

Validierung von Bildungsleistungen

Die kollektive Anrechnung von Kompetenzen funktioniert

Die Post hat gemeinsam mit Bund und Kantonen ein Verfahren für die kollektive Anrechnung von Kompetenzen zum Erlangen eines eidgenössisch anerkannten Abschlusses entwickelt. Erstmals wurde ein «anderes Qualifikationsverfahren» kantonsübergreifend umgesetzt.

Von Susanne Stern und Kilian Schreiber. Susanne Stern leitet den Bereich Familie und Bildung von INFRAS Forschung und Beratung in Zürich. Kilian Schreiber ist Projektleiter bei der Berufsbildung Post.

– Die Öffnung der Postmärkte, der technische Fortschritt und das veränderte Kundenverhalten haben das traditionelle Berufsbild der Postangestellten nachhaltig verändert. Die Schweizerische Post beschäftigt gleichzeitig noch zahlreiche Mitarbeitende mit Abschlüssen aus PTT-Zeiten von vor 1998. Diese Ausbildungen waren auf die Bedürfnisse des Monopolisten ausgerichtet und genügen den heutigen Anforderungen der Berufswelt nur noch bedingt. Als eine neue Logistikstrategie eingeführt wurde und die Briefsortierung umfassend restrukturiert wurde, wollte die Post ihren Mitarbeitenden mit «Monopol»-Ausbildung die Möglichkeit anbieten, ein eidgenössisch anerkanntes Diplom zu erwerben und auf diese Weise

die beruflichen Aussichten auf dem internen und externen Arbeitsmarkt zu verbessern. Diese Möglichkeit bietet seit 2004 das Berufsbildungsgesetz, das vorsieht, dass man sich beruflich und ausserberuflich gewonnene Kompetenzen und Fähigkeiten für den Erwerb eines offiziellen Berufsabschlusses anrechnen lassen kann.

Alle in ähnlichen Funktionen

Im Rahmen des Pionierprojekts «ValiPoste» entschieden sich die Post und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), gemeinsam neue Möglichkeiten der Kompetenzanrechnung zu erproben. Da alle Logistikmitarbeitenden der Post in ähnlichen Funktionen tätig sind und über eine vergleichbare Ausbildung verfügten, sollte die Kompetenzanrechnung über die neuartige Möglichkeit einer kollektiven Anrechnung erfolgen. Während das individuelle Verfahren vor allem in der französischsprachigen Welt bereits verbreitet ist und sich bewährt hat, beschritt man mit dem Verfahren für eine kollektive Validierung von Bildungsleistungen noch kaum bekannte Wege.

Die kollektive Validierung basiert auf einer wissenschaftlichen Arbeitsanalyse. Fachleute des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) in Lausanne untersuchten die Tätigkeiten der Logistikmitarbeitenden der Post vor Ort, studierten die Inhalte der ehemaligen Ausbildungsgänge und verglichen diese mit den für das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) Logistikassistent/in

geforderten Kompetenzen. Dabei wurden sowohl Tätigkeiten in städtischen als auch ländlichen Regionen untersucht und ebenso diverse technische Hilfsmittel wie Fördergeräte oder Fahrzeuge. Die Basis für den Vergleich bildete der sogenannte Modell-Lehrgang für Logistikassistenten der beruflichen Grundbildung. Darauf aufbauend konzipierte das EHB einen Vorschlag für die Anrechnung einzelner Kompetenzen und zeigte auf, welche Kompetenzen in einer Nachholbildung noch zusätzlich erworben werden müssen. Diese Arbeit wurde auf fachlicher Ebene von der Schweizerischen Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL) und verschiedenen kantonalen Prüfungsexperten begleitet. Schliesslich einigten sich alle Partner auf den konkreten Inhalt und die Dauer der Nachholbildung.

Das Qualifikationsverfahren

Das gewählte, vom BBT als sogenanntes «anderes» Qualifikationsverfahren anerkannte Verfahren läuft folgendermassen ab: Die Mitarbeitenden melden sich intern für die Teilnahme an. Danach kontrolliert der Betrieb, ob die Bedingungen erfüllt sind (im konkreten Fall «Monopol»-Ausbildung plus 5 Jahre Berufserfahrung). Dann besuchen die Teilnehmer als Erstes einen Workshop, in dem sie von Coaches unterstützt ihr persönliches Dossier erstellen. Mit verschiedenen didaktischen Hilfsmitteln wird ihnen bewusst gemacht, über welche der für das EFZ Logistikassistent/in geforderten Kompetenzen sie bereits verfügen und wel-

Pionierprojekt «ValiPoste»

Das Projekt ValiPoste (kurz für französisch «Validation des Acquis»/Validierung von Bildungsleistungen und «La Poste») wurde 2005 gestartet, nachdem im Berufsbildungsgesetz von 2004 die Möglichkeit geschaffen wurde, sich vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten beim Erwerb eines offiziellen Berufsabschlusses anrechnen zu lassen. Rund 1400 Logistikmitarbeitende der Post, das sind rund 6 Prozent des Personals von PostMail und PostLogistics, haben seither den gemeinsam mit dem BBT entwickelten kollektiven Validierungsprozess durchlaufen und einen eidgenössisch anerkannten Abschluss nachgeholt.



Der technische Fortschritt und die Öffnung der Märkte haben das traditionelle Berufsbild der Postangestellten nachhaltig verändert.

ches Wissen ihnen noch fehlt. Damit wird die Grundlage für den Besuch der Nachholbildung gelegt.

Anschliessend werden die Dossiers beim zuständigen kantonalen Berufsbildungsamt eingereicht, das die Teilnahme an der Nachholbildung mit einer Lernleistungsbestätigung bewilligt. Darin wird festgelegt, welche Module der Nachholbildung besucht werden müssen. Mitarbeitende, die bereits über einen eidgenössisch anerkannten Abschluss, beispielsweise als Postangestellter, verfügen, werden vom Besuch des allgemeinbildenden Unterrichts dispensiert.

Die Nachholbildung beinhaltet vier berufspraktische Module, ein berufstheoretisches Modul (24 Lektionen) und den allgemeinbildenden Unterricht (160 Lektionen). Sie dauert insgesamt rund 18 Monate. Wenn die Teilnehmenden alle erforderlichen Module mit einer Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten sie vom Kanton das EFZ.

Laufend evaluiert und verbessert

«ValiPoste» startete 2005 mit einem auf die Regionen Basel und Genf beschränk-

ten Pilotprojekt und wurde ein Jahr später auf die ganze Schweiz ausgedehnt. In einer ersten Phase beteiligten sich ausschliesslich Mitarbeitende aus der Triage (Sortierung) am Verfahren. Ab 2007 stand die Ausbildung auch Teilnehmern aus der Distribution (Zustellung) offen. Ein wichtiger Faktor für das Gelingen des Projekts war die Evaluation und Begleitung durch ein externes Forschungsbüro und der laufende Einbezug der Evaluationsergebnisse in die Weiterentwicklung des Projekts. Bereits während des Pilotprojekts zeigte sich, dass die gezielte und umfassende Information der Teilnehmenden und der enge Einbezug der verschiedenen Partner – insbesondere der Kantone – wesentliche Herausforderungen darstellten. Die Evaluation zeigt auch klar, dass gegenüber der kollektiven Kompetenzanrechnung bei der beteiligten Organisation der Arbeitswelt (Oda), den Kantonen und den Prüfungsexperten eine grosse Skepsis herrschte. Im ersten Teilprojekt wurden im Vergleich zum Pilotprojekt bereits wesentliche Anpassungen vorgenommen, beispielsweise die Einführung der obligatorischen Work-

shops für die Bewusstmachung der Kompetenzen. Auch die postinterne Kommunikation und Information wurde stark ausgebaut. Dabei wurden alle relevanten Ebenen wie Personalverantwortliche und Linienvorgesetzte einbezogen.

Einbezug der Prüfungsexperten

Bei der Durchführung der Arbeitsanalyse für die Mitarbeitenden in der Zustellung wurden die kantonalen Prüfungsexperten viel enger eingebunden als bei der ersten Durchführung für die Mitarbeitenden in der Sortierung. Die Evaluation lieferte auch Anhaltspunkte, wie der Prozess der Bewusstmachung der Kompetenzen bei den Teilnehmenden verbessert und die Koordination zwischen den beteiligten Partnern generell optimiert werden könnte. Alle Evaluationsberichte wurden den beteiligten Partnern und der Fachwelt zur Verfügung gestellt.

Insgesamt machten alle Beteiligten bei dieser ersten Erfahrung einer kollektiven Validierung, die auch eine kantons- und sprachübergreifende Zusammenarbeit erforderte, einen beachtlichen Lernprozess mit. Sehr bewährt haben sich die verschiedenen Gremien mit Vertretungen von Kantonen, Berufsfachschulen und der Oda. Hier konnten die operativen Fragen, die sich laufend stellten – von der Ausarbeitung von Bestehensnormen und diversen Formularen bis zu Finanzierungsfragen und der Organisation der Abschlussfeiern –, sachlich und lösungsorientiert diskutiert werden.

Für die Teilnehmenden der ersten Durchgänge war es nicht immer einfach, weil zu Beginn der Weiterbildung viele Eckpunkte des Verfahrens noch nicht definitiv festgelegt waren und diese erst während der Umsetzung geklärt werden konnten. Rund fünf Jahre nach Projektstart sind alle relevanten Fragen geklärt. Das Verfahren von ValiPoste gilt mittlerweile als gut eingeführt. Das Projekt hat 2009 den renommierten World Mail Award der Postindustrie in der Kategorie People Management gewonnen. —