

Leistungsfeststellung in Kanadas Berufsbildung

► In Kanada trägt der konsequente Ausbau von Durchlässigkeit im Bildungs- und Beschäftigungssystem seit Jahren erheblich zu landesweit hohen Bildungs- und Beschäftigungsquoten bei. Dabei ist weniger der formale Weg zu einer Qualifikation entscheidend, als vielmehr die Demonstration von Kompetenzen, die in zahlreichen Verfahren zur Feststellung und Validierung von Lernleistungen unter Beweis gestellt werden können. Der Beitrag liefert eine Übersicht dieser Aktivitäten und fokussiert dann auf den Ausbildungsbereich ‚Red Seal Program‘, der u. a. vielfältige Möglichkeiten zur Anerkennung von Kompetenzen bietet. Trotz ähnlicher Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Leistungsfeststellung besteht der zentrale Unterschied zu deutschen Anerkennungsverfahren in der Logik, mit der die Leistungsfeststellung in Kanada umgesetzt wird.

Vorab: Zum Bildungsniveau und -system Kanadas

Die Kernidee des kanadischen Bildungssystems besteht darin, möglichst vielen Individuen über die gesamte Lebensspanne Möglichkeiten des lebenslangen Lernens zu eröffnen. Entsprechend offen sind die Zugangsmöglichkeiten gestaltet, variieren aber je nach Bildungsgang und -anbieter. Dies steht in engem Zusammenhang mit Kanadas föderalistischer Struktur: So gibt es kein landesweit einheitliches Bildungssystem, sondern vielmehr sind die zehn Provinzen und drei Territorien für die regionalen Bildungssysteme zuständig. Infolgedessen ist bei einem Wechsel von einer Provinz in eine andere eine Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen notwendig. Mit wenigen Ausnahmen existieren zudem weder landesweit einheitliche Curricula noch Standards für den Bildungsbereich.

Dennoch ist das Bildungsniveau Kanadas überdurchschnittlich hoch und spiegelt eine starke Durchlässigkeit wider: So verfügen rund 25 Prozent der gesamten kanadischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über einen Universitätsabschluss (Deutschland: rund 9 Prozent; vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010), weitere 24 Prozent haben einen Collegeabschluss.¹ Weltweit hat Kanada damit einen der höchsten Anteile an Hochschulabsolventinnen und -absolventen und den höchsten Anteil an Bildungsabsolventinnen und -absolventen unterhalb des Hochschulniveaus, aber mit Hochschulzugangsberechtigung. Von den jährlich rund 250.000 Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben ca. zehn Prozent entweder während des Studiums oder während der Hochschulzulassung vorangegangene Lernleistungen (prior learning) validieren lassen.

Die hohen Quoten an Hochschulabsolventinnen und -absolventen basieren vor allem auf der Dominanz der Collegeausbildungen; sie bieten wahlweise hochschulische, allgemeinbildende oder berufsbildende Ausbildungsgänge



SANDRA BOHLINGER

Prof. Dr., Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück

¹ Sofern nicht anders angegeben, basieren sämtliche Daten zur Bildungs-/Beschäftigungsteilnahme in Kanada auf eigenen Berechnungen der aktuellen Statistiken von Statistics Canada vom April 2011; Referenzjahr 2007.

an. Die berufliche Erstausbildung findet sowohl an Community Colleges, an Technischen Instituten als auch an Cégeps (Collèges d'enseignement général et professionnel) statt. Zu einem kleineren Anteil bieten darüber hinaus auch die Universitäten berufliche Ausbildungen an.

Landesweit gibt es rund 190 öffentlich finanzierte Community Colleges, Technische Institute und Cégeps, die alleamt in der „Association of Canadian Community Colleges“ (ACCC) zusammengeschlossen sind. Für industrielle und handwerkliche Berufe bieten sie korporativ strukturierte Ausbildungsgänge an, die als apprenticeship bezeichnet werden (vgl. Kasten).

Kanadas apprenticeship

Die Ausbildungszeit dauert je nach Programm drei bis fünf Jahre. Sie wird zu ca. 80 Prozent im Betrieb und zu ca. 20 Prozent ‚off-site‘ absolviert, d. h. in den Colleges bzw. Technischen Instituten. Die Auszubildenden erhalten während der gesamten Ausbildungszeit eine Vergütung. Die Ausbildungen enden mit unterschiedlichen Abschlüssen, am häufigsten sind die „certificates of qualification“ und die „diplomas“. Die Leistungsfeststellung erfolgt am Ende der Ausbildungen üblicherweise durch schriftliche fachtheoretische Tests, die Einbindung von fachpraktischen Prüfungen ist aber je nach Provinz/Territorium und Beruf möglich.

Im Vergleich zu Deutschland hat die kanadische apprenticeship allerdings einen anderen Stellenwert: Während Deutschlands duale Ausbildung trotz aller Kritik noch immer als wichtigster Weg unterhalb des Hochschulbereichs gilt und die Mehrheit aller Berufe umfasst, spielt die korporative Ausbildung in Kanada eine eher untergeordnete Rolle und deckt nur rund 50 Berufe ab; hier repräsentiert vielmehr die vollzeitschulische Collegeausbildung den wichtigsten Ausbildungszweig. In Kanada liegt infolgedessen die jährliche Einmündungsquote in eine apprenticeship bei ca. elf Prozent, während sie in Deutschland bei der dualen Ausbildung bei rund 35 Prozent liegt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Ähnlich wie in Deutschland gibt es mehrere Möglichkeiten, allgemeinbildende Kenntnisse und Berufserfahrungen auf die Ausbildungszeit anrechnen zu lassen. Diese Möglichkeiten sind Bestandteil eines grundlegenden Verständnisses der Leistungsorientierung in Kanada, das sich in seinen vielfältigen Validierungsansätzen widerspiegelt.

Leistungsfeststellung in Kanada

In Kanada existieren im gesamten Bildungs- und Beschäftigungsbereich zahlreiche Möglichkeiten zur Feststellung und Bewertung von Lernleistungen, die außerhalb des formalen Bildungssystems oder außerhalb des Landes bzw. der jeweiligen Provinz erworben wurden. Erste Ansätze zur Anerkennung von prior learning entstanden in den 1980er-Jahren in Winnipeg/Manitoba im Rahmen der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern sowie Zahnarzhelferinnen und Zahnarzhelfern – drei Berufe, die in Kanada auf Collegeebene angesiedelt sind und traditionell von Studierenden mit mehrjähriger Praxiserfahrung nachgefragt werden. Nahezu zeitgleich entstand in Québec ein Validierungs-

rahmen für die gesamte Provinz, der als Vorbild für weitere Validierungsansätze diente, die in den folgenden Jahren in allen Provinzen und Territorien Kanadas eingeführt wurden (vgl. BLOWER 2000). Im gesamten Land gilt die Anerkennung von prior and experiential learning seither als ein zentrales Ziel, um die Qualifikationsbedarfe des Landes zu decken. Dies gilt umso mehr, als Kanada sein Humankapital traditionell zu großen Teilen über Einwanderer abdeckt. Subsumiert unter dem Schlagwort PLAR (Prior Learning Assessment and Recognition) existieren heute vier Bereiche der Leistungsfeststellung:

- Anerkennung von Qualifikationen in regulierten/nicht regulierten Berufen für den Arbeitsmarktzugang,
- Anerkennung von Abschlüssen für den Zugang zum formalen Bildungssystem,
- Anerkennung von prior learning als Teil formaler Bildungsgänge durch die Vergabe von Leistungspunkten,
- Anerkennung von prior learning und von Berufserfahrung für Berufsbildungsgänge ohne Leistungspunkte (SLFDB 2003).

Auf nationaler Ebene laufen all diese Aktivitäten beim Bildungsministerium zusammen; die nationale zuständige Stelle ist CAPLA (The Canadian Association for Prior Learning Assessment). Beide übernehmen – z. B. durch die Entwicklung von Richtlinien für die Validierung – koordinierende und beratende Funktion, da die konkrete Durchführung der Anerkennung in die Zuständigkeiten der Provinzen und Territorien fällt. Zu den wenigen Akteuren, die sowohl empfehlende als auch durchführende Funktionen übernehmen, gehören der Zusammenschluss der Colleges ACCC (s. o.) und das Human Resources Development Canada (HRDC). Es verwundert daher nicht, dass zahlreiche Validierungsansätze, Richtlinien, Empfehlungen und nicht zuletzt Forschungsprogramme massiv von diesen beiden Akteuren geprägt sind.

Sämtliche Validierungsaktivitäten werden zudem nach den politischen bzw. institutionellen Zuständigkeiten differenziert, zu denen sie gehören, obwohl die meisten Einrichtungen mehrere Bereiche der Leistungsfeststellung (s. o.) anbieten. Dies sind:

1. der gesamte postsekundäre formale Bildungsbereich, d. h. vor allem die Colleges und die Universitäten,
2. der Bereich der Validierung von Berufserfahrungen für eine bestimmte berufliche Tätigkeit bzw. eine entsprechende Qualifikation (teilweise schlicht als „PLAR and Work“ bezeichnet). Hierzu gehören u. a. die Validierung in Unternehmen, die gewerblichen Ausbildungsberufe und das Militär,
3. die Anerkennung von Qualifikationen und Berufserfahrungen von Einwanderern unabhängig davon, ob diese eine Validierung für 1. oder 2. anstreben.

Regelmäßige und flächendeckende Datenerhebungen für diese drei Bereiche finden nicht statt. Vorhandene Daten beziehen sich überwiegend auf Validierungen im Hochschulbereich und auf jene bei Einwanderern. So wurden 2007 rund 25.000 Validierungen an 115 der rund 130 kanadischen Colleges und Universitäten durchgeführt (vgl. Canadian Council on Learning 2009), ohne dass hierbei eine genaue Aufschlüsselung über vorherige Qualifikationen, Nation der Antragsteller/-innen etc. möglich ist. Im Vergleich dazu wurden im selben Jahr 242.787 reguläre Abschlüsse bei insgesamt rund 1,07 Millionen eingeschriebenen Studierenden vergeben. Im Bereich der Validierung von Berufserfahrungen liegen noch weniger Daten vor, da diese in die Zuständigkeit der jeweiligen Berufsverbände bzw. Bildungsinstitutionen fällt.

Die Validierung erfolgt dabei unabhängig vom Bildungs- bzw. Beschäftigungsbereich vorrangig durch Portfolios, deren zentrale Bestandteile Zeugnisse und Qualifikationsnachweise, Referenzen und Selbstbeschreibungen zu Berufserfahrungen, Kompetenzen und Ausbildungsmotivation sind. Arbeitsprozessorientierte Leistungsfeststellungen wie Simulationen, Arbeitsproben oder Arbeitsplatzbeobachtungen bilden eher die Ausnahme. Im berufsbildenden Bereich erfolgt die Anerkennung von prior learning einer wiederum anderen Logik, was anhand des Red Seal Program deutlich wird.

Das Red Seal Program

Berufliche Ausbildung findet in Kanada schulisch oder korporativ statt (s. o.). Dabei existiert kein nationales Ausbildungskonzept, sondern Inhalte und Dauer der Ausbildungen differieren je nach Provinz bzw. Territorium. Wer in einer anderen Provinz als der, in der die Ausbildung absolviert wurde, berufstätig werden will, muss entweder eine Zusatzprüfung ablegen und entsprechende Arbeitsangebote in anderen Provinzen nachweisen oder die ‚Interprovincial Red Seal Examination‘ (nachfolgend abgekürzt als IRSE) ablegen. Diese Qualifikation basiert auf einem 1959 initiierten Programm für rund 50 Industrie- und Handwerksberufe und bietet den Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit, überall in Kanada in ihrem Beruf zu arbeiten. Das Programm basiert auf landesweit einheitlichen beruflichen Standards, die in der IRSE unter Beweis gestellt werden müssen. Diese Prüfung kann entweder

- am Ende einer College-Ausbildung zusätzlich zur regionalen Ausbildung absolviert werden oder
- berufsbegleitend abgelegt werden, wenn eine Person eine einschlägige Berufsausbildung hat und entsprechend tätig ist oder
- in Form einer Validierung und Akkreditierung von Lernleistungen erfolgen, wenn eine einschlägige regionale Ausbildung nicht vorliegt, aber eine Person die prü-

fungsrelevanten Kompetenzen anderweitig erworben hat (etwa durch Berufserfahrung).²

Ähnlich wie in Deutschland bietet der Erwerb dieses Abschlusses allerdings keine Zugangsberechtigung zum Tertiärbereich. Anders verhält es sich hingegen mit der Dauer der Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung für die IRSE, die in Kanada eine deutlich untergeordnete Rolle spielt: Hier muss der vorherige Arbeitgeber lediglich bestätigen, dass überhaupt einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

Allein im Jahr 2007 wurden rund 18.300 Red Seal Endorsements an Berufserfahrene (also durch Validierung von Kompetenzen) vergeben, was etwa 40 Prozent von insgesamt rund 43.000 Abschlüssen in den Gewerken entspricht, die im Rahmen des Red Seal Program im gleichen Jahr vergeben wurden (vgl. Prism Economics and Analysis 2004). Der insgesamt hohe Anteil an berufserfahrenen Absolventinnen und Absolventen spricht deutlich für die Akzeptanz dieser Prüfung, zumal diese kostenpflichtig ist und die Gebühren grundsätzlich von den Prüflingen selbst getragen werden müssen.

Wie die Prüfung selbst abläuft, richtet sich danach, ob die Kandidaten/Kandidatinnen die Anerkennung im Rahmen ihrer Ausbildung oder als Berufserfahrene erwerben möchten:

- Wer die Prüfung im Rahmen der regulären Ausbildung in einem Red Seal Beruf ablegt, nimmt an einer standardisierten schriftlichen Prüfung teil. Bei erfolgreichem Abschluss werden zwei Abschlüsse vergeben: die regionale aus der jeweiligen Provinz und das landesweit gültige Red Seal Endorsement.
- Wer die Prüfung als Berufserfahrene/-r ablegt, erhält nur das Red Seal Endorsement; dies ist sogar möglich, wenn der Prüfling keinen provinziellen/territoriellen Abschluss vorweisen kann.

Letztere Variante steht gleichermaßen in- wie ausländischen Personen offen. Ausländer/-innen können wahlweise direkt an der Prüfung teilnehmen oder zunächst ihren Berufsabschluss durch eine der regionalen Stellen anerkennen lassen. Eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anerkennung existiert dabei allerdings nicht. In einer landesweit angelegten Erhebung zu Validierungsansätzen im postsekundären Sektor wurde dies von den zuständigen Stellen als sehr kritisch befunden, denn Antragstellerinnen und Antragstellern wird daher oft empfohlen, die vollständige Ausbildung nachzuholen und im Rahmen der regionalen Abschlussprüfung auch die IRSE abzulegen (vgl. Canadian Council on Learning 2009).

Es fällt auf, dass die Bestehensquote von Berufserfahrenen an der IRSE vergleichsweise gering ist und bei rund 30 Pro-

² Zudem existiert die Möglichkeit, vorherige Berufserfahrungen oder Schulbesuche als Teil der Ausbildung anerkennen zu lassen und die Ausbildung dadurch zu verkürzen. Auf diese Möglichkeit wird hier nicht näher eingegangen.

zent gegenüber der Gruppe der regulären Auszubildenden (rund 80%) liegt (vgl. Prism Economics and Analysis 2004, S. 19). Die geringe Bestehensquote lässt sich dadurch erklären, dass die Überprüfung der Berufserfahrung üblicherweise durch mündliche Bestätigung vorheriger Arbeitgeber erfolgt, was nur bedingt Aussagen über die tatsächlichen Kompetenzen der Prüflinge zulässt. Hinzu kommt, dass die Prüfung selbst ausschließlich auf einem schriftlichen Test basiert, der überwiegend theoretisches Faktenwissen erfordert. Eine Möglichkeit, dieses Wissen durch einen nachträglichen Collegebesuch zu erwerben, wie dies in Deutschland z.B. im Rahmen der Externenprüfung möglich ist, existiert dagegen nicht (zur Externenprüfung vgl. den Beitrag von SCHREIBER/WEBERHÖLLER in diesem Heft).

Erschwert wird die Prüfung dadurch, dass die IRSE ein gewisses Maß an sprachlicher Ausdrucksfähigkeit und an Kenntnis des Berufsbildungssystems erfordert – zwei Faktoren, die bei Berufserfahrenen und insbesondere bei Einwanderern oft nur bedingt gegeben sind (vgl. WIHAK 2006, S. 84 ff.).

Kanadas Erfahrungen als Vorbild für Deutschland?

Der Blick auf Kanadas Validierungsaktivitäten zeigt, dass die Motive dafür ähnlich sind wie in Deutschland, wenn auch in anderer Gewichtung. Dazu gehören:

- die Deckung eines (qualifizierten) Arbeitskräftebedarfs – vor allem durch hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten,
- die Verbesserung der Durchlässigkeit und Mobilität innerhalb und zwischen den regionalen und internationalen Bildungssystemen und Arbeitsmärkten und
- die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu Lern- und Qualifikationswegen.

Problematisch erscheinen in beiden Ländern die Schwierigkeiten, die sich aus den föderalistischen Strukturen ergeben. In beiden Fällen bilden nur die korporativen Ausbildungen Ausnahmen, die durch entsprechende rechtliche Verankerungen über landesweit einheitliche Prüfungs- bzw. Ausbildungsstandards verfügen.

Interessant erscheinen dagegen die Zugangsmöglichkeiten zur IRSE für Berufserfahrene im Vergleich zu den deutschen Zugangsvoraussetzungen zur Externenprüfung: So steht die Teilnahme an der Prüfung in beiden Ländern grundsätzlich jedem mit einschlägiger Berufserfahrung offen. Während aber in Deutschland die Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen detailliert geregelt ist, wird diese Überprüfung in Kanada auf ein Minimum reduziert: Teilnehmen kann, wer teilnehmen will, sofern er/sie überhaupt schon einmal im entsprechenden Beruf gearbeitet hat. Diese Logik führt nicht nur zu deutlich höheren Teilnahmequoten an der IRSE als an der Externenprüfung, sondern

sie verringert auch das oft mühsame und bürokratische Beschaffen und Überprüfen von Dokumenten und Aussagen. Gleichzeitig erscheint der Aufbau der IRSE als ein massiver Schwachpunkt im Vergleich zu deutschen Kammerprüfungen, da die IRSE ausschließlich auf kognitivem Wissen basiert. Kritisch zu betrachten bleibt zudem die Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen zur Teilnahme an der IRSE anhand von mündlich eingeholten Referenzen – meist in Form eines einzelnen Telefonats mit einem früheren Arbeitgeber. Tatsächlich wird diese Vorgehensweise infolge fehlender landesweiter Standards als intransparent, unzulänglich und rein subjektiv kritisiert (vgl. WIHAK 2006, S. 85).

Man kann aber durchaus schlussfolgern, dass die kanadische Logik der Leistungsfeststellung – hier gezeigt am Beispiel des Red Seal Program und der IRSE – sehr stark einer Lernergebnisorientierung folgt. Diese schlägt sich zwar in höheren Nichtbestehensquoten pro Kohorte, aber insgesamt dann doch in höheren Absolventenquoten für Berufserfahrene nieder, da die Interessentinnen und Interessenten die Prüfung beliebig oft wiederholen dürfen. Im Vergleich zu Deutschland wird bei der kanadischen Vorgehensweise zudem die Verantwortung deutlich stärker auf das Individuum übertragen. Das bezieht sich nicht nur auf die Kosten, sondern auch auf die Frage der Wahrscheinlichkeit, die Prüfung zu bestehen, und auf Art und Umfang der Berufserfahrung. Diese Verantwortung des Individuums ist ein Aspekt, der in deutschen Validierungsdebatten Anlass zum Nachdenken geben könnte: Leistungsfeststellung setzt Leistungsbereitschaft voraus. Eine Fokussierung auf rechtliche Fragen, Zuständigkeiten und die Glaubhaftmachung von Kompetenzen scheint da nur bedingt zielführend. Die Bereitschaft zur Mitwirkung, Motivation und Selbstverantwortung derer, die ihre Leistungen feststellen lassen wollen, ist ein Aspekt, der sehr viel stärker als bisher berücksichtigt, wertgeschätzt und auch eingefordert werden sollte. ■

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: *Bildung in Deutschland 2010*. Bielefeld 2010

BLOWER, D.: *Canada: The story of prior learning assessment and recognition*. In: Evans, N. (ed.): *Experiential learning around the world*. London/Philadelphia 2000, pp. 83–102

CANADIAN COUNCIL ON LEARNING: *Taking account: a report on the number of PLAR assessments conducted by public post-secondary institutions in Canada*. Ottawa 2009

PRISM ECONOMICS AND ANALYSIS: *Prior learning assessment and recognition: apprenticeship and trade certification in the pipe trades*. Toronto 2004

SLFDB – SASKATCHEWAN LABOUR FORCE DEVELOPMENT BOARD: *Provincial framework for the recognition of prior learning*. Saskatchewan 2003
 Statistics Canada: *Registered Apprenticeship Information System (RAIS)*. Ontario – URL: www.statcan.gc.ca (Stand: 26.07.2011)

WIHAK, C.: *State of the field review: prior learning assessment and recognition (PLAR)*. Calgary 2006