Bundesgesetzes (vgl. Art. 3 BBG: „Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt“).

Der Flyer des Validierungsverfahrens FaGe Kanton Zürich lässt die Interessentin nicht im Unklaren: „Sie sind seit mehreren Jahren im Gesundheitswesen tätig und möchten das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis Fachangestellte/r Gesundheit auf verkürztem Weg erwerben. Dann haben Sie jetzt die Möglichkeit, Ihre Berufserfahrung anerkennen zu lassen (Validierung) und noch fehlende Kompetenzen gezielt zu ergänzen.“ (Unterstreichungen durch Zu)

<sup>7</sup> Der Geist der Validierung wird in der Auffassung der üE vor allem mit den folgenden Annahmen umschrieben: „Der Mensch lernt am meisten in informellen Kontexten. Er kann mehr, als er weiss. Sein implizites Wissen kann in einem Validierungsverfahren zu Tage gefördert werden.“ Als zentrales Element eines Validierungsverfahrens gilt die Erfassung aller (Handlungs-)Kompetenzen (der informell und der formell erworbenen), die für die berufliche Laufbahn nützlich sein könnten.

Da ist nicht die Rede von informell erworbenen Kompetenzen, z.B. in einer freiwilligen Tätigkeit, sondern von „Berufserfahrung“.

**Die Verfahrensleitung wird im Sommer 2009 die Zulassungsvoraussetzungen aufheben und damit die völlige Konformität mit dem nationalen Leitfaden schaffen.**

### Effektivität

Die oben dargestellten Resultate belegen, dass das Verfahren effektiv ist. Es erreicht die anvisierten Zielgruppen und führt diese zum angestrebten Ziel (EFZ Fachangestellte/r Gesundheit).

### Effizienz

Das Pilotverfahren hat eine ganze Reihe von Produkten generiert, die für weitere Verfahren und für den Ausbau der Validierungsverfahren genutzt werden können (u.a. Abläufe, Web-Tool für die Kompetenzenportfolios etc.).

Nimmt man als Basis die veranschlagten Kosten für das Pilotprojekt sowie die Zahl der im Pilotprojekt betreuten Teilnehmenden (100), so entstanden im Pilotprojekt Kosten von schätzungsweise Fr. 1'740—pro Teilnehmenden.

Diese Zahlen sind mit grosser Vorsicht zu betrachten und dürfen auf keinen Fall für Vergleiche benutzt werden. Das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich verfügt (ebenso wie die andern von der üE beobachteten Verfahren) über keine projektbezogene aktuelle Erfassung der Verfahrenskosten. Die oben zitierten Zahlen beruhen auf Kostenschätzungen der Projektleitung.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt hat das Verfahren weitgehend routinisiert. Es ist kein Projekt mehr sondern Teil der regulären Aktivitäten.

Nach Auskunft der Verfahrensleitung werden heute rund 5% einer Vollstelle für die Führung des Verfahrens aufgewendet.

### Relevanz

Das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich deckt ohne Zweifel einen Bedarf, und zwar in doppelter Hinsicht:

- Es besteht eine grosse Nachfrage von Seiten von Personen, die das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Fachfrau/-mann Gesundheit auf diesem Wege erwerben wollen.
- Im Gesundheitswesen besteht ein sich verschärfender Mangel an ausgebildetem Pflegepersonal. Die Verfahren leistet hier einen Beitrag zur Entlastung.

### Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten die Chancen der Verfahren, nachhaltig zu werden, mit Hilfe von fünf Faktoren: (a) Nachfrage-/Bedarfsorientierung (Auf welchen Bedarf antwortet das aQV?); (b) der politische Wille, die politische Legitimität im Kanton; (c) die Akzeptanz des Verfahrens bei den Organisationen der Arbeit; (d) Konsolidierungsgrad des Verfah-

rens (ist es ausgereift? organisiert?); (e) die zumindest mittelfristig gesicherte Finanzierung.

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage / Bedarfsorientierung</i>	Die Nachfrage ist hoch (vergleicht man die Zahl der Lernenden in der 3-jährigen Lehre mit der Zahl der Interessenten/innen für das FaGe-Validierungsverfahren). Das Verfahren entspricht zweifellos einem Bedarf.
<i>Poltische Legitimität</i>	Das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich ist vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannt.
<i>Akzeptanz</i>	Die OdA Gesundheit Kanton Zürich unterstützt das Verfahren.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Das Verfahren ist gut institutionalisiert.
<i>Finanzierung</i>	Mit der Institutionalisierung des Verfahrens beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt und der Festlegung der Kostenbeteiligung durch die Teilnehmenden ist die Finanzierung des Verfahrens gesichert.

### Gute Praktiken

Eine gute, für die Zukunft wesentliche Praktik ist die konsequente Benutzung moderner Technologien.

Der qualifizierende Arbeitsplatzbesuch durch eine externe Expertin / einen externen Experten sichert — zusammen mit der Prüfung sur dossier - die Gleichwertigkeit des via Validierung erworbenen Fähigkeitszeugnisses – und zwar für die Teilnehmenden und für die Arbeitgeber/innen.

Mit dem Zentrum für Kompetenzenbilanz und den Seminaren für die Bilanzierung der Kompetenzen verfügt der Kanton Zürich über eine Struktur und ein institutionalisiertes Beratungsangebot gemäss Art. 4, 2 Verordnung über die Berufsbildung BBV. Diese Struktur und das Angebot können relativ rasch für Validierungsverfahren in anderen Berufen genutzt werden.

Die im Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich (und auch bei der FaGe-Nachholbildung ZBK) enge Kopplung von Validierung der beruflichen Kompetenzen mit dem Erwerb eines Titels entspricht dem Bundesgesetz und dessen Interpretation im Leitfaden.

.

# KOMPETENZENBILANZ

## ST. GALLEN

### 1 Analyse

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand</b>	<p>Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons St. Gallen bietet ein Verfahren zur Validierung von beruflichen und informell erworbenen Qualifikationen an.</p> <p>(Informationen dazu auf: <a href="http://www.kompetenzenbilanz.sg.ch">www.kompetenzenbilanz.sg.ch</a> und <a href="http://www.berufsberatung.sg.ch">www.berufsberatung.sg.ch</a>)</p> <p>Das Verfahren beinhaltet im Wesentlichen eine Kompetenzenbilanz, d.h. die Erfassung von Handlungskompetenzen im Hinblick auf eine bestimmte Bildungsverordnung und die Überprüfung und Beurteilung dieser Handlungskompetenzen.</p> <p>Das Verfahren hat keine Anerkennung als Validierungsverfahren gemäss Art. 33 BBG (und auch keine finanzielle Unterstützung) durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT.</p> <p>Kompetenzenbilanzen werden für rund 27 Berufe aus den Branchen Gastgewerbe, Hauswirtschaft, Textilien, Bau, Holz, Metall/Maschinen, Wirtschaft/Verwaltung (Kaufmann/-frau in Dienstleistung und Administration), Verkehr/Logistik, Informatik, Gesundheit (FaGe) und Bildung/Soziales angeboten; jeweils in Abhängigkeit davon, ob in einem Betrieb ein Platz gefunden werden kann.</p> <p>Konkret besteht das Angebot aus den folgenden Elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationsveranstaltungen (4 pro Jahr)</li> <li>- Portfolio-Seminare für Gruppen: 2 Portfolio-Seminare pro Jahr für 8 bis max. 14 Teilnehmenden, geleitet von zwei Kursleiterinnen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons St. Gallen</li> <li>- individuelle Kompetenzenbilanzierung mit Unterstützung durch Fachkräfte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.</li> </ul>
<b>Fokus</b>	Das Verfahren Kompetenzenbilanz wendet sich an Personen, die – in der Einschätzung der Projektleitung und der Beratungspersonen (Berufsberatung) – den letzten Schritt, nämlich die Zertifizierung bzw. das EFZ nicht machen (wollen/können). Für sie ist die Validierung ihrer
<b>Selbstverständnis</b>	

<b>Interpretation des Auftrags</b>	<p>Kompetenzen wichtig, um diese gegenüber Arbeitgeber dokumentieren zu können. EFZ und EBA zu erreichen, liegt für sie häufig ausserhalb der Möglichkeiten.</p> <p>Das Verfahren lässt offen, ob ein/e Teilnehmer/in mit einem EFZ abschliesst oder nicht (im Unterschied zu dem Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich oder der FaGe-Nachholbildung Zentralschweiz, die beide auf den Abschluss mit EFZ hinarbeiten).</p> <p>Wenn in St. Gallen jemand ein EFZ erreichen will, dann wird er/sie auf den Weg eines klassischen Qualifikationsverfahrens verwiesen (klassische Lehrabschlussprüfung mit Dispensmöglichkeiten).</p> <p>Für St. Gallen ist die Kompetenzenbilanz das Kernstück des Verfahrens mit dem Ziel, eine Zertifizierung der vorhandenen Kenntnisse vornehmen zu können, ohne auf die Option EFZ oder EBA verzichten zu müssen.</p>
<b>Bedarf</b>	<p>St. Gallen begründet den Bedarf vor allem mit Hinweis auf den Arbeitsmarkt: Arbeitnehmende und Stellensuchende erhalten mit der Kompetenzenbilanz eine Möglichkeit, um ihr Potenzial umfassend darzustellen und von offiziellen Expertinnen und Experten (analog den ordentlichen Qualifikationsverfahren) beurteilt und bestätigt zu erhalten.</p> <p>Eine Bedarfsanalyse liegt nicht vor.</p>
<b>Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons St. Gallen</li> <li>- Ausbildungsberatung Amt für Berufsbildung Kanton St. Gallen</li> <li>- Gewerbeverband Kanton St. Gallen</li> <li>- mehrere kantonale OdA's</li> <li>- Amt für Arbeit</li> </ul> <p>Die Projektleitung hebt als Stärke die Einbindung der OdA's und die Niederschwelligkeit des Angebotes hervor.</p> <p>Der Gewerbeverband wurde von allem Anfang an miteinbezogen. Die Liste der Berufe, in denen Kompetenzenbilanzen angeboten werden, spiegelt auch die Liste der OdA's, die bei dem Projekt mitmachen.</p>

ZIELGRUPPE	
<b>Zielgruppe</b>	<p>Die Kompetenzenbilanz richtet sich vor allem an die folgenden Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellensuchende</li> <li>▪ ungelerte Arbeitskräfte</li> <li>▪ Arbeitskräfte mit Anleihen</li> <li>▪ Wiedereinsteigende</li> <li>▪ Personen mit ausländischen Ausbildungen</li> </ul>
	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Die Liste der Zielgruppen zeigt, dass St. Gallen die Validierung von Bildungsleistungen in starkem Masse als Mittel sieht, die Arbeits-</i></p>

	<i>marktfähigkeit von Stellensuchenden und wenig qualifizierten Arbeitskräften zu verbessern.</i>
<b>Zulassung für Teilnehmende</b>	<p>Vorausgesetzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 Jahre Arbeitserfahrung</li> <li>- 2 Jahre Berufserfahrung in dem anvisierten Berufsfeld</li> <li>- Deutsch-Kenntnisse (Stufe B2 / Council of Europe-Raster)</li> </ul>

<b>ZIELE</b>	
<b>Ziele</b>	<p><b>In Bezug auf die Teilnehmenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit</li> </ul> <p><b>In Bezug auf das Erziehungsdepartement St. Gallen, Amt für Berufsbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bedingungen schaffen für ein Verfahren, das Art. 17, Abs.5 BBG konkretisiert</li> </ul> <p><b>Für das Amt für Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Schaffung einer weiteren Möglichkeit für Stellen suchende Personen, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern</li> </ul>

<b>PROZESSE</b>	
<b>Verfahrensablauf</b>	<p>Der Ablauf besteht im Wesentlichen aus den folgenden Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informationsveranstaltung</li> <li>▪ Aufnahmegespräche durch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB: individuelle Abklärung der Eignung des Verfahrens für den Kandidaten, die Kandidatin</li> <li>▪ Portfolio-Seminar (3.5 Tage), welches im ersten Teil allgemein auf Berufsbiographie, Standortbestimmung und im zweiten Teil auf den zu validierenden Beruf fokussiert oder individuelle Kompetenzbilanzierung mit Unterstützung durch Fachkräfte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.</li> <li>▪ Beurteilung der Kompetenzen sur dossier und im Betrieb oder in einem Zentrum für überbetriebliche Kurse durch einen / eine Experten/in. Der/die Experte/in prüft also die Handlungskompetenz des Kandidaten nicht nur sur dossier (Nachweise, Zeugnisse etc.) sondern auch in einer konkreten Arbeitssituation.</li> </ul>
<b>Phase 1</b> <b>Information und Beratung</b>	Information und Beratung erfolgen durch die Kursleiterinnen des Portfolio-Seminars (Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons

<b>tung</b>	St. Gallen), die den Teilnehmenden während des ganzen Verfahrens als Ansprechpersonen und Coaches zur Verfügung stehen.
<b>Phase 2</b> <b>Bilanzierung</b>	<p>Die Bilanzierung der Kompetenzen erfolgt im Portfolio-Seminar oder der individuellen Kompetenzenbilanzierung und orientiert sich an den Prozessschritten von CH-Q.</p> <p>Wer bereits ein Portfolio erstellt hat, wird zu einem Beratungsgespräch eingeladen, in dem die Kompetenzen, gemäss Berufsbild, für die Überprüfung zugeordnet werden.</p> <p>Die eigenständige Erstellung des Portfolios ist oft für die Zielgruppen nicht realistisch, da sehr anspruchsvoll.</p>
<b>Abweichung zum Leitfaden</b>	<p>Eine schriftliche Wegleitung für die Erstellung der eigenen Kompetenzenbilanz besteht nicht. Die Anleitung erfolgt im Portfolio-Seminar. Bei einer Einzelerfassung wird die Anleitung von CH-Q angewendet.</p>
<b>Qualifikationsprofile</b>	<p>Der Bilanzierung werden Qualifikationsprofile zu Grunde gelegt, die sich auf die geltenden Bildungsverordnungen stützen und nach Möglichkeit mit der kantonalen Organisation der Arbeit abgesprochen bzw. erstellt wurden.</p> <p>Für einige der Berufe, für welche St. Gallen Kompetenzenbilanzen anbietet, fehlen gesamtschweizerische verbindliche Qualifikationsprofile.</p>
<b>Phase 3</b> <b>Beurteilung</b>	<p>Nach dem Portfolio-Seminar werden die Unterlagen vom Ausbildungsberater/der Ausbildungsberaterin des Amtes für Berufsbildung und der involvierten OdA begutachtet. Gemeinsam wird das Überprüfungsverfahren und ein Experte/eine Expertin vorgeschlagen.</p> <p>Die OdA legt danach das Prüfungsverfahren und den/die Experte/in fest.</p> <p>Als Prüfungsverfahren kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beurteilung aufgrund des Dossiers;</li> <li>- bei Vorhandensein einer Arbeitsstelle des Kandidaten / der Kandidatin: Beobachtung vor Ort durch den Experten / die Expertin;</li> <li>- im Falle eines Praktikums (der/die Kandidat/in wurde durch die kantonale Lehraufsicht in einen Praktikumsbetrieb zugeteilt zwecks Überprüfung der im Portfolio erfassten beruflichen und berufsübergreifenden Kompetenzen): schriftliche Beurteilung durch den Praktikumsbetrieb und Beobachtung durch den/die Experten/in</li> <li>- Überprüfung in einem Zentrum für überbetriebliche Kurse durch den Leiter des Zentrums bzw. eines Experten/einer Expertin.</li> </ul> <p>In der Regel finden eine Prüfung des Dossiers und eine praktische Prüfung (Dauer: 1 Tag) durch den/die Experten/in statt.</p> <p>Die Beurteilung wird anschliessend dem/der Kandidaten/in und der</p>

	<p>Kontaktperson von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Regel schriftlich übermittelt.</p> <p>Die Projektleitung äussert Skepsis gegenüber einer reinen Prüfung sur dossier, da vielfach objektivierbare Nachweise nicht vorhanden sind.</p>
<p><b>Abweichung zum Leitfaden</b></p>	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Der nationale Leitfaden legt Wert darauf, dass andere Prüfungsmethoden als Ergänzung – und nicht als Ersatz – für die Beurteilung/Evaluation des Dossiers eingesetzt werden. St. Gallen legt dagegen grosses Gewicht auf die praktische Prüfung.</i></p> <p><i>Nach Aussagen der Projektleitung wird die Prüfung durch Externe von den Teilnehmenden geschätzt, weil dies als echte Prüfung empfunden werde.</i></p> <p><i>In Gesprächen mit der Projektleitung und auch Verantwortlichen von anderen Projekten sowie Vertretern/innen der OdA's werden Zweifel geäussert gegenüber der Aussagekraft des Dossiers.</i></p> <p><i>Der nationale Leitfaden verlangt zwei Experten/innen. St. Gallen ist der Auffassung, dass ein/e in der klassischen Lehrabschlussprüfung erfahrene/r Experte/in genügt.</i></p>
<p><b>Allgemeinbildender Unterricht ABU</b></p>	<p>Die Kompetenzen im Bereich der Allgemeinbildung werden in St. Gallen nicht validiert. (Die Kompetenzenbilanz konzentriert sich auf die Erfassung der beruflichen Kompetenzen im Hinblick auf ein bestimmtes Berufsprofil.)</p> <p>Die Projektleiterin fragt sich, ob die zu validierende Sprach- und Kommunikationskompetenz nicht schon dadurch erfüllt ist, dass jemand seine Kompetenzen erfasst und in einem Dossier schriftlich dokumentiert. Wozu noch eine separate Validierung der Sprach- und Kommunikationskompetenz?</p>
	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Vorrangiges Ziel des St. Galler-Verfahrens ist nicht der Erwerb eines EFZ oder EBA (für welche Allgemeinbildung ein Bestandteil ist). Hauptziel ist die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit.</i></p>

RESSOURCEN															
<b>Kostenschätzung</b>	Kosten für die Entwicklung des Verfahrens und die Durchführung des Pilot-Projektes														
<b>Entwicklungskosten</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kostenart</th><th>Betrag in Fr.</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personalkosten</td><td>100'000</td></tr> <tr> <td>Administrationskosten</td><td>1'000</td></tr> <tr> <td>Betriebsmittel (Miete, EDV etc.)</td><td>10'000</td></tr> <tr> <td>Marketingkosten</td><td>2'000</td></tr> <tr> <td>Evaluation/Qualitätssicherung</td><td>15'000</td></tr> <tr> <td><b>Total</b></td><td><b>128'000</b></td></tr> </tbody> </table>	Kostenart	Betrag in Fr.	Personalkosten	100'000	Administrationskosten	1'000	Betriebsmittel (Miete, EDV etc.)	10'000	Marketingkosten	2'000	Evaluation/Qualitätssicherung	15'000	<b>Total</b>	<b>128'000</b>
Kostenart	Betrag in Fr.														
Personalkosten	100'000														
Administrationskosten	1'000														
Betriebsmittel (Miete, EDV etc.)	10'000														
Marketingkosten	2'000														
Evaluation/Qualitätssicherung	15'000														
<b>Total</b>	<b>128'000</b>														
<i>Quelle: Angaben der Projektleitung 2007</i>															
<b>Kostenschätzung</b>	Im ordentlichen Verfahren rechnet die Projektleiterin mit Kosten von durchschnittlich Fr. 1'100.—pro Teilnehmer/in für das Portfolio-Seminar und die Koordination durch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.														
<b>Betriebskosten</b>	<p>Dazu kommen noch bis zu max. Fr. 1'000 an die OdA für Koordinationsaufgaben (u.a. Vermittlung der Überprüfungsmöglichkeit).</p> <p>Somit schätzungsweise Fr. 2'100.—pro Tn.</p>														
<i>Quelle: Angaben der Projektleitung 2007/2009</i>															
<b>Experten/innen</b>	<p>Der/die Ausbildungsberater/in des Amtes für Berufsbildung schlägt der zuständigen OdA einen Experten/eine Expertin vor. Die OdA bestimmt den/die Experten/in.</p> <p>Im Unterschied zum nationalen Leitfaden prüft nur ein/e Experte/in. Der / die Expert/in verfügen über langjährige Erfahrung als Prüfungs-experte/in.</p> <p>Die Koordinationsperson der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung führt den Experten / die Expertin in einem Gespräch in die Aufgabe ein und stellt Informationen zur Verfügung.</p>														
<b>Abweichung zum Leitfaden</b>	<p>Eine eigentliche Einführung der Experten/in in die Validierung und eine Schulung der Experten/innen finden nicht statt. Ebenso fehlt ein fachlicher Austausch unter den Experten/innen.</p>														
<b>Gebühren für die Teilnehmenden</b>	Fr. 450.—für das ganze Verfahren														

EVALUATION	
	<p>Das Pilotprojekt wurde von der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit St. Gallen evaluiert<sup>8</sup>. Danach wurden einige Anpassungen am Verfahren vorgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Das Coaching und die Begleitung der Teilnehmenden wurden verstärkt: Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stehen den Teilnehmenden während des ganzen Verfahrens zur Verfügung.</li> <li>❖ Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnehmer-Gruppe recht heterogen ist. Es gibt deshalb Überlegungen, das Portfolio-Seminar zwei-strangig zu führen: mit einem Gruppen-Teil und mit einem individuellen Teil, in dem besser ausgebildete Teilnehmende individuell unterstützt werden (damit sie nicht warten müssen, bis die Gruppe so weit ist).</li> <li>❖ Die Praktikumsplätze in den Betrieben werden heute durch die kantonale Lehraufsicht in Absprache mit den OdA's organisiert (im Pilot-Projekt durch die OdA's: erwies sich als schwerfällig).</li> </ul> <p>Die Portfolio-Seminare werden, wenn durchgeführt, auch evaluiert. Im Jahr 2008 wurden keine Seminare durchgeführt.</p> <p>Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verfügt über keine Informationen über die Resultate der Einzel-Kompetenzen-bilanzierungen (rund 25 Personen im 2008).</p>

ZUSAMMENARBEIT	
<b>Zusammenarbeit Bund und Kanton</b>	<p>Das Verfahren ist gegenwärtig vom BBT nicht formell anerkannt (vgl. Erläuterungen dazu vorne, Abschnitt „Stand“).</p> <p>Sollte St. Gallen in Absprache mit anderen Kantonen für einen (oder mehrere Berufe) das Validierungsverfahren einrichten, so würde selbstverständlich auch die Anerkennung des BBT beantragt werden.</p> <p>Die Projektleitung ist der Ansicht, dass die Qualifikationsprofile von Anfang an auf nationaler Ebene hätten gemacht werden müssen. Bisher erarbeitete jeder Kanton mit den kantonalen OdA's die Qualifikationsprofile mit erheblichem Aufwand.</p> <p>Analog hätten gemäss der Projektleiterin auch einheitliche, nationale Web-Lösungen erarbeitet werden können.</p> <p>Die Projektleitung findet den nationalen Leitfaden gut und nützlich, wenn auch etwas starr und zu reglementiert. Die Menge der Anforderungen und des damit verbundenen Aufwandes ist erheblich. Kantone können dadurch von der Einführung eines Validierungsverfahrens</p>

<sup>8</sup> Evaluation des Projektes „Validierung und Anerkennung von Fähigkeiten“, Schlussbericht, FHS Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit St. Gallen, Nicole Achermann, Stv. Institutsleiterin Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft, 31. März 2005

	<p>abgehalten werden.</p>
<b>Zusammenarbeit mit andern Kantonen</b>  <b>Interkantonale Zusammenarbeit</b>	<p>Der Kanton St.Gallen versucht mit den anderen Ostschweizer Kantonen (AG, BS, BL, SG, SH, SO, TG, ZH) eine gewisse Abstimmung zu erlangen. So besteht das Bestreben, die Eingangspforte ein Stück weit einheitlich zu gestalten.</p> <p>Die Projektleitung hat Kontakt zum Verfahren „Nachholbildung FaGe ZBK“.</p> <p>Mit Zürich besteht inzwischen eine Zusammenarbeit:</p> <p>St. Gallen hat einige Personen für den Beruf FaGe und eine Person für den Beruf Informatiker nach Zürich überwiesen.</p> <p>St. Gallen macht mit beim Pilotprojekt Fachfrau/-mann Betreuung (FaBe) im Kanton Zürich (u.a. mit einer Vertreterin in der Steuergruppe). Dem Kanton St. Gallen stehen dabei 10 Plätze zur Verfügung; die Vermittlung läuft gegenwärtig (Januar 2009); 8 Personen werden wahrscheinlich teilnehmen.</p> <p>Für den Beruf Druckereiausrüster wurde eine Person in das Pilotprojekt des Kantons Bern überwiesen.</p> <p>Gemäss dem st.gallischen Gebührentarifs übernimmt der Kanton die Kosten für das Qualifikationsverfahren unter Abzug einer Eigenleistung zwischen Fr. 50 und Fr. 500.</p>
<b>Zusammenarbeit mit den OdA's</b>	<p>Die involvierten kantonalen OdA's sind interessiert an dem Verfahren, aber sie zeigten nach Auskunft der Projektleiterin gewisse Mühen bei der Umsetzung und Wahrnehmung ihrer Rolle. Deshalb wurden die Ausbildungsberatung (Amt für Berufsbildung) einbezogen (Vorschläge für Überprüfung und Experten) und die kantonale Lehraufsicht (Praktikumsplätze).</p> <p>Die OdA's sind zuständig für die Auswahl der Experten/innen.</p>

## RESULTATE

<b>Erreichte Zielgruppen</b>	<p>Die Kompetenzenbilanz richtet sich vor allem an die folgenden Zielgruppen: Stellensuchende, ungelernte Arbeitskräfte, Arbeitskräfte mit Anlehnen, Wiedereinstiegende, Personen mit ausländischen Ausbildungen.</p> <p>Im Pilotprojekt nahmen 11 Stellen suchende Personen teil.</p> <p>In den 4 Portfolio-Seminaren in den Jahren 2006 und 2007 haben rund 50 Personen an den Aufnahmegesprächen teilgenommen. Davon absolvierten rund 20 Teilnehmende das Portfolio-Seminar und bei 10 Personen erfolgte eine Einzel-Portfolio-Erfassung.</p> <p>Bisher beteiligten sich mehrheitlich Teilnehmende aus den Berufsfeldern Gastronomie, Holz, Metall/Maschinen, Hauswirtschaft und Ge-</p>
------------------------------	--

	<p>sundheit, die vor allem über die Regionale Arbeitsvermittlung RAV, die Berufsberatung und die Berufsverbände auf die Kompetenzbilanz aufmerksam gemacht werden.</p> <p>Rund zwei Drittel der Personen, mit denen individuelle Kompetenzbilanzen erstellt wurden, wurden von Regionalen Arbeitsvermittlungen RAV zugewiesen, ein Drittel meldete sich aus eigener Initiative. Die Zahl derjenigen, die sich selbstständig melden, ist steigend, und es melden sich vermehrt jüngere Personen (unter 40 Jahren).</p> <p>Es bestehen keine detaillierten Angaben dazu, ob es sich bei der Zielgruppe mehrheitlich um Stellensuchende und/oder vor allem Personen mit ausländischen Ausbildungen oder aber Wiedereinsteiger/innen handelt.</p>	
<b>Erreichte Ziele</b>	<p>In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit</li> </ul> <p>In Bezug auf das <b>Bildungsdepartement St. Gallen, Amt für Berufsbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Schaffung eines Verfahrens, das Art. 17, Abs.5 BBG konkretisiert.</li> </ul> <p>Für das <b>Amt für Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Schaffung einer weiteren Möglichkeit für Stellen suchende Personen, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern</li> </ul>	✓
<b>Kommentar üE</b> <p><i>Die übergeordnete Evaluation hat keine Anhaltspunkte, um die Zielerreichung in Bezug auf die Teilnehmenden beurteilen zu können. (Der Besuch eines Portfolio-Seminars als solcher ist kein Indikator für verbesserte Arbeitsmarktfähigkeit.)</i></p> <p><i>Die Kompetenzbilanz St. Gallen ist ein Verfahren, mit dessen Hilfe Interessenten/innen ihre beruflichen und informell erworbenen Kompetenzen erfassen und anerkennen (lassen) können – eben eine Kompetenzbilanz.</i></p> <p><i>Die FaGe-Nachholbildung ZBK und das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich konzipieren die Kompetenzbilanz als <u>eine Phase</u> unter anderen im Prozess des Erwerbs des Fähigkeitszeugnisses. Sie bieten den Interessenten/innen ein Verfahren, das – bei korrektem Durchlaufen – zu einem eidgenössischen Titel führt. Dagegen fokussiert das St. Galler-Verfahren auf die Bilanzierung von beruflichen Kompetenzen und deren Anerkennung. Für das Erreichen eines anerkannten Abschlusses erhält der Interessent/die Interessentin den Weg konkret aufgezeigt.</i></p>		
<b>Aktivitäten</b>	<p>Das September 07-Portfolio-Seminar kam nicht zustande. Nach der Informationsveranstaltung wurden 16 Aufnahmegerespräche geführt. In</p>	

(u.a. Portfolio-Seminare)	<p>den Gesprächen stellte sich heraus, dass für den grösseren Teil andere Lösungen sinnvoller sind. Mit vier Personen wurde das Portfolio im Einzelsetting erstellt und anschliessend bei zwei Personen die Überprüfung vorgenommen.</p> <p>Im Jahre 2008 konnten keine Portfolio-Seminare durchgeführt, weil keine homogenen Gruppen gebildet werden konnten.</p> <p>Mit rund 25 Personen wurden im Laufe 2008 individuelle Kompetenzbilanzierungen durchgeführt. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verfügt über keine Informationen darüber, ob diese Personen später ein EFZ oder EBA erreicht haben oder nicht.</p>
<b>Produkte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Homepage (<a href="http://www.kompetenzbilanz.sg.ch">www.kompetenzbilanz.sg.ch</a>)</li> <li>▪ Informationsprospekt</li> <li>▪ Informationsveranstaltungen</li> <li>▪ Seminare zur Bilanzierung der Kompetenzen</li> <li>▪ Individuelle Erfassung der Kompetenzen</li> </ul>

## AUSBLICK

<b>Angebot</b>	<p>In Anbetracht der Schwierigkeiten mit dem Portfolio-Seminar (keine homogene Gruppe) ist offen, ob das Portfolio-Seminar längerfristig Bestand haben wird. Längerfristig muss möglicherweise die Kompetenzbilanzierung individuell gestaltet werden.</p> <p>Die interessierten Personen wollen in der Regel rasch in die Kompetenzbilanz einsteigen und nicht darauf warten, bis eine homogene Gruppe für ein Portfolio-Seminar zusammengekommen ist.</p> <p>Wenn der Kanton St. Gallen einen (oder allenfalls mehrere) Berufe übernimmt und für die Ostschweizer Kantone für diese Berufe Validierungsverfahren durchführt, dann wird womöglich das Portfolio-Seminar beibehalten (weil unter diesen Umständen homogene Gruppen besser zu bilden sind).</p> <p>Bisher werden individuelle Kompetenzbilanzierung zentral in der Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung in der Stadt St. Gallen durchgeführt. Möglicherweise werden in Zukunft individuelle Kompetenzbilanzierungen auch in andern Zentren der Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung angeboten.</p>
<b>Anerkennung durch das BBT</b>	<p>Der Kanton St. Gallen wird vorläufig keine Anerkennung seines Verfahrens durch das BBT beantragen.</p> <p>Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fehlende nationale Qualifikationsprofile für die Berufe, für welche St. Gallen Kompetenzbilanzen anbietet</li> <li>- Der Aufwand für das Anerkennungsverfahren wird als hoch eingeschätzt gegenüber dem Nutzen für die Kunden/innen.</li> <li>- Der Weg zum EFZ ist auch mit Art. 32 BBG offen.</li> </ul>

<b>Zielgruppe</b>	Die Internet-Seite nennt als Zielgruppe auch die <u>Unternehmer</u> , die wissen wollen, welche Fähigkeiten die Mitarbeitenden mitbringen und wo sie am besten eingesetzt werden können.  St. Gallen möchte in Zukunft, sofern genügend Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen, die Unternehmer verstärkt informieren und für Kompetenzenbilanzen gewinnen.
<b>Kantonale Zusammenarbeit</b>	Die Kantone AR, AI, GL, GR, SG, SH, SZ, TG, ZH und das Fürstentum Liechtenstein sind daran, unter Federführung von St. Gallen und Zürich bei der Gestaltung des Eingangsportals zusammenzuarbeiten.

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Allgemeine Bemerkungen

Die Kompetenzenbilanz St. Gallen besteht im Wesentlichen aus dem Angebot, die beruflichen Erfahrungen und die ausserberuflichen Kompetenzen in einem Seminar zu erfassen und anschliessend beurteilen zu lassen. Das Verfahren ist aus einem kantonalen Diskussions- und Analysekontext heraus entstanden und hat sich noch wenig am nationalen Rahmen ausgerichtet. Das praktische, schnelle Ergebnis stand bisher im Vordergrund: Stellen Suchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt mit einem minimalen institutionellen Rahmen zu erleichtern und dabei die mit Artikel 34, Abs. 2 gegebenen Möglichkeiten zu nutzen. Die Frage nationaler Qualifikationsprofile spielte eine untergeordnete Rolle.

Im Vergleich mit dem nationalen Leitfaden könnte man sagen, dass sich die Kompetenzenbilanz St. Gallen auf das Kernstück jeder Validierung von Bildungsleistungen – nämlich die Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen – konzentriert. Es bleibt den Teilnehmenden freigestellt, ob sie es dabei bewenden lassen oder ob sie ergänzende Bildung suchen und ein Fähigkeitszeugnis anstreben.

### Adäquanz

Legt man als Referenz für die Beurteilung der Adäquanz den nationalen Leitfaden zu grunde, so ist Folgendes festzustellen: Die Kompetenzenbilanz St. Gallen validiert zwar berufliche und ausserberufliche Erfahrungen, jedoch nicht mit dem expliziten Ziel, via das Verfahren einen Ausweis in der Grundbildung verleihen zu können.

Im Bundesgesetz und im nationalen Leitfaden besteht eine enge Kopplung von (anderem) Qualifikationsverfahren und Ausweisen bzw. Titeln (Attest, EFZ). Das heisst: Das Gesetz und somit auch der nationale Leitfaden verstehen andere Qualifikationsverfahren als Verfahren, die wenn möglich zu beruflichen Abschlüssen führen sollen. Dieser Zusammenhang wird in der Kompetenzenbilanz St. Gallen sehr gelockert und relativiert.

Misst man die Kompetenzenbilanz St. Gallen an den Vorgaben und Erwartungen des nationalen Leitfadens, so wird man feststellen müssen: Die Kompetenzenbilanz St. Gallen ist nur beschränkt ein Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen im Sinne des nationalen Leitfadens.

### Effektivität

Das Verfahren erreicht die anvisierten Zielgruppen. Die geplanten Prozesse (Information, Beratung, Portfolio-Seminare) können teilweise durchgeführt werden (Ausnahme: Portfolio-Seminare).

St. Gallen hat auf die Schwierigkeit, homogene Gruppen für die Portfolio-Seminare zu bilden, mit vermehrten Einzel-Bilanzierungen reagiert und damit den Zugang zu einer wesentlichen Phase der Validierung flexibler gestaltet.

### Effizienz

Das Verfahren ist so konzipiert, dass relativ rasch weitere Berufe abgedeckt werden können (Voraussetzung: Mitarbeit der zuständigen OdA).

Nimmt man als Basis die geschätzten Kosten für das Pilotprojekt sowie die Zahl der im Pilotprojekt betreuten Teilnehmenden (11), so entstanden im Pilotprojekt Kosten von schätzungsweise Fr. 11'600.—pro Teilnehmenden.

Für die Betriebsphase rechnet die Projektleitung mit Fr. 2'100.—pro Nutzer/in.

Diese Zahlen sind mit grosser Vorsicht zu betrachten und dürfen auf keinen Fall für Vergleiche benutzt werden. Die Kompetenzenbilanz St. Gallen verfügt (ebenso wie die anderen von der üE beobachteten Verfahren) über keine projektbezogene aktuelle Erfassung der Verfahrenskosten. Die oben zitierten Zahlen beruhen auf Kostenschätzungen.

## Relevanz

Die Kompetenzenbilanz St. Gallen ist entstanden aus dem Umfeld von Arbeitsmarktmassnahmen (Re-Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt). Sie dürfte auch in Zukunft eine gewisse Bedeutung haben für Stellen suchende Personen und für die Regionalen Arbeitsvermittlungen RAV (als ein Angebot an Stellen Suchende).

Im Hinblick auf die rund 65-70 Teilnehmenden über drei Jahre hinweg wird man die Relevanz des Verfahrens als eher gering beurteilen.

## Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten die Chancen der Verfahren, nachhaltig zu werden, mit Hilfe von fünf Faktoren: (a) Nachfrage-/Bedarfsorientierung (Auf welchen Bedarf antwortet das aQV?); (b) der politische Wille, die politische Legitimität im Kanton; (c) die Akzeptanz des Verfahrens bei den Organisationen der Arbeit; (d) Konsolidierungsgrad des Verfahrens (ist es ausgereift? organisiert?); (e) die zumindest mittelfristig gesicherte Finanzierung.

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage / Bedarfsorientierung</i>	Die Nachfrage ist bescheiden. (St. Gallen hat das Verfahren allerdings bisher auch wenig bekannt gemacht in einer breiteren Öffentlichkeit.)
<i>Politische Legitimität</i>	Die Kompetenzenbilanz St. Gallen ist in der Berufsbildungsverordnung vom 26.11.2007 verankert.
<i>Akzeptanz</i>	Die beteiligten Organisationen der Arbeit unterstützen das Verfahren.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Das Verfahren ist gut institutionalisiert.
<i>Finanzierung</i>	Mit der Institutionalisierung des Verfahrens beim Amt für Berufsbildung und der Festlegung der Kostenbeteiligung durch die Teilnehmenden ist die Finanzierung des Verfahrens gesichert.

### Gute Praktiken

Die Beratung und das Coaching der Teilnehmenden sind – auf Anregung der Evaluation des Pilotprojektes – verstärkt und institutionalisiert worden.

Das Einstiegsverfahren – Informationsveranstaltung, individuelles Aufnahmegerespräch – erleichtert den Teilnehmenden den Entscheid, ob sie in das Verfahren einsteigen wollen oder nicht.

Der St. Galler Gewerbeverband war von Anfang an in das Verfahren einbezogen und unterstützt es.

Mehrere kantonale Organisationen der Arbeit beteiligen sich an dem Verfahren.

.

# KANTON BERN

## AM BEISPIEL DES PILOTPROJEKTS DES KANTONS UND DER PBS VISUELLE KOMMUNIKATION

### 'PRINTMEDIENVERARBEITER/IN FACHRICHTUNG DRUCKAUSRÜSTUNG'

## 1 Analyse

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p>Im Kanton Bern ist von der Erziehungsdirektion 2006 ein Vorprojekt zur Anerkennung und Validierung von Bildungsleistungen gestartet worden. Der Schlussbericht dazu liegt seit Juni 2007 vor. Eine Informationsveranstaltung anfangs Oktober 07 hat bei den Arbeitgebern eine gute Resonanz gefunden.</p> <p>Der Kanton Bern hat gemeinsam mit der Paritätischen Berufsbildungsstelle visuelle Kommunikation PBS, mit ihren Trägerverbänden Viscom, Comedia und Syna, bei der Konzeptgruppe im Januar 08 einen Antrag für ein Pilotprojekt zum Aufbau eines interkantonalen Validierungsverfahrens für 'Druckausrüstung' gestellt. Der Antrag ist im Februar 08 genehmigt worden. Eine Projektgruppe (PBS, Viscom, Comedia, MBA, ZBSL) besteht. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) sichert die Projektleitung.</p> <p>Ein nationales Qualifikationsprofil für die Fachrichtung Druckausrüstung liegt vor, ebenso das Ablaufschema des Validierungsprozesses und ein Terminplan sowie eine Gebührenregelung.</p> <p>Das Verfahren ist im März 2008 mit einer Information für potentielle Teilnehmende gestartet. Nach einer intensiven Beratungsphase konnte der Bilanzierungsprozess mit acht Teilnehmenden Anfang Mai begonnen werden. Die Teilnehmenden kommen aus sechs Kantonen (BE, BL, FR, SG, TG, ZH). Ein neunter Teilnehmer ist später, nach einer sprachlichen Vorbereitung, in das Verfahren aufgenommen worden. Vier Dossiers wurden Mitte März 2009 für die Beurteilung eingereicht, die übrigen vier sind noch in Bearbeitung. Eine interkantonale Gruppe von Expertinnen und Experten wurden im Oktober und November 2008 vom EHB in Zusammenarbeit mit OdA und Kanton auf ihre Aufgabe vorbereitet. Die ersten formalen Abschlüsse können ab</p>

	Juli 2009 abgegeben werden (Nach der Abgabe der ersten auf regulärem Weg erworbenen EFZ in diesem neuen Beruf).
<b>Fokus</b>	Die Co-Projektleitung versteht das Pilotprojekt als ein innovatives Kooperationsprojekt von nationaler Bedeutung:
<b>Selbstverständnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frühzeitige Zusammenarbeit mit der nationalen OdA, die nicht Mitglied der BBT-Pilotgruppe zur Erarbeitung von Qualifikationsprofilen ist;</li> </ul>
<b>Interpretation des Auftrags</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interkantonale Zusammenarbeit mit Kantonen, die Berufsschulen im Berufsfeld unterhalten;</li> <li>- Zusammenarbeit innerhalb des Kantons über die Sprachgrenze hinweg. Anmerkung: Dieser Teil ist nicht gelungen, da für Printmedienverarbeitende Fachrichtung Druckausrüstung im frankophonen Raum seitens der Arbeitgeber kein Bedarf besteht. Bedarf besteht bei diesen für die Fachrichtung Versandtechnologie. Das weitere Vorgehen ist noch offen.</li> <li>- Koordination mit der Westschweiz durch die CRFP (Arbeitsgruppe validation des acquis de la CIIP)</li> </ul> <p>Da es sich beim Druckausrüster um einen neuen Beruf handelt, kann das EFZ die Übernahme von neuen Funktionen im Betrieb ermöglichen und Grundlagen für spätere Weiterbildung schaffen. (Infoblatt)</p>
<b>Bedarf Nachfrage</b>	<p>Die OdA hat kommuniziert, dass Bedarf besteht für ein Validierungsverfahren für den Fachbereich Druckausrüstung.</p> <p>Hinweise auf die Branche (2006):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebe (Beschäftigte): Printmedienverarbeitung 234 (2'210), Druck 1835 (24'620)</li> <li>- 59 Lehrlinge in der Fachrichtung Druckausrüstung (ganze Branche visuelle Kommunikation: 523 Lehrlinge)</li> </ul>
<b>Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern (MBA), (Abteilung Betriebliche Bildung {ABB}, Abteilung Weiterbildung {AWB} Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung {BSL})</li> <li>▪ Paritätische Berufsbildungsstelle für visuelle Kommunikation (=nationale OdA) mit Trägerverbänden Viscom (Arbeitgeber), Comedia und Syna (Arbeitnehmer)</li> <li>▪ Interkantonale Oberexperten und Expert/innen</li> <li>▪ Kantone</li> <li>▪ CRFP</li> <li>▪ Schule für Gestaltung Bern (SFGB) und ,Gewerblich industrielle Berufsfachschule Bern (GIBB), Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern (BFF)</li> </ul>

ZIELGRUPPE	
<b>Anvisierte Zielgruppe</b>	<p>(aus dem Informationsblatt an Pilot-Interessierte)</p> <p>Mitarbeitende in Buchbindereien und Druckereien ohne Berufsabschluss im Fachbereich Druckausrüstung.</p> <p>"...langjährige und wertvolle Mitarbeitende, die sich für eine berufliche Qualifizierung eignen..." (Hinweis an Vorgesetzte in Buchbindereien und Druckereien)</p>
<b>Zulassungsvoraussetzungen für Teilnehmende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mindestens 5 Jahre Berufstätigkeit in einer Buchbinderei oder Druckerei mit Druckausrüstung;</li> <li>▪ Gute Kenntnisse und praktische Erfahrung auf der Schneid- und Falzmaschine</li> <li>▪ Empfehlung: genügend schriftliche Sprachkenntnisse, Sprachniveau B1 gemäss Europäischen Sprachenportfolio. Interessierte konnten kostenlos eine Sprachstandsanalyse machen lassen. Ein potentieller Teilnehmer hat berufsbezogene Sprachkurse besucht und ist anschliessend ins Verfahren eingestiegen.</li> </ul>
<b>Abweichung zum Leitfaden</b>	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Die Bedingung, eine Anstellung in einer Buchbinderei oder Druckerei zu haben, würde den Vorgaben des nationalen Leitfadens und den Auflagen des BBT widersprechen (Fertigstellung vom 19.03.2007, Auflage VII.). Nach Auskunft der Projektleitung ist die 'Anstellung' in einer Ausschreibung deshalb erwähnt worden, weil diese sich speziell an Arbeitgeber gerichtet hatte, deren Unterstützung im Validierungsverfahren als notwendig erachtet wird.</i></p> <p><i>Anmerkung: In den Folgeprojekten wird keine einsprechende Auflage mehr gemacht. Hingegen empfiehlt die Projektleitung potentiellen Teilnehmenden mit Sprachkenntnissen, welche vermuten lassen, dass sie im Dossier ihre Kompetenzen nicht genügend darlegen können, eine Sprachstandsanalyse zu machen.</i></p>

ZIELE	
<b>Anvisierte Ziele</b>	<p>In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b>*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb des EFZ</li> <li>• bessere berufliche Qualifikation</li> <li>• Lehrlinge ausbilden können</li> <li>• Zugang zu einer Höheren Berufsbildung erhalten</li> <li>• Förderung der beruflichen Mobilität</li> <li>• Eingliederung in den Arbeitsmarkt</li> <li>• Erleichterung bei der Laufbahngestaltung</li> </ul> <p>In Bezug auf das <b>MBA</b> des Kanton Bern und die <b>PBS</b>:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erprobung des Verfahrens zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen für Personen im Druckgewerbe, Erprobung des vorgesehenen Vorgehens für die Validierung der Allgemeinbildung<sup>9</sup> sowie des Vorgehens, Bildung nachzuholen in einem „kleinen“ Beruf (ergänzende Bildung)</li> <li>• Anerkennung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie für das Verfahren. Durchführung von vier Pilotprojekten zur Erprobung und Optimierung des Verfahrens als Vorbereitung auf die generelle Anerkennung des Verfahrens durch das BBT.</li> <li>• Förderung des lebenslangen Lernens</li> </ul> <p>Für das <b>nationale Projekt VA</b>: Einführung des aQV in einem neuen Beruf als strategisch positionierter Beitrag an das nationale Projekt.</p> <p>Für die <b>Betriebe*</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bessere berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden</li> <li>- Erhöhung der Mobilität am Arbeitsplatz</li> <li>- Erfahrene Berufsleute mit entsprechendem neuen EFZ</li> <li>- eine auf die betriebliche Bildung basierende, praxisbezogene Weiterbildung</li> <li>- Möglichkeit zum Einsatz als Berufsbildner/in</li> </ul> <p>(* Quelle: Präsentation M. Storchenegger, PBS, 2.10.07)</p>
--	--

PROZESSE	(Quelle: MBA, Prozess Validierung von Bildungsleistungen)
<b>Phase 1</b> <b>Information und Beratung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information und Beratung: ZBSL / OP (Orientation Professionnelle für den frankophonen Kantonsteil)</li> <li>• Anmeldung: MBA/ZBSL</li> <li>• Es bestehen ein 'Formular Prozessbegleitung' für jede teilnehmende Person sowie eine Übersichtsliste für alle Teilnehmenden (beide Instrumente sind für die Begleitung der Teilnehmenden über das ganze Verfahren angelegt).</li> </ul>
<b>Phase 2</b> <b>Bilanzierung</b>  <b>Abweichung zum Leit-</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufnahme ins Verfahren: MBA</li> <li>• Bilanzierungsprozess: ZBSL (auch für die Romands), Es können Aufträge an Dritte erteilt werden</li> <li>• Datensammlung: ZBSL (Statistik Ratsuchende, Eingeschriebene)</li> </ul> <p><i>Bis jetzt besteht keine schriftliche Information zur selbständigen Zusammenstellung des Dossiers. Diese wird auf der Basis der Erfah-</i></p>

<sup>9</sup> Siehe Bemerkung zur Allgemeinbildung S 4

<b>faden</b>	rungen in den Piloten später erarbeitet.
<b>Phase 3</b> <b>Beurteilung</b>	<p>Die Beurteilung erfolgt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfung des Dossiers durch externe Experten/innen des Berufes (2) und der Allgemeinbildung (1)</li> <li>▪ Gespräch mit Kandidat/in oder Arbeitsplatzbesuch</li> <li>▪ Beurteilungsbericht nach der Präsentation in der berufsspezifischen Begleitgruppe mit deren Empfehlung ans MBA</li> </ul>
<b>Formell zu erwerbende Kompetenzen</b>	<p>Qualifikationsprofil der PBS liegt vor. Die OdA will das Qualifikationsprofil zuerst erproben und bei Bedarf anpassen. Dann erst wird sie es beim BBT zur Genehmigung einreichen.</p> <p>Anmerkung: Auf Grund der bisherigen Erfahrungen wird die OdA die Bestehensregeln vermutlich anpassen</p>
<b>Allgemeinbildung</b>	<p>Die bernische Projektleitung vertritt die Ansicht nur soviel nachzulernen, wie für eine überzeugende Berufsausübung notwendig ist.</p> <p>(Quelle: <i>Schlussbericht zum Vorprojekt</i>)</p> <p>Anmerkung: Das ursprünglich vorgesehene Verfahren nach dem Genfer Modell zur Validierung der Allgemeinbildung wurde mit Allgemeinbildungsexperten von GIBB und BFF vereinfacht. Grundlage für die Überprüfung bildet das Dossier. Daneben dokumentieren die Kandidierenden in drei Bereichen ihr Alltagswissen zur Bewältigung des Alltags (→ Allgemeinwissen)</p>
<b>Ergänzende Bildung</b>	<p>Fehlenden Kompetenzgruppen im praktischen Bereich werden in Praktika, bei einem Arbeitsplatzwechsel oder in anderer geeigneter Form nachgelernt. Die ergänzende Bildung wird mittels einer Prüfung respektive Überprüfung analog derjenigen der Lernenden mit Lehrvertrag abgeschlossen.</p> <p>Im Beurteilungsbericht geben die Expertinnen und Experten Empfehlungen ab, wie fehlende Handlungskompetenzen nachgelernt werden könnten. Das MBA sorgt dafür, dass die ergänzende Bildung geplant wird, erteilt entsprechende Aufträge und finanziert die Planung sowie die Durchführung.</p> <p>Die OdA beschafft oder baut Praktikaplätze oder Module zur Erlangung fehlender Kenntnisse auf. (Diese Aussage gilt für die 'kleinen Berufe')</p> <p>Die ZBSL sorgt für die Prozessbegleitung</p> <p>(Quelle: <i>Schlussbericht zum Vorprojekt</i>)</p> <p>Die Art und der tatsächliche Umfang des Bedarfs an ergänzender Bildung sind zum Zeitpunkt der Verfassung des vorliegenden Berichts noch schwer abzuschätzen. Die Projektleitung geht davon aus, dass pragmatische, individuelle Lösungen genügen und solche auch gefun-</p>

	den werden.
<b>Phase 4a</b> <b>Anrechnung</b> <b>(Teilzertifizierung)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lernleistungsbestätigung durch das MBA (Beschwerdefähige Verfügung)</li> <li>▪ Ev. ergänzende Bildung notwendig: ODA, Berufsfachschulen; (Teilprüfungen: Experten)</li> </ul>
<b>Phase 4b</b> <b>Zertifizierung</b>	Durch das MBA (beschwerdefähige Verfügung)

RESSOURCEN																															
<b>Kosten des Verfahrens</b>	Die Entwicklungskosten des Verfahrens, inkl. Instrumente und Materialien, soweit absehbar (Schätzungen 2007):																														
<b>Entwicklungskosten</b>  <i>(Quelle: Schlussbericht zum Vorprojekt)</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Phase</th> <th>Gegenstand / Bemerkungen</th> <th>MBA-intern</th> <th colspan="2">Kosten in CHF</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Phase 1 Information und Beratung</td> <td>Infobroschüre d / f PP-Präsentation d / f Information Internet d / f Leitfaden für Infovermittelnde Personalkosten für die Entwicklung der Materialien Administration</td> <td></td> <td>5'000 5'400 350 1'600 19'000 450</td> <td>31'800</td> </tr> <tr> <td>Phase 2 Bilanzierung</td> <td>Feinkonzept Kompetenzenbilanz inkl. Layout Schulung der Berufsberater/innen für das Verfahren Administration</td> <td></td> <td>7'200 7'000 500</td> <td>14'700</td> </tr> <tr> <td>Phase 3 Beurteilung</td> <td>Bestehensregeln/Qualifikationsprofil sind Sache der OdA.</td> <td>Begleitung MBA 3 Tage</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Phase 4a Anrechnung</td> <td>Planung der Lernleistungsbestätigung, Festlegen der Abläufe und interne Information der Beschwerdestelle</td> <td>4 – 5 AT</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nachholbildung</td> <td>Planung erfolgt berufsspezifisch mit den OdA &amp; Berufsfachschulen. Planungs-/Vorbereitungskosten von 5'000 – 25'000 Fr. je nach Berufsgrösse</td> <td>Aufträge erteilen und besprechen 6 AT</td> <td></td> <td>5000 - 25'000 pro Berufsgruppe</td> </tr> </tbody> </table>	Phase	Gegenstand / Bemerkungen	MBA-intern	Kosten in CHF		Phase 1 Information und Beratung	Infobroschüre d / f PP-Präsentation d / f Information Internet d / f Leitfaden für Infovermittelnde Personalkosten für die Entwicklung der Materialien Administration		5'000 5'400 350 1'600 19'000 450	31'800	Phase 2 Bilanzierung	Feinkonzept Kompetenzenbilanz inkl. Layout Schulung der Berufsberater/innen für das Verfahren Administration		7'200 7'000 500	14'700	Phase 3 Beurteilung	Bestehensregeln/Qualifikationsprofil sind Sache der OdA.	Begleitung MBA 3 Tage			Phase 4a Anrechnung	Planung der Lernleistungsbestätigung, Festlegen der Abläufe und interne Information der Beschwerdestelle	4 – 5 AT			Nachholbildung	Planung erfolgt berufsspezifisch mit den OdA & Berufsfachschulen. Planungs-/Vorbereitungskosten von 5'000 – 25'000 Fr. je nach Berufsgrösse	Aufträge erteilen und besprechen 6 AT		5000 - 25'000 pro Berufsgruppe
Phase	Gegenstand / Bemerkungen	MBA-intern	Kosten in CHF																												
Phase 1 Information und Beratung	Infobroschüre d / f PP-Präsentation d / f Information Internet d / f Leitfaden für Infovermittelnde Personalkosten für die Entwicklung der Materialien Administration		5'000 5'400 350 1'600 19'000 450	31'800																											
Phase 2 Bilanzierung	Feinkonzept Kompetenzenbilanz inkl. Layout Schulung der Berufsberater/innen für das Verfahren Administration		7'200 7'000 500	14'700																											
Phase 3 Beurteilung	Bestehensregeln/Qualifikationsprofil sind Sache der OdA.	Begleitung MBA 3 Tage																													
Phase 4a Anrechnung	Planung der Lernleistungsbestätigung, Festlegen der Abläufe und interne Information der Beschwerdestelle	4 – 5 AT																													
Nachholbildung	Planung erfolgt berufsspezifisch mit den OdA & Berufsfachschulen. Planungs-/Vorbereitungskosten von 5'000 – 25'000 Fr. je nach Berufsgrösse	Aufträge erteilen und besprechen 6 AT		5000 - 25'000 pro Berufsgruppe																											

	Phase 4b Zertifiz.	Planung	1 AT																																										
	Prozessbegltn	keine Vorbereitungs- und Planungskosten zu erwarten																																											
AT = Arbeitstage																																													
Die Entwicklungskosten wurden unterschätzt. Es zeigt sich, dass die enge Zusammenarbeit mit der Oda sehr aufwendig ist, jedoch viel Akzeptanz bringt.																																													
<b>Kosten des Verfahrens</b>  <b>Betriebskosten</b>  <i>(Quelle: Schlussbericht zum Vorprojekt)</i>	<p>Berechnung der Kosten der Pilotprojekte 2007 bis 2009 (geschätzte Zahlen, abgestützt auf die Erfahrungen anderer Kantone. Zahlen für ein Pilotprojekt)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Gegenstand</th> <th>MBA-intern</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pilotprojektleitung inkl. Sozialleistungen</td> <td></td> <td>8'300</td> <td>75'000</td> <td>33'000</td> </tr> <tr> <td>Sekretariat</td> <td>10-25 Arbeitstage/J.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gesamtprojektleitung</td> <td>20-30 Arbeitstage/J.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Übersetzungen extern</td> <td></td> <td></td> <td>6'000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 Projekt</td> <td></td> <td>1'700</td> <td>45'000</td> <td>22'000</td> </tr> <tr> <td>Bernische Evaluation</td> <td></td> <td></td> <td>6'000</td> <td>7'000</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>10'000</td> <td>132'000</td> <td>62'000</td> </tr> </tbody> </table>					Gegenstand	MBA-intern	2007	2008	2009	Pilotprojektleitung inkl. Sozialleistungen		8'300	75'000	33'000	Sekretariat	10-25 Arbeitstage/J.				Gesamtprojektleitung	20-30 Arbeitstage/J.				Übersetzungen extern			6'000		1 Projekt		1'700	45'000	22'000	Bernische Evaluation			6'000	7'000	Total		10'000	132'000	62'000
Gegenstand	MBA-intern	2007	2008	2009																																									
Pilotprojektleitung inkl. Sozialleistungen		8'300	75'000	33'000																																									
Sekretariat	10-25 Arbeitstage/J.																																												
Gesamtprojektleitung	20-30 Arbeitstage/J.																																												
Übersetzungen extern			6'000																																										
1 Projekt		1'700	45'000	22'000																																									
Bernische Evaluation			6'000	7'000																																									
Total		10'000	132'000	62'000																																									
<p><i>Anmerkung:</i> Die bisherigen Kosten, vor allem die Entwicklungskosten für die Materialien, aber auch die Begleitkosten, fallen wesentlich höher als veranschlagt aus. Ein Grund ist sicher, dass der Aufbau des Verfahrens in sehr engem Kontakt mit der OdA, inklusive Chefexperten erfolgte. Auch der Aufwand für die Bilanzierung wurde unterschätzt.</p>																																													
<b>Gebühren für die Teilnehmenden</b>  <i>(Quelle: Gebühren Validierung Printmedienverarbeiter/in Fachrichtung Druckausrüstung, MBA)</i>	<p>Die Gebühren sind in Artikel 47 der Verordnung über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung vom 14. Juni 2005 geregelt (<i>Quelle: BerV; BSG 435.11</i>).</p> <p>Für die Teilnehmenden werden differenziert berechnet :</p> <p>(a) für Kandidatinnen und Kandidaten mit Wohnsitz im Kanton Bern, welche noch nicht über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen: kostenlos;</p> <p>(b) für jene mit EFZ und Wohnsitz im Kanton Bern maximal 4'566</p> <p>(c) Für Personen ausserhalb des Kanton Bern betragen die Gebühren maximal 9'360: Die Höhe hängt davon ab, wie viel ergänzende Bildung besucht wird. Die Wohnsitzkantone der Teilnehmenden wurden schriftlich angefragt, ob sie sich an den Kosten der Teilnehmenden beteiligen werden. Für vier angemeldete Teilnehmende lehnte der Wohnsitzkanton eine Beteiligung ab, da die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen noch nicht vorliegen. Der Kanton Bern hat für diese Teilnehmenden die Gebühren im Pilotprojekt reduziert.</p>																																												

<b>Experten/innen</b>	Eine Ausbildung der Experten/innen in einem Einführungs- und Vertiefungsmodul durch das EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) wurde im Jahr 2008 durchgeführt. Das Interesse der Expert/innen war sehr gross. Am ersten Tag ging es um die Information über das Verfahren. 14 Personen nahmen daran teil. Am zweiten Kurstag wurde die Beurteilung der Dossiers an konkreten Beispielen geprobt und die 7 Teilnehmenden <sup>10</sup> machten sich mit dem Beurteilungsbericht vertraut. Die ersten Dossiers wurden für die Beurteilung abgegeben. Die Beurteilung findet zurzeit statt (Frühjahr/Sommer 2009).																	
Schulung																		
Zeitbedarf																		
Kosten	<b>Experten-Kosten:</b> Zum Gesamtaufwand der Expert/innen liegen noch keine Angaben vor.																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tätigkeit</th> <th>Anzahl Experten</th> <th>Zeitbedarf Std.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dossierprüfung (Std. pro Dossier)</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Expertengespräch</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Arbeitsplatzbesuch, fakultativ)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Tätigkeit	Anzahl Experten	Zeitbedarf Std.	Dossierprüfung (Std. pro Dossier)	3		Expertengespräch			(Arbeitsplatzbesuch, fakultativ)			<b>Total</b>		
Tätigkeit	Anzahl Experten	Zeitbedarf Std.																
Dossierprüfung (Std. pro Dossier)	3																	
Expertengespräch																		
(Arbeitsplatzbesuch, fakultativ)																		
<b>Total</b>																		

<b>ZUSAMMENARBEIT</b>	
<b>Zusammenarbeit mit andern Kantonen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vom Kanton Bern durchgeführtes überkantonales Pilotprojekt mit Teilnehmenden aus sechs Kantonen</li> <li>- Koordinationsgruppe VdA D-CH<sup>11</sup></li> <li>- Unter der Leitung des Kanton Bern</li> <li>- In der Vorbereitungsphase viele Kontakte zu anderen Kantonen und mit allen deutschsprachigen Prüfungskreisen</li> </ul>
<b>Zusammenarbeit mit der OdA</b>	Mitbeteiligung der PBS (Viscom, Comedia, Syna) bei der Erstellung des Qualifikationsprofils und weiteren Aktivitäten (Information...). Das gesamte Verfahren wurde in sehr enger Kooperation mit der OdA entwickelt und aufgebaut.
<b>Regionale OdA</b>	Fokus auf die nationale OdA (keine kantonale OdA)
<b>EVALUATION</b>	
	Eine interne und externe Evaluation und das Projekt-Monitoring des Pilotprojekts (resp. aller vier Pilotprojekte) sind aufgegelistet. Entsprechende Instrumente wurden entwickelt. Ein erster Zwischenbericht der externen Evaluator/innen zum Projekt Druckausrüstung liegt vor.*

<sup>10</sup> Die bernische Projektleitung hatte gefordert, dass am zweiten Schulungstag nur diejenigen Expert/innen teilnehmen, die voraussichtlich bei der Dossierbeurteilung zum Einsatz kommen werden.

<sup>11</sup> Die Koordinationsgruppe VdA D-CH tagte im Auftrag der SBBK am 1. Oktober 2008 erstmals. Vorbereitungssitzungen fanden vorgängig im März und Juni statt. Gründungskantone sind BE, ZG und ZH.

	<p>*Ryter E./Barben M-L., <i>Evaluation des Projektes Validierung von Bildungsleistungen im Kanton Bern: Feedback aufgrund der Interviews im Herbst 2008, Bern, im Januar 2009</i></p> <p>Die Evaluation des Pilotprojekts Druckausrüstung soll Mitte 2009 stattfinden.</p>
--	---

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Allgemeine Bemerkungen

Das Vorprojekt 2006/07<sup>12</sup> zeigt einen reflektierten Umgang des mit dem Dossier der Validierung betrauten Teams mit dem nationalen Leitfaden, den es als eine nützliche Richtlinie betrachtet, dessen Entwicklung es aufmerksam verfolgt und den es bei der Erarbeitung des eigenen Validierungsprozesses nachvollzieht.

Vier Pilotprojekte sind nun bewilligt. Sie sind alle erfreulich angelaufen. Anspruchsvoll ist die Zusammenarbeit mit den verschiedenen OdA, welche vor allem in den neuen Projekten sehr hohe und unterschiedliche Erwartungen an die kantonale Projektleitung haben. Die Rollenklärung ist anspruchsvoll und fordert eine hohe Selbstreflexionsfähigkeit aller Parteien. Die zeitlichen Ressourcen sind knapp bemessen.

Die Evaluation der Pilotprojekte ist in die Terminplanung aufgenommen, sie figuriert in der Prioritätenliste eher als Stieffkind. Dies nicht etwa, weil die Einsicht in die Notwendigkeit nicht besteht (s. oben).

### Adäquanz

Seitens der Arbeitgeber wurde klar ein Bedarf deklariert. Das Interesse an den Informationsveranstaltungen war recht gross. Trotzdem haben nur 8 Personen den Bilanzierungsprozess in Angriff genommen. Einige Interessierte haben sich kurzfristig wegen anderer Verpflichtungen oder beruflicher Belastung zurück gezogen, ein Kandidat hat auf Grund wenig gefestigter Sprachkenntnisse in der Zwischenzeit deutsch gelernt und beginnt nun den Prozess in einer Einzelberatung.

Die Planung des Verfahrens und die bisher gemachten Umsetzungsschritte zeugen von einer realistischen und konsequenter Vorgehensweise, bei der die Schlüsselakteure frühzeitig einbezogen worden sind. Dies zahlt sich in einer hohen Akzeptanz des Pilotprojekts bei den Partnern der nationalen OdA aus, die dafür Verantwortung übernehmen. Sie haben das Qualifikationsprofil nach den Vorgaben des nationalen Projekts erarbeitet.

Die personellen Ressourcen – eine erfahrene und breit abgestützte Projektleitung – und die finanziellen Mittel sind vorhanden.

Die Planungsphase verlief in der Form eines Vorprojekts und zeichnet sich dadurch aus, dass die Erfahrungen aus dem nationalen Projekt VA und jene aus Kantonen (GE, VS, ZH) verwertet worden sind.

<sup>12</sup> Es diente insbesondere dazu, das Wissen über die Validierung von Bildungsleistungen zu erwerben und in der Erziehungsdirektion des Kantons Bern zu verankern sowie ein kantonales Verfahren nach den nationalen Leitlinien zu entwickeln.

Legt man als Referenz für die Beurteilung der Adäquanz den nationalen Leitfaden zugrunde, so ist festzustellen, dass das geplante Validierungsverfahren diesem weitgehend entspricht. Bereiche, die es im Auge zu behalten gilt:

- Das Validierungsverfahren muss prinzipiell allen Interessierten offen stehen, nicht nur jenen, die in einem Betrieb arbeiten und von einem/einer Vorgesetzten als dafür geeignet betrachtet werden.

Zu diesem Punkt macht die Projektleitung darauf aufmerksam, dass es in der Praxis wenig Sinn mache, Kandidierende in ein Verfahren aufzunehmen, deren Erfolgsschancen<sup>13</sup> kaum gegeben wären. Aufgrund des Aufwandes aller Beteiligten und der Unzufriedenheit nach einem Misserfolg, müssten die Verfahren schon in der ersten Phase über einen Mechanismus zur Rückweisung verfügen.<sup>14</sup> Die üE ist der Ansicht, dass dieser Aspekt im Hinblick auf die Institutionalisierung der VA weiter bearbeitet werden muss.

- Das Dossier mit der Kompetenzenbilanz (Phase 2 Bilanzierung) kann auch ausserhalb des ZBSL direkt von den Kandidaten/innen selber erstellt werden. Dafür müsste eine schriftliche Handreichung vorliegen.
- Das Gespräch der Experten/innen mit den Kandidaten/innen in der Beurteilungsphase wird im nationalen Leitfaden als notwendig erachtet.

## Effektivität

Die beiden ersten Validierungsphasen sind wie geplant durchgeführt worden. Vier (von acht) Dossiers liegen den Expert/innen zur Evaluation vor. Die üE geht davon aus, dass die Ziele der Beteiligten (s. oben unter 'Ziele') wie folgt erreicht werden:

Der Grad der Zielerreichung der Teilnehmenden (Erwerb des EFZ, bessere berufliche Qualifikation etc.) liegt in der Verantwortung der Teilnehmenden. Wie viele der neun Kandidat/innen das EFZ erhalten werden, kann zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts nicht gesagt werden. Es gibt bisher keine Hinweise darauf, dass das Verfahren selber, resp. andere externe Einflüsse, einen zu positiven/negativen Einfluss auf diese Zielerreichung hätten.

Das MBA des Kantons Bern und die PBS werden das Ziel der Erprobung des Verfahrens im Jahr 2009 erreichen. Es ist sehr wahrscheinlich, dass das Verfahren anschliessend die Anerkennung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie erhält. Eine Aussage darüber, welchen Beitrag zur Förderung des lebenslangen Lernens geleistet werden wird, ist zurzeit unmöglich.

Das Ziel des nationalen Projekts VA (Einführung der VA in einem neuen Beruf) wird erreicht.

Die Ziele der Betriebe (berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden, Erhöhung der Mobilität am Arbeitsplatz, etc.) sind an die Zielerreichung der Teilnehmenden gekoppelt (s. oben).

## Effizienz

Die Planungsphase verlief in der Form eines Vorprojekts und zeichnet sich dadurch aus, dass die Erfahrungen aus dem nationalen Projekt VA und jene aus Kantonen (GE, VS,

<sup>13</sup> Zum Beispiel wegen einer sehr geringen Selbständigkeit und/oder ungenügender Sprachkenntnisse.

<sup>14</sup> Zum Beispiel indem die Zulassung zum Verfahren in der Form einer beschwerdefähigen Verfügung erfolgt? oder durch eine Kostenübernahme bei einem vorzeitigen Abbruch aufgrund vorgängig bei dem/der Kandidat/in festgestellten Defizite?

ZH) verwertet worden sind. Eine aussagekräftige Kostenübersicht liegt zurzeit nicht vor. Die Projektleitung beobachtet, dass die im Vorprojekt budgetierten Kosten stark überschritten werden. Sie führt dies zu einem grossen Anteil auf die sehr enge Zusammenarbeit mit der OdA zurück. Diese Zusammenarbeit beeinflusst allerdings die Qualität und insbesondere die Akzeptanz des Verfahrens bei der OdA und den Betrieben in positivem Sinn.

### Relevanz

Dazu gibt es noch keine genügenden Erfahrungen. Die *üE* nimmt an, dass sich für diese 'kleine Fachrichtung' der Bedarf an Validierung von Bildungsleistungen auch zukünftig in Grenzen halten wird. Das Pilotprojekt ist relevant zur Erprobung des Verfahrens und für die Zusammenarbeit zwischen dem Kanton und der OdA. Ist es auch relevant im Hinblick auf die reelle Nachfrage bei der Zielgruppe?

### Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vorherhein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten die Chancen der Verfahren, nachhaltig zu werden, mit Hilfe von fünf Faktoren:

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage/Bedarfsorientierung</i>	Die Nachfrage ist nicht gründlich erhoben worden. Das Pilotprojekt geht aufgrund von Aussagen aus dem Berufsfeld davon aus, dass sie gegeben ist. Das Interesse am Pilotprojekt ist eher gering (neun Teilnehmende aus sechs Kantonen; 25 Teilnehmende waren bewilligt).
<i>Politische Legitimität</i>	Das Pilotprojekt Druckausrüstung ist vom nationalen Projekt VA bewilligt und wird finanziell unterstützt.
<i>Akzeptanz</i>	Die PBS und ihre Trägervereinigungen unterstützen das Verfahren. Das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln dafür wurden erarbeitet.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Das Verfahren befindet sich in der Erprobung.
<i>Finanzierung</i>	Ein Finanzierungsschema für die Pilotprojekte besteht. Die Finanzierung der Personalkosten wird vom Kanton und der PBS getragen. Die Kantone mit am Pilotprojekt Teilnehmenden beteiligen sich zum Teil an den Validierungskosten. Für die Teilnehmenden besteht eine nach Situation differenzierte Lösung. Das BBT gewährt Beiträge an die Kosten der Projektleitung und der Koordination zwischen den Kantonen.

Mit zwei noch eher schwachen Faktoren (geringe Nachfrage; noch keine umfassende Erfahrung mit dem Verfahren) und zwei positiven (Unterstützung durch das BBT und die

nationale OdA) sowie einem noch etwas ungewissen Faktor was die Finanzierung durch die Kantone und der Institutionalisierung des Verfahrens betrifft, kann über die Chance der Nachhaltigkeit des Verfahrens noch keine eindeutige Aussage gemacht werden.

## Gute Praktiken

In der Vorbereitungsphase:

- Die Durchführung eines Vorprojekts, das als Lernprojekt konzipiert worden ist.
- Die enge Zusammenarbeit mit der PBS, die Widerstände abbaut und zu einer geteilten 'Ownership' führt. Die Zusammenarbeit hat sich auf die Erstellung des Qualifikationsprofils bezogen, indem die OdA die fachlichen Vorgaben entwickelte und die ZBSL zur erwachsenengerechten und validierungskonformen Aufarbeitung beitragt.
- Einbezug der Regionalgruppe der Westschweiz (CLPO) und die interkantonale Koordination unter den Deutschschweizer Kantonen<sup>15</sup>.

Für die Dossiererstellung:

- Die Übersetzung der beruflichen Handlungskompetenzen in konkrete Aufträge an die Kandidat/innen hilft diesen die Erwartungen, die an ein gutes Dossier gestellt werden, zu erfassen.
- Für die Allgemeinbildung entsprechen differenzierte Lösungen am ehesten dem tatsächlichen Bedarf an Handlungskompetenz in den verschiedenen Berufsfeldern: Im Druckbereich liegt dieser anders als, zum Beispiel, in kaufmännischen Berufen oder bei den Detailhandelsfachleuten.

<sup>15</sup> siehe Mandat der Koordinationsgruppe VdA D-CH (Oktober 2008); die Gruppe untersteht der SBBK.

# FAGE-NACHHOLBILDUNG

## ZBK ZENTRAL SCHWEIZ

### 1 Analyse

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p>Das Projekt ging im 2007 in eine zweite Phase. Das BBT bewilligte eine Fortführung. Die regionale OdA, die Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG, stimmte der Verlängerung zu. Im Folgeprojekt nahmen 60 Personen teil.</p> <p>Mit der obligatorischen Informationsveranstaltung vom 29.02.2009 wurde eine dritte Phase begonnen. Die Projektleitung rechnet dabei mit rund 140 neuen Kandidatinnen und Kandidaten. Bis Ende März 2009 waren schon 11 Tagesseminare mit jeweils ca. 12 Kandidaten/innen belegt.</p> <p>Bis auf weiteres sollen jeweils im Herbst und im Frühjahr 60 Kandidaten/innen aufgenommen werden. Herbst 09 und Frühling 2010 sind ausgebucht.</p>
<b>Fokus</b> <b>Selbstverständnis</b> <b>Interpretation des Auftrags</b>	<p>Das Verfahren will Personen mit entsprechender Vorbildung (Kurse, berufliche Erfahrung) dabei unterstützen, einen eidgenössisch anerkannten Abschluss zu erwerben. Das Ziel ist das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ Fachfrau / Fachmann Gesundheit.</p> <p>Organisatorisch ist das Verfahren in die Schule GIBZ integriert.</p>
	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Das Verfahren kombiniert die Validierung von Kompetenzen mit obligatorischen Kursbesuchen (mit Prüfung) und Prüfungen am Arbeitsplatz. Es kombiniert Schule, Elemente der klassischen Lehrabschlussprüfung und Validierung von Bildungsleistungen.</i></p> <p><i>Die vom nationalen Leitfaden vorgegebene Nähe zu den Verantwortungen der traditionellen Qualifikationsverfahren (vgl. Nationaler Leitfaden, Abschnitt 3.4.3.) wird hier noch verstärkt, indem das Verfahren in die Strukturen des Gewerblich-Industriellen Bildungszentrums integriert ist.</i></p>
<b>Begründung für das gewählte Berufsprofil</b>	<p>Mit der Übergabe der Berufe im Gesundheitswesen in die Verantwortung des BBT erhalten die Berufsschulen eine neue Aufgaben: Ausbildung im Gesundheitswesen. Die GIBZ will/kann da nicht abseits stehen.</p> <p>Die neue Grundausbildung FaGe führt dazu, dass ein Druck zum neuen</p>

<b>Bedarf</b>	Abschluss besteht, auch wenn die alten Berufsabschlüsse ihre Gültigkeit behalten. Den Personen mit altrechtlichen Ausbildungen will das Projekt Nachholbildung die Möglichkeit geben, mit dem EFZ ihre berufliche Identität und ihren beruflichen Status zu sichern.
<b>Nachfrage</b>	<p>Eine Bedarfserhebung fand nicht statt (abgesehen von verschiedenen mündlichen Umfragen).</p> <p>Für das Pilot-Projekt interessierten sich insgesamt über 140 Personen (63 davon wurden in das Projekt aufgenommen).</p> <p>Die Nachfrage bleibt hoch. An der Informationsveranstaltung vom 29.01.09 nahmen mehr als 200 Personen teil (darunter auch Arbeitgeber, Pflegdienstleistungen etc.). Über das Eingangsportal haben sich bereits neue Interessenten/innen für die Informationsveranstaltung Ende April 09 angemeldet.</p> <p>Die Arbeitgeber zeigen grosses Interesse an der Nachholbildung. Die regionale Organisation der Arbeit, die Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG unterstützt das Validierungsverfahren und wünscht die zügige Aufnahme und Abklärung von Kandidaten/innen.</p>
<b>Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentralschweizer Berufsbildungsämterkonferenz ZBK</li> <li>▪ Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug</li> <li>▪ Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG</li> </ul>

<b>ZIELGRUPPE</b>	
<b>Anvisierte Zielgruppe</b>	Das Verfahren richtet sich laut Broschüre an Personen mit Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld Pflege und Gesundheit oder einer Ausbildung wie: Grundkurse 1 u. 2 des SRK, Betagtenbetreuerin, Betriebssanitäterin, Hauspflegerin, Pflegeassistentin, Pflegehelferin, Spitalgehilfin.
<b>Zulassungsvoraussetzungen für Teilnehmende</b>	<p>Verlangt werden von den Kandidaten/innen, die sich zur Zeit in der Phase 2 mit der Dossiererstellung befinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 Jahre Berufserfahrung im Bereich Pflege und Betreuung bis zur Aufnahme in die ergänzende Bildung (EB) und 5 Jahre Berufspraxis bis Zulassung zum Qualifikationsverfahren;</li> <li>- eine Anstellung von mind. 60% für die Dauer der ergänzenden Bildung</li> <li>- „Stark empfohlener Besuch“ der obligatorischen Informationsveranstaltung</li> <li>- Obligatorischer Besuch des begleitenden Seminars zur Dossiererstellung</li> </ul> <p>Begründet wird die Voraussetzung einer beruflichen Teilzeit-Anstellung wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Damit die Nachholbildung ihr Ziel erreicht (EFZ), ist es wichtig, dass die Teilnehmenden in einem Umfeld stehen, das ihnen aktuelle Er-</li> </ul>

	<p>fahrungen vermitteln kann.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Kandidatinnen und Kandidaten wenden die in der ergänzenden Bildung erworbenen Handlungskompetenzen bei kranken Menschen an, bei Menschen also, die weniger autonom sind. Deshalb gilt in der Auffassung der Projektleitung im Gesundheitsbereich eine besondere Sorgfaltspflicht. Diese wird durch die 60%-Anstellung wahrgenommen und durch die Zuweisung fast aller Kandidaten/innen in das Ethik-Modul</li> <li>▪ Die Stellensuchende, die – als Beispiel – vor 10 Jahren einige Zeit in einem Pflegeheim gearbeitet hat, ist heute zu weit von der betrieblichen und beruflichen Realität weg; sie würde zu wenig aktuelle berufliche Kenntnisse mitbringen und müsste zu viel nachholen.</li> </ul>
<p><b>Abweichung zum Leitfaden</b></p>	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Die Bedingung, eine Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens zu haben, widerspricht Art. 32 BBG und den Vorgaben des nationalen Leitfadens (vgl. dazu auch das Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich).</i></p>

ZIELE	
<p><b>Geplante Ziele</b></p>	<p>In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erwerb des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachfrau / Fachmann Gesundheit</li> </ul> <p>In Bezug auf die <b>ZBK</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einrichtung eines Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen</li> </ul> <p>In Bezug auf die <b>GIBZ</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung der Grundlagen für ein Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen im Auftrag der ZBK</li> <li>▪ Durchführung eines Pilotprojektes</li> <li>▪ Erlangung der BBT-Anerkennung und Mitfinanzierung</li> </ul>

PROZESSE	
<p><b>Phase 1</b> <b>Information und Beratung</b></p>	<p>Die Kandidaten/innen melden sich über das Eingangsportal der Zentral-schweizerischen Berufsberatungen für eine obligatorische Informations-veranstaltung an (<a href="http://www.bildungsleistung.ch">www.bildungsleistung.ch</a>).</p> <p>Sie können sich von den kantonalen Berufsberatungsstellen beraten lassen. In den Beratungsgesprächen können die Kandidaten/innen in dem eingeschlagenen Weg bestätigt oder allenfalls auch auf einen anderen Weg hingewiesen werden.</p>

	Informiert wird auch via Internet und mit Hilfe der Broschüre.
<b>Phase 2</b> <b>Bilanzierung</b>	<p>Für die Erstellung des Dossiers entwickelte das GIBZ ein Webtool. Wer also seine Kompetenzen im Blick auf die geforderten FaGe-Kompetenzen erfassen will, muss das online tun.</p> <p>Nach Auskunft des Projektleiters hatten die Teilnehmenden anfänglich, in der ersten Projektphase, Angst vor dem Internet. Im Modul Qualifikation übt das GIBZ auch den Umgang mit dem Webtool mit den Teilnehmenden.</p> <p>Die Kompetenzenbilanz verläuft in den folgenden Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Kandidatin erstellt an einem Tagesseminar, das durch den Bildungsträger (GIBZ) ausgerichtet wird, das ganze Dossier (Nachweis des persönlichen und beruflichen Werdeganges).</li> <li>- Mit Unterstützung von Fachexperten des GIBZ erstellt die Kandidatin am Tagesseminar ihr ganzes Dossier (Profil/Werdegang, ABU-Dossier, Bilanz der beruflichen Kompetenzen und Ressourcenbilanz (Analyse, ob die in im Anforderungsprofil Allgemeinbildung formulierten Kompetenzen vorhanden sind und wie weit die von einer Fachangestellten Gesundheit verlangten Kompetenzen ausgebildet sind).</li> <li>- Die webtoolbasierte berufliche Selbsteinschätzung der Kandidatin wird mit der fachlichen Vorgesetzten oder der Pflegdienstleitung im Betrieb in einem Mitarbeitergespräch besprochen.</li> </ul> <p>Anfänglich arbeitete das Projekt mit einem gemäss CH-Q entwickelten Kompetenzenbilanz-Instrument. Dieses erwies sich jedoch als zu schwer für die Teilnehmenden, so dass die Projektleitung gezwungen war, ein einfacheres, besser auf das Niveau der Zielgruppe zugeschnittenes Instrument zu entwickeln.</p> <p>Als Wegleitung für die Kompetenzdiagnose dienen die Erläuterungen im Webtool selbst. Zudem werden die Teilnehmenden bei der Arbeit an der Kompetenzdiagnose im GIBZ von den Fachexperten/innen des GIBZ unterstützt.</p> <p>Am Tagesseminar wird zudem eine Gebrauchsanleitung abgegeben, die es den Kandidatinnen erlaubt, ihre Kompetenzen mit dem Webtool auch jederzeit Zuhause oder im Betrieb weiter analysieren zu können. Die Gebrauchsanleitung hilft den Kandidatinnen auch, den Webtoolausdruck (ca. 60 Seiten) richtig im Dossier ablegen zu können.</p>
<b>Qualifikationsprofil</b>	Die NHB FaGe in der zweiten und dritten Staffel arbeitet mit der jetzt noch gültigen Bildungsverordnung des SRK für FaGe und den auf dieser basierenden Reglementen. Ein Qualifikationsprofil wurde vom BBT und Oda Santé Suisse in Aussicht gestellt (für Anfang 2009). Dieses Qualifikationsprofil liegt jetzt vor.
<b>Formell zu erwerben-</b>	Das Modul Reflexion ist für alle Teilnehmenden obligatorisch.

de Kompetenzen	
<b>Phase 3</b> <b>Beurteilung</b>	<p>Die Kompetenzen der Kandidatin durchlaufen mehrere BeurteilungsfILTER:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beurteilung der Selbstbeurteilung der Kandidation durch die vorgesetzte Stelle im Betrieb (Fremdeinschätzung).</li> <li>- Prüfung von Kompetenzen durch den Praxis-Nachweis im Betrieb durch die Ausbildnerin im Betrieb: Die Kandidatin liefert einen Praxis-Kompetenznachweis. Die zuständige Ausbildnerin im Betrieb überprüft, ob die Kandidatin z.B. im Modul 4 Medizinaltechnik die geforderten Handlungen selbstständig ausführen kann und unterzeichnet den Praxisnachweis. Praxisprüfungen durch Ausbildnerin im Betrieb für die Module 1-4, 6-9 (Pflege, Betreuung, Lebensumfeld- u. Alltagsgestaltung, Medizinaltechnik, Administration und Logistik, Kommunikation Gesundheitsförderung u. Krankheitsverhütung). Für diesen Praxis-Kompetenznachweis werden die Betriebe mit Fr. 250.—pro Kandidatin entschädigt (die Art und Weise der Überprüfung ist Sache der Betriebe).</li> <li>- Beurteilung des ABU-Dossiers durch die ABU-Experten/innen des GIBZ auf die Anrechenbarkeit der allgemeinbildenden Module hin und Gespräch mit der Kandidatin.</li> <li>- Die Chefexpertin leitet das Dossier an die Prüfungsexpertinnen weiter. Die Experten/innen prüfen das Dossier und führen ein Gespräch mit der Kandidatin. Sie können je nachdem einen Arbeitsbesuch im Betrieb der Kandidatin durchführen.</li> <li>- Den Beurteilungsentscheid fällt die Chefexpertin.</li> </ul>
<b>Einbezug der Arbeitgeber</b> <b>Abweichung zum Leitfaden</b>	<p>Indem die Arbeitgeber ihre Beurteilung der Kompetenzen abgeben und die betrieblichen Ausbildner/innen Praxisnachweise durchführen, sind sie direkt in das Validierungsverfahren miteinbezogen.</p> <p>Der direkte Einbezug der Arbeitgeber/innen und der betrieblichen Ausbildner/innen in die Beurteilung der Kompetenzen bildet eine Besonderheit dieses Verfahrens.</p> <p>Die Arbeitgebereinschätzung dient u.a. dazu sicherzustellen, dass die (Selbst-) Dispensation vom Modul-Unterricht den bereits vorhandenen Kompetenzen entspricht.</p> <p>Die Zweit-Meinung durch die betriebliche Vorgesetzte werde, so der Projektleiter B. Wenger, von den Lernenden geschätzt. Sie bilde Gelegenheit für ein (klärendes) Gespräch zwischen der Kandidatin und ihrer vorgesetzten Stelle, fördere die Selbstkompetenz der Kandidaten/innen, erhöhe die Aussagekraft der Kompetenzdiagnose und lasse früh erkennen, ob eine Kandidatin sich über- oder unterschätzt.</p> <p>Mit dem Praxis-Kompetenznachweis werde das vermittelte Schulwissen akribisch auf seine Praxistauglichkeit geprüft (wie nirgends sonst in der ordentlichen Grundausbildung zur FaGe).</p> <p>B. Wenger begründet das mehrstufige Beurteilungsverfahren folgen-</p>

	<p>dermassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf diese Weise entstehen objektive Dossiers.</li> <li>- Das GIBZ will der Chefexpertin ein valables Dossier vorlegen.</li> </ul>
	<p><b>Kommentar üE</b></p> <p><i>Im nationalen Leitfaden sind die Arbeitgeber in erster Linie via OdA in das Verfahren involviert.</i></p> <p><i>In der klassischen Lehrabschlussprüfung führt die Berufsbildnerin/der Berufsbildner im Betrieb einen Bildungsbericht; der Lehrling führt je nach BiVo eine Lerndokumentation; der Arbeitgeber stellt nach Beendigung der Ausbildung ein Lehrzeugnis aus.</i></p> <p><i>Die FaGe-Nachholbildung führt Elemente der klassischen Lehre in das Validierungsverfahren ein.</i></p> <p><i>Die Kandidaten/inne werden der Zweit-Meinung der Arbeitgeber-Seite einen hohen Stellenwert einräumen; sie ist für sie mehr als die Begleitung durch eine neutrale Fachperson.</i></p>
<b>Ergänzende Bildung</b>	<p>Die ergänzende Bildung findet grundsätzlich im Gewerblich-industriellen Berufsbildungszentrum GIBZ statt.</p> <p>Es werden „Klassen“ gebildet (aufgrund der Anzahl der noch zu erwerbenden Kompetenzen); „Klassengrösse“: max. 23 „Lernende“.</p> <p>Modul 4 (Medizinaltechnik) höchstens 15 Lernende.</p>
<b>Allgemeinbildender Unterricht ABU</b>	<p>Die GIBZ hat für den ABU ein Webtool mit 5 Modulen entwickelt. Die ABU-Experten/innen entscheiden „sur dossier“, wem welche Module angerechnet werden können. Zusätzlich wird ein Gespräch geführt. Im Zweifelsfalle wird der Kandidat bzw. die Kandidatin zu einer Tagesvertiefungsarbeit zu gesellschaftlichen Themen mit anschliessender Präsentation und Gruppengespräch eingeladen.</p>
<b>Phase 4a</b> <b>Anrechnung</b> <b>(Teilzertifizierung)</b>	<p>Die zuständige Person im kantonalen Amt des Wohnortkantons anerkennt das Nachweisdossier mit einer Lernleistungsbestätigung und bestimmt die noch zu erbringenden Bildungsleistungen.</p>
<b>Phase 4b</b> <b>Zertifizierung</b>	<p>Die Chefexpertin sammelt die Prüfungsergebnisse aus der ergänzenden Bildung und leitet diese an die Prüfungsleitung des durchführenden Kantons weiter.</p> <p>Ausstellung des EFZ durch die Behörden des zuständigen Kantons</p>

## RESSOURCEN

### Kosten des Verfahrens

Kosten für die Entwicklung des Verfahrens und die Durchführung des Pilot-Projektes

Kostenart	Betrag in Fr.
Personalkosten	217'000
Administrationskosten	6'000
Betriebsmittel (Miete, EDV etc.)	19'000
Marketingkosten	10'200
Evaluation/Qualitätssicherung	18'000
<b>Total</b>	<b>285'800</b>

Quelle: Antrag an das BBT (Januar 06)

<b>Experten/innen</b>	<p>In dem Verfahren sind verschiedene Experten/innen involviert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die ABU-Experten/innen der GIBZ</li> <li>▪ die Chefexpertin und</li> <li>▪ die von der Chefexpertin ernannten 2 Prüfungsexpertinnen.</li> </ul> <p>Die Prüfungsexperten/innen wurden in ihre Rolle und Funktion eingeführt (gemeinsames Seminar mit Vertretern/innen der Kantone).</p> <p>Die Experten/innen (inkl. ABU-Experten/innen) besuchen entsprechende Kurse des EHB. Für das laufende Jahr 2009 hat die GIBZ 10 Expertenschulungsplätze über das kantonale Amt reservieren lassen. Die ABU-Experten erfahren zusätzlich eine GIBZ-interne Schulung durch den ABU-Chefexperten. Zur weiteren Qualitätssicherung entwickelt die Projektleitung Kriterienraster für Gespräch und Dossierbeurteilung.</p> <p>Wenn die betrieblichen Ausbildner/innen und die Fachexpertin des GIBZ das Dossier schon geprüft haben, so werden sich die Prüfungsexperten/innen – so könnte vermutet werden – in der Regel darauf abstützen. Sie nehmen jedoch – das zeigt die interne Auswertung – ihre Verantwortung wahr und prüfen die Empfehlungen genau.</p> <p>Die vom Projektleiter durchgeführte Auswertung hat ergeben, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ es zwischen den GIBZ-Empfehlungen und den Entscheiden der Chefexpertin 23 Abweichungen gab</li> <li>▪ eine Abweichung von einer Kandidatin mittels Rekurs an das Amt erwirkt wurde</li> <li>▪ 22 Abweichungen von der Chefexpertin verfügt wurden, und zwar immer zugunsten der Kandidatinnen.</li> </ul>															
<b>Gebühren für die Teilnehmenden</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Text</b></th> <th><b>Dauer</b></th> <th><b>Fr.</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Information und Beratung</td> <td></td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>Kurse am GIBZ</td> <td></td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>Bilanzierung (inkl. Tagesdossierseminar)</td> <td></td> <td><b>250.--</b></td> </tr> <tr> <td>Beurteilung: Expertise Dossier</td> <td></td> <td><b>250.--</b></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Text</b>	<b>Dauer</b>	<b>Fr.</b>	Information und Beratung		-----	Kurse am GIBZ		-----	Bilanzierung (inkl. Tagesdossierseminar)		<b>250.--</b>	Beurteilung: Expertise Dossier		<b>250.--</b>
<b>Text</b>	<b>Dauer</b>	<b>Fr.</b>														
Information und Beratung		-----														
Kurse am GIBZ		-----														
Bilanzierung (inkl. Tagesdossierseminar)		<b>250.--</b>														
Beurteilung: Expertise Dossier		<b>250.--</b>														

	<b>Gebühren minimal</b>	<b>500.--</b>
<p>Die Kurse am GIBZ sind kostenlos.</p> <p>Die Projektleitung legt Wert darauf, dass die Teilnehmenden am Projekt Nachholbildung – bei dem sie eine Grundausbildung erwerben – nicht mehr bezahlen müssen als die Lernenden in der klassischen Ausbildung. Die Grundausbildung muss kostenlos sein.</p>		

## ZUSAMMENARBEIT

<b>Zusammenarbeit mit andern Kantonen</b>	Das Verfahren ist ein gemeinsames Projekt der Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Nidwalden, Obwalden, Zug.  Es besteht eine sprachregionale und eine interkantonale Zusammenarbeit.  B. Wenger und B. Schuler suchten zu Beginn des Pilotprojektes den Austausch mit Zürich, stiessen jedoch nach ihren Aussagen auf Ablehnung und Misstrauen. Es sei – gegen ihren Willen – ein Wettbewerb entstanden („Wer ist schneller?“).  Heute pflegen die Validierungsprojekte „FaGe-Nachholbildung Zentralschweizer Berufsbildungsämter Konferenz ZBK“ und „FaGe-Validierungsverfahren Kanton Zürich“ einen Austausch. Zwischen den beiden Projekten werden die Module und der Dossier-Raster harmonisiert und wird der Expertenaustausch gefördert.
<b>Zusammenarbeit mit der OdA</b>	Die Zusammenarbeit mit der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG sei, so B. Wenger, anfänglich nicht einfach gewesen, heute aber sehr gut.  Die ZIGG ist mit zwei Vertretern/innen in der Steuergruppe vertreten.  Die ZIGG hat mit Unterstützung der Verfahrensleitung des GIBZ eine Broschüre verfasst: „Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen. Information (Orientierungsraster) für die Mitglieder der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheit (ZIGG)“ (Januar 2009).
<b>Kommentar üE</b>	<i>Für die Entwicklung und Durchführung des Verfahrens ist das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum GIBZ federführend, unter Aufsicht Zentralschweizer Berufsbildungsämterkonferenz. Der Beitrag der ZIGG bestand anfänglich vor allem in ideeller Unterstützung.</i>

## EVALUATION

<b>Evaluation</b>	Es wird intern eine Befragung der Teilnehmenden und ihrer Arbeitgeber durchgeführt. Die Rückmeldungen – zu Themen wie Planung, Koordination, Räume, Module, Unterlagen etc. – werden ausgewertet (u.a. an
-------------------	---

	<p>den Semesterkonferenzen) und fliessen in die weitere Planung ein.</p> <p>Das Projekt verfügt über ein ausgebautes Controlling.</p> <p>Es werden laufend alle Schritte überprüft.</p> <p>Eine externe Evaluation ist nicht geplant.</p>
--	---

## RESULTATE

### Erreichte Zielgruppen

Die Teilnehmenden stammen alle aus Pflegeinstitutionen und verfügen über pflegenahe Erfahrungen und/oder Vorbildungen.

	Zahl Tn	Beginn	Ende
Kurs 1	15	Okt. 2005	Sept. 2007
Kurs 2	13	Mai 2006	Sept. 2008
Kurs 3	11	Mai 2006	Sept. 2008
Kurs 4	19	Okt. 2006	Sept. 2008
Jahresabsolventen	17	Mai 2008	Sept. 2009
Zweijahresabsolv.	43	Mai 2008	Sept. 2010
<b>Total</b>	<b>118</b>		

Im September 2007 hat die erste Lerngruppe von 15 Kandidaten/innen der insgesamt 60 Kandidaten/innen des Pilotkurses abgeschlossen. Im August 2008 haben die restlichen 43 Kandidaten/innen des Pilotkurses abgeschlossen.

### EFZ

Insgesamt konnten bisher 59 EFZ abgegeben werden (die ersten am 21.09.07 und die restlichen 44 im Herbst 2008).

Eine Kandidatin musste die Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen aufgeben.

### Erreichte Ziele

In Bezug auf die <b>Teilnehmenden</b> :		   
In Bezug auf die <b>ZBK</b> :	▪ Einrichtung eines Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen	
In Bezug auf die <b>GIBZ</b> :	▪ Schaffung der Grundlagen für ein Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen im Auftrag der ZBK	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchführung eines Pilotprojektes</li> <li>▪ Erlangung der BBT-Anerkennung und Mitfinanzierung</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Produkte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Homepage <a href="http://www.kowledgefactory.ch/kompetenzmanagement">www.kowledgefactory.ch/kompetenzmanagement</a></li> <li>▪ Informationsprospekt</li> <li>▪ Eingangsportal</li> <li>▪ Informationsveranstaltungen</li> <li>▪ webbasiertes Instrument zur Erfassung der im Hinblick auf das Qualifikationsprofil notwendigen Kompetenzen</li> <li>▪ Raster für die Erfassung nicht-formell erworberner Kompetenzen</li> <li>▪ modularer Baukasten für die Nachholbildung FaGe-Nachholbildung ZBK</li> <li>▪ Angebot und modulare Organisation der ergänzenden Bildung</li> <li>▪ Allgemeinbildender Unterricht: Vorlagen für die kurze selbständige Vertiefungsarbeit, Testaufgaben und die Möglichkeit, die ABU selbstständig nachzuholen auf <a href="http://www.knowledgefactory.ch/allgemeinbildung">www.knowledgefactory.ch/allgemeinbildung</a>)</li> <li>▪ Studienkonzept „Reflexion“ zur Überprüfung der Zielerreichung durch die Kandidaten/innen</li> <li>▪ Überblick über die Verfahrensabläufe</li> <li>▪ Wegleitung für die Individuelle Praktische Arbeit (für Kandidaten/innen und Experten/innen)</li> <li>▪ Organisation der Zusammenarbeit mit den Prüfungsexperten/innen der beteiligten Kantone</li> </ul>	

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Allgemeine Bemerkungen

Interessant ist hier, dass eine Schule das Validierungsverfahren organisiert und durchführt. Die Teilnehmenden gehen praktisch zeitweise (wieder) in die Schule.

Die Schule eröffnet sich mit diesem Verfahren ein neues Tätigkeitsgebiet und neue „Schüler/innen“ (die von den Kantonen finanziert werden: Fr. 8'000 (ab 2008 Fr. 12'000) pro Jahr pro Kandidatin). Die Schule hat gleichzeitig Einfluss auf das neue, andere Qualifikationsverfahren.

### Adäquanz

Bei dem Verfahren der FaGe-Nachholbildung ZBK sind die Ziele, die Zielgruppen und die Massnahmen angemessen aufeinander abgestimmt. Das Pilotprojekt hat gezeigt, dass die geplanten Aktivitäten mit den vorgesehenen Ressourcen durchgeführt werden können.

Das Verfahren entspricht einem Bedarf.

Das Verfahren der FaGe-Nachholbildung ZBK ist sehr gut durchstrukturiert. Die Teilnehmenden sind auf dem ganzen Weg gut begleitet, von der Schule, aber ebenso von den Ausbildner/innen an ihrem Arbeitsplatz, die ja in die Beurteilung der Kompetenzen einbezogen sind.

Legt man als Referenz für die Beurteilung der Adäquanz den nationalen Leitfaden zugrunde, so ist festzustellen, dass die FaGe-Nachholbildung ZBK in den folgenden Punkten vom Leitfaden abweicht:

- Im Unterschied zum Gesetz (Art. 32 BBV) setzt das Verfahren FaGe-Nachholbildung ZBK höhere Zulassungsvoraussetzungen, und zwar die mindestens 60%-Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens. (Auch das Zürcher Verfahren „Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich“ setzt eine Anstellung im Gesundheitswesen voraus.)
- Die Arbeitgeberinnen bzw. die Ausbildner/innen an den Arbeitsorten werden in Abweichung zum nationalen Leitfaden in die Beurteilung des Kompetenzenportfolios miteinbezogen (Fremdbeurteilung des Kompetenzendossiers, Praxisnachweise).

(Die Ausbildner/innen sind Ansprechpartner der Schule; in einzelnen Institutionen wählen sie aus, wer für das Validierungsverfahren angemeldet wird.)

Das Verfahren interpretiert den gesetzlichen Spielraum – „fünfjährige berufliche Erfahrung“ (Art. 32 BBV), „Die Zulassung zu Qualifikationsverfahren ist nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig.“ (Art. 34, Ziff. 2 BBG) – eher restriktiv:

- Zugelassen werden Teilnehmende mit drei Jahren Berufserfahrung im Gesundheitswesen.
- Der/die Teilnehmende muss bei Eintritt in die ergänzende Bildung mind. eine 60%-Anstellung in einer Institution des Gesundheitswesens haben.

Die Zulassungsvoraussetzungen verwässern den Geist<sup>16</sup> der Validierung von informell erworbenen Kompetenzen („der Erfahrung einen Wert geben“), und sie schliessen – im Widerspruch zum Gesetz – bestimmte Personen vom Verfahren aus: Stellensuchende können zwar am Validierungsverfahren FaGe teilnehmen, nicht aber in die ergänzende Bildung eintreten, weil dafür eine 60%-Stelle vorausgesetzt wird. Die Begründung dafür ist, dass nur so kann sicher gestellt werden kann, dass die in der ergänzenden Bildung vermittelte Theorie auch in der Praxis eingeübt und dort umgesetzt werden kann.

Diese Einschränkung ist nicht im Sinne des Bundesgesetzes (vgl. Art. 3 BBG: „Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt“).

Durch den Einbezug der Arbeitgeber/innen entsteht ein mehrstufiges Beurteilungsverfahren. Die Beobachtung und Bewertung durch interne Experten/innen war u.a. auch Gegenstand der vom Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik durchgeführten Evaluation des Validierungsverfahrens FaGe im Kanton Zürich. Darin heisst es: „Ein weiterer wesentlicher Diskussionspunkt bei der Durchführung des „Qualifizierenden Arbeitsbesuchs“ ist die Beobachtung und Bewertung durch interne und externe Experten/innen, die sowohl Vor- und Nachteile mit sich bringt. Die Beurteilung durch interne Expertinnen und Experten, insbesondere wenn es sich um direkte Arbeitskollegen han-

<sup>16</sup> Der Geist der Validierung wird in der Auffassung der üE vor allem mit den folgenden Annahmen umschrieben: „Der Mensch lernt am meisten in informellen Kontexten. Er kann mehr, als er weiss. Sein implizites Wissen kann in einem Validierungsverfahren zu Tage gefördert werden.“ Als zentrales Element eines Validierungsverfahrens gilt die Erfassung aller (Handlungs-)Kompetenzen (der informell und der formell erworbenen), die für die berufliche Laufbahn nützlich sein könnten.

delt, kann durchaus Auswirkungen auf die Objektivität haben. Eine neutrale Position kann wohl eher einer/m externen Beobachter/in zugeschrieben werden. Diese Expertin/dieser Experte kennt jedoch den Betrieb, die jeweiligen Pflege- und Qualitätsstandards und die Krankengeschichte der betreffenden „Übungspatienten“ kaum. Es sollte jedoch für die Teilnehmenden auch möglich sein eine/n interne/n Expertin/en ablehnen zu können.

Angebracht ist es desgleichen, dass die direkten Vorgesetzten nicht auch noch die Funktion der/s Expertin/en QuA übernehmen dürfen. Eine Beurteilung durch zwei unterschiedliche Personen sollte definitiv gewährleistet sein.“<sup>17</sup>

Das Verfahren FaGe-Nachholbildung ZBK gleicht sich in diesen erwähnten Aspekten dem klassischen dualen System an (in dem eine Anstellung im Betrieb vorausgesetzt ist und die Betriebsausbildner/innen eine wichtige Rolle einnehmen).

### **Effektivität**

Die oben dargestellten Resultate belegen, dass das Verfahren effektiv ist. Es erreicht die anvisierten Zielgruppen und führt diese zum angestrebten Ziel (EFZ Fachangestellte/r Gesundheit).

Das Pilotverfahren hat eine ganze Reihe von Produkten generiert, die für weitere Verfahren und für den Ausbau der Validierungsverfahren genutzt werden können (u.a. Abläufe, Web-Tool für die Kompetenzenportfolios etc.).

### **Effizienz**

Neue Vorgaben – z.B. betr. Allgemeinbildenden Unterricht – werden sofort in das Verfahren eingebaut.

Nimmt man als Basis die veranschlagten Kosten für das Pilotprojekt sowie die Zahl der im Pilotprojekt betreuten Teilnehmenden (60), so entstanden im Pilotprojekt Kosten von schätzungsweise Fr. 4'760.—pro Teilnehmenden.

Diese Zahlen sind mit grosser Vorsicht zu betrachten und dürfen auf keinen Fall für Vergleiche benutzt werden. Die Nachholbildung FaGe ZBK verfügt (ebenso wie die andern von der üE beobachteten Verfahren) über keine projektbezogene aktuelle Erfassung der Verfahrenskosten. Die oben zitierten Zahlen beruhen mehrheitlich auf Kostenschätzungen der Projektleitung.

### **Relevanz**

Die FaGe-Nachholbildung ZBK deckt ohne Zweifel einen Bedarf, und zwar in doppelter Hinsicht:

- Es besteht eine Nachfrage von Seiten von Personen, die das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Fachangestellte/r Gesundheit auf diesem Wege erwerben wollen.

---

<sup>17</sup> Evaluation des Gleichwertigkeitsverfahrens zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit, UZH/ETH/PH Zürich, Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik, April 2007, S. 71f

- Im Gesundheitswesen besteht ein sich verschärfender Mangel an ausgebildetem Pflegepersonal. Die FaGe-Nachholbildung ZBK leistet hier einen Beitrag zur Entlastung.

## Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten die Chancen der Verfahren, nachhaltig zu werden, mit Hilfe von fünf Faktoren: (a) Nachfrage-/Bedarfsorientierung (Auf welchen Bedarf antwortet das aQV?); (b) der politische Wille, die politische Legitimität im Kanton; (c) die Akzeptanz des Verfahrens bei den Organisationen der Arbeit; (d) Konsolidierungsgrad des Verfahrens (ist es ausgereift? organisiert?); (e) die zumindest mittelfristig gesicherte Finanzierung.

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage/Bedarfsorientierung</i>	Das Interesse von Seiten von Interessenten/innen und von Seiten der Arbeitgeber/innen besteht offenkundig.
<i>Politische Legitimität</i>	Die FaGe-Nachholbildung ZBK ist vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannt. Die beteiligten Kantone stehen hinter dem Verfahren.
<i>Akzeptanz</i>	Die zuständige Oda (Zentralschweizer Interessengemeinschaft für Gesundheitsberufe ZIGG) unterstützt das Verfahren.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Das Verfahren ist gut institutionalisiert.
<i>Finanzierung</i>	Die beteiligten Kantone haben die Finanzierung sichergestellt.

## Gute Praktiken

Hervorzuheben ist zweifellos die in der deutschen Schweiz im Bereich der Validierungsverfahren bisher wohl einzigartige Kooperation von sechs Kantonen. Die sechs Kantone legen die strategischen Ziele fest und delegieren die Ausführung an eine einzige Institution, die im Auftrag der Kantone das Verfahren für Teilnehmende aus allen sechs Kantonen sicherstellt.

Die beteiligten Kantone haben zudem eine bestehende Institution gewählt und darauf verzichtet, eine neue Institution nur für Validierungsverfahren zu gründen.

Dieses Vorgehen – regionale Ziel- und Strategievereinbarung der zuständigen Behörden, Delegation der Ausführung an eine einzige Institution (ein Ansprechpartner) und gemeinsame Finanzierung des Auftragnehmers – bildet in der Einschätzung der übergeordneten Evaluation 2 eine im föderalen System der Schweiz grundsätzlich bekannte, bewährte und deshalb empfehlenswerte Praktik.

Bei der Abfassung des ersten Berichts (Februar 08) bestand noch keine Zusammenarbeit mit dem FaGe-Validierungsverfahren Kanton Zürich. Inzwischen stehen die beiden Verfahren in einem gegenseitigen Austausch und streben eine Harmonisierung der Verfahren

an. Die übergeordnete Evaluation sieht in dieser Annäherung der beiden Verfahren eine sehr gute Praxis.

Eine gute, für die Zukunft wesentliche Praktik ist auch die konsequente Benutzung moderner Technologien.

Aus der Perspektive einer umfassenden Validierung mögen Zulassungsbeschränkungen, zusätzliche Prüfungen etc. als (unzulässige) Selektion interpretiert werden. Doch möglicherweise ist die Fokussierung des Zentralschweizer Validierungsverfahrens (und des Zürcher Verfahrens) auf Teilnehmende mit guten Vorkenntnissen effektiver und nutzbringer für die Teilnehmenden.

Die in der FaGe-Nachholbildung ZBK (und auch im Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich) enge Kopplung von Validierung der beruflichen Kompetenzen mit dem Erwerb eines Titels entspricht dem Bundesgesetz und dessen Interpretation im Leitfaden.

.

# COORDINATION INTERCANTONALE

## CLPO

### 1 Analyse

SUJETS	COMMENTAIRES <i>(principale source : PV des séances de la Commission, informations de la Présidence et documents de travail de la Commission )</i>
<b>Historique</b>	<p>En juin 2005, le secrétariat général de la CIIP confie le mandat suivant à un groupe de travail composé d'experts cantonaux (présidé par G. Evéquoz) :</p> <p>« Analyser la possibilité d'introduire entre les cantons romands un système permettant à des personnes qui le souhaitent de se faire reconnaître et valider leurs acquis dans d'autres cantons que celui de leur domiciliation, dans le but d'obtenir un CFC, pour autant qu'une telle offre n'existe pas dans leur canton de domicile. »</p> <p>En mars 2006, le groupe de travail « Reconnaissance et validation des acquis » remet son rapport à la CIIP, accompagné de diverses annexes, ainsi qu'un projet d'accord intercantonal sur la reconnaissance et la validation des acquis.</p> <p>En juin 2006, la CIIP prend la décision suivante :</p> <p>« la CIIP prend acte du rapport du groupe de travail “Reconnaissance et validation des acquis”. Elle mandate le SG CIIP pour proposer un dispositif permettant de réaliser les objectifs du rapport en évitant de recourir à un nouvel accord intercantonal ou une convention. »</p> <p>En octobre 2006, la CIIP propose la mise en place d'une Commission CRFP pour la validation des acquis. En novembre les membres cantonaux de la Commission sont désignés.</p> <p>En novembre 2006, le mandat de la Commission est validé.</p> <p>La Commission débute ses travaux en janvier 2007.</p>
<b>Mandat de la Commission</b>	<p>Le mandat se réfère à la nouvelle législation fédérale, ainsi qu'à l'existence de législations cantonales qui prévoient des possibilités de valider les acquis.</p> <p>Elle prend acte de la recommandation faite aux cantons par la Confédération de développer dans ce domaine des collaborations intercantonales et des modalités de coopération.</p>

Elle nomme la nécessité, pour les cantons, de mettre en place des procédures correspondant précisément à ce cadre et d'avoir une action coordonnée auprès des organisations du monde du travail, afin de ne pas avoir d'initiatives prises séparément par les cantons.

Elle reconnaît l'ampleur de la tâche, la complexité et la lourdeur des dispositifs à développer et l'impossibilité de mettre en place dans chaque canton des systèmes de validation des acquis pour toutes les professions.

Initialement nommée « Commission “validation des acquis” de la CRFP » (conférence romande de la formation professionnelle) cette Commission a reçu mandat de la CIIP de travailler notamment sur les points suivants :

- Dresser un inventaire de tous les dispositifs de validation des acquis existant dans les cantons romands selon les professions, et le mettre à jour régulièrement. La carte romande de validation des acquis annexée met en évidence les métiers pour lesquels il y a des possibilités de validation.
 

⇒ *importance d'avoir une bonne visibilité sur ce qui se passe dans chaque canton. De disposer d'un inventaire à jour qui permette d'orienter les candidats en fonction des offres existantes, et qui permette également d'identifier les nouveaux métiers dans lesquels des offres sont à développer.*
- Prévoir au début de chaque année civile pour chaque canton quels seront les nouveaux métiers qui feront l'objet d'une procédure de validation des acquis et de planifier les tâches y relatives. Il s'avère au final que cette tâche est réalisée lors de chacune des 6 à 7 séances annuelles, dans lesquelles les cantons font part de leurs besoins. Cette tâche est problématique car l'OFFT n'admet pas encore le développement de projets en fonction des besoins. La CLPO a été interpellée à plusieurs reprises par l'OFFT car des cantons exprimaient leurs besoins.
 

⇒ *permet d'identifier les nouveaux métiers sur l'ensemble de la Suisse romande et de tenir compte de la mise en vigueur de nouvelles ordonnances de formation.*
- Estimer périodiquement pour chaque canton le nombre de candidats potentiels. Cette tâche se fait également à chacune des séances. Par exemple pour les projets communs dans le domaine de l'informatique, ou pour les spécialistes en restauration.
 

⇒ *permet de développer une vision sur les besoins, le marché potentiel en terme d'effectifs. Nécessité de prévoir à terme l'établissement d'un suivi statistique.*
- Établir des contacts avec les organisations faîtières (nationales) du monde du travail, obtenir leur accord pour mettre en place une validation des acquis, et déterminer quel canton devrait être responsable du dossier. Cette tâche est importante et elle facilite bien les contacts. Au début la Commission a rencontré une difficulté à coordonner les choses, les cantons souhaitant aller chacun de leur côté auprès des Ortras. Aujourd'hui les choses sont

plus claires cette coordination prévaut en principe. Le problème reste posé pour les petits projets cantonaux qui répondent à des besoins spécifiques.

⇒ *Cet aspect de coordination avec les OrTras est particulièrement importante pour la CLPO. Il s'agit de définir le lien à mettre en place avec ces partenaires et quel est le canton qui assume cette relation. L'information aux OrTras sur le déroulement des procédures est à prendre en considération.*

- Définir les cantons qui pourront accueillir des candidats d'autres cantons en fonction des différents métiers. Ce travail se fait systématiquement sur la base des demandes centralisées au niveau du secrétariat de la Commission. Toute personne en Suisse romande qui veut faire une validation des acquis peut s'adresser au secrétariat romand. Ensuite sa demande est traitée dans le cadre de la Commission.

⇒ *C'est là un des points très importants de travail de la Commission : assurer la centralisation des demandes et veiller à une bonne coordination.*

- Définir les modalités de coopération et de financement intercantonaux, pour permettre à des candidats de participer à des procédures hors de leur canton de domicile. Cette tâche est réalisée mais la Commission n'a pas le mandat d'intervenir auprès des cantons. Elle se borne à informer les candidats des conditions différentes d'un canton à l'autre. Jusqu'ici les coûts sont facturés aux cantons qui ensuite se retournent auprès de la personne en fonction des modalités de financement appliquées dans les cantons.

⇒ *il est difficile d'appliquer les forfaits pour la validation des acquis, car les offres sont « à la carte » et varient d'un canton à l'autre (exemple : système de chéquier à Genève). La Commission doit examiner quel système pourrait être appliqué à l'ensemble de la Suisse romande.*

*Cet aspect soulève également la question de l'égalité de traitement.*

- Proposer à la CLPO pour les différentes prestations des tarifs qui prendront en compte l'indemnisation d'un canton qui aurait financé la mise en place d'une procédure de validation des acquis utilisable dans un autre canton, ou mise à disposition des candidats d'autres cantons. Ces propositions ont été faites, voir éléments ci-dessous.
- Assurer les liens avec la Confédération et les OrTras. Ce lien est assuré avec la Confédération par le président de la Commission romande, qui est membre du groupe de pilotage de l'OFFT et membre du GRDP qui reconnaît les procédures. D'autres membres de la Commission sont membres du groupe concept.
- Pour les métiers suivants des liens ont eu lieu avec les Ortras : Société suisse des entrepreneurs, nettoyeurs en bâtiment, médiaticiens, informaticiens, santé, social, spécialiste en restaura-

ration, gestionnaire en logistique, employés de commerce, vente.

- Cordonner l'offre de formation pour les experts chargés de la validation des acquis. Des formations ont été mises en place dans les cantons du Valais et de Genève, pour les experts spécialistes en restauration, assistants socio-éducatifs.

⇒ *Ce point est très important pour le développement de la validation des acquis. Un dispositif de formation pour les experts existe en Valais, à Genève et à Fribourg. Il s'agit d'utiliser ces offres existantes pour l'élargir à l'ensemble de la Suisse romande, de manière coordonnée.*

*Indirectement, cet aspect soulève la question de l'égalité entre cantons quant aux exigences pour l'évaluation des conditions de réussite et la validation des acquis.*

- Prévoir à moyen terme (dans un délai de 4 ans) l'autofinancement de la gestion de la Commission sur la base des prestations et services qu'elle offre aux différents cantons. Après deux ans de fonctionnement, il apparaît déjà que ce sera difficile d'avoir un autofinancement. Il semble en revanche que la charge de la Commission soit moins lourde que prévue, une fois passée la phase de mise en place.

⇒ *demande d'aide financière à la Confédération pour les premières années de démarrage, puis envisager d'intégrer ces frais dans les prestations (prévoir un montant qui couvre les frais de fonctionnement de la Commission).*

Outre les tâches définies dans son mandat, la Commission validation des acquis s'inscrit également dans la perspective des lignes directrices formulées en octobre 2007 par la CSFP pour la mise en place de la validation des acquis en Suisse. La CSFP a précisé ainsi le rôle des cantons :

1. mettre en place les services de consultation
  - conformément à l'art. 4 de l'ordonnance
  - ayant pour mission d'informer, conseiller et suivre les candidats
  - il doit y avoir une seule structure pour la validation des acquis et les adultes qui veulent obtenir un CFC selon d'autres voies
  - cette structure doit être intégrée dans des organisations existantes (formation, orientation)
  - elle doit être centralisée pour tous les métiers et jouir d'une bonne visibilité auprès du public
  - il est possible de créer une structure commune entre plusieurs cantons.
2. constituer des organes de validation des acquis pour chaque métier
  - cette tâche incombe au canton en collaboration avec les OrTras régionales
  - l'organe de validation valide les acquis des candidats
  - il prescrit les compléments de formation ainsi que leurs modalités d'évaluation
  - il contrôle la qualité du dispositif mis en place, du travail des experts et du respect du cadre national.

	<p>3. organiser les compléments de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qui permettent d'aller jusqu'au CFC</li> <li>- peuvent prendre des formes individualisées</li> <li>- peuvent intégrer des stages ou du coaching</li> <li>- sous forme d'intégration dans une classe d'apprenants</li> <li>- ou de classes ad hoc.</li> </ul> <p>4. définir les principes de financement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les forfaits versés par la Confédération prennent en charge les autres procédures de qualification (art. 53 LFPR)</li> <li>- l'accueil, les évaluations, la validation doivent être pris en charge (art. 39 ordonnance)</li> <li>- le bilan et la formation devraient rester à la charge du candidat</li> <li>- selon une recommandation de la CDIP : les cantons devraient assumer l'ensemble des charges pour une première qualification</li> <li>- il appartient aux cantons de décider la part de la prise en charge.</li> </ul> <p>5. assurer la coordination intercantonale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la coordination intercantonale est indispensable à la mise en place de la validation en Suisse</li> <li>- permet d'offrir des possibilités de validation hors de son canton</li> <li>- évite à chaque canton de développer leur propre dispositif</li> <li>- nécessite de prévoir des modalités de financement hors des accords sur la formation professionnelle</li> <li>- mettre en place des Commissions de coordination régionales.</li> </ul>
<b>Membres de la Commission</b>	<p>Chaque canton romand ou bilingue est membre de la Commission (sept participants + le président). La présidence est désignée par la CIIP.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (Présidence : G. Evéquoz)</li> <li>2. Genève</li> <li>3. Vaud</li> <li>4. Valais</li> <li>5. Neuchâtel</li> <li>6. Fribourg</li> <li>7. Jura</li> <li>8. Berne</li> <li>9. Le canton du Tessin participe désormais également aux travaux de la Commission</li> <li>10. ainsi qu'une représentante de la CSFP.</li> </ol>

## OBJECTIFS

### Objectifs

Selon le mandat qui lui a été donné, la Commission doit se réunir au minimum 7 à 8 fois par an, et ce durant une phase de démarrage estimée à 4 ans.

La Commission a démarré ses travaux en janvier 2007 et s'est réunie à 11 reprises (état à février 2008), tenant ainsi un rythme soutenu

	<p>d'environ une séance mensuelle.</p> <p>En 2008, les activités étant bien rodées, la Commission a pu ralentir son rythme, se réunissant à six reprises. En plus des tâches habituelles qui figurent dans son mandat, elle abordé les thèmes suivants: la mise en place des portails d'entrée, les liens entre les cantons et la confédération sur la base d'un avis droit émis par le canton de Genève, la validation des acquis en culture générale,</p> <p>Au cours de ces séances, la Commission doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faire le point sur les projets en cours et leur développement, ainsi que sur les dispositifs déjà en place et leur fonctionnement ;</li> <li>- répertorier les candidats des différents cantons et pour chaque métier concerné par une validation des acquis hors de leur canton de domicile ;</li> <li>- décider du développement de nouveaux projets et des contacts à prendre avec les organisations du monde du travail ;</li> <li>- planifier les validations des acquis dans les différents cantons en fonction des métiers et des candidats, cette planification devant être validée par la CLPO à intervalles réguliers ;</li> <li>- se tenir informée du développement des projets au niveau de la Confédération ;</li> <li>- identifier les difficultés rencontrées dans la validation des acquis et les modalités de collaboration cantonales, et proposer des solutions.</li> </ul> <p>La Commission est habilitée à prendre des décisions de manière autonome sur les différents points du mandat, dans le respect des dispositions fédérale et cantonales, ainsi que de la CIIP.</p> <p>Les décisions se prennent à la majorité, la voie du président faisant la différence en cas d'égalité.</p> <p>Il est à noter que la Commission s'occupe uniquement des tâches incombant aux cantons. De ce fait, les organisations du monde du travail n'en font pas partie. Par contre, la Commission doit collaborer avec elles et favoriser ce partenariat.</p>
<b>Réalisation des objectifs</b>	<p>La Commission a démarré ses travaux en janvier 2007 et s'est réunie à 17 reprises (état à février 2009) tenant ainsi un rythme soutenu d'environ une séance tous les deux mois.</p>
<b>Etat des travaux</b>	<p>Par rapport aux différentes tâches et objectifs définis, la Commission s'est attelée aux principaux axes de travail suivants :</p>
	<p><b>Echange d'informations</b></p> <p>La Commission constitue un important relais d'informations entre les cantons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information mutuelle sur l'évolution des travaux dans les différents niveaux du projet et des différents organes en place (certains membres de la Commission participent à plusieurs groupes</li> </ul>

(groupe de conception, GRDP,...). Cette tâche est confirmée. Elle est très importante dans la phase actuelle du projet puisqu'en principe dès 2010, les cantons devraient être beaucoup plus autonomes.

- Information sur les rencontres prévues (notamment avec des OrTras) et leurs résultats. Il est à noter que les projets nationaux ont pris du retard. Mais grâce au groupe romand, d'autres projets ont pu se développer: nettoyeur, médiamaticien, maçon, etc.
- Débriefing suite à la participation à certains groupes ou séances (plateforme nationale, journée nationale de l'OFFT,...). Ces débriefing sont particulièrement importants car le projet est très complexe et l'information n'est pas toujours très transparente. Grâce à la Commission, chaque canton a toujours reçu toute l'information nécessaire.

La Commission a de plus régulièrement reçu des invités pour s'informer de divers projets (par exemple : avancement du projet „culture générale“, développement de projet en cours dans le canton de Berne).

Les personnes suivantes ont été invitées en 2008: M. Winkelman (Fribourg, FP), M. Chassot (Fribourg OSP), Mme Wiprächtiger (CSFP), M. Imboden (OFFT), Mme Mühlethaler (OFFT), Mme Dünz (FP, Berne), Mme Gehring (SQUF).

### **Inventaire des prestations existantes**

Cette tâche a été d'emblée considérée comme prioritaire et chaque canton a présenté une synthèse de son offre (inventaire des procédures existantes, des relations avec les OrTras, des bases juridiques) – ou de l'état de ses réflexions – dès la deuxième séance de la Commission, en mars 2007.

### **Tenue à jour de l'offre**

Un document « carte de l'offre romande » est produit. Il recense les CFC octroyés dans chaque profession, par canton. Il est régulièrement tenu à jour, bien que certains cantons connaissent quelque difficulté à fournir des données.

### **Tenue à jour du développement des projets**

Un document « Etat d'avancement des projets » recense, par canton et par profession, les différents stades de développement des projets, selon les étapes du guide national : préparation, accueil, bilan de compétences, évaluation et expertise professionnelle, Commission de validation, formation complémentaire, certification.

### **Coordination et centralisation des demandes des candidats**

Par la mise en place d'un dispositif de suivi des demandes, la Com-

mission remplit l'une de ses fonctions-clé, en permettant à des candidats de cantons qui n'ont pas encore développé de procédures de validation d'acquis de bénéficier des structures existantes (à Genève et en Valais).

Un objectif central de la Commission est en effet que tous les Romands, indépendamment de leur canton d'origine, puissent avoir accès à la validation des acquis.

Concernant les modalités pratiques de cette coordination, c'est le secrétariat de la Commission qui centralise les demandes, puis les distribue en séance de Commission. Les demandant sont alors analysées en plénière. Les cantons se prononcent sur chaque demande et définissent lequel d'entre eux peut la prendre en charge et re-contacter la personne.

La Commission met actuellement l'accent sur la création des portails d'entrée, structure minimale qui doit impérativement exister dans chaque canton. Lorsque ces accès seront définis, l'information au public pourra alors être renforcée, selon une forme encore à définir.

Plus de 60 demandes de candidat-e-s ont été ainsi l'objet de cette coordination (état mars 2009).

### Prises de position

La Commission est ponctuellement sollicitée pour donner son avis lors de consultations. On peut citer par exemple la procédure de consultation sur le profil de qualification dans le domaine de la culture générale, qui a fait l'objet d'une prise de position concertée entre tous les cantons romands, au nom de la Commission. La Commission prépare également des prises de position à l'attention de la CLPO.

## RESSOURCES

### Budget et financement

Le coût total pour l'ensemble du projet (de janvier 2007 jusqu'au 31.03.2011) s'élève à CHF 927'051.-.

Ce montant comprend :

- les salaires du président et des référents cantonaux (estimation de l'investissement en temps/mois x salaire moyen brut)
- le salaire de la secrétaire (estimation 30 à 40% EPT)
- frais d'administration
- production de matériel
- frais de déplacement
- relations publiques
- suivi qualité
- transfert des connaissances.

Une répartition entre ressources assurées (composées de la contribution des cantons et des candidats) et ressources à trouver a été calculée, représentant respectivement 40.2% - soit CHF 372'591.- et

59.8% - soit CHF 554'460.-.

Une demande de subvention concernant cette dernière part a été présentée à l'OFFT.

Au terme de la phase de démarrage, estimée à une durée de 4ans, soit à partir d'avril 2011, la structure doit pouvoir s'autofinancer.

Cette demande n'a jamais été prise en compte, car l'OFFT finance globalement les cantons par le biais de la CSFP. Aujourd'hui, le fonctionnement de la Commission ressemble fortement à celui des autres groupes de travail de la CLPO, avec une activité de milice de ses membres et de son président.

Les cantons prennent en charge les frais de déplacement des membres et leur temps de travail. Le secrétariat correspond aujourd'hui à un 20% maximum pris en charge par la CSFP dans le cadre du projet national.

## 2 Commentaires

### Remarques générales

La Commission constitue une pièce du puzzle général du projet national et ouvre la voie au développement de nouveaux regroupements intercantonaux sous forme de commissions similaires dans les autres régions de Suisse. Une autre Commission vient d'être créée en Suisse alémanique sur un modèle similaire et la coordination aujourd'hui est assurée ce qui rend caduque une partie de la remarque ci-dessous.

En effet, si la coopération entre cantons a été encouragée par l'OFFT, il n'existe à ce jour pas de planification et coordination prévue entre les cantons, chacun mettant en œuvre des procédures de validation des acquis sans forcément tenir compte de ce qui se passe dans les autres cantons. Cette situation conduit également des cantons à ne pas mettre en place de projets, par manque d'appui, de ressources, ou de know-how.

L'expérience menée en Suisse romande au travers de la Commission « validation des acquis » de la CLPO a pour finalité de promouvoir, harmoniser et développer les pratiques de mise en œuvre de la validation des acquis dans toute la région romande. Ses buts sont de construire rationnellement la planification et la coordination dans ce domaine, par l'instauration de nouvelles modalités dans le développement des procédures et des prestations, dans la relation avec les partenaires (notamment les OrTras) les liens avec la Confédération, et dans le financement de la validation des acquis.

La coordination intercantionale est en soi une bonne pratique, pour toutes les raisons évoquées plus haut.

Le recul et l'analyse qu'il est possible d'avoir sur l'atteinte des objectifs de la Commission sur la base de cette seule année d'activité sont limités. Par ailleurs, les critères d'évaluation élaborés pour l'analyse des procédures de validation des acquis ne peuvent être utilisés tels quels pour cet objet d'évaluation très particulier et singulier que constitue

le regroupement intercantonal de la Commission VA de la CLPO. Quelques aspects peuvent néanmoins être soulignés.

## Adéquation

Questions :

- Les objectifs planifiés, les mesures envisagées et les ressources prévues sont-ils suffisamment bien articulés les uns avec les autres ?
- Les activités planifiées peuvent-elles être mises en œuvre avec les ressources prévues ?
- Peut-on répondre aux besoins avec ces objectifs et ces activités ?

Les objectifs sont planifiés pour 4 ans.

Pour l'heure, considérant le phasage du projet prévu pour ces 4 années (conception, puis développement progressif de la mise en œuvre) et considérant les objectifs définis pour la première année d'exercice, les mesures et ressources à disposition semblent adéquates et sont à même de permettre l'atteinte des objectifs. Il s'avère à l'usage que les ressources effectivement nécessaires sont moins importantes que celles estimées au départ.

## Efficacité

Questions :

- Les objectifs visés ont-ils été atteints ? Dans quelle mesure ?
- Les activités planifiées ont-elles été réalisées tel que prévu ou a-t-il fallu les adapter ?

Au terme de sa première année d'activité, la Commission montre une certaine efficacité par la production de plusieurs supports importants, notamment :

- carte de l'offre romande
- tableau d'avancement des projets
- procédure pour la centralisation et le suivi des demandes.

Par rapport au phasage du projet et au calendrier prévu jusqu'à 2011, les objectifs partiels sont tenus.

La Commission peut jouer un rôle plus important dès la fin 2009. Elle est totalement opérationnelle aujourd'hui.

## Efficience

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quel est le rapport entre les coûts engagés (personnel, matériel) et les objectifs atteints ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures en regard de l'efficience ?</li> </ul>	<p>D'un point de vue théorique, ces éléments n'étant pour l'heure pas documentés, les coûts de fonctionnement de la structure représentent un investissement potentiellement rentable en regard de l'importance stratégique de la coordination intercantonale, et des économies d'échelle qu'elle devrait permettre de réaliser.</p> <p>Les éléments de calcul objectivés manquent actuellement pour démontrer cette rentabilité.</p> <p>Par ailleurs, il est prévu que la structure s'autofinance après 4 ans d'activité.</p> <p>Le Président estime lui aussi qu'il est difficile de trouver des indicateurs de rentabilité. Par rapport au coût que représente la Commission, son fonctionnement offre un apport majeur en termes d'appuis aux cantons, de référence pour l'OFFT, de répondant pour toute la Suisse romande. Il n'en demeure pas moins que la coordination est facile tant que les cantons se mobilisent également. La Commission ne peut se substituer à l'activité des différents cantons.</p>
--	---

## Pertinence

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'effet du projet couvre-t-il les besoins ?</li> <li>▪ Les résultats obtenus contribuent-ils à couvrir les besoins identifiés lors de la planification ?</li> <li>▪ Quels constats tire-t-on pour l'orientation des procédures ?</li> </ul>	<p>La structure permet aux cantons moins avancés dans la validation des acquis de bénéficier des inputs et de l'échange de pratiques des cantons expérimentés.</p> <p>Les produits développés apportent une visibilité sur l'état des pratiques dans les différents cantons.</p> <p>Les échanges de connaissances et de prestations peuvent faciliter la couverture des besoins.</p> <p>Cette fonction a été illustrée par l'appui donné à la création des portails d'entrée.</p>
---	---

## Durabilité

<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ La procédure est-elle consolidée ?</li><li>▪ Les associations professionnelles l'acceptent-elles ?</li><li>▪ Y a-t-il une volonté politique ?</li></ul>	<p>Plusieurs éléments fondent l'existence de la Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- mandat officiel</li><li>- volonté politique manifeste</li><li>- soutien de la Confédération</li><li>- réseau de relations faisant de la Commission un acteur reconnu.</li></ul>
--	--

# HOTEL & GASTRO FORMATION

## BEITRÄGE ZUR VALIDIERUNG VON

### RESTAURATIONSFACHLEUTEN

## 1 Analyse

THEMEN	INFORMATION DERE ÜE
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p>Das Qualifikationsprofil für den Beruf Restaurationsfachfrau/mann ist erstellt und vom Vorstand Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> genehmigt. Es ist dem BBT noch nicht vorgelegt worden, weil die ODA zuerst herausfinden will, wie es sich in der Praxis bewährt.</p> <p>Die grosse Herausforderung für <i>Hotel &amp; Gastro formation</i> besteht darin, das Verfahren in die Kantone zu transferieren, die eine starke Rolle spielen.</p> <p>Die Vorinformation der Experten dieser Grundbildung (Restaurationsfachfrau/mann) wurde im Rahmen der Expertenkurse 2007/08 gestartet.</p> <p>Das Qualifikationsprofil wird zurzeit in zwei Kantonen erprobt (GE, VS).</p> <p>Die Arbeit in den beiden Kantonen wird durch Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> begleitet.</p>
<b>Fokus</b> <b>Selbstverständnis</b>	"Verbindung von Tradition und Moderne." Mit über 80 Jahren gehört diese OdA zu den älteren, mit einer starken Trägerschaft – hotelleriesuisse, GastroSuisse, Hotel & Gastro Union – und der Aufgabe, die Grundbildung der Branche zu gewährleisten. Sie hat sich engagiert, das Qualifikationsprofil für die Validierung von Bildungsleistungen zu erarbeiten, die zu einem EFZ als Restaurationsfachfrau/-mann führen.
<b>Umgang mit dem nationalen Leitfaden</b>	Eine kleine Arbeitsgruppe (4 Personen) hat zuerst ein Qualifikationsprofil erstellt, das im Wesentlichen ein Inventar von Qualifikationsbereichen mit beruflichen Handlungskompetenzen darstellt. In einem zweiten Schritt wurde das Qualifikationsprofil zu einem Formular entwickelt, das von Leitzielen zu Richtzielen lenkt und die notwendigen beruflichen Kompeten-

	<p>zen als Leistungsziele beschreibt. Diese müssen die Kandidatin / der Kandidat selber beurteilen und nachweisen. Danach überprüfen und beurteilen die Prüfungsexperten ihrerseits.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei der Definition des Qualifikationsprofils hat es die Arbeitsgruppe als entlastend empfunden, dass die OdA selber über die Form befinden kann. Die AG hat von der im Leitfaden vorgesehenen Möglichkeit der zusätzlichen Überprüfung Gebrauch gemacht und sieht eine 'praktische Evaluation' vor. Indem die Darstellung des Qualifikationsprofils die Kompetenz über Zielformulierungen herleitet, entspricht sie dem Modelllehrgang des Berufs.</li> <li>▪ Das wird so begründet: Die Arbeitsgruppe musste auf die Vorstellungen der Branche eingehen. <i>"Die praktische Evaluation/Praxisbesuch am Schluss ist „conditionalis sine quan non“ für die Branche – und auch für viele andere Branchen und Deutschschweizer Kantone"</i>. (Zitat der Projektleitung)</li> </ul>
<b>Umgang mit Monitoring und Evaluation</b>	<p>Für die Mitglieder der internen Arbeitsgruppe zur Erstellung des Qualifikationsprofils bestand kein Pflichtenheft oder schriftlicher Auftrag, sondern sie handelten im Rahmen der bestehenden „Amtsaufträge“ ihrer Arbeitgeber.</p> <p>Es entspricht dem Selbstverständnis der Verbände und von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i>, möglichst wenig neue Strukturen und Abläufe einzuführen. In diesem Sinn war für die Pilotprojekte keine enge Begleitung über Berichte, Meilensteinen etc. vorgesehen. Das Verfahren selber wird als Sache der Pilotkantone angesehen. Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> interessiert sich in erster Linie für den fachlichen Teil sowie die gute Anwendung des Qualifikationsprofils und der Bestehensregeln.</p> <p>Die praktischen Fragen aus den Pilotprojekten haben aber zu einer intensiveren Begleitung durch den Siège Romand von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> geführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ telefonische Kontakte mit den örtlichen Projektleitungen und Besuche der kantonalen Pilotprojekte</li> <li>▪ Beratung der Projektleitungen und Experten bei offenen Fragen</li> <li>▪ Monitoring im Wallis und in Genf durch Hotel &amp; Gastro <i>formation</i>; die kantonalen Verbände werden von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> regelmässig informiert.</li> </ul> <p>Die Ergebnisse aus den Pilotkantonen werden periodisch dem Vorstand von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> berichtet.</p> <p>Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> beobachte folgende Aspekte besonders.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funktioniert es?</li> <li>▪ Wie sehen die Unterlagen aus?</li> <li>▪ Wie sehen die Profile der Teilnehmenden aus?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche Beweggründe für die Teilnahme an der Validierung sind da?</li> </ul>
<b>Begründung für das gewählte Berufsprofil</b>  <b>Restaurationsfachfrau/fachmann</b>	<p>Entscheid des Vorstands aufgrund seiner Erkenntnisse des Bedarfs innerhalb der Branche: Im Restaurationsbereich arbeiten viele Personen ohne Lehrabschluss bzw. mit andern Berufslehren. Ein wichtiger Motor sind die Partner/innen von Geschäftsinhabern/innen, die über Jahre im Betrieb mithelfen, aber über keinen Abschluss verfügen. Der Vorstand erwartet durch Bewusstseinsbildung in der Vorbereitung und der Validierungsphase eine echte Qualitätssteigerung.</p> <p>Neue Bildungsvorschriften für Restaurationsfachfrau/fachmann ab 2005 (bis 2004: Servicefachangestellte/r)</p>
<b>Bedarf</b>  <b>Nachfrage</b>	<p>Es fand keine flächendeckende Bedarfsabklärung statt. Nach Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> beweist die Tatsache, dass rein statistisch gesehen nur sehr wenig gelernte Berufsleute in den Betrieben tätig sind, einen Bedarf. Zudem liegen verschiedene Anfragen – insbesondere auch von den Amtsstellen für die arbeitsmarktlchen Massnahmen der Stellensuchenden vor.</p> <p>Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> erhält regelmässig direkte Anfragen von interessierten Kandidaten/innen zu den Validierungsmöglichkeiten.</p>
<b>Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Branchenverbände von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i></li> <li>▪ BBT / nationales Projekt VA</li> <li>▪ Fachpersonen aus dem Kanton Wallis</li> <li>▪ Offices cantonaux de la formation professionnelle</li> </ul>
<b>Anvisierte Zielgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Primär Partner/innen der Betriebsinhaber/innen und langjährige Mitarbeitende im Service-/Restaurationsbereich,</li> <li>▪ sekundär auch Stellensuchende.(spielen bisher keine Rolle)</li> </ul>
<b>Zulassungsvoraussetzungen für Teilnehmende</b>	Gemäss Leitfaden; den Kantonen überlassen.
<b>Anvisierte Ziele</b>	<p>Vorstand Hotel &amp; Gastro <i>formation</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ am BBT-Pilotprojekt mitwirken</li> <li>▪ eine für die Branche gute Lösung innert der gegebenen Frist erarbeiten.</li> </ul> <p>BBT: ein nationales Qualifikationsprofil für Restaurationsfachleute, das den Vorgaben im nationalen Leitfaden entspricht</p>

Interne Zusammenarbeit zwischen den Hauptakteuren	
Was sind die <b>Erfahrungen</b> bei der Erarbeitung der <b>Qualifikationsprofile</b> ?	<p>Organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kleine Arbeitsgruppe gebildet (4 Personen, die Träger und die OdA vertretend)</li> <li>▪ fachliche Unterstützung durch Val-Form (VS)</li> <li>▪ externe Person als wissenschaftliche Begleitung.</li> </ul> <p>Vorgehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ iterativ: Inventar von Qualifikationsbereichen mit beruflichen Handlungskompetenzen; Entwicklung eines Formulars mit Leitzielen, Richtzielen und Leistungszielen.</li> <li>▪ Erprobung des Qualifikationsprofils in Kantonen wird als notwendig erachtet.</li> </ul>
Wer sind die <b>Hauptakteure</b> , die sich aktiv an der Erstellung von Qualifikationsprofilen beteiligen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hotelleriesuisse</li> <li>▪ GastroSuisse</li> <li>▪ Hotel &amp; Gastro Union</li> </ul>
Was sind die Beweggründe jener, die bremsen oder sich skeptisch äussern?	Die drei grossen Verbände sind vorerst keine grossen Enthusiasten der aQV. Die Tatsache, dass es sich bei den potentiellen Kandidaten/innen zu einem sehr hohen Anteil um Partner/innen von Geschäftsinhabern/innen handelt, war ein starker Grund dafür, dass Hotel & Gastro <i>formation</i> beschloss, bei der Validierung 'dabei sein zu wollen'.  GastroSuisse (Arbeitgeberverband, 20'000 Mitglieder in 26 kantonalen Sektionen, 4 Fachgruppen) fürchtete eine 'Verwässerung' und 'Entwertung' der Berufslehre (s. Jahresbericht 2006).  hotelleriesuisse (Arbeitgeberverband mit rund 3300 Mitgliedern, 21 Sektionen) befürwortet das Verfahren sowohl für die Grundbildung als auch für die Höhere Berufsbildung).  Hotel & Gastro Union: (Arbeitnehmerverband der Berufsleute in der Branche, befürwortet an sich die Validierung, will aber sicher gehen, dass die gleichen Voraussetzungen wie für die Lehrabsolventen gelten – keine Geschenke).  Der Vorstand von Hotel & Gastro <i>formation</i> formuliert einen klaren Auftrag zur Mitwirkung am Pilotprojekt zum Qualifikationsprofil.
Welche zusätzlichen Beiträge zu den Validierungsverfahren werden von Seiten Hotel & Gastro <i>formation</i> geleistet?	
Wie geht Hotel & Gastro <i>formation</i> mit unterschiedlichen internen Interessen und Positionen unter ihren Mitgliedern um?	In Bezug auf das Qualifikationsprofil 'Restaurationsfachfrau/fachmann' gibt es intern keine wesentlichen Interessensunterschiede. Die Vertreter der Branche haben sich auf das Produkt geeinigt. Es wurden etliche Mitglieder und Experten direkt befragt.

Zusammenarbeit zwischen der nationalen und den kantonalen OdA	
Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Hotel & Gastro <i>formation</i> und kantonalen OdA? Welche Fragen stellen sich? Welche Erfahrungen sind gemacht worden? Was sind die Stärken? Was die Schwächen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grosses Interesse mehrerer kantonaler Berufsbildungssämter (OW, UR, BE, ZH...): sie suchen Informationen, u. a., weil sie direkte Anfragen von Kandidaten/innen erhalten</li> <li>- Entscheidung von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i>, das Qualifikationsprofil in zwei Kantonen zu erproben (Zeitraum: 2008/09)</li> <li>- Die SBBK koordiniert die Umsetzung in den Kantonen</li> <li>- Bezug der kantonalen OdA in Genf (Société des cafetiers, restaurateurs et hôteliers de Genève und société des hôteliers) und im Wallis (GastroValais und hotellerieValais).</li> <li>- Ferner sind die kantonalen Sektionen von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> beteiligt.</li> </ul> <p>Die Pilotprojekte befinden sich Ende Februar 09 in der Phase 2 (VS) und 3 (GE).</p> <p>Die Wahl auf GE und das VS für die Durchführung der Pilotprojekte wurde getroffen, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die beiden Kantone über vom BBT anerkannte Validierungsverfahren verfügen;</li> <li>- vielfach erprobte Abläufe kennen ('keine Geschenke')</li> <li>- im Kanton Genf bereits eine Berufskommission für einen Beruf (sommelier/ère) des Gastgewerbes funktionierte.</li> </ul> <p>Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> informiert im Rahmen der statuariischen Vereinsgeschäfte ihre kantonalen Organisationen (Präsenz in den Delegiertenversammlungen; Jahreskonferenz der Präsidenten und Sekretäre der kantonalen Vereine) und pflegt mit ihnen den Austausch über die Entwicklung bei den Validierungen und ihren Beitrag dazu.</p>
Gelingt die Selbstregulierung in der Zusammenarbeit?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Zusammenarbeit basiert prinzipiell auf Vertrauen.</li> <li>- Aufgrund der vorliegenden Kooperationserfahrungen während der Begleitung der Pilotprojekte zeichnet sich heute ab, dass die Zusammenarbeitsstrukturen zu wenig formalisiert sind.</li> </ul>
Sind Mechanismen des Konfliktmanagements vorhanden? Falls ja, funktionieren sie?	<p>Bei der Erarbeitung des Qualifikationsprofils wurden bestehende Konflikte durch die Arbeitsgruppe in konstruktiver Zusammenarbeit gelöst. Es brauchte keinen Schiedsrichter, sondern die Zielsetzung wurde klar von allen angestrebt.</p> <p>Es fehlen heute Mechanismen, wie Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> ihre Beiträge auf anerkannte Weise, effektiv und schnell in die Pilotprojekte einspeisen kann um Umwege und Verzögerungen zu vermeiden.</p>

<p>Wird das Qualifikationsprofil von den kantonalen OdA akzeptiert? Welche Massnahmen trifft die nationale OdA allenfalls, um die Akzeptanz zu verbessern?</p>	<p>Die Auswertung soll insbesondere zeigen, ob eine Beteiligung der nationalen Verbände mit ihren Abteilungen Nachwuchsmarketing als Informationszentren möglich sein wird. Zudem interessiert die Frage der einheitlichen Anwendung in den Kantonen sehr (gleiche Papiere, gleiche Übersetzungen).</p>
--	---

### Zentralisierung bei der Erarbeitung von Qualifikationsprofilen

<p>Welche Erfahrungen konnten bisher gemacht werden in Bezug auf die Zielerreichung und die Effizienz der Arbeit am Qualifikationsprofil?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schwierigere Situation im Pilotprojekt 'Erarbeitung der Qualifikationsprofile und Bestehensregeln' zusammen mit weiteren sieben OdA: unklarer Auftrag; grosser Aufwand (6 Sitzungen?); lange Methodendiskussion</li> <li>▪ Positive Erfahrung in Bezug auf das Qualifikationsprofil Restaurationsfachfrau/fachmann: Suche nach eigenem Weg; Einhalten der zeitlichen Vorgabe, Akzeptanz durch die Branche</li> </ul>
<p>Wie schätzen die Hauptakteure die Nachhaltigkeit in Bezug auf die Nutzung des Qualifikationsprofils ein? Welche Aspekte sind für diese Einschätzung zentral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschluss von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i>: das nationale Qualifikationsprofil wird in den beiden Kantonen Genf und Wallis erprobt und die Erfahrungen werden ausgewertet, bevor das Qualifikationsprofil für eine breitere Anwendung freigegeben wird.</li> <li>▪ Die SBBK koordiniert: die spätere Nutzung der Ergebnisse in anderen Kantonen soll dadurch erleichtert werden.</li> </ul>
<p>Müssen allenfalls Anpassungen vorgenommen oder Alternativen geprüft werden?</p>	<p>Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> legt Wert darauf, dass die erarbeiteten Grundlagen während der Pilotphase 1:1 übernommen und getestet werden. Aufgrund der Ergebnisse werden allenfalls Anpassungen vorgenommen.</p> <p>Die Koordination zwischen den beiden Pilotkantonen wird als wichtig erachtet: Es sollen im Prinzip dieselben Unterlagen verwendet werden (alle Papiere sind übersetzt, sie stehen auch dem TI zur Verfügung).</p> <p>Zu Vergleichszwecken führt Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> im Kanton ZG eine modulare Nachholbildung, die zum EBA führen soll und für die ein Lehrvertrag notwendig ist. (Progresso +) Neun Kandidaten/innen präsentieren sich im Juni 09 am Schlussexamen. Eine neue Klasse mit 15 Kandidaten/innen ist in Vorbereitung.</p> <p>Die Bildungsorganisation bietet auch Basisausbildungen für Stellensuchende, Flüchtlinge etc. an.</p>

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Einleitende Bemerkung

Die Arbeit von Hotel & Gastro *formation* zur Erstellung eines nationalen Qualifikationsprofils und von Bestehensregeln für Restaurationsfachleute ist ein Beitrag zur Validierung von Bildungsleistungen durch die Kantone. Diese Arbeit ist vorerst abgeschlossen. Die Produkte werden gegenwärtig (2008-2009) in den beiden Kantonen Wallis und Genf getestet. Die Evaluation durch die *üE* beschränkt sich in diesem Teil ausschliesslich auf den Beitrag, den von Hotel & Gastro *formation* zum Validierungsverfahren für Restaurationsfachleute leistet. Nicht alle Fragestellungen der *üE* treffen deshalb auf den Beitrag der OdA zu.<sup>18</sup>

Der Beitrag von Hotel & Gastro *formation* besteht aus zwei Leistungen:

- Die Formulierung des Qualifikationsprofils und der Bestehensregeln für den Beruf der Restaurationsfachleute als notwendige Grundlagen für Validierungen.
- Die Begleitung der Pilotprojekte in den Kantonen Genf und Wallis, wo diese Grundlagen zur Anwendung kommen.

In der nachfolgenden Bewertung werden die Kriterien gesondert auf jede dieser Leistungen angewendet.

### Adäquanz

Der Aufbau der Projektorganisation in Hotel & Gastro *formation* war der Fragestellung angemessen: eine kleine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Verbände, verstärkt mit externen Fachbegleitern. Die praktischen Evaluation oder der Praxisbesuchs als 'condition sine qua non' sind so im nationalen Leitfaden nicht vorgesehen. Die von Hotel & Gastro *formation* vorgeschlagene Validierungspraxis ist jedoch für die Akzeptanz des Verfahrens durch die Mitgliederverbände durchaus adäquat.

Die Argumente für die Auswahl des Berufs 'Restaurationsfachfrau/fachmann' scheinen aufgrund der Überlegung zum (enormen) potentiellen Bedarf einleuchtend. Aufgrund des bisher festgestellten geringen Interessens bei den Restaurationsfachleuten in den beiden Pilotkantonen stellt sich die Frage, ob die Bedarfserhebung adäquat war.

Die für die Begleitung der Pilotprojekte vorgesehene leichte Zusammenarbeitsform mit den kantonalen Projektteams durch Hotel & Gastro *formation* erscheint, im Licht der jetzt gemachten Erfahrungen, als zu wenig formalisierte Vorgehensweise. Eine direktere Begleitung wäre wünschenswert gewesen. Der Umfang der Zusammenarbeit und die Verbindlichkeit der von Hotel & Gastro *formation* gemachten Empfehlungen und Expertenvorgaben für die kantonalen Verfahren bleiben zu klären. Gerade im Bereich der Aus-

<sup>18</sup> Der nationale Leitfaden will als Grundlagen für die Phase der Beurteilung

- ein national verbindliches Qualifikationsprofil (minimal notwendige Handlungskompetenzen, über die eine Person verfügen muss, um einen Beruf kompetent auszuüben).
- die Bestehensregeln (kompetenzorientiert formuliert; Handlungskompetenzen - nicht mit den klassischen Fächern deckungsgleich – sind nicht mit Noten zu bewerten).
- weiteren Vorschriften zu Überprüfungsmethoden wo es Sinn macht.
- ergänzenden Vorschriften bezüglich der Zulassung

Kunftsgabe und Beratung zu Beginn des Verfahrens sind Fachleute der OdA mindestens fachkompetenter als Berufsberater. Ein Einbezug der nationalen OdA auch in diesen Phasen erscheint sinnvoll.

### Effektivität

Die anvisierten Ziele des Vorstand Hotel & Gastro *formation* sind bisher erreicht worden. Der Test mit dem Qualifikationsprofil ist am Laufen. Er erweist sich als schwieriger als angenommen.

Das BBT hat sein Ziel insofern erreicht, als das nationale Qualifikationsprofil für Restaurationsfachleute erstellt worden ist und sich auf dieser Grundlage zwei kantonale Pilotprojekte zur Erprobung gemeldet haben und von der SBBK koordiniert werden.

Für die an den Pilotprojekten teilnehmenden Restaurationsfachleute sind die Ziele – ein EFZ, resp. eine fundierte Aussage über die Chance, ein EFZ per Validierung erwerben zu können – noch nicht erreicht. Die Begleitung durch Hotel & Gastro *formation* stellt fest, dass die Teilnehmenden vom zu leistenden persönlichen Aufwand eher überrascht sind.

### Effizienz

Die Arbeit am Qualifikationsprofil verzögerte sich anfänglich durch einen Prozess der Auftragsklärung. Schub bekam sie, als sich die Arbeitsgruppe vom bisherigen Vorgehen löste und einen eigenen Weg suchte. Das Ergebnis ist von der Branche getragen.

Die Kosten des Projektes wurden unterschätzt. Bedingt durch die lange Dauer der Vorbereitung im Rahmen der vom BBT geführten Projektgruppe wurde für zahlreiche Konzept-Sitzungen viel Zeit (und Geld) verbraucht.

Die Gesamtzahl der eingesetzten Arbeitstage für den Projektleiter entspricht rund 30 Arbeitstagen, für die Arbeitsgruppe kommen insgesamt weitere 20 Arbeitstage dazu.

Die Logistik mit der Produktion von Dokumenten via PC und dem Mailverkehr sowie der Herstellung von Kopien funktionierte bestens.

Zu den reinen Sitzungskosten kommen grössere Reisespesen zu den Sitzungsorten dazu (Sion, Lausanne, Bern, Zürich, Luzern, Weggis).

Mit dem Beizug von Prof. Dr. R. Dörig konnte ein nützliches zusätzliches Know How eingekauft werden.

Der Aufwand für die Arbeit am Qualifikationsprofil und den Bestehensregeln ist erheblich. Der Beitrag des BBT (CHF 20'000) muss als Zustupf an die Kosten betrachtet werden.

Für die Begleitung der zwei Pilotprojekte setzt Hotel & Gastro *formation* nochmals 20-30 Arbeitstage pro Jahr ein.

Wenn Interesse bei der anvisierten Zielgruppe an der angebotenen Validierungsmöglichkeit in Zukunft nicht stark steigt, muss das Verhältnis zwischen diesem Gesamtaufwand und dem Nutzen daraus als ungünstig bewertet werden.

### Relevanz

Das Qualifikationsprofil ist das Herzstück für die Erstellung der Kompetenzenbilanz und deren Bewertung durch die Experten. Diese Grundlagen sind vom BBT angefordert. Die Arbeit von Hotel & Gastro *formation* war deshalb unumgänglich.

In Bezug auf die tatsächliche Nachfrage nach Validierungen bei den Restaurationsfachleuten in den Pilotkantonen erscheint der Beitrag der kantonalen Verbände der OdA - bis auf den Beweis des Gegenteils - als wenig relevant. Im Pilotprojekt von Genf haben sich acht Interessierte eingeschrieben und im Kanton Wallis sind es gerade fünf<sup>19</sup>. Die angebotene Validierungsmöglichkeit hat keine Massen angelockt, es gibt keine Warteliste. Die Attraktivität erscheint bisher als gering. Die kleine Anzahl von Teilnehmenden (das BBT hat in jedem Kanton 25 bewilligt) erschwert es zudem, genügend abgestützte Aussagen über die Stärken und den Anpassungsbedarf im Vorgehen zu formulieren. Die nationale OdA anerkennt die Notwendigkeit, Interessenten für VA besonders zu fördern. Dazu gehört auch die Schaffung eines Angebotes für modulare Kurse.

## Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten diese Chance mit Hilfe von fünf Faktoren: (a) Nachfrage-/Bedarfsorientierung (Auf welchen Bedarf antwortet das aQV?); (b) der politische Wille, die politische Legitimität im Kanton; (c) die Akzeptanz des Verfahrens bei den Organisationen der Arbeit; (d) Konsolidierungsgrad des Verfahrens (ist es ausgereift? organisiert?); (e) die zumindest mittelfristig gesicherte Finanzierung.

Nachhaltigkeit bezieht sich in unserem Fall auf die fünf Faktoren bei der Anwendung des Qualifikationsprofils zur Validierung im Beruf Restaurationsfachfrau/fachmann.

Faktor	Bemerkungen
Nachfrage/Bedarfsorientierung	Der anfänglich geschätzte hohe Bedarf hat sich als zu optimistisch erwiesen. Auch wenn es sich beim Angebot erst um Pilotverfahren handelt, erstaunt die sehr kleine Anzahl von Validierungswilligen. Ohne wirksame Massnahmen, die einen stärkeren (materiell oder immateriell) Anreiz bilden, kann die Nachfrage bei den potentiell interessierten Restaurationsfachfrau/fachmann wohl kaum signifikant erhöht werden.
Politische Legitimität	Die beiden Kantone GE und VS verfügen über ein gesetzlich abgesichertes Validierungsverfahren. Die SBBK steht koordinierend hinter den kantonalen Pilotverfahren. Diese Legitimität ist hoch.
Akzeptanz	Die Branche hat die Teilnahme von Hotel & Gastro <i>formation</i> am Pilotprojekt beschlossen. Die kantonalen OdA sind in die Pilotprojekte einbezogen. Die Akzeptanz ist gegeben.
Konsolidierungsgrad	Die Verfahren in GE und VS sind gut institutionalisiert. Im den Pilotprojekten für Restaurationsfachleute stellen sich viele praktische Fragen, auf die Antworten gefunden werden müssen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung der Anfragenden im Hinblick auf deren Chancen im Validierungsverfahren und <i>Information</i> über weitere Qualifi-</li> </ul>

<sup>19</sup> Obschon die Projektorgane Informationsveranstaltungen durchgeführt haben (Val-Form hat sechs Veranstaltungen an verschiedenen Orten veranstaltet).

	<p>zierungsmöglichkeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswahl und Einführung geeigneter Experten; deren Verfügbarkeit im Zeitpunkt, wo die Dossiers bewertet werden müssen (Schwierigkeiten im VS); Zusammenwirken von Fachexperten und Experten für die Allgemeinbildung.</li> <li>▪ Ergänzende Bildung: Übersicht über das Angebot; Art der Dokumentation bestandener Kurse zu Händen des Validierungsorgans.</li> <li>▪ Allgemeinbildung: Verbindlichkeit der Vorgaben des nationalen Projekts (vom November 2008); für die Kandidaten attraktive Aufgaben.</li> </ul> <p>Die starke Involviering der nationalen OdA in den Pilotprojekten stellt eine interessante Entwicklung im Sinn der Qualitätssicherung dar. Die institutionelle Form, wie der Sachverständ von Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> in die Pilotprojekte eingeführt werden kann, ist noch ungenügend definiert.</p> <p>Die Validierungsmöglichkeit für Restaurationsfachleute kann zur Zeit noch nicht als konsolidiert betrachtet werden.</p>
<p><b>Finanzierung</b></p>	<p>Das nationale Projekt VA sieht Beiträge an die Projektleitungen und für Koordinationsleistungen vor, auf die kantonalen Pilotprojekte Anspruch haben. Diese decken die Kosten nicht.</p> <p>Die Finanzierung ist von Kanton zu Kanton unterschiedlich geregelt, die Beiträge der Teilnehmenden sind ungleich hoch.</p>

**Fazit:** Die Chancen für ein nachhaltiges Validierungsverfahren für Restaurationsfachleute erscheinen aufgrund der obigen 5-Faktoren-Analyse im jetzigen Zeitpunkt als nicht klar.

## Gute Praktiken

<p>Was sind gute Praktiken in der internen Zusammenarbeit am Qualifikationsprofil?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klare Legitimierung: Auftrag durch den Vorstand Hotel &amp; Gastro <i>formation</i> am BBT-Pilotprojekt mitzuwirken; klare Zielsetzung: eine für die Branche gute Lösung innert der gegebenen Frist erarbeiten.</li> <li>▪ Kleine Arbeitsgruppe mit je einer Vertretung der grossen Mitgliederverbände; Wille der Projektleitung, den Auftrag erfüllen zu wollen (bedeutet harte Knochenarbeit).</li> <li>▪ Es braucht Rahmenvorgaben durch das BBT für eine rasche Konzentration auf die Detailarbeit.</li> <li>▪ Verfolgung eines eigenen Wegs führt schnell zu Ergebnissen, mit Hilfe des fachlichen Coaching durch eine erfahrene Person aus dem Kanton Wallis und durch die Berücksichtigung der Vorstellungen der Branche.</li> <li>▪ Entscheidung für einen Pilot, um das erstellte System zu er-</li> </ul>
--	--

	<p>proben (weil genauen Vorgaben fehlen und unterschiedliche Auffassungen zum Qualifikationsprofil bestehen).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erste Erfahrungen aus den Pilotprojekten im Wallis und in Genf lassen erkennen, dass die Grundidee der Zusatzinstrumente gut ist und den Kandidaten bei der Eigenevaluation hilft.</li></ul>
Was sind gute Praktiken in der Zusammenarbeit mit den kantonalen OdA?	<p>Diese Frage kann im Moment noch nicht beantwortet werden. Wohl wurden alle kantonalen Sektionen über die Validierung und das Projekt informiert. Es kamen aber keine verlässlichen Rückmeldungen über allenfalls andere Ansichten. Die Piloten werden es zeigen.</p> <p>Die kantonalen Verbände der OdA waren im Projekt involviert und haben ihre Organe auch zur Verfügung gestellt. Wenn sich trotzdem nicht mehr Interessenten meldeten, so muss allenfalls der Anreiz erhöht werden.</p>

# BEITRAG DER INFORMATIK BERUFSBILDUNG SCHWEIZ AG ZUR VALIDIERUNG IM BERUF INFORMATIKER/IN

## 1 Analyse

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p>Informatik Berufsbildung Schweiz AG hat in der Projektgruppe zur Erarbeitung eines Leitfadens für die Erstellung von Qualifikationsprofilen teilgenommen (2007/08).</p> <p>Das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln für die berufliche Grundbildung sind im September 2008 vom BBT genehmigt worden.</p> <p>Auf diesen beiden Grundlagen laufen Validierungen in den Kantonen Genf und Zürich (Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit 7 Kantonen aus der Ost- und Nordwestschweiz).</p> <p>I-CH weist auf ihrer Site auf die Validierungsmöglichkeit hin (<a href="http://www.i-ch.ch/show.cfm?I=d&amp;ID=feature&amp;nr=99&amp;fmt=2">http://www.i-ch.ch/show.cfm?I=d&amp;ID=feature&amp;nr=99&amp;fmt=2</a>). Das Portal des Kantons Zürich stellt Informationen und Formulare zur Verfügung (<a href="http://www.vportal.ch/">http://www.vportal.ch/</a>), ebenso der Kanton Genf (<a href="http://www.geneve.ch/ofpc/former/diplomes/cfc_adultes.asp">http://www.geneve.ch/ofpc/former/diplomes/cfc_adultes.asp</a>).</p> <p>Das Qualifikationsprofil gliedert die beruflichen Handlungskompetenzen in grundlagenbezogene Informatik-Kompetenzen, schwerpunktbezogene Informatik-Kompetenzen und den vernetzter Einsatz von Informatik-Kompetenzen. Die Allgemeinbildung wird nach den Vorgaben des BBT integriert.<sup>^</sup></p>
<b>Fokus Selbstverständnis</b>	<p>Informatik Berufsbildung Schweiz AG ist in der Berufsbildung konsequent den Weg in Richtung einer 'neuen Lehr- und Lernkultur' gegangen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Modularisierung der Ausbildung (ausgehend vom Bild des 'neugierigen Autodidakten'),</li> <li>- die explizite Handlungsorientierung der Ausbildung,</li> <li>- die Ausrichtung der Lern- und Lehrziele auf überprüfbare Kompetenzen, (Kompetenznachweise)</li> <li>- flexible Bildungsangebote, die für Quereinsteiger/innen nütz-</li> </ul>

	<p>lich sind (die noch rund 70% der Arbeitsplätze in der Informatik besetzen).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die 'Philosophie' von Informatik Berufsbildung Schweiz AG : Informatiker/innen müssen zwingend eine genügende Breite ihrer Berufsausbildung nachweisen; darauf baut die schwerpunktorientierte Vertiefung auf.</li> </ul>
<b>Umgang mit dem nationalen Leitfaden</b>	<p>Keine besonderen Schwierigkeiten bei der Erarbeitung des Qualifikationsprofils wegen modularisierter Berufsbildung. Anpassung der Bestehensregeln an die Vorstellungen der Branche und an kantonale Präferenzen (Wahlmöglichkeiten bei der Schwerpunktsetzung ).</p>
<b>Umgang mit Monitoring und Evaluation</b>	<p>Die Checkliste der <i>üE</i> wird genutzt um das Verfahren in Pilotprojekten zu prüfen.</p> <p>Das Interesse von Informatik Berufsbildung Schweiz AG liegt in der Begleitung der und im Austausch zwischen den beiden laufenden Validierungen in den Kantonen Genf und Zürich um die gesamtschweizerische Perspektive zu stärken.</p> <p>Das Projekt steht hinter dem Prinzip, dass Evaluationen notwendig sind und interessiert sich für Evaluationskonzepte und – instrumente.</p>
<b>Begründung für das gewählte Berufsprofil Informatiker/in</b>	<p>Die Nachfrage nach neuen, gut ausgebildeten Informatikfachleuten ist in der Schweiz seit Jahrzehnten hoch. Das Ausbildungsbereich wurde in der Vergangenheit eher schwach genutzt, so dass sich der Gesamtbestand der heute in der Schweiz als Informatikfachleute Tätigen zum weit überwiegenden Teil aus Quereinsteigern zusammensetzt. Es gibt z. Z. einen grossen Ausbildungsbedarf.</p> <p>Das Ausbildungsbereich für Informatikberufe ist reichhaltig und offen. (Der Anteil der Informatikkurse an allen besuchten, beruflich orientierten Weiterbildungskursen beträgt 2006 rund 15%). Langfristig ist weniger wichtig, auf welchem Weg der erste Einstieg in die Informatik erfolgt, als die ständige Fortentwicklung im Beruf. Aktive Menschen halten ihr Wissen lebenslang angemessen auf der Höhe.</p>
<b>Bedarf Nachfrage</b>	<p>Unter den Berufstätigen hat es immer noch viele Quereinsteigende (70%), die im Zuge der Professionalisierung des Berufs von jüngeren Leuten mit formeller Informatikausbildung bedrängt werden. Das Profil der Quereinsteigenden: Sie nehmen Opportunitäten wahr und zeichnen sich durch eine hohe Lernfähigkeit autodidaktischer Natur aus. Viele steigen auch wieder aus oder verlieren die Anstellung. Die Arbeitslosigkeit kann bei 'Aussteigern', die in einem spezialisierten Arbeitsfeld eingesetzt wurden, teilweise erheblich sein. Die Anzahl von Quereinsteigenden an der Gesamtzahl der Informatiker/innen nimmt ab. Quereinsteigende er-</p>

	<p>werben nachträglich oft den Fachausweis, aber nicht das EFZ.</p> <p>Über den Bedarf an VA in der Informatik gibt es z. Z. keine zuverlässigen Angaben. Das Potenzial erscheint hoch (Auswertung von jährlichen Salärumfragen durch den Verband), aber dessen Ausschöpfung ist ungewiss, gerade weil den in der Informatik tätigen Fachkräften mit Quereinstieg bei genügend Erfahrung auch der Weg über den eidg. Fachausweis und das eidg. Diplom offen steht.</p> <p>Die bisherigen Erfahrungen mit den Validierungsangeboten in den beiden Kantonen Genf und Zürich zeigen eine verhaltene Nachfrage. In Zürich nehmen rund 20 Personen an der Validierung teil, in Genf dürfte es sich um eine vergleichbare Anzahl handeln; hier wurden allerdings Dossiers über eine bestimmte Zeit gesammelt, um sie unter dem neuen Verfahren abzuwickeln. I-CH schätzt für die Zukunft, wenn das Verfahren bekannter sein wird, dass es schweizweit eine Nachfrage von 30 bis 70 Kandidaten/innen pro Jahr geben wird.</p>
<b>Partner</b>	<p>Die Informatik Berufsbildung Schweiz AG ist eine junge OdA (*September 2000), offen für die Belange der Validierung von Bildungsleistungen, gut vertreten in allen Sprachregionen und unbelastet in den Beziehungen zu der kantonalen Ebene.</p> <p>Sie hat im September 2007 die Fusion mit dem Branchenverband swissICT vollzogen und dabei ihren Rechtsstatus von der Genossenschaft in die <i>Informatik Berufsbildung Schweiz AG</i> geändert. Im Zuge des geplanten weiteren Zusammenschlusses innerhalb der Verbandslandschaft der Informatik-Branche (zu 'ICTswitzerland') wird die Position der OdA I-CH weiter gestärkt werden.</p> <p>Auf kantonaler Ebene sind z. Z. die Kantone ZH (MBA) und GE die wichtigsten Partner.</p> <p>Die Projektorganisation 'Qualifikationsprofil für die Grundbildung' betrachtet inzwischen ihren Auftrag als erledigt. Sie ist formell noch nicht aufgelöst, aber kaum noch aktiv. Ihre Mitglieder leisten Beiträge in Fachkommissionen.</p>
<b>Anvisierte Zielgruppe</b>	Berufstätige Informatiker/innen ohne formellen Abschluss, die das EFZ nachholen wollen.
<b>Zulassungsvoraussetzungen für Teilnehmende</b>	(wie nationaler Leitfaden).
<b>Anvisierte Ziele</b>	Informatik Berufsbildung Schweiz AG: Im "Jahr der Informatik" (2008) ein Validierungsverfahren für Informatiker/in anbieten und damit aufzeigen, dass diese gesetzlich vorgesehene Möglichkeit

	<p>real vorhanden ist und genutzt werden kann.</p> <p>Dieses Ziel ist erreicht: Angebote im Kanton Genf und Pilotprojekt im Kanton Zürich, an dem sich sieben weitere Kantone beteiligen.</p> <p>BBT: ein nationales Qualifikationsprofil für Informatiker/in anerkennen zu können.</p> <p>Dieses Ziel ist erreicht: Anerkennung des Qualifikationsprofils und der Bestehensnormen am 18.9.2008 durch das BBT.</p>
--	--

## INTERNE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN HAUPTAKTEUREN

### Was sind die Erfahrungen bei der Erarbeitung der Qualifikationsprofile?

- Die repräsentative Projektorganisation (Projektleitung, Projektteam, Koordination zu den Kantonen und internen Vernehmlassungsgremien) funktioniert gut.
- Die Notwendigkeit, die Verfahren in den Kantonen VS und GE einzubeziehen (wichen ursprünglich punkto Bestehensregeln von den Vorstellungen von Informatik Berufsbildung Schweiz AG zum Teil ab) Gute Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien des BBT. Allerdings wäre es möglich gewesen, für den Beruf Informatiker/in ein noch höheres Tempo in Entwicklung und Umsetzung anzuschlagen.
- Die Erarbeitung der Qualifikationsprofile und der Bestehensregeln hat einen neuen Blick auf die berufliche Grundbildung in der Informatik eröffnet: den Blick aus der Sicht Erwachsener auf die Grundbildung. Bisher war dieser Blick nicht sehr verbreitet und entsprechend wenig geläufig. In der Zwischenzeit ist die Einsicht gewachsen, dass auch die berufliche Grundbildung dieses offenen und unvoreingenommenen Blicks bedarf. Das wird sich in der Erarbeitung künftiger Bildungsverordnungen und Bildungspläne deutlich niederschlagen, weil die „klassische“ Anspruchsgruppe der Adoleszenten um die Erwachsenen ergänzt wird.
- Es hat sich als grosser Vorteil erwiesen, dass die Berufsbildung in der Informatik bereits kompetenzorientiert „funktioniert“. Die „Übersetzungsarbeiten“ blieben unter diesem Paradigma vergleichsweise bescheiden.
- Die gute Zusammenarbeit zwischen der Suisse latine und der Deutschschweiz liess sich an diesem Projekt einmal mehr erproben und bestätigen. Gute Zusammenarbeit bedeutet insbesondere, dass die grössere Erfahrung der Suisse latine bezüglich Kompetenzorientierung und Validation des Acquis für die Deutschschweiz gewinnbringend genutzt werden konnte.

### Wer sind die Hauptakteure, die sich aktiv an der Erstellung des Qualifikationsprofils beteiligten?

- Informatik Berufsbildung Schweiz AG, D-CH und Suisse latine
- Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik ZLI
- Erfahrungsaustausch via BBT im Pilotbranchenprojekt 2007

<p>Was sind die <b>Beweggründe</b> jener, die bremsen oder sich skeptisch äussern?</p> <p>Welche zusätzlichen Beiträge zu den Validierungsverfahren werden von Seiten Informatik Berufsbildung Schweiz AG geleistet?</p>	<p>Diese Frage hat sich I-CH nicht gestellt. I-CH ist sich der Wichtigkeit eines Validierungsangebots, insbesondere für die Quereingestiegenen, bewusst, hat an der konzeptuellen Entwicklung der Qualifikationsprofile mitgemacht und die Grundlagen für die Validierung in der Grundbildung angepackt.</p> <p>I-CH begleitet die Ein- und Durchführung der Validierungen in zwei Kantonen.</p>
<p>Wie geht Informatik Berufsbildung Schweiz AG mit unterschiedlichen internen Interessen und Positionen unter ihren Mitgliedern um?</p>	<p>I-CH ist seit dem 2007 eine Tochtergesellschaft des führenden Branchen- und Berufsverbands Swiss-ICT.</p> <p>Interessendivergenzen werden innerhalb der Projektorganisation ausdiskutiert.</p>

### ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DER NATIONALEN UND DEN KANTONALEN ODA

<p>Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Informatik Berufsbildung Schweiz AG und kantonalen OdA? Welche Fragen stellen sich? Welche Erfahrungen sind gemacht worden? Was sind die Stärken? Was die Schwächen?</p>	<p>Es gibt kaum Schwierigkeiten. Informatik Berufsbildung Schweiz AG ist gut in den Sprachregionen verankert. Auf kantonaler Ebene spielen die Lehrmeistervereinigungen eine wichtige Rolle. Sie haben sich mittlerweile ebenfalls dem SwissICT angeschlossen, was die Zusammenarbeit deutlich erleichtert.</p> <p>Wichtig sind ferner die Unternehmen direkt (Informatik, Banken, Versicherungen, KMU), Behörden, Universitäten, die ETH und Ingenieur Schulen, die Mitglieder der Schweizerischen Informatik Gesellschaft sind. (2009: über 2000 Mitglieder)</p>
<p>Gelingt die Selbstregulierung in der Zusammenarbeit?</p>	<p>Ja</p>
<p>Sind Mechanismen des Konfliktmanagements vorhanden? Falls ja, funktionieren sie?</p>	<p>Bisher haben sich solche Mechanismen mangels Angriffsflächen erübrigt.</p>
<p>Wird das Qualifikationsprofil von den kantonalen OdA akzeptiert? Welche Massnahmen trifft die nationale OdA allenfalls, um die Akzeptanz zu verbessern?</p>	<p>Es gibt keine einflussreichen kantonalen OdA mit Ausnahme der Zürcher Lehrmeistervereinigung. Diese war am Projekt direkt beteiligt und ist auch in der Umsetzung führend.</p> <p>Das bestehende Qualifikationsprofil für die berufliche Grundbildung ist gesamtschweizerisch verbindlich. Es kommt spezifischen Bedürfnissen in Kantonen entgegen, indem diese selber über die Schwerpunktbildung in ihrem Kanton entscheiden können.</p>

## ZENTRALISIERUNG BEI DER ERARBEITUNG VON QUALIFIKATIONSPROFILEN

Welche Erfahrungen konnten bisher gemacht werden in Bezug auf die Zielerreichung und die Effizienz der Arbeit am Qualifikationsprofil?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gute Zusammenarbeit zwischen der OdA und der dafür zuständigen Projektgruppe.</li> <li>▪ Positive Erfahrung in Bezug die Arbeit am Qualifikationsprofil Informatiker/in.</li> <li>▪ Erhebliche Verzögerung durch Fusion bei den Branchenverbänden</li> </ul>
Wie schätzen die Hauptakteure die Nachhaltigkeit in Bezug auf die Nutzung des Qualifikationsprofils ein? Welche Aspekte sind für diese Einschätzung zentral?	I-CH betrachtet die Arbeit am Qualifikationsprofil und den Bestehensregeln heute als erfolgreich abgeschlossen. Validierungen auf der Basis der beiden Grundlagen laufen in den Kantonen Genf und in Zürich (Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen der Ost- und Nordwestschweiz).
Müssen allenfalls Anpassungen vorgenommen oder Alternativen geprüft werden?	Die Validierungen in Genf und Zürich werden von I-CH begleitet. Die OdA fördert auch den Austausch zwischen den beiden Kantonen um das Miteinander-Lernen und die Vergleichbarkeit zu verbessern. Ob Anpassungen notwendig sein werden, ist z. Z. nicht absehbar. I-CH geht davon aus, dass die vorliegenden Unterlagen in Form und Inhalt solide verankert sind.

## 2 Kommentar / Beurteilung

### Einleitende Bemerkung

Die berufliche Grundbildung der Branche zeichnet sich durch mehrere Eigenheiten aus:

- Sie findet in einem sehr dynamischen Umfeld statt; mit schneller technologischer Entwicklung;
- Die Verbandslandschaft war anfänglich aufgesplittet und bereinigt sich seither zunehmend durch Fusionen. Die Verbände planen, sich 2009 in einem noch grösseren neuen Dachverband – 'ICTswitzerland' – zusammen zu schliessen.
- Die Branche ist jung und eine formalisierte berufliche Grundbildung musste praktisch von Null an aufgebaut werden. Sie ist vollständig modularisiert.
- Die in der Branche Berufstätigen haben sich überwiegend selber aus- und weitergebildet. Der Anteil von Quereinsteigern im Berufsfeld ist besonders bei der älteren Generation sehr hoch.
- Die beiden grössten Kantone, Bern und Zürich, sind für rund 50% der Lehrverhältnisse in der Informatik verantwortlich; in vielen kleineren Kantonen spielt diese berufliche Grundbildung nur eine geringfügige Rolle; die sprachregionale Zusammenarbeit verläuft gut; in der Berufsbildung gibt es kantonale Spezialisierungen, mit denen auf den spezifischen Bedarf der vorhandenen Wirtschaftsstruktur reagiert wird.

Die Informatik Berufsbildung Schweiz AG zeichnet sich durch eine positive Haltung zur Validierung aus. Sie unterstützt eine durchlässige, modularisierte Lernkultur, in der die Validierungsmöglichkeit einen Bestandteil u. a. bildet.

Informatik Berufsbildung Schweiz AG leistet bisher zwei Beiträge an die Validierung für Informatiker/innen:

- die Formulierung des nationalen Qualifikationsprofils und der Bestehensregeln
- die Begleitung der Anwendung dieser Grundlagen in zwei Pilotkantonen

Die nachfolgende Anwendung der fünf Evaluationskriterien der *üE* – Adäquanz, Zielerreichung, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit – betrifft diese beiden Beiträge und wird, wo es notwendig ist, für jeden Beitrag separat vorgenommen.

### **Adäquanz**

Der Aufbau der Projektorganisation in Informatik Berufsbildung Schweiz AG und das Vorgehen waren der Aufgabenstellung angemessen. Zur Koordination mit den Kantonen wurde ein Vertreter einer Berufsbildungsabteilung in die Organisation integriert.

### **Effektivität**

Die anvisierten Ziele von Informatik Berufsbildung Schweiz AG und des BBT sind erreicht. Die Tests mit dem gesamtschweizerischen Qualifikationsprofil laufen in zwei Kantonen. Sie werden von der OdA begleitet. Erste Aussagen über die Nutzung des Angebots durch die Zielgruppe der Validierungswilligen können erst nach Abschluss der laufenden Validierungen gemacht werden.

### **Effizienz**

Die Arbeiten am Qualifikationsprofil haben etwas mehr Zeit beansprucht als anfänglich geplant war, weil zwei Vorschläge redaktionell zusammen geführt werden mussten und der Aufbau einer Zusammenarbeit mit geeigneten Kantonen gestaltete sich etwas langwieriger als vorgesehen.

Die Kosten für die Erstellung des Qualifikationsprofil Informatiker/in :

1 Fachliche Unterstützung	CHF 4'000.--
2 Übersetzungen	CHF 8'000.--
3 Projektteams, Strategietagung	CHF 5'000.--
4 Evaluation	CHF 3'000.--

Die Begleitung im deutschschweizerischen Pilot wird durch das BBT separat unterstützt.

### **Relevanz**

Das Qualifikationsprofil ist das Herzstück für die Erstellung der Kompetenzenbilanz und deren Bewertung durch die Experten. Die Arbeit von Informatik Berufsbildung Schweiz AG ist deshalb für den Validierungsprozess unumgänglich gewesen. Die Anziehungskraft der kantonalen Angebote auf die vorgesehene Zielgruppe liegt bisher eher unter den Erwartungen.

## Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten diese Chance mit fünf Faktoren.

Nachhaltigkeit bezieht sich in unserem Fall auf die fünf Faktoren bei der Anwendung des Qualifikationsprofils zur Validierung im Beruf Informatiker/in.

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage/Bedarfsorientierung</i>	Informatik Berufsbildung Schweiz AG geht davon aus, dass ein grosses Potenzial für Validierungen vorhanden ist und könnte das durch die Auswertung der Salär-Umfrage genauer beziffern. Es gibt keine Daten dazu, wie weit das Potenzial auch ausgeschöpft werden kann. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Nachfrage eher hinter den Erwartungen zurück geblieben ist.
<i>Poltische Legitimität</i>	Verbandspolitischer Wille, die Validierung Informatiker/in anbieten zu können.
<i>Akzeptanz</i>	Die Branche will ein einheitliches Qualifikationsprofil. Es ist genehmigt. Die Kantone Zürich und Genf wenden ab Oktober 2008 das Qualifikationsprofil von Informatik Berufsbildung Schweiz AG an.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Das Qualifikationsprofil kann als konsolidiert betrachtet werden, auch wenn mögliche Anpassungen aufgrund anfallender Erfahrungen nicht auszuschliessen sind.
<i>Finanzierung</i>	Die Finanzierung der kantonalen Pilotprojekte ist Sache der betroffenen Kantone; Das BBT leistet an das Projektmanagement finanzielle Beiträge (für Konzepterstellung und Projektplanung, Projektdurchführung sowie Projektevaluation und Abschluss)

**Fazit:** Die Chance, dass der Beitrag von Informatik Berufsbildung Schweiz AG zur Validierung nachhaltig ist, steht gut, wenn die effektive Nachfrage sich bestätigt und die Verfahren in den anbietenden Kantonen konsolidiert werden können.

## Gute Praktiken

Was sind gute Praktiken in der internen Zusammenarbeit am Qualifikationsprofil?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repräsentative Projektorganisation (Branchenverbände, Berufsschulverbände und Unternehmen, Sprachregionen, MBA-ZH, Experte)</li> <li>▪ Entwicklung pragmatischer Lösungsansätze.</li> <li>▪ Aus Erfahrung sparsamer Umgang mit Projektmitteln</li> </ul>
---	---

Was sind gute Praktiken in der Zusammenarbeit mit den kantonalen OdA?	(noch keine vorhanden, da es keine eigentlichen kantonalen OdA gibt. Relevant auf kantonaler Ebene sind häufig die Lehrmeistervereinigungen.)
Auswirkungen auf die Informatik Berufsbildung insgesamt	Mit dem Verfahren der Validation des Acquis ist das Angebot in der beruflichen Grundbildung abgerundet worden. Fachleute und Quereinsteiger aller Altersgruppen können sich in diesem Berufsbildungssystem bewegen. Die Transparenz ist mit diesem Verfahren weiter angestiegen. Wir erwarten eine mittel- bis längerfristig positive Auswirkung auf die Qualifikation der Fachkräfte in der Informatik.

# OdASanté

## BEITRÄGE ZUR VALIDIERUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN FACHANGESTELLTE GESUNDHEIT / FACHANGESTELLTER GESUNDHEIT (FaGe)

### 1 Ausgangslage

OdASanté ist ein 2005 als Verein organisierter Dachverband, getragen von

- den Kantonen, die durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und –direktoren vertreten werden; diese sind verantwortlich für die Grundversorgung und auch als Arbeitgeber tätig;
- den Arbeitgebern im Gesundheitsbereich einschliesslich der Ausbildungsbetriebe: H+ Die Spitäler der Schweiz, CURAVIVA Verband Heime und Institutionen Schweiz und Spitex Verband Schweiz (*Arbeitgebervertretung*);
- den Berufsgruppen, vertreten vom Schweizerischen Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (*Berufsvertretung*);

"Der Verein bezweckt die Mitwirkung und die Vertretung der Mitgliedorganisationen sowie weiterer Organisationen im Gesundheitsbereich bei der Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung der Bundesgesetzgebung zur Berufsbildung im Gesundheitswesen." (Aus den Statuten, Stand 11.6.2008)

In Bezug auf die Validierung von Bildungsleistungen stand die OdASanté nach ihrer Gründung vor zwei Herausforderungen:

- die Erarbeitung des Konzepts 'Qualifikationsprofil' zusammen mit weiteren sieben nationalen OdA, im Auftrag des nationalen Projekts VA (Pilotprojekt "Qualifikationsprofile für die Grundbildung") ;
- die Erarbeitung eines nationalen Qualifikationsprofils und entsprechender Bestehensregeln für den Beruf FaGe.

Für die zweite Aufgabe wurden die Erfahrungen von drei Kantonen (Genf, Wallis und Zürich) sowie einem überkantonalen Verband (ZBK) genutzt, in denen bereits Validierungsverfahren angeboten wurden und für die das BBT provisorische Genehmigungen gegeben hatte.

Die Evaluation erstellt zuerst eine Analyse entlang der im Evaluationskonzept getroffenen Themenvorgabe. Diese Analyse ist den für die Aspekte der Validierung Verantwortlichen in der OdA vorgelegt und besprochen worden. Wo die üE eigene Beobachtungen eingeführt hat, sind diese als solche gekennzeichnet. Im dritten Teil nimmt die üE eine Evalu-

tion anhand ihrer Evaluationskriterien vor. Diese ist von einem unabhängigen Standpunkt aus formuliert und muss sich nicht mit den Bewertungen der beteiligten Partner decken.

## 2 Analyse

OdASanté ist Evaluationspartner der *üE*. Die *üE* befasst sich mit Aspekten der internen Kooperation, der Zusammenarbeit mit den kantonalen *OdA* sowie Fragen zu Chancen und Risiken der zentralisierten Vorgehensweise. Die Kriterien der Effektivität (Zielerreichung), Effizienz und Nachhaltigkeit stehen dabei im Vordergrund.

THEMEN	BEMERKUNGEN
<b>Stand des Verfahrens</b>	<p><u>Die OdASanté und die Pionierkantone</u></p> <p>Die Erarbeitung von Qualifikationsprofilen im Rahmen der Validierung von Bildungsleistungen bildete eines der Projekte, in denen die <i>OdA-Santé</i> früh engagiert war. Für die <i>OdASanté</i> stellte das Projekt Validierung für die <i>FaGe</i> Ende 2006 eine Priorität dar und es war beabsichtigt, es Anfang 2007 im Rahmen der Revision der <i>BiVo</i> zu realisieren. Mit den vier damals laufenden Pilotprojekten – <i>GE</i>, <i>VS</i>, <i>ZH</i> und die <i>ZBK</i> – waren <i>deadlines</i> vereinbart, nach welchen das Verfahren nach den bisher benutzten 'alten Qualifikationsprofilen' nicht mehr hätte durchgeführt werden können. Der Kanton <i>GE</i> war Ende 2006 bereit, die Durchführung des <i>VA</i>-Verfahrens <i>ASSC</i> zurückzustellen, bis das nationale Qualifikationsprofil vorliegen werde. Dieses Vorgehen in Richtung eines national harmonisierten Qualifikationsprofils wurde nach Vorgabe des <i>BBT</i> 2007 zurückgestellt.</p> <p><u>Zweite Generation kantonaler Pilotprojekte</u></p> <p>Das <i>BBT</i> verfolgte zu diesem Zeitpunkt prioritär das Erstellen eines Konzepts für nationale Qualifikationsprofile durch acht <i>OdA</i>. Die vier Pilotprojekte erhielten daraufhin vom <i>BBT</i> die Erlaubnis für eine neue Serie von Validierungen mit den bisher verwendeten Grundlagen (April 2007).</p> <p><u>Die Revision der Bildungsverordnung</u></p> <p>Als Folge davon konzentrierte sich die <i>OdASanté</i> verstärkt auf die Revision der Bildungsverordnung (<i>BiVo</i>) <i>FaGe</i>. Ein breit angelegter Reformprozess mit repräsentativen Kommission und einem Vernehmlassungsverfahren wurde eingeleitet. Er fand seinen Abschluss am 13. November 2008 mit dem Erlass der neuen <i>BiVo</i> durch das <i>BBT</i> und ist am 1.1.2009 in Kraft getreten. Nebst der <i>BiVo</i> und dem Bildungsplan wurden zwei zusätzliche Instrumente erarbeitet, ein Ausbildungshandbuch und ein Lehrmittel. Diese Instrumente dienen zur optimalen Harmonisierung der Umsetzung in den verschiedenen Regionen und stehen sowohl den Lehrkräften und Berufsbildnern als auch den Lernenden zur Verfügung.</p> <p><u>Harmonisierung auf nationaler Ebene</u></p> <p>Für die Validierungen wird die neue <i>BiVo</i> erst ab Sommer 2012 massgebend sein, wenn die ersten <i>FaGe</i> auf den Arbeitsmarkt kommen,</p>

	<p>deren Ausbildung sich auf die neue Verordnung stützt. Ein entsprechendes Qualifikationsprofil liegt bereits vor. In der jetzigen Zwischenperiode laufen Validierungen mit zum Teil bereits unter den vier Anbietern harmonisierten Verfahren*. Seinerseits hat die OdASanté ein einheitliches nationales Qualifikationsprofil formuliert und es dem BBT zur Genehmigung vorgelegt. Die Genehmigung liegt vor (27.03.2009). Das Qualifikationsprofil baut auf der alten BiVo auf (2002), hat aber Elemente der neuen Verordnung antizipiert (Gliederung der Handlungskompetenzen bereits von der neuen BiVo übernommen).</p> <p>* Zwischen der ZBK und dem Kanton Zürich. Das Qualifikationsprofil des Kantons Genf ist besonders in den Kantonen der Romandie auf Interesse gestossen.</p>
<b>Fokus</b>	Die OdASanté wurde am 12.5.2005 gegründet und hat sich in der Zwischenzeit gut implementiert.
<b>Selbstverständnis</b>	Die OdASanté sieht ihre Aufgabe u. a. im Setzen und Umsetzen nationaler Standards für die Berufsbildung im Gesundheitswesen. Das beinhaltet auch die Koordination, Zusammenführung und Vereinheitlichung der bereits bestehenden Qualifikationsprofile. Diese Aufgaben ergeben sich mit dem Inkrafttreten des BBG (2004). Vorher waren die Zuständigkeiten für die Gesundheitsberufe anderes geregelt.
<b>Interpretation des Auftrags</b>	
<b>Begründung für das gewählte Berufsprofil</b>	Die bisherigen SRK-Abschlüsse können in der neuen schweizerischen Bildungssystematik nicht strikt zugeordnet werden (das System war einfach anders). Die Weiterbildungsmöglichkeiten für die TrägerInnen solcher Abschlüsse sind daher eingeschränkt. Die neue Grundausbildung FaGe führt dazu, dass die Ausgebildeten einen eidgenossischen Titel erhalten, der ihnen ermöglicht weiterführende Ausbildungen zu besuchen. Den Personen mit diesen und andern altrechtlichen Ausbildungen sollten die angebotenen Validierungsverfahren die Möglichkeit geben, mit dem EFZ ihre berufliche Identität und ihren beruflichen Status zu sichern. Als Folge dieser Entwicklung gibt es heute ein beachtliches Feld von Berufsleuten, die an einer Validierung als FaGe ein Interesse haben.
<b>Bedarf</b>	
<b>Nachfrage</b>	Die Kantone vermelden insgesamt eine rege Nachfrage durch Personen mit altrechtlichen Ausbildungen. Die laufenden Pilotprojekte haben keine Schwierigkeiten, den vom BBT bewilligen 'Klassenbestand' zu erreichen. Die OdASanté schätzt, dass der Bedarf zunehmen wird.

### INTERNE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN HAUPTAKTEUREN

Was sind die Erfahrungen bei der Erarbeitung der Qualifikationsprofile?

Es gab 2005/06 eine gewisse Zurückhaltung einzelner kantonaler OdA's gegenüber der Idee der Validierung von Bildungsleistungen im Gesundheitsbereich. Inzwischen hat sich diese Zurückhaltung bei diesen Organisationen weitgehend gewandelt.

Wer sind die Hauptakteure, die sich aktiv an der Erstellung von Qualifikationsprofilen beteiligen?	OdASanté Pilotkantone GE, VS, ZH und die ZBK
Was sind die Beweggründe jener, die bremsen oder sich skeptisch äußern?	Nach Angabe der OdASanté waren es in erster Linie Abwägungen zum Verhältnis Aufwand/Ertrag, die kantonale OdA zu Zurückhaltung bewogen.
Welche Beiträge zu den Validierungsverfahren werden von Seiten der OdA geleistet?	Ausarbeitung einer neuen BiVo und eines Bildungsplans als Grundlagen für das Qualifikationsprofil.  Ausarbeitung des Qualifikationsprofils nach der alten BiVo und Harmonisierung mit den bisherigen Anbietern.  Erarbeitung des neuen Qualifikationsprofils ab 2012.  Festlegung der 'Passerelle EFZ Hauspflege - EFZ Fachfrau/Fachmann Gesundheit' (Übernahme von Kompetenzen in das Qualifikationsprofil der FaGe; Empfehlungen zur Nachholbildung).
Wie gehen die OdA mit unterschiedlichen internen Interessen und Positionen unter ihren Mitgliedern um?	Für die Erarbeitung des Qualifikationsprofils haben sich die OdASanté und Vertreter der vier bisherigen Anbieter zusammen getan und in drei Sitzungen ein Profil festgelegt. Dieses wurde am 27.03.2009 vom BBT genehmigt.  Der ausgewiesene Validierungsbedarf hat die gemeinsame Handlungsbereitschaft erhöht.
Was sind gute Praktiken in der internen Zusammenarbeit am Qualifikationsprofil?	Eine pragmatische Vorgehensweise: Revision der BiVo FaGe und Kombination der Arbeit an einem einheitlichen Validierungsverfahren innerhalb einer kurzfristigen (noch Gültigkeit der alten BiVo) und einer langfristigen Perspektive (neue BiVo).

### ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DER NATIONALEN UND DEN KANTONALEN ODA

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen der nationalen OdA und kantonalen / regionalen OdA? Welche Fragen stellen sich? Welche Erfahrungen sind gemacht worden? Was sind die Stärken? Was die Schwächen?	Die Zusammenarbeit am Qualifikationsprofil verlief insgesamt unproblematisch. Die Schwierigkeiten mit dem Qualifikationsprofil waren mehr kontextbedingt durch die Vorgaben des BBT (Notwendigkeit von zwei Profilen; provisorische Erlaubnis kantonaler Verfahren). Die OdASanté hat sich auf die Erarbeitung der neuen BiVo konzentriert – ein anspruchvolles und zeitaufwändiges Vorhaben (2007-2008–). Erst nach der Genehmigung der Verordnung wurde die Arbeit am Qualifikationsprofil zügig aufgenommen.  Der Zusammenarbeit mit den kantonalen OdA verlief in erster Linie auf der Informationsebene und indem sich die Kantone in der Arbeitsgruppe beteiligten, die das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln ausarbeiten musste.
Gelingt die Selbstregulierung in der Zusammenarbeit?	Die kantonalen/ regionalen OdA im Gesundheitsbereich sind in der Westschweiz neu, in der Deutschschweiz etwas älter. Die Konsolidie-

beit?	rung der insgesamt jungen Gebilde ist nicht durchgehend abgeschlossen. OdASanté betont, dass die kantonalen OdA als Gesprächspartner wichtig sind. Sie unterstützen die nationale OdA bei der Formulierung der BiVo und sind besonders wichtig bei der Umsetzung der Berufsbildung auf kantonaler Ebene. Die Zusammenarbeit zwischen OdASanté und den kantonalen Partnern ist unerlässlich.
Sind Mechanismen des Konfliktmanagements vorhanden? Falls ja, funktionieren sie?	Die kantonalen OdA sind in der Konferenz der kantonalen ODA Gesundheit organisiert, die im Vorstand der OdASanté mit einem Sitz vertreten sind (von 14).  Es gibt keine Konflikte. Diskussionsstoff hat in der Anfangszeit etwa die Rollenteilung zwischen der nationalen und der kantonalen Ebene sowie in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen geliefert.
Wird das Qualifikationsprofil von den kantonalen OdA akzeptiert? Welche Massnahmen trifft die nationale OdA allenfalls, um die Akzeptanz zu verbessern?	Die neue BiVo ist durch ein breites Vernehmlassungsverfahren bei den interessierten Akteuren solide abgestützt.  Das Qualifikationsprofil für die Übergangsphase bis 2012 nimmt auf die neue BiVo Bezug. Die OdASanté geht davon aus, dass das ab 2012 nachfolgende Qualifikationsprofil zu über 80% mit dem jetzt vorliegenden übereinstimmen wird.
Was sind gute Praktiken in der Zusammenarbeit mit den kantonalen OdA?	Die ab 2008 statutarisch festgelegte Beteiligung einer Vertretung der Konferenz der kantonalen OdA Gesundheit im Vorstand der OdASanté;

#### ZENTRALISIERUNG BEI DER ERARBEITUNG VON QUALIFIKATIONSPROFILEN

Welche Erfahrungen konnten bisher gemacht werden in Bezug auf die Zielerreichung und die Effizienz der Arbeit am Qualifikationsprofil?	Das BBT hat das Qualifikationsprofil am 27.3.09 genehmigt. Damit ist das Ziel der OdASanté erreicht: Eine einheitliche Grundlage für die Validierungen in den Kantonen.  Die Arbeit am Qualifikationsprofil auf der Basis der neuen BiVo war geplant. Die zusätzliche Arbeit am Qualifikationsprofil auf der Basis der 'alten' BiVo (2003) stellt dagegen einen Mehraufwand dar. Diese Arbeit verlief allerdings nach Angaben der OdASanté effizient (3 Sitzungen des Projektteams....; s. Kommentar zu 'Effizienz' weiter unten).
Wie schätzen die Hauptakteure die Nachhaltigkeit in Bezug auf die Nutzung des Qualifikationsprofils ein? Welche Aspekte sind für diese Einschätzung zentral?	Die OdASanté sieht eine Übergangsphase bis 2012 vor. Danach wird nach der neuen BiVo validiert. In ihrem Verständnis ist die neue BiVo umsichtig, nach neusten Vorgaben und mit einer breiten Abstützung bei den verschiedenen Partnern erstellt worden. Die OdASanté geht davon aus, dass sie langfristig Bestand haben wird. Das nationale Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln für die Validierung der FaGe sollten dementsprechend nachhaltig sein.
Müssen allenfalls Anpassungen vorgenommen oder Alternativen geprüft	Die OdASanté rechnet damit, dass sich die Anpassungen im Rahmen halten werden.

werden?	
Wie evaluieren die OdA ihren Beitrag zur Validierung von Bildungsleistungen?	Es besteht zurzeit kein formalisierter Mechanismus dazu.

### 3 Kommentar / Beurteilung

#### Einleitende Bemerkung

Der Prozess zum nationalen Qualifikationsprofil für den/die FaGe erweist sich aufgrund einiger Besonderheiten als besonders interessant:

- Es gibt eine 'automatische' Nachfrage nach Validierungen, weil zum Teil sehr erfahrener Pflegepersonal sich im neu geschaffenen Beruf FaGe anerkennen lassen muss.
- Um diese Nachfrage zu befriedigen, haben vier Kantone früh Validierungsverfahren angeboten; die Angebote sind allerdings nicht untereinander abgestimmt worden.
- Dieser Mangel ist eigentlich von allen Beteiligten erkannt worden; eine Koordination der Vorgehensschritte zu mehr Abstimmung hat es nicht gegeben.
- Bezuglich der FaGe-Ausbildung hat die OdASanté ihre Priorität bisher auf die Überarbeitung der BiVo vom Jahr 2002 setzen müssen. Diese Arbeit ist jetzt abgeschlossen.
- Die Kantone haben vom BBT die Erlaubnis in begrenztem Umfang Validierungen auf der Basis vorhandener Qualifikationsprofile vorzunehmen.
- Weil Prüfungen nach der neuen BiVo erst ab 2012 möglich sein werden, muss vorher nach der Alten BiVo validiert werden. Deshalb sah sich die OdASanté gezwungen, zusammen mit den vier Kantonen ein Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln auf der alten BiVo zu erarbeiten.
- Ab 2012 muss ein Qualifikationsprofil gemäss der neuen BiVo zur Anwendung kommen.

Der Schritt zum akzeptierten nationalen Qualifikationsprofil ist offenbar nur über den Zwischenschritt mit einem kurzfristig gültigen provisorischen nationalen Qualifikationsprofil möglich gewesen.

Die Anwendung der Evaluationskriterien der *üE* – Adäquanz, Zielerreichung, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit – betrifft im Folgenden den spezifischen Beitrag, den die OdASanté zur Validierung der FaGe geleistet hat (Qualifikationsprofil; Bestehensregeln).

#### Adäquanz

Die OdASanté hat unter sich verändernden Vorgaben agieren müssen. Der Arbeitsprozess zu einem nationalen Qualifikationsprofil ist deshalb nicht geradlinig verlaufen. Auch das danach gewählte Vorgehen zur Erstellung des Qualifikationsprofils und der Beste-

hensregeln (2008) erweist sich als aufwändig, indem eine provisorische Lösung erarbeitet werden musste, bevor ein endgültiges Profil erarbeitet werden kann.

### **Effektivität**

Das anvisierte Ziel – ein nationales Qualifikationsprofil kommt in den Kantonen zur Anwendung – konnte am 27.3.2009 erreicht werden.

### **Effizienz**

Es ist der Arbeitsgruppe der OdASanté gelungen, nachdem die neue BiVo genehmigt war, in kurzer Zeit ein Qualifikationsprofil vorzulegen und dabei die bereits aktiven Kantone einzubinden. Allerdings muss die Übung innerhalb von drei Jahren wiederholt werden.

Aufwand für die Erstellung des Qualifikationsprofils und der Bestehensregeln FaGe:

Aufwandkategorien	Zeitaufwand* in Stunden	Bemerkungen
1 Projektteam; Sitzungen	3 Sitzungen (72 Std.)	
2 Fachliche Unterstützung	50 Std	
3 Evaluation	geplant	
4 Übersetzungen	12 Std.	
5 ...		

\*Anzahl der beteiligten Personen x durchschnittlicher Stundenaufwand im gesamten Erarbeitungsprozess.

### **Relevanz**

Das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln waren Vorgaben des BBT und mussten von der nationalen OdA erstellt werden. Durch die Verzögerungen bei der Erstellung sind, als Übergangsmassnahme, vom BBT provisorische Lösungen auf kantonaler Ebene bewilligt worden. Die Arbeit von OdASanté hat erst am 27.3.2009 zum Tragen kommen können.

### **Nachhaltigkeit**

Die Nachhaltigkeit, oder besser, die *Chance*, dass ein Verfahren nachhaltig sein wird, setzt sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, die im Vornherein nicht einfach zu identifizieren sind. Wir betrachten diese Chance mit Hilfe von fünf Faktoren.

Nachhaltigkeit bezieht sich in unserem Fall auf die fünf Faktoren bei der Anwendung des Qualifikationsprofils zur Validierung im Beruf FaGe.

Faktor	Bemerkungen
<i>Nachfrage/Bedarfsorientierung</i>	Die Nachfrage bei den Validierungsverfahren anbietenden Kantonen ist vorhanden, das Angebot wird genutzt.
<i>Poltische Legitimität</i>	Unbestritten.
<i>Akzeptanz</i>	Bisher ohne grössere Probleme gegeben.
<i>Konsolidierungsgrad</i>	Unterschiedlich: in Bezug auf die kantonalen Auf nationaler Ebene
<i>Finanzierung</i>	Gesichert

**Fazit:** Die Chance, dass der Beitrag der OdASanté zur Validierung nachhaltig ist, steht gut, wenn die nationale OdA den Übergang von den kantonalen Qualifikationsprofilen zum nationalen Profil erfolgreich begleiten kann, ohne die Kontinuität in den kantonalen Angeboten zu gefährden.

### Gute Praktiken

Was sind gute Praktiken in der internen Zusammenarbeit am Qualifikationsprofil?	-----
Was sind gute Praktiken in der Zusammenarbeit mit den kantonalen OdA?	-----
	-----

# TEIL 2

## GUTE PRAKTIKEN

### Gute Praktiken

Die übergeordnete Evaluation hat 14 ausgewählte Praktiken eruiert, die in der Auffassung der *üE* als gute Praktiken zu bezeichnen sind, weil sie

- sich in einem bestimmten berufsbezogenen Kontext *bewährt* haben;
- *generalisierbar* sind, d.h. mit Anpassungen auf einen anderen Kontext übertragbar;
- Nutzen stiften und dazu beitragen, die Adäquanz der Verfahren und/oder ihre Effektivität, Effizienz, Relevanz oder Nachhaltigkeit (Evaluationskriterien der *üE*) zu fördern.

Die guten Praktiken werden durch die *üE* eingeteilt in solche, die von Verfahren selbst direkt umsetzbar sind (9), nach solchen, die das Thema der Zusammenarbeit unter den beteiligten Akteuren betreffen (2), und nach solchen, die die Rahmenbedingungen für Verfahren anbelangen (3).

#### A. Gute Praktiken in Verfahren

1. Systematisches Einschreibe- und Anmeldeprozedere (Phasen 1 bis 3)	
<b>Beschreibung</b>	Die an einem Validierungsverfahren interessierten Personen werden zu Beginn des Verfahrens über Vor- und Nachteile und über die Voraussetzungen, die sie erfüllen müssen, informiert. Sie werden u. A. auch über andere mögliche Qualifizierungswege orientiert und sie schreiben sich anschliessend, bei immer noch bestehendem Interesse, formell für das Verfahren ein.
<b>Nutzen: Effizienz, Transparenz, Verbindlichkeit</b>	Ein systematisches Anmeldeprozedere ermöglicht eine Art „Eingangskontrolle“, vielleicht sogar eine Vor-Selektion, und trägt dazu bei, Frustrationen bei Teilnehmenden zu verringern, frühzeitige Aufgaben zu vermeiden und damit die Abbrecherquote zum Vorteil aller Beteiligten tief zu halten.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Eingangsportale</li> <li>▪ Validierungsverfahren FaGe Kanton Zürich: Obligatorische Informationsveranstaltung</li> <li>▪ ValForm, Wallis: „Vor-Selektion“, rendre l'accès moins facile pour éviter</li> </ul>

	<p>l'abandon.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetenzenbilanz St. Gallen: Das Einstiegsverfahren – Informationsveranstaltung, individuelles Aufnahmegerespräch – erleichtert den Teilnehmenden den Entscheid, ob sie in das Verfahren einsteigen wollen oder nicht.</li> </ul>
--	---

## 2. Teilnehmerorientierte Unterlagen (Phasen 1 und 2)

<b>Beschreibung</b>	Erfahrungen in den Verfahren haben gezeigt, dass es für die Teilnehmenden anspruchsvoll ist, die verlangten Handlungskompetenzen (a) zu verstehen und (b) beurteilen zu können. Es ist nützlich Hinweise zu geben, wie die Teilnehmenden bei der konkreten Darstellung ihrer Handlungskompetenzen vorgehen sollen.
<b>Nutzen: Effizienz, Effektivität, Zufriedenheit</b>	Die Teilnehmenden werden in der Selbstbeurteilung präziser und ihre Handlungskompetenzen greifbarer. Sie brauchen keine oder weniger fremde Hilfe zur Dossiererstellung.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ FaGe-Nachholbildung ZBK</li> <li>▪ Pilotprojekte im Kanton Bern (durchgehendes Übersetzen von Handlungskompetenzen in "Konkretisierung/Auftrag")</li> </ul>

## 3. Vollständige Bilanzierung (Phase 2)

<b>Beschreibung</b>	<p>Die Kompetenzenbilanzierung berücksichtigt und erfasst alle Kompetenzen, die personalen, beruflichen und methodischen und ist eher "formativ".</p> <p>Die Erfassung der Kompetenzen ist zu Beginn ein ergebnisoffener Prozess. Sie wird erst in der zweiten Etappe auf die Handlungskompetenzen für ein bestimmtes Qualifikationsprofil eingeschränkt.</p>
<b>Nutzen: Lernorientierung</b>	Die umfassende Kompetenzenbilanz fördert das lebenslange Lernen der Teilnehmenden besonders. Es ist für diese von Vorteil und ein positives Erlebnis, wenn ihnen auch Kompetenzen attestiert werden, die nicht zwingend zu dem durch das Verfahren definierten Qualifikationsprofil gehören. Der Zusatzaufwand ist gering.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualifikations+, Genf</li> </ul>

## 4. Web-basierte Instrumente (Phase 2)

<b>Beschreibung</b>	Die Analyse, Dokumentation und Auswertung der Handlungskompetenzen erfolgt mit Hilfe von web-basierten Instrumenten mit einfacherem Zugriff.
<b>Nutzen: Selbstständigkeit, Effizienz</b>	Web-basierte Instrumente erweitern den Kreis der Teilnehmenden. Sie ermöglichen den individuellen, selbstständigen Einstieg und Durchlauf durch die Bilanzierung.

<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ FaGe-Nachholbildung ZBK</li> <li>▪ FaGe-Validierungsverfahren Kanton Zürich</li> </ul>
------------------	---

<b>5. Klare strategische Führung (alle Phasen)</b>	
<b>Beschreibung</b>	Validierungsverfahren sind u.a. auch Kooperationsprojekte, in denen verschiedene Partner zusammenarbeiten. Das Validierungsverfahren (ob Pilotprojekt oder institutionalisiertes Verfahren) hat eine starke Steuerungseinheit, die von allen Partnern akzeptiert ist. Sie informiert alle Beteiligten zeit- und adressatengerecht und bindet diese in entscheidenden Phasen ein.
<b>Nutzen: Sicherheit, Akzeptanz</b>	Die Einrichtung einer Steuerungseinheit, die operative Führungsverantwortung hat und Ansprechinstanz ist, erleichtert die Zusammenarbeit unter den Partnern, gerade auch indem sie den Austausch und den Informationsfluss sicherstellt, sodass alle Beteiligten möglichst auf demselben Wissensstand sind.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualifications+</li> <li>▪ FaGe-Nachholbildung ZBK</li> </ul>
<b>6. Flexibilität / pragmatische Vorgehensweise (alle Phasen)</b>	
<b>Beschreibung</b>	Die Verfahren bleiben veränderbar. Die Prozesse werden immer wieder angepasst aufgrund konstanter Beobachtung, Rückmeldungen, Austausch und Reflexion. Entwicklung pragmatischer Lösungssätze. Die Offenheit gegenüber besonderen Anforderungen und Vorstellungen besteht. Innerhalb des durch den nationalen Leitfadenvorgegebenen Rahmens entstehen effiziente und angepasste Lösungen.
<b>Nutzen: "Ownership, Akzeptanz</b>	Die beteiligten Akteure erkennen sich im Verfahren. Ihre Vorbehalte und Ängste werden ernst genommen. Das Verfahren wird an neue Gegebenheiten angepasst.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wallis</li> <li>▪ I-CH</li> </ul>
<b>7. Zentrale Kompetenzzentren / Wissensmanagement (alle Phasen)</b>	
<b>Beschreibung</b>	Validierungsverfahren sind eine Innovation, die sehr viel Berufsberatungs- und Coaching-Knowhow verlangen. Dieses (neue) Wissen wird nicht an verschiedenen Stellen sondern an einer zentralen Stelle gebündelt.
<b>Nutzen: Kundenorientierung</b>	Die Schaffung solcher Zentren bzw. die Zentralisierung dieses für Validierungsverfahren nötigen Wissens an <u>einer</u> Stelle erleichtert den Zugang und den Kontakt und klärt die Zuständigkeit.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentren für Kompetenzenbilanz (Kompetenzenbilanz St. Gallen, Gewerblich-Industrielle Berufsschule in der Innerschweiz, Qualifications+)</li> </ul>

8. Vorprojekt (Vorbereitung eines Validierungsprojekt)	
<b>Beschreibung</b>	Wer ein Verfahren entwickeln und einführen will, macht ein Vorprojekt: Es dient dazu, sich mit den Abläufen und Anforderungen vertraut zu machen, den Behörden die Grundlagen für Durchführungsentscheide zu liefern und bei den Partnern die Sensibilität für die und die Akzeptanz der VA zu stärken. Es handelt sich in erster Linie um ein Lernprojekt.
<b>Nutzen: Vertrauensbildung; Ettappierung</b>	Das Vorprojekt erlaubt innerhalb eines übersichtlichen Projektrahmens (Projektziele, Meilensteine, Budget, zeitliche Begrenzung, Projektleitung und Mitarbeit) sich mit dem Konzept der VA vertraut zu machen, mit fortgeschrittenen Kantonen Erfahrungen zu besprechen und den Verbundpartnern ein konsistentes Vorgehen vorzuschlagen.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kt. Bern</li> </ul>

9. Evaluation (alle Phasen)	
<b>Beschreibung</b>	Die Verfahren werden periodisch evaluiert (extern und/oder intern). Dazu werden auch die Hinweise und Meinung der Nutzer/-innen hinzugezogen. Die Verfahren verfügen über eine Datenbasis für das Monitoring ihrer Aktivitäten und die Begleitung der Validierungsfortschritte bei den Teilnehmenden.
<b>Nutzen: Qualität</b>	Das Verfahren und seine Teile werden anhand von Kriterien (Effektivität, Effizienz, Relevanz etc.) kritisch durchleuchtet. Gute Praktiken und Schwachstellen werden frühzeitig identifiziert, nachweisbare Verbesserungen eingeführt.
<b>Beispiele</b>	Kombinierte Evaluation intern/extern bei Val-Form

## B. Gute Praktiken in der Zusammenarbeit

10. Institutionalisierte interkantonale Zusammenarbeit	
<b>Beschreibung</b>	Die Kantone institutionalisieren Formen der Zusammenarbeit bei Validierungsverfahren (Austausch, Regelung der Finanzierung, Arbeitsteilung bei Angeboten etc.). Sie einigen sich regional darauf, wer von ihnen welche Validierungsverfahren einrichtet. Die Kantone weisen ihre Interessenten/-innen dem entsprechenden Kanton zu und beteiligen sich an der Finanzierung.
<b>Nutzen: Effizienz, Gleichbehandlung</b>	Spezialisierung der Kantone und reduzierter Aufwand indem sich die Kantone gegenseitig entlasten. Nicht alle müssen sämtliche Validierungsmöglichkeiten anbieten. Die Fallzahlen werden in vielen Berufen gering bleiben und die geforderte Mobilität ist den Kandidat/innen zumutbar.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In der Westschweiz koordiniert die commission validation der conférence latine de l'enseignement post-obligatoire CLPO erfolgreich die gemeinsamen Bemühungen im Bereich VdA.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Zusammenarbeit von sechs Kantonen der Zentralschweiz (LU, UR, SZ, NW, OB, ZG). Die Zentralschweizer Berufsbildungsämter Konferenz ZBK hat die Durchführung des Validierungsverfahrens an eine Bildungsinstitution delegiert (Gewerblich-industrielles Bildungszentrum GIBZ). Es wird keine neue Institution gegründet. Vorhandene Ressourcen werden genutzt; das GIBZ erweitert seine Kompetenzen und integriert ein neues Qualifikationsverfahren.</li> <li>▪ In der deutschen Schweiz hat sich eine Koordinationsgruppe gebildet mit dem Ziel Schaffung überkantonaler 'geographischer Angebotsräume'.</li> </ul>
--	--

11. Einbezug aller relevanten Akteure	
<b>Beschreibung</b>	Die kantonalen Behörden arbeiten von Beginn an eng mit der zuständigen OdA und anderen relevanten Akteuren zusammen (ab Entwicklung des Verfahrens).
<b>Nutzen</b>	Die OdA sind Partner (u.a. zuständig für die Qualifikationsprofile). Der frühe Einbezug und die enge Zusammenarbeit schaffen eine gemeinsame Problemsicht, Sprache und Arbeitskultur und erleichtern die Durchführung des Verfahrens.
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Val-Form, Wallis</li> <li>▪ Kompetenzenbilanz St. Gallen: Mehrere kantonale OdA beteiligen sich an dem Verfahren; der Gewerbeverband war von Beginn an in das Verfahren einbezogen</li> <li>▪ Qualifications+, Genf</li> <li>▪ Bern: Enge Zusammenarbeit mit der PBS.</li> <li>▪ HotelGastro formation: Einbezug der OdA</li> </ul>

### C. Gute Praktiken: Rahmenbedingungen

12. Gesetzliche Verankerung	
<b>Beschreibung</b>	Die Validierung von Bildungsleistungen wird im kantonalen Berufsbildungsgesetz verankert.
<b>Nutzen: Legitimität</b>	Die gesetzliche Verankerung sichert den Weiterbestand des Verfahrens, ermögliche die weitere Entwicklung und gewährleistet die Finanzierung.
<b>Beispiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kanton Genf</li> </ul>

13. Rahmenvorgaben durch das BBT	
<b>Beschreibung</b>	Fehlende Rahmenvorgaben durch das BBT – im vorliegenden Beispiel in Bezug auf die Erarbeitung von Qualifikationsprofilen – erschweren das Auffinden einer gemeinsamen Lösung unter OdA mit unterschiedlichen Berufsbildungskulturen.
<b>Nutzen: Effizienz</b>	Vorhandene Rahmenvorgaben über methodische und berufsbildungstechnische Aspekte erlauben der OdA eine rasche Konzentration auf die berufsfeldspezifische Anpassungsarbeit, wo ihre Fachkompetenz zum Tragen kommt. ('Detailarbeit')
<b>Beispiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HotelGastro formation (als Betroffene)</li> </ul>

14. La gratuité / Unentgeltlichkeit	
<b>Beschreibung</b>	Das Verfahren der Validierung von Bildungsleistungen ist für die Teilnehmenden gratis. Die ergänzende Bildung kann bis zum festgelegten Betrag mit Bildungsgutscheinen bezahlt werden.
<b>Nutzen</b>	Elle permet l'accès effectif à tous vers la procédure. Elle garantit l'égalité de traitement. Elle favorise la maîtrise des coûts, par la réduction des coûts de la formation complémentaire. C'est un moteur important pour favoriser la formation continue des adultes.
<b>Beispiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualifications+, Genf</li> </ul>

**ATELIER – 12.11.2007**  
**ATELIER – 12 NOVEMBRE 2007**  
**"Communauté de pratique"**  
**BERICHT AN DIE TEILNEHMENDEN**  
**RAPPORTS AUX PARTICIPANTS/ES**

**Community of practice**

Unser Ziel ist es, die 'Community of Practice' zum Thema der übergeordneten Evaluation zu stärken. Darunter verstehen wir eine über einen längeren Zeitraum bestehende Personengruppe, die Interesse an einem gemeinsamen Thema hat und praktisches Wissen austauschen will.

**Einleitung**

Im Rahmen der übergeordneten Evaluation, Phase 2 (üE), des nationalen Projektes „Validierung von Bildungsleistungen“ führte die mit der üE beauftragte Firma KEK-CDC Consultants ein Atelier mit den Partnern der Evaluation durch.

**Teilgenommen an diesem Atelier haben:**

Vertreter/innen der Verfahren und OdA

Représentants/es des procédures et ORTRAs

Romaine Borgeat, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Margrit Dünz, Erziehungsdirektion, Abteilung Weiterbildung, Kanton Bern

Susanne Hardmeier, Projektleiterin ReBeGe, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich

Ariane Montagne, stv. Geschäftsführerin, OdA Santé

Lionel Clavien, Val-form, Valais

**Communauté de pratique**

Notre objectif : renforcer la 'communauté de pratique' (CdP) autour du thème de l'évaluation globale. Par CdP, nous entendons un groupe d'individus existant dans la durée, ayant un intérêt commun pour un sujet donné et souhaitant échanger des connaissances d'ordre pratique.

**Introduction**

Dans le cadre de la phase 2 de l'évaluation globale (ég) commandée par le projet national de validation des acquis, l'évaluateur mandaté, KEK-CDC Consultants, a proposé un atelier réunissant les partenaires de cette évaluation.

**Les participants/es à l'atelier:**

	Ugo Merkli, I-CH Informatik Schweiz, Berufsbildung
	Daniel Zwahlen, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève
	Peter Zollet, Service de la formation professionnelle, Fribourg
Externe Partner/innen	Kathrin Scheidegger, Beratungs- und Koordinationsstelle für die Berufsfachschulen, Amt für Berufsbildung, Kanton Graubünden
Partenaires externes	Pascal Savary, Direction de la formation professionnelle, Vaud
	René Bommeli, Leiter Berufs- und Studienberatung, Kanton Thurgau
BBT / OFFT	Susanna Mühlethaler,
Evaluatoren/évaluatrice	Claude Evelyne Wilhelm, Jean-Pierre Wolf, Johannes Zuberbühler

Der hier vorgelegte Bericht hält aus den sehr anregenden und informativen Diskussionen einige interessante und bemerkenswerte Befunde fest und gibt den Teilnehmenden ein Feedback aus der Sicht des üE Teams.

Le présent rapport résume à l'intention des participant-e-s les principaux éléments intéressants et remarquables issus des riches discussions engagées dans l'atelier, selon le point de vue de l'équipe de l'ég.

### Ziele und Modell der übergeordneten Evaluation

Die übergeordnete Evaluation will

- eine Übersicht herstellen über den Umgang der Projekte und Dispositive mit dem nationalen Leitfaden
- die Verfahren evaluieren und vergleichen in Bezug auf die Kriterien der Adäquanz, Effektivität, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit
- gute Praktiken identifizieren und einschlägige Erfahrungen (good practices, lessons learned)
- den Erfahrungsaustausch und Wissentransfer unter den Verbundpartnern fördern.

Das Atelier vom 12.11.07 sollte einen Beitrag leisten zur Identifikation von guten Praktiken und zum Erfahrungsaustausch.

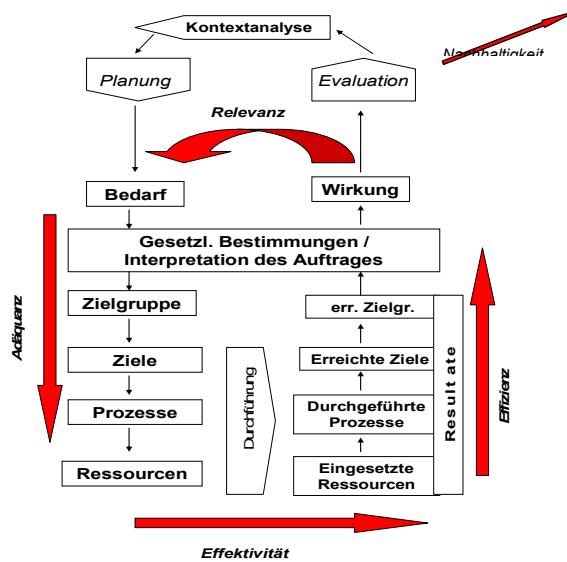
### Objectifs et modèle de l'évaluation globale

Les objectifs de l'ég consistent à :

- donner une vue d'ensemble de l'utilisation du guide national dans le développement des projets et dispositifs de validation des acquis
- évaluer et comparer les procédures de validation des acquis selon des critères d'adéquation, efficacité, efficience, pertinence et durabilité
- identifier les bonnes pratiques et les expériences à en tirer (good practices & lessons learned)
- favoriser les échanges d'expérience et le transfert du savoir entre acteurs et partenaires.

L'atelier du 12 novembre se veut une contribution à l'identification de bonnes pratiques et à l'échange d'expériences.

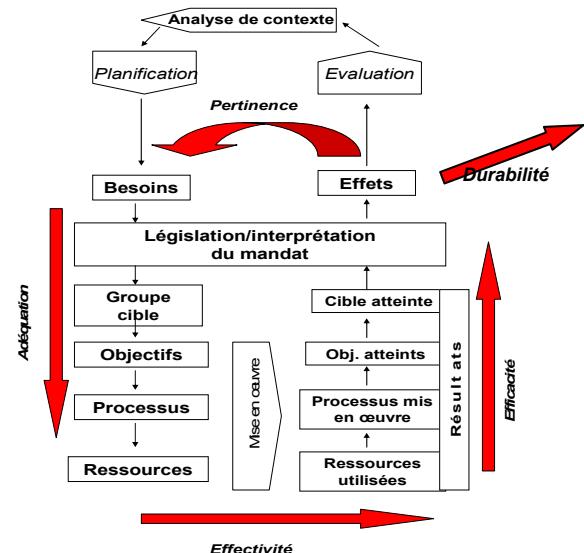
Der üE liegt das hier abgebildete **Modell** zugrunde. Auf der linken Seite steht die Planungslinie, auf der rechten die Evaluationslinie, dazwischen spielen sich die Aktivitäten ab, mit denen der Plan umgesetzt wird.



Das Modell situiert die fünf zentralen Evaluationskriterien Adäquanz, Effektivität, Effizienz, Relevanz und Nachhaltigkeit. Es verbindet diese Kriterien mit den Aspekten im Modell, auf die sie sich beziehen.

Adäquanz	Kohärenz von geplanten Zielen, geplanten Massnahmen und vorgesehenen Ressourcen
Effektivität	Verhältnis von geplanten und erreichten Zielen, von geplanten und durchgeföhrten Massnahmen
Effizienz	Verhältnis der eingesetzten Mittel zu den erreichten Zielen (bzw. Zielgruppen)
Relevanz	Wirkung der Verfahren auf den Bedarf (Nachfrage nach Verfahren)
Nachhaltigkeit	Politische Absicherung, Akzeptanz der OdA und Arbeitgeber, gesicherte Finanzierung

L'ég se fonde sur le modèle décrit ci-dessous. La partie de gauche représente la planification, celle de droite l'évaluation. Au milieu se situent le déroulement et la mise en œuvre des activités planifiées.



Le modèle comporte 5 critères centraux d'évaluation : adéquation, efficacité, efficience, pertinence et durabilité. Ces critères sont reliés aux différents aspects du modèle auxquels ils se rapportent.

Adéquation	Relation entre objectifs et activités planifiés et prévisions des ressources à engager
Efficacité	Les buts fixés ont-ils été atteints ? Les activités planifiées se sont-elles déroulées comme prévu ou des adaptations ont-elles été nécessaires ? Le budget a-t-il été tenu ? Les VA ont-elles atteint le public visé ?
Efficience	Quel est le rapport entre les moyens déployés (coûts en personnel et autres frais) et les buts atteints (considérant par ex. le nombre de certifications obtenues) ?
Pertinence	Quel est l'impact des apq par rapport au besoin à couvrir ? Le besoin identifié dans la planification est-il couvert par les résultats atteints grâce aux VA ?
Durabilité	Procédure consolidée, acceptée par les associations professionnelles, basée sur une volonté politique, répondant à une demande confirmée, financée

Die Befunde aus dem Atelier vom 12. November 2007 werden im Folgenden den hier genannten Kriterien und ihren Aspekten zugeordnet.

### Befunde aus dem Atelier

#### Adäquanz

##### Prozesse

Der Gesetzesauftrag wird ernst genommen.

Die Kantone, die „*abseits stehen*“, überlegen dafür und dawider, testen etwas aus, fällen Entscheidungen (GR, TG). Sie merken, dass

- es nicht einfach ist, die Validierung zu vermitteln;
- es nicht ganz klar ist, wie viel Entscheidungs- und Handlungsräum vorhanden ist („*wer reguliert wie viel?*“);
- ihnen praktische Hilfestellungen fehlen („*wie tut man es?*“). So werden auch Instrumente angewendet, die sich als kompliziert erweisen, was Rückschläge ergibt.

Vertreter/innen aus Kantonen mit Validierungserfahrungen (GE, VS, ZH) unterstrichen, dass die Prozesse *laufend überprüft* und angepasst werden müssen. Das wird als gute und notwendige Praktik beschrieben.

Ein Ergebnis aus der Überprüfung von Verfahrensabläufen besteht in den Verfahren Val-Form und Validierungsverfahren FaGe, Zürich, darin, dass einzelne Schritte des Verfahrens wesentlich *stärker strukturiert und formalisiert wurden*, weil die Kandidaten/innen den Aufwand für die Verfahren tendenziell unterschätzen.

Verschiedene Teilnehmende meinen, über die Validierung würde viel geredet und geschrieben ('Theorie') und das Rad neu erfunden, aber *zu wenig praktisch* gearbeitet. Sie wün-

Les résultats de l'atelier seront présentés dans l'ordre des critères et aspects susmentionnés.

### Résultats de l'atelier

#### Adéquation

##### Processus

Le mandat légal est pris au sérieux.

Les cantons encore peu impliqués présentent des arguments « pour » et « contre », font des essais, prennent quelques décisions (GR, TG). Leurs remarques :

- Il n'est pas facile de développer la validation des acquis (VA)
- Ce n'est pas très clair, quelle est la marge d'action et de décision (qui règle quoi et à quel point ?)
- Il manque des possibilités de recevoir de l'aide pratique (comment faire ?). Les outils utilisés semblent compliqués, ce qui entraîne certaines répercussions.

Les représentants des cantons expérimentés dans la VA (GE, VS, ZH) soulignent l'importance et la nécessité de revoir et adapter continuellement les processus. Ceci est identifié comme une bonne pratique.

Il a par exemple été observé dans les dispositifs Val-Form et ASSC Zurich que les candidat-e-s avaient tendance à sous-estimer l'investissement personnel nécessaire pour la procédure. L'adaptation du dispositif a dès lors été faite dans le sens d'une plus forte structuration et formalisation de certaines phases de la procédure (par exemple en augmentant les exigences pour la procédure d'inscription).

Certain-e-s participant-e-s à l'atelier estiment qu'on a assez discuté et fait de « théorie » autour de la VA et qu'on a trop peu passé à la

schen sich einen intensiveren Austausch über praktische Fragen (Wie verläuft eine Kompetenzenbilanzierung ganz konkret? Wie prüfen die Experten/innen? Was erleben Teilnehmende an Validierungsverfahren?).

### ***Ressourcen***

Mehrere Teilnehmende wiesen darauf hin, dass die Konzipierung und Einrichtung von Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen entsprechend kompetentes und geschultes Personal sowie den politischen Willen voraussetzt, der Validierung eine gewisse Priorität einzuräumen.

Insbesondere kleinere Kantone verfügen weder über das nötige Personal noch die Erfahrungen, um neben den zahlreichen andern Aufgaben auch noch Validierungsprojekte für andere Qualifikationsverfahren zu entwickeln und zu realisieren.

mise en pratique.

Ils souhaitent échanger sur des questions pratiques, par exemple : comment réaliser concrètement la phase de bilan de compétences ? Comment les expert-e-s évaluent-ils les acquis ? Comment les participants vivent-ils la démarche ?

### ***Ressources***

Plusieurs participant-e-s font remarquer que la conception et le développement d'une procédure de VA implique deux aspects :

- un personnel qualifié et compétent doit être mis à disposition
- la volonté politique de donner une certaine priorité à la VA doit être présente

Les plus petits cantons en particulier disposent de moins de personnel et d'expérience pour développer et mettre en œuvre des projets de VA à côté des nombreuses autres tâches qui leur incombent déjà.

## Effektivität

### Interkantonale Kooperation

Es war unter den Teilnehmenden des Ateliers unbestritten, dass vor allem kleinere Kantone mit anderen zusammenarbeiten müssen, wenn sie Interessierten ein Validierungsangebot bieten wollen.

Mit der *Commission de validation* der *Conférence romande des offices de la formation professionnelle* CRFP besteht ein praktikables Modell für die kantonsübergreifende Zusammenarbeit. Die Erfahrung dabei zeigt, dass sich dabei technisch-praktische Fragen stellen:

Wie sollen die *Kosten* berechnet werden, wenn z.B. der Kanton Waadt seine Validierungsinteressenten/innen nach Genf schickt?

Will/kann ein Kanton ganz auf Angebote im Bereich der Validierung verzichten und die Interessierten in einen anderen Kanton schicken? Oder müsste er nicht ein *Mindestangebot* für Information und Beratung zur Verfügung stellen?

Wie kann unter den Kantonen die *regionale Zusammenarbeit* gestaltet werden?

### Koordination der beteiligten Partner

Die Teilnehmenden betonten, dass die Koordination unter den Verbundpartnern und den Partnern in den einzelnen Projekten ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Die Aufgabe ist nicht gering: Kantonale Behörden, nationale und regionale OdA, Arbeitgeber, Prüfungskommissionen, Berufsschulen u.a.m. müssen integriert werden.

Für manche kantonale Behörden ist die Validierung von Bildungsleistungen eine Aufgabe unter anderen, die eine tiefe bildungspolitische Priorität geniesst.

Die OdA sind in sich komplexe Gebilde was ihre Zusammensetzung, Interessen und Machtverhältnisse zwischen den Mitgliedern, die Führung sowie nationale und kantonale

## Efficacité

### Collaborations intercantonales

La nécessité, surtout pour les petits cantons, de collaborer avec d'autres semble indiscutable, pour que l'offre que VA soit accessible à toutes les personnes intéressées.

La *Commission de validation de la Conférence romande des offices de la formation professionnelle* CRFP offre un modèle pratique de collaboration intercantonale. Cette expérience met en évidence plusieurs questions d'ordre technique ou pratique :

Comment prendre en compte les coûts pour des candidat-e-s envoyés par ex. du canton de Vaud à Genève (procédure gratuite pour les Genevois) ?

Est-ce qu'un canton peut totalement renoncer à développer une offre de VA et envoyer tout le monde dans un autre canton, ou devrait-il y avoir dans chaque canton une « offre minimale » d'information et de conseil ?

Comment développer une collaboration régionale entre cantons ?

### Coordination entre partenaires impliqués

Les participant-e-s insistent sur l'importance de la coordination entre tous les partenaires concernés, en tant que facteur de succès essentiel des projets.

Ce n'est pas une mince affaire : autorités cantonales, ORTRAs nationales et régionales, employeurs, commissions d'examen, écoles professionnelles, etc. doivent être intégrés.

Pour les autorités cantonales, la VA est une tâche parmi d'autres, soulevant la question des priorités à mettre dans la politique de formation.

Les ORTRAs présentent une configuration complexe dans leur composition, dans les intérêts et pouvoirs respectifs de leurs membres, articulant des dynamiques tant nationales que cantonales. De plus, la VA n'entre souvent pas

Eigendynamiken betrifft. Auch ihre Prioritäten liegen oft nicht bei der Validierung von Bildungsleistungen.

Prüfungskommissionen neigen dazu, die bisherigen standardisierten Verfahren zu bevorzugen.

Die Rolle und Zuständigkeiten der einzelnen Partner sind zu Beginn eines Validierungsprojektes oft nicht klar und können häufig erst im Projektverlauf definiert werden.

### Kommunikation

Die Kommunikation unter den beteiligten Fachleuten, zwischen den Kantonen und den OdA, zwischen den kantonalen und nationalen OdA, mit den Arbeitgeberverbänden, mit dem BBT etc. ist in der Einschätzung der Teilnehmenden ein ganz wesentlicher Faktor, um die *Dynamik* auf dem Gebiet der Validierung von Bildungsleistungen in Schwung zu halten.

Dabei sind in der nahen Vergangenheit Fehler passiert, indem *paradoxe Botschaften* ausgesendet worden sind. Zum Beispiel im Sinne von: „Macht vorwärts, aber wartet, bis die Grundlagen vorhanden sind.“ Oder in den Worten eines Teilnehmenden: „Il est urgent d'attendre.“ Das hat, zusammen mit dem Fehlen der als Grundlage notwendigen Qualifikationsprofile, zu *Blockierungen* bei der Entwicklung von Validierungsverfahren geführt.

*Die Validierung von Bildungsleistungen ist so besehen auch ein Kommunikationsprojekt.*

dans leurs priorités.

Les commissions d'examen ont tendance à favoriser les procédures traditionnelles et standardisées.

Les rôles et compétences respectives des partenaires ne sont souvent pas claires au démarrage des projets, et ne se précisent souvent que lors de la mise en œuvre concrète de la procédure.

### Communication

Selon les participant-e-s, la communication entre spécialistes concernés, entre cantons et ORTRAs, entre ORTRAs nationales et cantonales, avec les milieux professionnels, avec l'OFFT, etc. est un facteur déterminant pour maintenir l'élan de la dynamique dans le domaine de la VA.

A cet égard, on a tiré les leçons de l'erreur commise récemment avec les « messages paradoxaux » qui ont été émis : « Allez de l'avant, mais attendez que les bases soient disponibles » ou, comme on l'a dit pendant l'atelier : « il est urgent d'attendre ».

De plus, l'attente des nécessaires profils de qualifications a conduit à un blocage dans le développement de procédures de VA.

*On mesure ainsi l'importance de la communication dans le cadre du projet national de VA.*

### **Effizienz**

Die Frage des Verhältnisses von eingesetzten Mitteln und Resultaten wurde im Atelier nur am Rande gestreift. Zahlen aus Genf zeigen, dass die Validierung von Bildungsleistungen eine kostengünstige Qualifikationsvariante darstellt, die mit wachsender Erfahrung und Routine günstiger wird.

Die Aufwendungen für die Entwicklung und Einrichtung der Verfahren sind hoch, wenn die Kantone sich nicht koordinieren und weder von den Erfahrungen anderer profitieren noch ihre Produkte – Verfahrensbeschriebe, Qualifikationsprofile etc. – untereinander austauschen.

### **Relevanz**

Für die Teilnehmenden ist klar, dass die Validierung von Bildungsleistungen einen *bedeutenden Entwicklungsschritt* in der Berufsbildung darstellt. Sie führen in erster Linie bildungs- und gleichstellungspolitischen Überlegungen ins Feld.

Es gibt eine *Nachfrage* nach diesem Qualifikationsverfahren. Die Validierungsverfahren etwa für die Fachangestellte Gesundheit (ZH, Zentralschweiz) stoßen auf grosses Interesse, GE weist jährlich steigende Teilnehmer-Zahlen aus.

Einige Teilnehmende wiesen darauf hin, dass die Validierung von Bildungsleistungen *ein* Weg unter anderen zur Erreichung eines Abschlusses ist. So gibt es neben der klassischen Lehre immer noch den Abschluss nach Art. 34, Abs. 2 BBG (früher: Art. 41 BBG alt) und auch Brückenangebote. Das Fehlen von *systematischen Bedarfsanalysen* erschwert es, die Bedeutung der Validierungsverfahren innerhalb des Systems der Berufsbildung zu beurteilen.

Es wird vermutet, dass die Nachfrage nach Validierungen mit steigendem Angebot und

### **Efficience**

La question de la relation entre les moyens investis et les résultats n'a été abordée que par la bande dans l'atelier. Certains chiffres du canton de Genève montrent que les coûts de la qualification professionnelle par le biais de la VA sont avantageux. De plus, ils baissent avec la routine et l'expérience accumulée.

Les investissements consentis pour la conception et le développement des procédures sont élevés si les cantons ne se coordonnent pas, ou s'ils n'échangent pas les « produits » développés (descriptifs de procédures, profils de qualification, etc.).

### **Pertinence**

Il est clair pour les participant-e-s que la VA constitue une évolution importante du système de formation professionnelle, amenant diverses réflexions au niveau de la politique de formation.

On constate une demande importante de VA, par exemple pour les ASSC (ZH, Suisse centrale, où un fort intérêt se manifeste) ou à Genève, où le nombre de candidats augmente chaque année.

Quelques participant-e-s rappellent que la VA est une manière parmi d'autres d'obtenir un CFC, à côté des voies de qualification classiques (apprentissage, art. 34, al 2 et autres passerelles..).

L'absence d'analyse systématique des besoins rend difficile l'évaluation de la « voie VA » par rapport au reste du système de formation professionnelle.

On peut présumer que la demande de VA va croître avec l'expansion de l'offre et l'amélioration de l'information.

Bekanntheitsgrad der Verfahren wachsen wird.

### **Nachhaltigkeit**

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Validierung von Bildungsleistungen eine Innovation ist, die den „Leuten“ immer wieder erklärt werden muss, über die immer wieder informiert werden muss – auch in Zentren wie Genf, wo sie gesetzlich abgesichert ist – um ihre Verankerung aufrecht zu erhalten oder zu verstärken.

Im Hinblick auf die längerfristige Sicherung eines effektiven und effizienten Systems der Validierung von Bildungsleistungen in der ganzen Schweiz, wurden im Atelier eine ganze Reihe von Fragen aufgeworfen:

Soll jeder Kanton spezielle Validierungsverfahren für die über 200 Lehrberufe einrichten (analog zu den Lehrabschlussprüfungen)?

Soll jeder Kanton analog zu Genf ein Verfahren aufbauen und ein Zentrum einrichten, in dem Kompetenzenbilanzen für alle Berufe durchgeführt werden können? Oder sollen regionale Zentren dieser Art gefördert und via interkantonale Vereinbarungen finanziert werden?

Wieweit soll die interkantonale Zusammenarbeit gehen? Soll sie die 'seltenen Berufe' betreffen und sollen die viel nachgefragten Berufe in allen (grossen) Kantonen angeboten werden? oder: Konzentrierte Angebote an einigen Standorten? Als vorüber gehende Notlösung? oder: Institutionalisiert, permanent? oder: Arbeitsteilig nach Phasen geordnet?

Wäre unter Umständen eine Spezialisierung denkbar (z.B.: Ein Kanton übernimmt die Validierung der Berufe A, B, C; der andere Kanton validiert die Berufe D, E, F etc.; oder: Die Kantone einigen sich auf ein regionales Zentrum für die Kompetenzenbilanzierung.)?

### **Durabilité**

Les participant-e-s se sont accordés à constater que la VA représente une innovation qui doit encore et encore être expliquée, les informations devant continuellement être renouvelées (même à Genève, où la VA est consolidée légalement, on doit veiller à maintenir et renforcer son ancrage).

Dans la perspective d'une consolidation à long terme du système de VA à l'échelle de toute la Suisse, une série de questions sont soulevées dans l'atelier :

Chaque canton doit-il mettre en place une procédure de VA spécifique pour chaque profession (plus de 200) comme c'est le cas pour les examens de fin d'apprentissage ?

Chaque canton doit-il (comme c'est le cas à Genève) développer une procédure et ouvrir un centre de bilan pour toutes les professions ? Ou est-ce que cette offre doit être proposée régionalement et financée selon des accords intercantonaux ?

Jusqu'où doit aller la collaboration intercantonale ? Est-ce qu'elle ne doit concerner que les « professions rares », les professions très demandées étant alors offertes dans tous les (grands) cantons ? Ou bien faut-il développer une offre centralisée dans quelques lieux ? Ceci peut-il être une solution intermédiaire ? Ou institutionnalisée et permanente ? Ou bien doit-on répartir les tâches selon les phases de la procédure ?

Est-ce qu'une spécialisation, sous certaines conditions, serait imaginable ? Par exemple un canton se chargerait de la VA des professions A, B, C et un autre des professions D, E, F, etc... ; ou bien les cantons se mettraient d'accord sur un centre régional pour faire les bilans de compétences... ?

Wir danken Ihnen, liebe Evaluationspartner/innen und wünschen Ihnen eine frohe Festzeit, einen adäquaten Rutsch ins neue Jahr, ein effektives und effizientes **2008** voller relevanter Ereignisse und dass Sie einen nachhaltigen Zugewinn an Anerkennung, Gesundheit und Zufriedenheit erreichen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit im kommenden Jahr.

En conclusion, nous tenons, chers et chères partenaires de l'évaluation, à vous remercier de votre précieuse collaboration, tout en vous souhaitant de belles Fêtes. Nous vous souhaitons un démarrage adéquat dans la nouvelle année, une année **2008** efficace et efficiente, toute pleine d'événements pertinents ; puisiez-vous bénéficier durablement d'une bonne santé, de succès et de satisfaction dans tout ce que vous entreprendrez !

Nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration dans l'année à venir.

L'équipe de l'évaluation globale :

Das Team der übergeordneten Evaluation:

Claude Evelyne Wilhelm, Jean-Pierre Wolf, Hannes Zuberbühler,  
Franz Kehl, Hannes Lindenmeyer

.

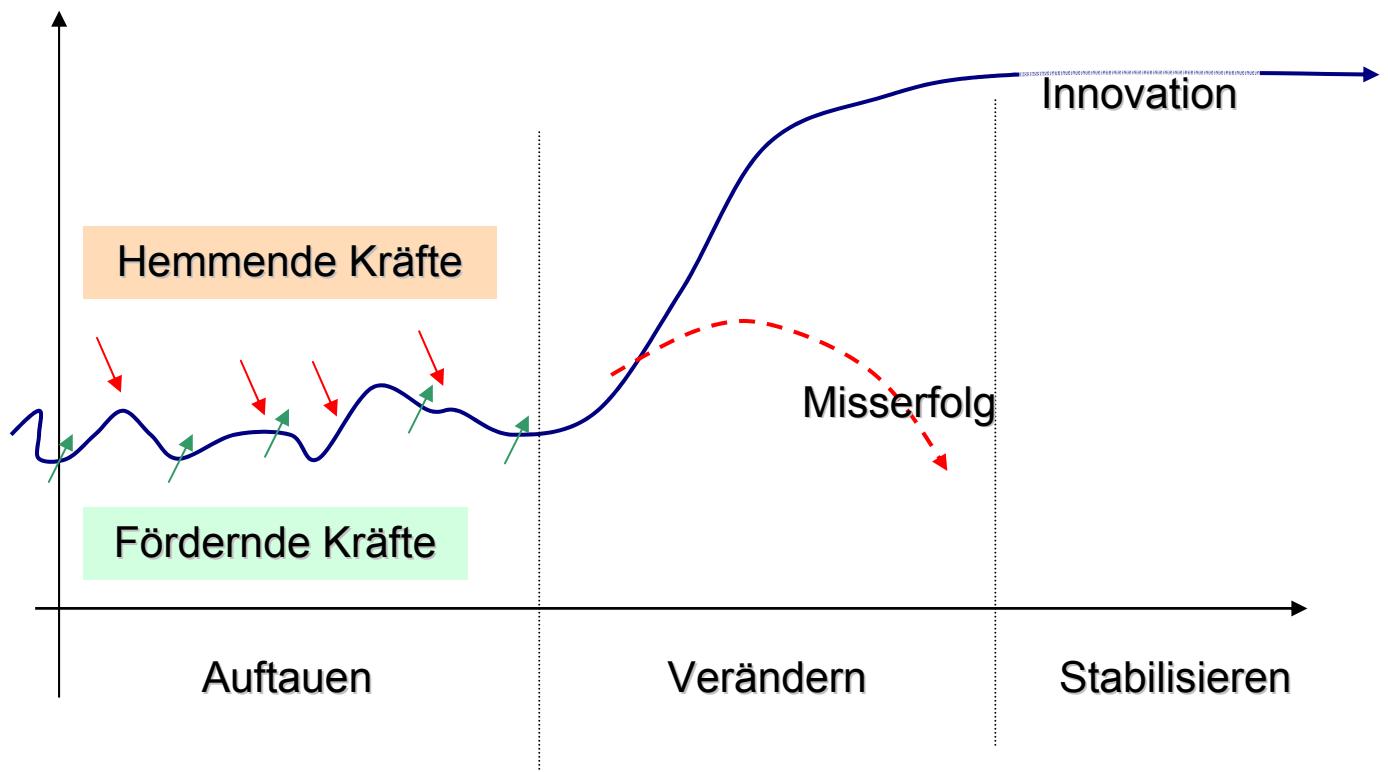
# Workshop zur übergeordneten Evaluation – Hemmende und fördernde Kräfte in der VA

3. Jahreskonferenz Validierung von Bildungsleistungen - 23.10.2007

## → Programm

- Begrüßung
- Vorstellen der üE (Konzept, Methode → Unterlage)
- Vorstellen der Hypothese der üE → Unterlage)
- Arbeitsgruppen
- Blick auf die Ergebnisse der AG
- Folgerungen und Schluss

## → Vorstellung der Arbeitshypothese der üE: Validierung von Bildungsleistungen – eine Innovation



## Fördernde Kräfte

Interessierte Personen (berufl. Mobilität, Lohn, Anerkennung)

Kantone (Kosten für BB, Arbeitslosenquote, politische Weichenstellungen)

Berufsverbände, Unternehmen (Qualifizierung des Personals)

Gruppen, Experten interessiert für das 'lebenslange Lernen'

Nationale OdA (Hoher Bedarf; viele 'Quereinsteiger'; Vereinheitlichungen)

Interkantonale Koordination

Arbeitsmarktbehörde (Qualifizierung Arbeitsloser)

BB-Institution (Markt für ergänzende Bildung)

etc.

## Hemmende Kräfte

Anhänger der formalisierten BB Lehre/Schule/Prüfung (Berufsberatung, Prüfungsexperten/innen...)

Kantone (personelle/ finanzielle Mittel, Fallzahlen, Koordinationsabsicht mit Nachbarn)

Nationale OdA (kompliziertes Verfahren; Beziehungen zu den Kantonen)

Institutionen der BB (Nachfrage, bestehendes Angebot anerkannt)

Berufsverbände (gegen 'Billigdiplome' ; Verlust von Gebühreneinkünften)

Unternehmen (Lohnkosten)

Schlecht informierte Kreise

## Arbeitsgruppen: Kraftfeldanalyse

→ Unsere Positionen in Bezug auf die Einführung der Validierung von Bildungsleistungen

- Die AG-Mitglieder positionieren sich im Raster 'Priorität / Machbarkeit'
- Sie erklären kurz ihre Position
- Die AG zieht 1 bis 3 Folgerungen

		Priorität			
		gross / gross	gross / klein	klein / gross	klein / klein
gross / gross	unmöglich				
	schwierig				
klein / klein	gut				
	hervorragend				

- Kriterium 'Priorität'
- Hoher Nutzen für eine grossen Anzahl von Akteuren = gross / gross
  - Hoher Nutzen für eine kleine Anzahl von Akteuren = gross / klein
  - Kleiner Nutzen für eine grosse Anzahl von Akteuren = klein / gross
  - Kleiner Nutzen für kleine Anzahl von Akteuren = klein / klein
- Kriterium 'Machbarkeit'

Verfügbare Ressourcen in Bezug auf die Komplexität des einzuführenden Verfahrens (Personal; Finanzen; Wissen & Erfahrung).

.

## "Die Praxis misstraut dem Dossier"

Laut dem nationalen Leitfaden ist das Dossier „eine Zusammenstellung von Daten, Fakten und Nachweisen im Hinblick auf ein bestimmtes Anforderungsprofil.“<sup>20</sup> Die Dossierbeurteilung und das Gespräch zwischen Kandidaten/-innen und Experten/Expertinnen bilden „die verbindliche Methode zur Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenzen im Validierungsverfahren“.<sup>21</sup>

Damit sind das Dossier und seine Beurteilung die Kernelemente des Validierungsverfahrens. Die *übergeordnete Evaluation* hat 2007/08 beobachtet, wie sich besonders in der deutschen Schweiz Validierungsverfahren mit der rein dossiergestützten Validierung schwer getan haben und sie hielt diese Beobachtung unter dem Titel ‚**Die Praxis misstraut den Dossiers**‘ in einem Zwischenbericht fest. Um das Thema zu vertiefen, vereinbarte die *übergeordnete Evaluation* mit der Leitung des nationalen Projekts, vier ‚gute Dossiers‘ aus verschiedenen Verfahren miteinander zu vergleichen.

Auf entsprechende Anfragen gab es verzögerte Reaktionen und zum Teil auch Zurückhaltung bei der Weitergabe der Dossiers nach aussen. Die Absicht, Dossiers aus verschiedenen Verfahren, aber zu dem gleichen Beruf (Fachfrau/-mann Gesundheit) zu vergleichen, konnte nicht realisiert werden. Schliesslich hat die *übergeordnete Evaluation* Dossiers aus drei Validierungsverfahren durchsehen können, je ein Dossier betreffend die Validierung eines/r Fachangestellten Gesundheit, eines/r Fachangestellten Betreuung sowie eines/r Detailhandelsfachmann/-frau.<sup>22</sup> Methodologisch erlauben die erhaltenen Dossiers ein Vorgehen im Sinn von ‚Sondierbohrungen‘ und die Gewinnung erster Hypothesen. Die *übergeordnete Evaluation* legt im Folgenden sechs Hypothesen vor und formuliert dazu einen Kommentar.

### Hypothese 1: Die Dossier-Strukturen gleichen sich weitgehend. Verlangt werden

- Antragsformular;
- Angaben zur Person (mit u.a. Aufstellung über Berufserfahrung, Motivation zur Teilnahme an Validierungsverfahren, Lebenslauf);
- Darstellung der Handlungskompetenzen;
- Arbeitssituationsbeschreibungen;
- Arbeitszeugnisse, Bestätigungen;
- Belege zu Aus- und Weiterbildungen, zu Freiwilligenarbeit etc.

### Hypothese 2: Nur berufsbezogene Kompetenzen werden erfasst

In die Dossiers aufgenommen sind nur Ausbildungs- und Berufserfahrungen, obschon es – jedenfalls in den Anfangszeiten – ein Anliegen der Validierung war, sämtliche Erfahrungen zu erfassen, d.h., damit auch eingeschlossen ausserberufliche, persönliche und soziale. In der heutigen Praxis scheint von der anfänglichen Philosophie wenig übrig geblieben zu sein. Offensichtlich ist man von der einst befürworteten breiten Herangehensweise in eine eher enge und eingeschränkte Praxis gegliitten: Von der Erfassung und Validierung sämtlicher Bildungsleistungen und Erfahrungen zur Erfassung und Validierung bestimmter berufsbezogener Bildungsleistungen. Diese Verschiebung erleichtert die Anwendung eines eindeutigen Qualifikationsprofils, erschwert aber die Nutzung von erworbenen Bildungsleistungen zugunsten gröserer beruflicher Mobilität.

<sup>20</sup> Nationaler Leitfaden, 30. Mai 2007, S. 15.

<sup>21</sup> Zit. aus: Validierungsverfahren. Der Erfahrung einen Wert verleihen. Ergänzungsdokument zum nationalen Leitfaden, Präzisierungen zu den Validierungsinstrumenten und den zusätzlichen Überprüfungsmethoden, November 2008, S. 11

<sup>22</sup> Dossier Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe) Validierungsverfahren Kanton Zürich; Dossier Fachangestellte/r Betreuung (FaBe) Qualifications+ Kanton Genf; Dossier Detailhandelsfachmann/-frau Pilotprojekt Kanton Bern.

### Hypothese 3: Es gibt Unterschiede in Bezug auf die Führung der Selbstbeurteilung.

Die Selbstbeurteilung der Handlungskompetenzen im Validierungsverfahren Fachangestellte Gesundheit Kanton Zürich erfolgt in einem durchstrukturierten Rahmen. Den einzelnen Modulen (z.B. Modul 1 „Grundlagen der Pflege und Betreuung von Menschen verschiedener Altersstufen“) sind Handlungskompetenzen zugeordnet (z.B. „Nimmt gesunde Anteile und Ressourcen bei Patient/innen wahr und fördert sie.“). Die Kandidatin/der Kandidat ist gehalten, jede einzelne Handlungskompetenz mit „trifft nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“ oder „trifft zu“ zu beurteilen. Das Berner-Pilotverfahren Detailhandelskauffrau/-mann arbeitet ebenfalls mit einem durchstrukturierten Raster der Handlungskompetenzen. Die Berner Verantwortlichen haben zudem die einzelnen Handlungskompetenzen noch erläutert, um den Kandidaten/innen das Verständnis und die Selbst-Beurteilung zu erleichtern.

Im Dossier Assistante-socio-éducative CEBIG Genf wird bei der Selbstbeurteilung anders vorgegangen. Die „Bilan de compétences“ (Kapitel 6) beginnt mit einer Einleitung und beschreibt dann in zwei Abschnitten den institutionellen Kontext in Genf und die Schulen. Die eigentliche Darstellung der Handlungskompetenzen ist in den Abschnitten IV, V und VI zu finden. Die Kandidatin beschreibt darin ihren Arbeitsort, zahlreiche Arbeitssituationen, die Zusammenarbeit mit den Eltern, Anlässe, Spiele mit den Kindern, Aktivitäten etc. und reflektiert diese.

### Hypothese 4: Es gibt Unterschiede in Bezug auf die Verteilung von Verantwortung.

Die Verfahren von Qualifications+ gehen davon aus, dass die Kandidatin/der Kandidat alles daran setzen wird, die beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen so klar, so vollständig und so überzeugend wie möglich in einem Dossier darzustellen und zu belegen. Er/sie hat dabei die Freiheit, aus seinen/ihren Erfahrungen jene auszuwählen, die diesem Zweck am Besten dienen. Der Kandidaten/die Kandidatin erhält dazu offen gehaltene Anleitungen.<sup>23</sup> Es wird nicht verlangt, dass die Kandidaten/innen sich mit einem vorgegebenen Raster von Handlungskompetenzen beurteilen. Was zählt, sind Ausführlichkeit, Genauigkeit und Klarheit der Beschreibung beruflicher Erfahrungen. Das Dossier mit Arbeitszeugnissen, Nachweisen, überzeugenden Arbeitsschilderungen und Reflexionen der eigenen Aktivitäten soll eine individuelle Darstellung des beruflichen Wissens und Könnens des Kandidaten/der Kandidatin bilden. Das Dossier und das Gespräch mit dem/der Kandidierenden muss es den Experten/-innen ermöglichen, sich sie/ihn gleichsam bei der Arbeit vorzustellen. Unklare und unvollständige Dossier werden zurückgewiesen.

Das Verfahren Fachangestellte Gesundheit stützt und führt die Kandidaten/-innen in grösserem Masse. Es verlangt, dass die Kandidaten/innen sich an einer gegebenen Liste von Handlungskompetenzen messen. Es macht „Zwischenprüfungen“ und bestimmt Zulassungsvoraussetzungen um das Risiko des Abbruchs oder Versagens zu reduzieren. Es gleicht stark modularisierten Lehrabschlussprüfungen für Erwachsene. Dieses Verfahren wollen erreichen, dass die Teilnehmenden das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ erlangen: Wenn es nicht mit dem vorgesehenen Dossier und Gespräch, reicht, dann mithilfe von weiterem Support. Die Verfahren in Genf machen klar, dass die Verantwortung für den Erfolg bei der Kandidatin/dem Kandidaten liegt. Für sie ist Validierung keine von Experten/-innen begleitete ‚Nachbesserung‘ des Dossiers sondern die Beurteilung eines selbst erarbeiteten Nachweises beruflicher Erfahrungen und beruflicher Handlungskompetenzen.

<sup>23</sup> Un extrait des consignes données aux candidats genevois pour la description de leurs expériences et la constitution de leur dossier :

« - En partant de votre vécu professionnel et personnel

- En racontant votre travail
- En parlant du travail réalisé
- En partant de votre propre logique = "je ..." et non de la logique de la tâche = "il faut que..."
- En expliquant comment vous vous y prenez pour effectuer votre travail
- En mettant les activités que vous faites dans leur contexte
- En choisissant des activités représentatives en lien avec le CFC visé
- En décrivant les étapes d'une ou plusieurs activités singulières
- En faisant un zoom sur plusieurs étapes. »

### Hypothese 5: Es gibt Unterschiede in Bezug auf den Umgang mit zusätzlichen Überprüfungsmethoden.

Zum Dossier im Validierungsverfahren Fachangestellte Gesundheit gehören zwingend Arbeitsplatz-Besuche durch die Expertin. Deren Beurteilung wird Teil des Dossiers.<sup>24</sup> Im Berner-Pilotprojekt werden „Arbeitsproben“ als Nachweisunterlagen verlangt. Begründet werden die zusätzlichen Überprüfungsmethoden wie folgt:

- Die Praxis, d.h. die Arbeitgeberseite, vertreten in der Organisation der Arbeitswelt, wünscht diese zusätzliche Überprüfungsmethode.
- Der Beruf „Fachfrau/-mann Gesundheit“ beinhaltet eine Dienstleistung am und mit kranken Menschen. Handlungskompetenzen beschreiben zu können ist das eine; diese Handlungskompetenzen auch fachgerecht durchführen zu können ist das andere.

Die Verantwortlichen in den Verfahren Qualifications+ verwenden nur in wenigen Ausnahmefällen zusätzliche Überprüfungsmethoden. Sie sind der Auffassung, dass eine *systematische* Einführung von zusätzlichen Überprüfungsmethoden den Geist der Validierung verwässern würde.

### Hypothese 6: Es gibt Unterschiede, weil jede Organisation der Arbeitswelt eigene Ansprüche hat.

Es ist gut möglich, dass die Unterschiede zwischen den Dossiers zumindest teilweise auch damit zusammen hängen, dass die untersuchten Dossiers unterschiedliche Berufe betreffen. Die nationalen Organisationen der Arbeitswelt sind für die Qualifikationsprofile in ihrem Berufsfeld verantwortlich und sie haben bei der Auswahl der Expert/-innen mindestens ein gewichtiges Vorschlagsrecht. Damit haben die Organisationen der Arbeitswelt einen gewünschten Einfluss auf den Ablauf eines Qualifizierungsverfahrens. Angesichts der vielfältigen Möglichkeiten zur Gestaltung dieses Ablaufs sowie ganz unterschiedlicher, historisch gewachsener und spezifischer Ansprüche an das Qualifizierungsverfahren scheint es nicht verwunderlich, dass es in der Praxis ganz unterschiedliche Verfahren gibt.<sup>25</sup> Für diese Organisation der Arbeitswelt stimmen sie und entsprechen ihr, für jene sind sie ungeeignet und zu wenig überzeugend. Die Organisation der Arbeitswelt wünscht für die Validierung der Fachangestellte Gesundheit zusätzliche Überprüfungsmethoden und verweist auf die hohe Verantwortung im Beruf (s. oben, Hypothese 4). In Bezug auf die Fachangestellten Betreuung fehlen Begründungen dieser Art.

#### Kommentar der übergeordnete Evaluation

*In zwei Belangen gleichen sich die drei analysierten Dossiers. Sie interessieren sich für ähnliche Informationen und Inhalte und sie fokussieren auf ein bestimmtes Qualifikationsprofil. Die Führung der Kandidat/innen kann bei der Selbstevaluation enger oder offener sein, steht aber immer vor demselben Dilemma. Sie muss die einzigartige Berufskompetenzen einer Person, die diese in einer für sie eigenen Lernsituation erworben hat, mit den generell und vom spezifischen Kontext losgelösten sowie für alle Kandidat/innen gültigen Kompetenzen im Qualifikationsprofil abgleichen. Ein schwieriges Unterfangen wegen der nicht vorhandenen oder nur unvollständigen Kommensurabilität<sup>26</sup> der beiden Größen.*

*Das Dilemma kann durch sprachliches Geschick überbrückt werden, indem der Zusammenhang quasi redaktionell hergestellt wird. Die Beurteilung 'sur dossier' entspräche in diesem Fall im Grun-*

<sup>24</sup> Ein analoges Verfahren hat auch die Nachholbildung FaGe ZKB installiert mit den Praxisnachweisen durch den/die Ausbildner/in im Betrieb.

<sup>25</sup> Das Phänomen kann auch mit Kontingenzen beschrieben werden: Es stehen in den allermeisten Situationen viele Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung und die tatsächliche Wahl gehorcht anderen Bedingungen als einer zwingenden Notwendigkeit.

<sup>26</sup> Zum Begriff der **Kommensurabilität in Validierungsverfahren**: « Cette hétérogénéité de principe élève un obstacle à la validation des acquis : en apparence incomparables, ces éléments ne permettent ni les opérations d'évaluation, ni leurs dérivés (validation, dispenses, prescriptions...). C'est en ce sens que l'on peut définir la VAE comme une épreuve de commensurabilité. En effet, elle exige que les acteurs, par leurs activités, rendent commensurable ce qui ne l'est pas, c'est-à-dire qu'ils puissent construire des éléments de commune mesure entre ces hétérogénéités. » (A. Lainé, *d'une expérience à l'autre*, *Education permanente* no 159, 2004).

*de genommen einer Beurteilung der sprachlichen Fähigkeiten der Kandidierenden, sich überzeugend darzustellen. Damit dies nicht geschehe, wird von den Kandidierenden verlangt, dass sie „harte“ Belege mitliefern. Expert/-innen halten sich zudem zugute, recht schnell zwischen fiktiver und realitätsnaher Darstellung unterscheiden zu wissen.*

*Für die Erklärung der offensichtlichen Unterschiede zwischen den drei analysierten Dossiers formuliert die übergeordnete Evaluation vier Hypothesen. Sie betreffen die Möglichkeit einer engen oder offenen Führung der Selbstevaluation und – mit dieser Möglichkeit verknüpft – einer unterschiedlichen Zuweisung der Verantwortung für die Qualität des Dossiers. Die Verantwortung kann eher den Kandidierenden übertragen werden oder stärker im Verfahren selber liegen. Unterschiede bestehen aufgrund von Entscheidungen zugunsten einer auf Ausnahmen beschränkten oder einer systematischen Nutzung zusätzlicher Überprüfungsmethoden sowie durch den Umstand, dass die Organisationen der Arbeitswelt eigene Ansprüche an Dossiers stellen.*

*Wenn eine Homogenisierung der Dossier angestrebt wird, so besteht hier Handlungsbedarf, der sich je nachdem an dem Dossierverständnis von Qualifications+ oder an demjenigen der Berner- und Zürcher-Validierungsverantwortlichen orientieren könnte. Prioritär erscheint ein berufsfeldbezogenes Vorgehen, das von der betroffenen OdA geleitet wird.*

*Die von der uE-2 empfohlenen sprachregionalen Kompetenzzentren für die Validierung könnten zweifellos einen nachhaltigen Beitrag zum einheitlicheren Umgang bei der Erstellung der Dossiers leisten.*

# DOKUMENTENÜBERISCHT

## INDEX DES DOCUMENTS

Nr.	Dokumente (deutsch d, français f)	Date	d	f
	<b>üE1 – ég1</b>			
1	Übergeordnete Evaluation ,Validations des acquis': Evaluation von sechs anderen Qualifikationsverfahren. Schlussbericht  Inkl. Anhang 1: Übersicht über laufende Evaluationen – Projekte rund um die Anerkennung von Lernleistungen  Evaluation Globale ,Validations des acquis' : Evaluation de six autres procédures de qualification.	08.03.2006  08.03.2006	x  x	
2	Übergeordnete Evaluation ,Validation des acquis': Materialien	08.03.2006	x	
3	Übergeordnete Evaluation ,Validation des acquis': Kriterien für die Durchsicht und die Beurteilung der anderen Qualifikationsverfahren  Evaluation Globale ,Validations des acquis' : Critères pour la révision et l'évaluation des autres procédures de qualification (aPQ)	08.03.2006	x  x	
	<b>Offerte – offre</b>			
4	Übergeordnete Evaluation, Validierung von Bildungsleistungen, Phase 2: Offerte	26.02.2007	x	
	<b>Instrumente – instruments</b>			
5	Übergeordnete Evaluation, Validierung von Bildungsleistungen, Etappe 2: Feinkonzept  Evaluation Globale ,Validations des acquis', étape 2 : concept détaillé	14.06.2007	x  x	
6	Übergeordnete Evaluation, Validierung von Bildungsleistungen, Etappe 2: Methodisches Vorgehen  Evaluation Globale ,Validations des acquis', étape 2 : démarche méthodologique	14.06.2007	x  x	
7	Checkliste für den Vergleich von Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen mit den Kriterien des nationalen Leitfadens  Liste de contrôle pour la comparaison d'une procédure de validation des acquis avec les critères définis dans le guide national	25.08.2007  25.08.2007	x  x	



Nr.	Dokumente (deutsch d, français f)	Date	d	f
	Programme Atelier 12.11.2007	12.11.2007	x	x
12	<p><i>BBT Jahrestagung VdA 23.10.2007:</i>            Prép Atelier ég - Concept et déroulement des deux ateliers sur l'évaluation globale            4 Fotos vom Workshop an der Jahrestagung: Resultate            couts validation vs-ge            üE/ép présentation PPP            Handout updated</p>	23.10.2007 23.10.2007 o.D. 23.10.2007 23.10.2007		x x x x x x x
13	Kommentar zum Berichtsentwurf an die OECD über den Stand der VA in der Schweiz "New OECD Activity on Recognition of Non-Formal and Informal Learning - Etat des lieux: rapport pour la Suisse"	22.1.2008	x	
14	<p><i>BBT Jahrestagung VdA 18.11.2008:</i>            - KEK-Flyer            - Handout zum Thema (Pilotprojekte – erste Ergebnisse)</p>	18.11.2008 18.11.2008	x x x x	
15	<p><b>Schlussbericht</b>  <b>Materialien (M1–M15) zum Schlussbericht</b></p>	30.6.2009 31.7.2009	x x	

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

aQV	andere Qualifikationsverfahren
ASE	assistant-e socio-éducatif-ve
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT / OFFT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie / Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
BBV	Berufsbildungsverordnung
BiVo	Verordnung über die berufliche Grundbildung ('Bildungsverordnung')
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CEBIG	Centre de bilan Genève
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIIP	Conférence intercantonale de l'instruction publique
CLPO	Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire
CPV	Commission professionnelle de validation (VS)
DBK	Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FaGe/ASSC	Fachangestellte/r Gesundheit / Assistant-e en soins et santé communautaire
GIBZ	Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug
GRDP	Groupe de reconnaissance des procédures (du projet national)
I-CH	Informatik Berufsbildung Schweiz AG
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
IUFFP	Instituto Universitario Federale per la Formazione Professionale
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OdA / OrTra	Organisation(en) der Arbeitswelt / Organisation du monde du travail
OPFC	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (GE)
PBS	Paritätische Berufsbildungsstelle visuelle Kommunikation
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SQUF	Arbeitgebernetzwerk für Berufsbildung
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
üE	<i>Übergeordnete Evaluation</i> , zweite Etappe (10 Evaluationspartner)
UVAM	Union valaisanne des arts et métiers
VA / VdA	Validation des acquis / Validierung von Bildungsleistungen
Val-Form	Validation d'acquis et formations complémentaires
ZBK	Zentralschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz
ZBSL	Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BE)
ZIGG	Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe