

Anerkennung und Validierung von nicht formalen Lernleistungen in Österreich

Meine sehr geehrten Damen und Herrn,

Herzlichen Dank, dass ich von Valida, namentlich Herrn Winkler eingeladen wurde in diese wunderschöne Stadt Bern und gemeinsam mit ihnen diese wichtigen und interessanten Themen besprechen darf.

Im Prinzip könnte ich jetzt die kürzeste Rede meines Lebens halten. Sozusagen eine ruhige Kugel schieben, so sagt man in Österreich, wenn man sich locker zurücklehnt und nichts tut.

Weil sie erwarten ja von mir, zurecht, dass ich den Entwicklungsstand und die Perspektiven der Anerkennung und Validierung nicht formaler Lernleistungen in Österreich präsentiere.

Wenig offizielle Diskussion in Österreich

Wenn ich das mache, habe ich kaum was zu sagen. Denn das offizielle Österreich hat sich bis heute so gut wie nicht damit beschäftigt. Es gibt aber einige Institutionen und Personen, die sich intensiv damit auseinandersetzen.

Am offiziellen Österreich sind diese international wichtigen Fragen vorbeigegangen. Es gibt keine ernsthafte Diskussion in der Politik und somit auch keine nennenswerte Tat, was die Anerkennung von informell und nicht-formaler Kompetenzen oder Lernleistungen, wie auch immer wir das nennen wollen, betrifft.

Sie werden Beamtinnen und Beamte in den Ministerien finden, die das Thema ernst nehmen und für wichtig halten. Aber de facto passiert wenig bis gar nichts.

Kaum Anerkennung -Ausnahme: Lehre

Wenn es um die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen geht und wenn es um die Durchlässigkeit eines Bildungssystems geht, in dem die Erfahrung eine wichtige Rolle spielt, dann verweist Österreich auf das duale Ausbildungssystem – also die Lehre.

Und die Lehre ist ein relativ durchlässiges Ausbildungssystem. Sie können in Österreich eine Lehrabschlussprüfung ohne Lehre machen, wenn sie einige Jahre in der Branche gearbeitet haben und das nachweisen können. Natürlich müssen sie das theoretische Wissen und die notwendigen handwerklichen Fertigkeiten bei der Lehrabschlussprüfung unter Beweis stellen.

Aber es ist möglich und die Erfahrung hat einen Wert, wird anerkannt und bringt den Menschen was. Dieser Abschluss öffnete den Menschen auch den Zugang zur Matura und damit zur höheren Bildung in den Fachhochschulen und Universitäten.

**Kompetenzen
branchenübergreifend
anerkennen**

Aber mehr werden sie nicht finden und diese Möglichkeit kann niemals die Antwort auf die enorme Veränderung in der Arbeitswelt sein. Die Lehre ermöglicht den brancheninternen Berufsabschluss, der zweifellos sehr wichtig ist. Aber heute muss es uns darum gehen, dass unsere Kompetenzen, unser Können, branchenübergreifend anerkannt werden. Damit einhergehend ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, die auf vielfältige Weise kompetent sind. Das zumindest ist mein Anspruch.

**Dynamik am
Arbeitsmarkt**

Die ungeheure Dynamik am Arbeitsmarkt verlangt, dass wir völlig neue Wege gehen. Ansonsten vergeuden wir die größte Ressource, die Europa hat und das sind die Menschen mit ihren Talenten und Potenzialen.

**80% der beendeten
Beschäftigungsverhältnis
e kürzer als ein Jahr**

Wir haben in Österreich ca. 4 Millionen Beschäftigte. 1,5 Millionen Beschäftigungsverhältnisse werden jährlich beendet und 1,5 Beschäftigungsverhältnisse werden jährlich neu begonnen. In Tirol ist das ähnlich und 80 % der beendeten Beschäftigungsverhältnisse dauert kürzer als ein Jahr. Sie sehen schon da ist was los. Viele junge Menschen schaffen den Berufseinstieg nicht mehr, die Jugendarbeitslosigkeit hat sich in den letzten 5 Jahren verdoppelt. Die Menschen müssen sehr oft die Beschäftigung und die Branche wechseln und wir tun zeitweise so, als gebe es noch den Job von der Lehre bis zur Pension -. in einem Betrieb vielleicht noch.

Das sind die Fakten. Ich glaube es ist noch ganz wichtig, kurz darauf einzugehen wie das System derzeit tickt, in Bezug auf Ausbildung, Benotung, Zertifizierung usw., weil das spielt ja eine große Rolle bei der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen.

**„Es ist alles nicht so
einfach...“**

Und bevor ich fortfahre möchte ich gerne einen ehemaligen österreichischen Bundeskanzler zitieren, Fred Sinowatz der auf eine Frage eines Journalisten zu einem sehr komplexen Thema geantwortet hat. „Es ist alles nicht so einfach“ und da hat er meiner Meinung nach einfach recht gehabt. Ich werde nun trotzdem die Dinge sehr einfach beschreiben und es ist mir klar, dass ich vieles auslasse und vereinfache.

Wir sind in unserem Ausbildungssystem sehr darauf programmiert, viel Wissen in die Köpfe der Menschen zu stopfen und wenn sie das hineingestopfte Wissen dann gut wiedergeben können, wird das benotet, anerkannt und beglaubigt und der Fall hat sich.

Meiner Meinung nach kann man mit dieser Art des Vorgehens oder Lernens nicht sagen, ob jemand etwas auch wirklich kann – denn zertifiziert wird in erster Linie Wissen und nicht tatsächliches Können. Unser Benotungssystem versucht den Anschein der Objektivität zu erwecken und ist letztlich doch völlig subjektiv, subjektiv, aber anerkannt.

Wissen-Noten-Können?

Subjektivität objektiver Noten

Ich meine diese Frage sehr ernst, sie ist nicht als Gag gemeint. Die „Zeit“ hat unlängst eine Studie veröffentlicht, die die Benotung und Bewertung unter die Lupe genommen hat. Und herausgekommen ist folgendes, der selbe Aufsatz wurde in der Schule A mit einer 5 bewertet und in der Schule B mit einer 1. Und in Mathematik hat es ähnliche Ergebnisse gegeben. Das ist das eine, das andere ist: Wissen allein, heißt nicht das sie etwas Können. Ob sie es Können zeigt sich erst, wenn sie es praktisch anwenden können, wenn sie handlungsfähig sind, auch wenn unvorhergesehenes Neues auf sie zukommt. Ein Beispiel: Der Franz hat auf einer Universität oder einer Fachhochschule Marketing studiert und hat alles Einsen gehabt. Die Eins ist in Österreich die beste Note. Dann bekommt er einen Job bei einer Agentur und soll eine einfache Werbekampagne entwerfen. Es fällt ihm aber nichts ein, was helfen ihm dabei alle Einsen. Es gibt keine Garantie, dass die mit den besten Noten auch die besten Praktiker sind. Aber auf die Praxis kommt es in den allermeisten Fällen an.

Die größte Ressource für die Arbeitswelt von uns allen ist unser Können, sind unsere Kompetenzen und Talente. Und diese sind zu großen Teilen nicht zertifiziert, das gibt es auch amtlich.

70 % - 80% von dem was wir KÖNNEN steht in keinem Zeugnis. Das belegen internationale Studien eindrucksvoll – Prof. Livingstone hat dazu eine der größten Studien in Kanada gemacht. Diese unausgeschöpften Potenziale sind eine enorme Ressource. Aber unser Blick hängt oft wie erstarrt an den Zeugnissen und Zertifikaten und wir sind sehr fixiert, alles messen zu können. Wir brauchen Schubladen, wo wir die Menschen hineinstecken können, wir reden viel von Objektivität, wir wollen absolute Klarheit.

Revolution des Weltbildes

Mich erinnert diese Situation an die Physik, am Anfang des 20 Jahrhunderts. Gestatten sie mir bitte, dass ich mit ihnen kurz einen Ausflug in eine andere Welt mache.

Die alte Physik war sehr analytisch, alles wurde in Stücke gelegt um sie logisch ordnen zu können. Es war ein sehr mechanistisches Weltbild das nach exakten mathematischen Formeln funktionierte. Die Welt – eine große Maschine. Das Universum ein Uhrwerk.

Dann wurde durch die Relativitätstheorie und die Quantentheorie das gesamte Weltbild auf den Kopf gestellt. Das Denken in der Physik hat sich durch Einstein, Bohm, Bohr, Heisenberg u.a. fundamental geändert – dem alten Denken wurde der Boden entzogen. Mit den neuen Methoden, Zugängen und Einsichten war es möglich die Welt neu zu sehen. Es wurde notwendig ganzheitlicher, dynamischer zu denken und zu verstehen, dass die Dinge in Wechselbeziehung stehen. Und es gab nicht mehr das entweder oder sondern das sowohl als auch. Es konnte etwas als Teilchen erscheinen oder als Welle und der Betrachter spielt dabei eine wichtige Rolle.

Annäherung an das „Wirkliche“

Das heißt nicht, dass damit die alte Physik sich als völlig falsch erwiesen hätte bzw. die neue Physik im Umkehrschluss als richtig. Was sich gezeigt hat ist, dass dies alles Annäherungen an die wahre Natur der Wirklichkeit sind.

Das Statische mußte der Dynamik weichen und das Absolute dem Relativen.

So und jetzt bin ich am Thema angelangt. Ich habe derzeit schwer den Eindruck und auch ein bißchen Angst, dass wir mit der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen oder Fähigkeiten neuen Wein in alte Schläuche pressen wollen. Wir wollen messen, schubladisieren, ordnen, vergleichen und das Neue mit den Mitteln des Alten behandeln.

Was sich in der Physik vor 100 Jahren abspielte kommt jetzt meiner Einschätzung nach auf das Bildungswesen zu.

Also Wissen zu vermitteln, es wiedergeben zu lassen und zu benoten – ist vereinfacht gesagt ein ziemlich linearer Vorgang.

Wenn es um Kompetenzen, also um das geht was wir tatsächlich Können ist das etwas ganz anderes.

Kompetenzen: Wissen, Erfahrungen, Werte

Kompetenzen bestehen aus Werten, Wissen und Erfahrung und das ist eine ziemlich komplexe Angelegenheit. Diese Komplexität auf eine Note oder ein ähnliches Bewertungssystem zu reduzieren.

Viele wünschen sich das, weil sie das gewohnt sind: Noten, Skalen und Vergleiche. Diesen Weg halte ich für nicht zielführend. Wir können uns nur bemühen, die Kompetenzen gut zu beschreiben.

Ein sehr vereinfachtes Beispiel: Nehmen wir die Kompetenz „Präsentieren“, das was ich gerade mache

Wissen: Ich besitze das theoretische Wissen, wie man präsentiert, welche unterschiedlichen Effekte, wie wirken können.

Werte: Es ist mir wichtig, dass die Menschen mich verstehen und ich in den Dialog mit ihnen komme.

Erfahrung: Ich habe oft und in vielen verschiedenen Kontexten/Situationen Dinge präsentiert.

Wissen: Welche Effekte kenne ich, Bilder zu erzeugen, gezielt langsam zu sprechen, Mimik einzusetzen,...

Werte: es könnte mir auch egal sein ob sie mich verstehen und wichtig sein, dass ich mich darstellen kann, oder dass ich ihnen meine Meinung aufs Auge drücke

Zur Erfahrung: es macht einen Unterschied, ob ich in kleinen Teams präsentiere, vor Fachpublikum, ad hoc, oder vor großem Publikum.

Skalen funktionieren nicht

Sie sehen schon, wie komplex das alles ist. Wir im Zukunftszentrum Tirol haben bei unseren entwickelten Methoden, wie der Kompetenzenbilanz für Erwachsene und der Kompetenzwerkstatt für Jugendliche auch versucht, Skalen zu entwickeln. Wir haben es bleiben lassen. Denn vielleicht hätte es marketingmäßig funktioniert, aber inhaltlich hätten wir nur an der Oberfläche gekratzt – das wollten wir nicht!

biografisches Arbeiten, Reflexion

Ermitteln können wir die Kompetenzen meiner Erfahrung nach nur aus der Biografie eines Menschen und durch die intensive Reflexion. Für die einzelne Person wird es in der Zukunft immer wichtiger, dass sie ihr Leben aktiv gestalten kann, dass sie handlungsfähig ist, auch wenn Unvorhergesehenes kommt und dass sie beschäftigungsfähig bleibt. Und das heißt für mich, dass die Menschen ihre Kompetenzen branchenübergreifend einsetzen können. Dafür müssen sie zuerst einmal ihre Stärken und Kompetenzen selbst genau kennen, dann anderen authentisch vermitteln können und auch schriftlich, gut nachvollziehbar darstellen.

Ein kurzes Beispiel noch:

Was lernt ein Tischler wirklich?

Ich möchte das am Beispiel eines Tischlers skizzieren, davon verstehe ich ein bißchen, weil das habe ich selbst gelernt. Wenn er ein guter Tischler ist, dann kann er sehr gut organisieren, Arbeitsabläufe planen und koordinieren, dann hat er gelernt vorzudenken und so weiter. Wenn er das als Tischler macht und gut kann, dann kann er das auch in einer anderer Branche. Dann wäre er vielleicht in einem Logistikunternehmen wertvoll. Aber diese Kompetenzen werden sie im Zertifikat der Lehrabschlussprüfung nicht finden und viele werden den Blick dafür nicht haben.

Also es geht darum, dass die Menschen ihre Kompetenzen selbst sehr gut kennen lernen und argumentieren können, damit sie ihr KÖNNEN branchenübergreifend anwenden können.

Woher sie das KÖNNEN, die KOMPETENZEN haben ist doch „piepegal“. Die Frage ist für mich, wie können wir das gut sichtbar machen, dokumentieren und für einen Außenstehenden nachvollziehbar darstellen.

schneller Überblick vs. Individuelles Können

So und nun gibt es natürlich auch das System. Die Unternehmen, die Bildungsinstitutionen mit ihren Personalverantwortlichen und anderen Verantwortlichen, die kurz, prägnant sich einen Überblick und Einblick verschaffen wollen: sie wollen Abschlüsse, Noten, Skalen, eine gute Orientierung. Ich respektiere diesen Drang, aber ich möchte ihm widerstehen und nicht durch ein Bewertungssystem, die Kompetenzen zur Unkenntlichkeit reduzieren. Ich möchte solange beim Beschreiben bleiben, bis wir etwas besseres gefunden haben. Was wir meiner Meinung nach brauchen ist als aller erstes ein Bewußtsein für die Ressource Kompetenzen.

Ich glaube wir sollten das kompetenzorientierte Denken in die Gesellschaft tragen, wir müssen künftig kompetenzorientiert führen und ausbilden. Das muss ein großes Thema in der Öffentlichkeit werden.

Stärken statt Defizite

Und jetzt komme ich zum Schluß: Es braucht ein radikales Umdenken. Von einem defizitorientierten Denken zu einem stärken- und kompetenzorientierten Handeln.

Wenn sie die Menschen fragen, was sie nicht können, bekommen sie meistens prompte Antworten. Wenn sie sie fragen was sie alles können, begegnen sie sehr oft dem Schweigen.

(Die Formel: ich kann nichts, ich bin nichts und aus mir wird nichts-hören wir sehr oft.)

Nachqualifizierung bringt oft wenig

Diese Defizitorientierung, also die Schwächen in den Vordergrund zu stellen durchdringt alle Bereiche der Gesellschaft. Wer Fehler macht wird ausgelacht und bekommt natürlich in der Schule schlechte Noten. Wir schauen auf das was wir nicht können und trampeln darauf herum, sei es in Schulen oder in den Unternehmen. Wir schicken die Menschen in Kurse um die Schwächen auszubügeln.

Das ist meistens ein sehr jämmerliches Unterfangen, kostet viel Geld, Zeit, Nerven und bringt sehr wenig.

Wir müssen uns an den Stärken, Talenten, Potenzialen und an den Kompetenzen orientieren. Das ist ein fundamental andere Haltung und ein anderes Menschenbild.

An den Stärken zu arbeiten, die Eigenverantwortung zu fördern und das Selbstvertrauen zu stärken ist etwas ganz anderes, als Defizite zu fokussieren und damit großteils Passivität und Demotivation zu produzieren.

**Gegenbewegung noch
jung, aber spürbar**

Doch eine Gegenbewegung ist im Entstehen: es gibt viele beeindruckende und positive Initiativen in Schulen und Unternehmen. Diese sind allerdings noch sehr zarte Pflänzchen, die erst noch zur Blüte kommen müssen, um einen spürbaren und breit verankerten Einfluss nehmen zu können.

Da stehen Lernende und Lehrende auf einer Augenhöhe, da gibt es kein Herrschaftsdenken. Da ist Wertschätzung im Raum und nicht Demütigung. Dann werden Fehler auf einmal wichtig, weil wir daraus lernen können, wenn wir sie reflektieren.

Das macht einen großen Unterschied, wenn wir dieses Denken in alle Bereiche tragen -das wäre eine wahre Revolution.

Es ist wichtig, dass wir in Zukunft handelnd lernen und lernend handeln. Das bringt uns weiter als Individuum und als Gesellschaft.