

ZEP

Zugang zu höherer Bildung & Entwicklung von Perspektiven

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung



Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

VALIDIERUNG VON NON-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Ergebnisbericht einer Recherche im Rahmen des Projekts ZEP – Zugang zu höherer Bildung und Entwicklung von Perspektiven

Verfasserin: Elke Schildberger
BILL-Institut für Bildungsentwicklung Linz
August 2022

Vorwort

Das vorliegende Paper ist ein Projektprodukt des Netzwerkprojekts „ZEP – Zugang zu höherer Bildung und Entwicklung von Perspektiven“ mit den Netzwerkpartnern uniT (Graz, Netzwerkkoordination), ISOP(Graz), BILL-Institut für Bildungsentwicklung (Linz) und das kollektiv (Linz). Das Projekt wurde 2018 im Rahmen des ESF (Europäischer Sozialfonds)/BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) Calls „*Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungssystems und des Zugangs zu höherer Bildung*“ zur Förderung eingereicht und genehmigt.

Von 01.02.2019-31.10.2022 arbeitete die Projektpartnerschaft auf unterschiedlichen Ebenen daran, Wege aufzuzeigen und zu erproben, um das Potential von bildungsbenachteiligten Menschen und von Menschen mit geringen Qualifikationen zu erschließen und deren Einstieg in höhere Bildung zu fördern. Dazu braucht es unter anderem Angebote, die an den Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen von Lernenden ansetzen und flexible Bildungswege ermöglichen. Das Projekt ZEP nähert sich diesem Anspruch aus unterschiedlichen Richtungen.

Ein möglicher Zugang zur Erschließung dieses Potentials ist die Anerkennung und Validierung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf nicht-formalem oder informellem Weg erworben worden sind.

Dank der Projektförderung war es möglich, europäische Modelle vergleichend zu analysieren, Good-Practice Beispiele zu erheben und zu beschreiben und die aktuelle Situation der Validierung in Österreich darzustellen.

Der vorliegende Recherchebericht gibt einen Überblick und ermöglicht Schlussfolgerungen, die in den ebenfalls im Rahmen des Projekts ZEP erstellten Fahrplans zur Validierung einfließen.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2
INLEITUNG	5
VERGLEICH DER RAHMENBEDINGUNGEN IN UNTERSCHIEDLICHEN LÄNDERN	6
NATIONALE ZUGÄNGE ZU VALIDIERUNG (POLITISCHE MAßNAHMEN, STRATEGIEN, PRIORITÄTEN)	7
WESENTLICHE ERKENNTNISSE IN DIESEM BEREICH	7
VALIDIERUNGSINSTRUMENTE	11
SCHLUSSFOLGERUNGEN	13
ERHEBUNG UND DARSTELLUNG VON PRAKTISCHEN ERFAHRUNGEN MIT VALIDIERUNGSVERFAHREN - LÄNDERVERGLEICH	15
DÄNEMARK	15
RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDSÄTZE	15
VERFAHREN, METHODEN UND ERGEBNISSE	16
FINANZIERUNG	17
QUALITÄTSSICHERUNG	17
INNOVATIONEN AUS DEM UPDATE 2018	18
FINNLAND	19
RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDSÄTZE	19
VERFAHREN, METHODEN UND ERGEBNISSE	20
FINANZIERUNG	21
QUALITÄTSSICHERUNG	21
INNOVATIONEN AUS DEM UPDATE 2018	22
NIEDERLANDE	22
RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDSÄTZE	22
VERFAHREN, METHODEN UND ERGEBNISSE	23
FINANZIERUNG	25
QUALITÄTSSICHERUNG	25
INNOVATIONEN AUS DEM UPDATE 2018	25
NORWEGEN	25
RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDSÄTZE	25
VERFAHREN, METHODEN UND ERGEBNISSE	26
FINANZIERUNG	27
QUALITÄTSSICHERUNG	28
INNOVATIONEN AUS DEM UPDATE 2018	28
SCHWEIZ	29
RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDSÄTZE	29

VERFAHREN, METHODEN UND ERGEBNISSE	29
FINANZIERUNG	31
QUALITÄTSSICHERUNG	31
INNOVATIONEN AUS DEM UPDATE 2018	31
<u>VALIDIERUNGSINITIATIVEN IN AUSGEWÄHLTEN LÄNDERN</u>	<u>32</u>
DÄNEMARK	32
FINNLAND	33
NIEDERLANDE	34
NORWEGEN	36
SCHWEIZ	37
<u>GOOD PRACTICE BEISPIELE FÜR VALIDIERUNGSINITIATIVEN IN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH</u>	<u>40</u>
DEUTSCHLAND	40
PROJEKT VALIKOM	40
PROJEKT VALINDA	42
ÖSTERREICH	45
DU KANNST WAS!	46
WEITERBILDUNGS-AKADEMIE WBA	49
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>52</u>



Einleitung

Die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen nimmt seit Jahren eine zentrale Rolle im europäischen Diskurs zum lebenslangen Lernen (LLL) ein. 2012 sprach der europäische Rat eine Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens¹ an alle Mitgliedstaaten aus und forderte sie darin auf, dementsprechende national koordinierte Ansätze und Verfahren bis 2018 zu entwickeln. Ein wesentliches Referenzdokument sind dabei die „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“².

In Österreich bilden die Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens³ und der Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich⁴ die Grundlage für weitere Entwicklungen in diesem Bereich.

Das Projekt „ZEP- Zugang zu höherer Bildung und Entwicklung von Perspektiven“, im Rahmen dessen dieser Bericht verfasst wurde, verfolgt im Hinblick auf die Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen aus nicht-formalen und informellen Lernprozessen 2 Zielrichtungen:

- Die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten (analog und digital) zur Kompetenzreflexion und Dokumentation von formal, nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Unterstützungsangeboten an Bildungsübergängen. Dabei wird auf die für den jeweiligen Übergang relevanten Anforderungen Bezug genommen. Weiters ist ein Leitfaden für die Durchführung von Kompetenzerhebungen unter Verwendung der entwickelten Verfahren und Instrumente geplant, um den Einsatz in den modellhaften Umsetzungen der anderen Projektpartner sowie über das Projekt hinaus zu unterstützen.
- Die Entwicklung von exemplarischen Instrumenten für die Kompetenzerhebung und -dokumentation im Hinblick auf spezifische Berufsfelder sowie eines „Fahrplans“ für den Weg von der Kompetenzfeststellung und Dokumentation zur formalen Anerkennung (Validierung) der nachgewiesenen Kompetenzen. Entwicklungen über diesen Fahrplan hinaus unterliegen in Österreich gegenwärtig der Einschränkung,

¹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

² https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_de.pdf

³ https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

⁴ <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Qualitaetskriterienkatalog.pdf>

dass für die formale Anerkennung nachgewiesener Kompetenzen zumeist der rechtliche Rahmen fehlt. So kann zwar ein Konzept mit Strategien und Schritten erarbeitet werden und es können Prozesse und Stakeholder beschreiben werden, die zur Herstellung des gesetzlichen Rahmens für Validierung beitragen könnten, ohne diesen aber aktuell tatsächlich herstellen zu können.

In einem ersten Schritt wurde eine umfassende Recherche von europäischen Modellen und Good-Practice-Beispielen durchgeführt, deren Ergebnisse nachfolgend zusammengefasst dargestellt werden. Ein wesentliches Grundlagendokument in dieser Recherche stellt das von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) 2004 erstmals veröffentlichte „European Inventory on Validation“ dar. Seither werden in regelmäßigen Abständen „Updates“ erstellt, die aktuelle Version, die für die Recherche herangezogen wurde, stammt aus dem Jahr 2018⁵.

Die Recherche verfolgte folgende, überblicksmäßig zusammengefasste Ziele:

1. Darstellung und Vergleich der Rahmenbedingungen (institutionelle, infrastrukturelle, systemische) in unterschiedlichen Ländern
2. Darstellung und Vergleich von ausgewählten Verfahren und Instrumenten zur Kompetenzfeststellung und Validierung
3. Erhebung und Darstellung von praktischen Erfahrungen mit Validierungsverfahren in Österreich und international
4. Darstellung von internationalen Good-Practice Beispielen mit dem Schwerpunkt Validierung im beruflichen Kontext

Vergleich der Rahmenbedingungen in unterschiedlichen Ländern

Die nachfolgend dargestellten Vergleiche der Rahmenbedingungen stützen sich im Wesentlichen auf die Ergebnisse aus dem European Inventory 2018. Alle angeführten Zahlen stammen aus dieser Quelle.

Im European Inventory werden insgesamt 36 Länder erfasst: Die 27 EU-Staaten, sowie Island, Lichtenstein, Norwegen, Schweiz, UK (mit Berichten für England und Northern Ireland, Scotland und Wales), weiters Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und die Türkei.

⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Nationale Zugänge zu Validierung (politische Maßnahmen, Strategien, Prioritäten)

In diesem Bereich wurde untersucht, ob bzw. wie stark Validierung in den nationalen Systemen bereits verankert ist. Diese Verankerung umfasst die rechtlichen Rahmenbedingungen, Strategien und politischen Maßnahmen. Dabei wird innerhalb der nationalen Systeme differenziert zwischen Validierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung, im arbeitsmarktnahen Bereich und im dritten Sektor.

Wesentliche Erkenntnisse in diesem Bereich

Validierungsstrukturen

Im Inventory 2018 zeigt sich, dass es aktuell in allen 36 Ländern Validierungsmöglichkeiten in zumindest einem der 3 zuvor angeführten Bereiche gibt. Am weitesten verbreitet sind sie im Bereich der Aus- und Weiterbildung, wo mit Ausnahme von Kroatien alle Länder zumindest in einem Teilbereich Validierungsmöglichkeiten etabliert haben. Es wird allerdings angemerkt, dass in einigen Ländern Validierungsmöglichkeiten nach wie vor sehr beschränkt vorhanden sind und es in Frage gestellt werden kann, ob es sich dabei um eine systematische Validierungsstruktur handelt.

Im arbeitsmarktnahen Bereich gibt es in 19 Ländern Validierungsmöglichkeiten, im dritten Sektor in 23 Ländern.

Viele dieser Ansätze befinden sich in einer frühen Umsetzungsphase und müssen zur weiteren Implementierung mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden. Dies ist eines der zentralen Erfordernisse im Zusammenhang mit der Umsetzung von Validierungsinitiativen.

Um den Fortschritt im Bereich der Validierungspraxis abzubilden, bezieht sich das Inventory 2018 auf 11 Prinzipien, die in der Ratsempfehlung von 2012 skizziert wurden.

1. Validierungsmöglichkeiten sind vorhanden
2. Beratung ist möglich und leicht zugänglich
3. Information und Beratung über Vorteile, Chancen und Verfahren ist verfügbar und leicht zugänglich
4. Die Validierungsregelungen sind an die nationalen Qualifikationsrahmen gekoppelt und stehen im Einklang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen
5. Qualifikationen oder gegebenenfalls Teilqualifikationen, die durch Validierung von auf nicht-formalem und informellem Weg gemachten Lernerfahrungen erlangt werden, halten vereinbarte Standards ein, die sich entweder mit den Standards für auf formalem Weg erworbenen Qualifikationen decken oder ihnen entsprechen



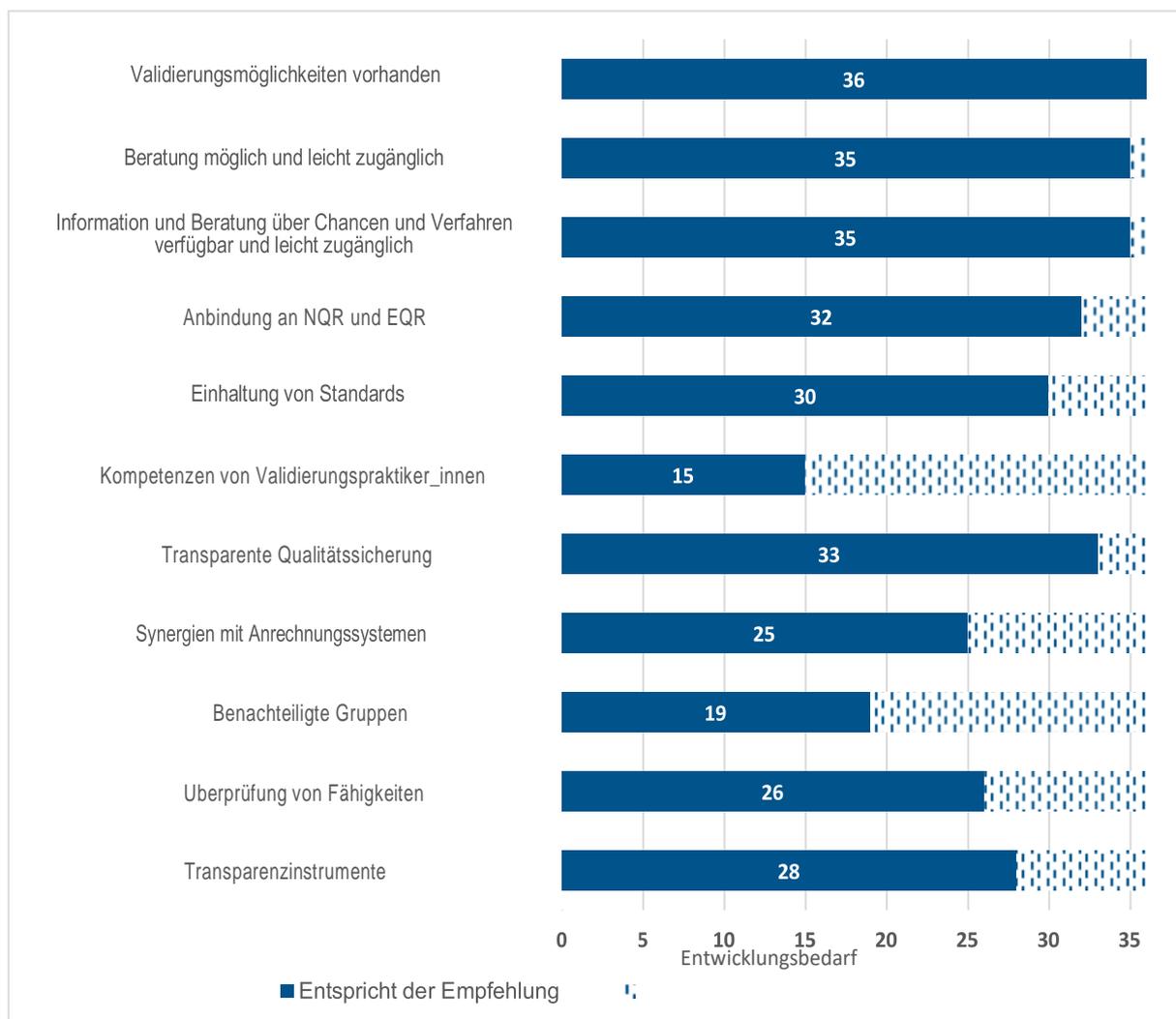
6. Es werden Vorkehrungen für den Ausbau der beruflichen Kompetenzen des an Validierungsverfahren beteiligten Personals auf allen einschlägigen Gebieten getroffen
7. Es gibt im Einklang mit bestehenden Qualitätssicherungsrahmen transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unterstützung verlässlicher, stichhaltiger und glaubwürdiger Bewertungsmethoden und -instrumente
8. Es bestehen Synergien zwischen Validierungsregelungen und den im formalen Bildungs- und Berufsbildungssystem verwendeten Anrechnungssystemen
9. Benachteiligte Gruppen werden mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit von Validierung profitieren
10. Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, stehen Möglichkeiten zur Überprüfung Ihrer Fähigkeiten zur Verfügung
11. Der Einsatz von europäischen Transparenzinstrumenten wird gefördert, um die Dokumentation von Lernergebnissen zu unterstützen

Die folgende Grafik aus dem European Inventory 2018 zeigt den Fortschritt bei den 11 Prinzipien in den 36 Ländern, die erfasst sind. Sie bildet die Zahl der Länder ab, in denen das jeweilige Prinzip in zumindest einem der 3 großen Bereiche - Aus- und Weiterbildung, arbeitsmarktnaher Bereich, dritter Sektor - umgesetzt wird.

Überblick über den Fortschritt bei den 11 Prinzipien (Anzahl der Länder)



Quelle: European Inventory 2018



Aus der Darstellung lässt sich ableiten, dass es in allen Ländern Validierungsmöglichkeiten gibt und dass Information und Beratung weitgehendst verfügbar und leicht zugänglich sind. Den größten Entwicklungsbedarf gibt es bei der Professionalisierung der

Validierungspraktiker_innen und beim Zugang zu Validierung für benachteiligte Gruppen. Dieser Bereich wird in den nächsten Jahren die größte Herausforderung darstellen.

2018 waren in 20 Ländern bereits Mechanismen (z.B. nationale Strategien, Koordinierungsstellen und nationale Prinzipien) vorhanden oder in Entwicklung, um Validierung sektorenübergreifend zu koordinieren. Schwerpunktmäßig sind dies jene Länder, die einen sektorenübergreifenden Zugang zur Validierung gewählt haben. Die Koordinierungsstellen sind meist auf ministerieller Ebene angesiedelt, in Spanien wurde aber

beispielsweise eine interministerielle Kommission eingerichtet, in Schweden wurde die „National Delegation for Validation“ neu gegründet, um die Validierung auf regionaler und nationaler Ebene koordiniert zu entwickeln. In einigen Ländern wird eine zentrale, nationale Steuerung verknüpft mit regionalen und/oder sektoralen Strukturen. Das gilt vor allem für Länder mit stark föderalen Strukturen oder einem hohen Maß an Dezentralisierung und Autonomie von Bildungsanbietern. So ist zum Beispiel die Implementierung von Validierung in Dänemark sehr stark dezentralisiert. Traditionell geben hier gesetzliche Regelungen den Rahmen vor und legen die Rolle und die Zuständigkeiten von Bildungsanbietern hinsichtlich Qualitätssicherung, Evaluierung und Entwicklung von Qualitätssystemen fest. 16 Länder arbeiteten an der Entwicklung von sektoralen Ansätzen oder hatten diese 2018 bereits eingeführt.

Trotz der Betonung des sektorenübergreifenden Aspekts bleibt Validierung nach wie vorwiegend ein Bildungsthema. Aus 27 der 35 Länder wird berichtet, dass im Hinblick auf Validierung zumindest ein Subsektor im Bildungsbereich priorisiert wird. In 11 Ländern wird Validierung im arbeitsmarktnahen Bereich priorisiert, der 3. Sektor steht hingegen nur in 5 Ländern im Fokus. 9 Länder berichten, dass es keine Priorisierung eines Sektors gibt, sondern dass alle gleichwertig behandelt werden.

Österreich gehört zu jenen Ländern, die keine Priorisierung vornehmen und alle Sektoren als gleichwertig erachten.

Priorisierungen im Bereich des Arbeitsmarktes erfolgen meist im Zusammenspiel mit einem Bildungsbereich (vorwiegend Berufsbildung, aber auch Erwachsenenbildung oder Hochschulbildung). Dieser Aspekt ist besonders im Hinblick auf die New Skills Agenda und die darin angestrebte Förderung der Höherqualifizierung von gering Qualifizierten wesentlich und ist auch für das Ziel des vorliegenden Projekts, Zugänge zu höherer Bildung zu schaffen, relevant. Als Hauptgründe für die Priorisierung dieses Bereichs werden die Verringerung der Arbeitslosigkeit, besseres Matching bei der Arbeitssuche, Förderung der sozialen Inklusion, Förderung der persönlichen Entwicklung, Abstimmung der Vorgangsweise auf die Ratsempfehlung und die modellhafte Erprobung neuer Initiativen genannt.

Validierung in der Praxis

Seit 2010 ist die Zahl der Länder stark gestiegen, in denen es möglich ist, über Validierung einen Zugang zum formalen Bildungssystem zu erlangen und/oder zumindest Teilqualifikationen zu erwerben bzw. Module formaler Ausbildungen anerkannt zu bekommen. 2010 war dies nur in 12 Ländern möglich, 2018 hingegen bereits in 31 Ländern. Im Inventory werden Ergebnisse von Validierung untersucht, die Relevanz für das formale Bildungssystem haben. Formative Verfahren mit dem Ziel, die eigenen Kompetenzen zu bilanzieren, sind nicht Teil der Untersuchung.

Dabei zeigt sich, dass die Hauptanwendungsgebiete der Validierung von non-formalem und informellem Lernen der Erwerb von Teilqualifikationen und Credits bzw. die Ermöglichung von Ausnahmeregelungen oder des Zugangs zu Bildungsprogrammen ist.

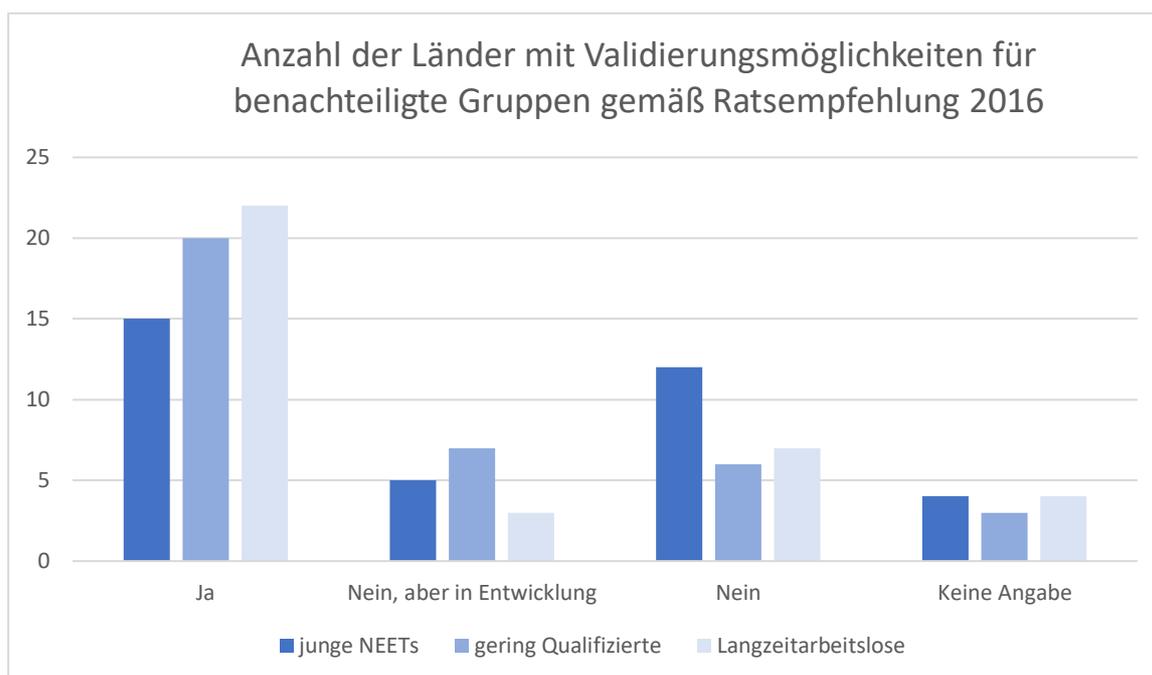
Nutzer_innen von Validierung

Zu diesem Aspekt stehen Daten nur in sehr eingeschränktem Ausmaß zur Verfügung.

Generell ist zu sagen, dass die Zahl der Personen, die einen Validierungsprozess anstreben oder beginnen, tendenziell steigt. Interessant erscheint allerdings, dass die Nutzer_innenzahlen 2018 in 6 Ländern rückläufig waren, darunter Frankreich, die Niederlande, Dänemark und die Schweiz. Für die genannten Länder könnte eine Erklärung darin liegen, dass dort Validierung bereits seit längerem etabliert ist und es möglicherweise neue Anstöße braucht, um die Nutzer_innenzahlen zu erhöhen.

Im Inventory 2018 wurde auch untersucht, inwieweit Validierung für die Gruppe der gering qualifizierten Personen eingesetzt wird, die in der Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene⁶ vom Dezember 2016 erfasst werden. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick dazu:

Quelle: European Inventory 2018_Synthesis report



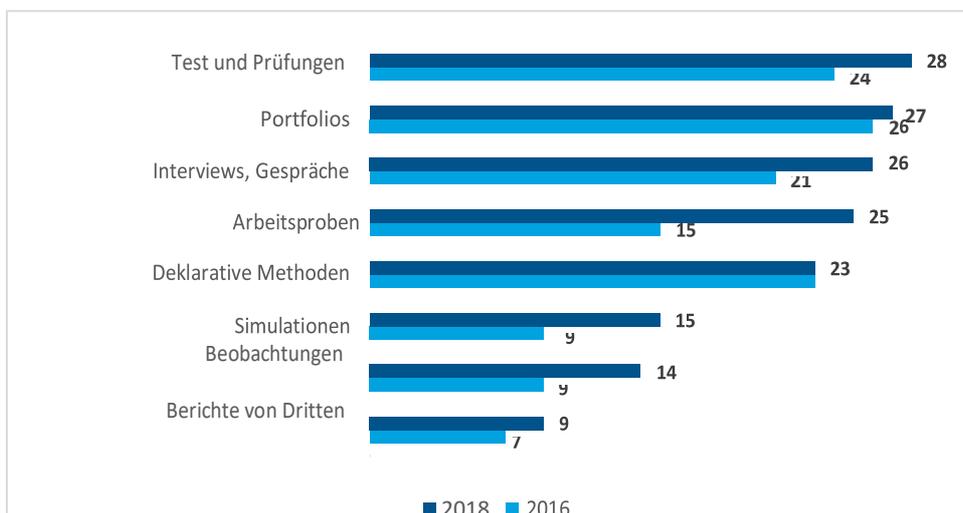
Validierungsinstrumente

Es kommen vielfältige Instrumente zur Erhebung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zum Einsatz. Wurden 2016 noch Portfolios am häufigsten genutzt, so waren es 2018 Tests und Prüfungen. Arbeitsproben, Simulationen und Beobachtungen wurden 2018 wesentlich häufiger eingesetzt als noch 2016. Die nachstehende Grafik gibt einen Gesamtüberblick:

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)

Verwendete Validierungsmethoden – Vergleich 2016 und 2018

Quelle: European Inventory 2018_Synthesis report



Im Magazin *Erwachsenenbildung 19-37*⁷ setzen sich Petanovitsch und Schmid mit den Vor- und Nachteilen verschiedener Methoden zur Kompetenzfeststellung auseinander. Sie berücksichtigen dabei vergleichbare Kategorien wie das CEDEFOP-Inventory, fassen diese aber teilweise zusammen und stellen die Vor- und Nachteile wie folgt dar:

⁷ <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37neu.pdf>



Tab. 2: Kompetenzfeststellungsverfahren – kursorischer Überblick über Vor- und Nachteile

Verfahren	Vorteile	Nachteile
Selbsteinschätzung, Selbstassessment	<ul style="list-style-type: none"> • Relativ einfach umzusetzen • Bietet TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich die eigenen Fähigkeiten bewusst zu machen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse sind naturgemäß sehr subjektiv und daher eventuell unzuverlässig
Schriftliche Testung/Erfassung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht es, das Wissen und die Entscheidungs-, Denk- und Problemlösungsprozesse der TeilnehmerInnen relativ objektiv zu erfassen • Erlaubt unmittelbares Feedback für die KandidatInnen etwa in Form einer erreichten Punktzahl bzw. eines Scores 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche oder schriftliche Fähigkeiten/ Defizite können das Ergebnis beeinflussen • Entwicklung und Umsetzung eines soliden Messinstruments ist relativ aufwendig und anspruchsvoll (bspw. wenn Tests von SpezialistInnen ausgewertet werden müssen)
Interviews, Befragungen, Fachgespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt neben der fachlichen Testung eine unmittelbare persönliche Einschätzung der TeilnehmerInnen durch die InterviewerInnen • Ermöglicht den TeilnehmerInnen, sich umfassend zu präsentieren • Großer Spielraum bei der inhaltlichen Ausgestaltung: von stark strukturierten bis sehr offenen Gesprächssettings 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt an die InterviewerInnen sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen; entsprechendes Personal sollte daher intensiv geschult sein bzw. bereits über viel einschlägige Praxiserfahrung verfügen • InterviewerInnen können in ihrem Urteil durch persönliche Meinungen, Eindrücke etc. beeinflusst werden • Entwicklung und Umsetzung ist relativ aufwendig • Problematisch für TeilnehmerInnen, die sprachliche Schwierigkeiten haben oder dabei, sich zu präsentieren
Arbeitssimulationen, Arbeitsplatzbeobachtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt als einziges Verfahren, konkrete Arbeitstätigkeiten und die Interaktion der TeilnehmerInnen mit anderen Personen zu beobachten und zu erfassen • Dadurch können Art, Ausmaß und Aktualität der tatsächlichen beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten ermittelt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung, Umsetzung und Ergebnisauswertung sind überaus zeitaufwendig und kostenintensiv • Stellt an Assessmentpersonal sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen
Portfolios	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht den ErstellerInnen eine tiefgehende und umfassende Reflexion und Aufbereitung ihrer (Erwerbs-)Biographie (formale, informelle Lernprozesse) und der eigenen Stärken und Schwächen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt hohe Anforderungen an das Reflexions- und Organisationsvermögen sowie an die schriftliche Ausdrucksfähigkeit • Häufig sind für TeilnehmerInnen vorbereitende Einführungskurse zur Erstellung eines Portfolios notwendig

Quelle: Susan Simosko 2012; eigene Darstellung

Angesichts der Tatsache, dass sich für alle erfassten Verfahren spezifische Vor- und Nachteile feststellen lassen, kommen die Autoren zu dem Schluss, dass eine Kombination von verschiedenen Methoden am zielführendsten erscheint.

Schlussfolgerungen

Trotz der im Bericht 2018 herausgearbeiteten Fortschritte verbleiben einige Hürden und Herausforderungen in Bezug auf die Implementierung der Validierung von nicht-formalem

und informellem Lernen in Europa. Besonderes Augenmerk sollte auf folgende Punkte gelegt werden:

- **Schritte, um Validierung umfassender zu gestalten**
Es gibt zwar viel an Strukturen und Praxis im Bereich der Validierung. Diese sind allerdings nur selten sektorenübergreifend. Eine übergreifendere Gestaltung ist eine der Schlüsselherausforderungen für die Zukunft.
- **Verbesserung des Monitorings von Validierung**
Die Datenlage hat sich zwar etwas verbessert, ist aber besonders im Hinblick auf den Zugang zu und den Einsatz von Validierung nicht-formalen und informellen Lernens nach wie vor unzureichend. Daten von Anbietern oder aus Projekten werden oftmals nicht systematisch gesammelt und analysiert.
- **Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den zentralen Stakeholdern**
Vermehrte Zusammenarbeit zwischen den zentralen Stakeholdern in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarkt und dritter Sektor kann dazu beitragen, Brücken zu bauen und Validierungsergebnisse aus einem Sektor in einem anderen Sektor nutzbar zu machen.
- **Verbesserung der Nachhaltigkeit und der Finanzierung von Validierung**
Limitierte öffentliche Budgets sind ein Hindernis bei der Implementierung von Validierung. Das Inventory 2018 zeigt, dass es nur in einer Handvoll Ländern ein gesichertes Budget für Validierung gibt, während in vielen Ländern die Lernenden selbst (zumindest teilweise) für die Kosten aufkommen müssen oder Validierung aus den Budgets der Anbietereinrichtungen finanziert wird. Es gibt zwar eine Reihe von Pilotprojekten (oft EU-gefördert), Nachhaltigkeit ist und bleibt aber eine zentrale Herausforderung. Es ist notwendig, dass Mechanismen geschaffen werden, um Validierung in allen drei großen Bereichen voranzutreiben. Abhängig von den jeweiligen nationalen Gegebenheiten kann dies bedeuten, dass Validierung rechtlich und/oder politisch stärker verankert wird.

Erhebung und Darstellung von praktischen Erfahrungen mit Validierungsverfahren - Ländervergleich

In der Folge werden Erfahrungen aus europäischen Ländern mit einem bereits etablierten Anerkennungssystem gegenübergestellt. Hauptquelle für diesen Abschnitt ist die Publikation „Kompetenzen anerkennen“⁸ (2015). Berücksichtigt werden auch Änderungen und Innovationen, die in den jeweiligen Länderberichten erfasst sind, welche 2018 als Teile eines Updates zum European Inventory⁹ erstellt und veröffentlicht wurden.

Dänemark

Rahmenbedingungen und Grundsätze

In Dänemark kommt zur Validierung von Lernleistungen das System „Anerkennung von Realkompetenzen“ (anerkendelse af realkompetencer) zur Anwendung. Dieses Konzept berücksichtigt Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person unabhängig vom Erwerb. Lernergebnisse aus formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten finden gleichermaßen Berücksichtigung.

Bei der Implementierung der Validierung wurden ein Top-down Ansatz mit dem Schwerpunkt Gesetzgebung und ein Bottom-up Ansatz zur Umsetzung von Validierungsaktivitäten in den Bildungseinrichtungen verknüpft. Die relevante Gesetzgebung ist seit 2007 zentral national verankert, die Umsetzung erfolgt dezentral. Nach dänischem Recht muss die Bewertung in allen Bildungsbereichen, in denen eine Validierung möglich ist, durch Bildungseinrichtungen erfolgen, die die entsprechenden Programme anbieten. Masterprogramme sind nicht in der Gesetzgebung verankert.

Die Validierung von non-formalem und informellem Lernen gilt als sehr wichtiges Instrument in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung und wird daher auch von den maßgeblichen Akteur_innen, zu denen auch die Sozialpartner gehören, unterstützt.

Die vom Bildungsministerium bereits 2004 festgelegten Grundsätze für Validierung bilden die Basis für das System und die Abstimmung zwischen den Akteur_innen und beinhalten wesentliche Elemente, die an sich jedem Validierungssystem zugrunde gelegt werden sollten.

⁸ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen anerkennen – Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, Bertelsmann Stiftung Gütersloh, 2015

⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Grundsätze für Bewertung und Qualitätssicherung (Bildungsministerium 2004)

- Der einzelne Bürger kann eine Bewertung seiner Lernergebnisse auf der Grundlage des Rahmens und der Bestimmungen, die für die einzelnen Bildungsbereiche gelten, fordern.
- Die Teilnahme erfolgt freiwillig.
- Der Einzelne ist verantwortlich dafür, zu der Dokumentation seiner Lernergebnisse beizutragen.
- Für die Kompetenzbewertung kann eine Nutzergebühr erhoben werden, ausgenommen für Geringqualifizierte.
- Die Kompetenzbewertungen sollen immer auf den Zielen und Zulassungsanforderungen eines Bildungsprogramms basieren.
- Die Kompetenzen des Einzelnen sollen anerkannt werden, unabhängig davon, wo und wie diese erworben wurden, jedoch ohne Abstriche an der Qualität und den Standards der Bildungs- und Ausbildungsprogramme zu machen.
- Die verwendeten Methoden müssen eine zuverlässige Bewertung sicherstellen, die Vertrauen in die Ergebnisse schafft.
- Das Ergebnis der Bewertung sollte durch Ausstellung eines Zertifikats dokumentiert werden.

Verfahren, Methoden und Ergebnisse

Das dänische Modell umfasst als wesentliche Schritte Ermittlung, Dokumentation, Bewertung und Validierung von Kompetenzen und schließt Beratung zu Beginn und im Laufe des Prozesses ein.

Methoden und Instrumente sind vielfältig und individuell auf die verschiedenen Anforderungen und Kontexte abgestimmt. Grob lassen sich allgemeine und spezifische Typen der Kompetenzbewertung unterscheiden.

Eine allgemeine (oder auch divergierende) Bewertung zielt darauf ab, alle Kompetenzen zu erheben, die ein/e Kandidat_in beherrscht. Ziel in einem derartigen Verfahren ist es zumeist, vorhandene Kompetenzen abzuklären, um darauf aufbauend nächste Schritte in der beruflichen Entwicklung oder in Aus- und Weiterbildung zu planen.

Eine spezifische (oder auch konvergente) Bewertung hat zum Ziel, die Kompetenzen eines/r Kandidat_in zu erheben, die hinsichtlich einer spezifischen Qualifikation relevant sind.

Gängige Methoden sind die Portfoliomethode (auch deklarative Methode genannt), Selbstbewertungen (beschreibend oder anhand von Skalierungen), schriftliche Tests und Prüfungen beziehungsweise Kombinationen von mehreren Methoden. Weiters kommen dialogbasierte Methoden zwischen Kandidat_in und Bewerter_in zum Einsatz.

Vor allem (berufs)praktische Kompetenzen werden häufig mit Methoden wie Beobachtungen am Arbeitsplatz, Beobachtungen von arbeitsähnlichen praktischen Aufgaben an einem simulierten Arbeitsplatz, Fallsimulationen oder Selbstbewertung der Erfahrungen mit Arbeitsaufträgen erhoben.

Die Bewertung von zuvor erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen eröffnet folgende Bildungschancen:

- Zugang zu Ausbildungsgängen
- speziell zugeschnittene Ausbildungen
- Erhalt eines „Kompetenzzertifikats“ bei Gleichwertigkeit mit Kompetenzen, die durch den Abschluss eines Kurses oder Moduls im Ausbildungsprogramm erlangt werden
- Erhalt eines „Programmzertifikats“ bei Gleichwertigkeit mit Lernergebnissen eines gesamten Ausbildungsprogramms.

Finanzierung

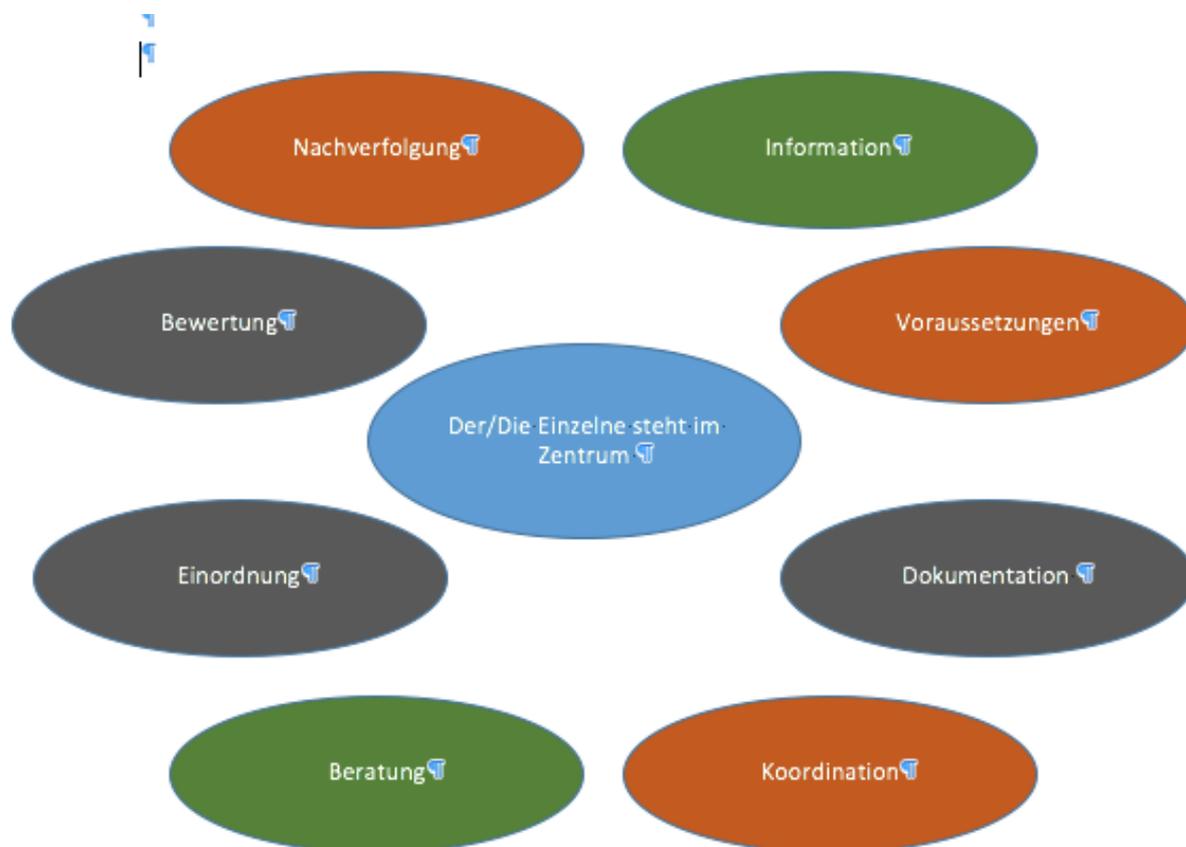
Die Validierung nicht-formaler und informeller Lernergebnisse wird durch öffentliche Mittel unterstützt, damit wird die Bewertung in den Bildungseinrichtungen finanziert. Die Kosten für den Ermittlungsprozess und die Dokumentation werden von den Anbietereinrichtungen getragen, für den/die Einzelne_n entstehen keine Kosten, sofern man nicht über einen höheren Bildungsabschluss (ab obere Sekundarstufe) verfügt. Zuschüsse sind auch für diese Gruppe möglich.

Anbietereinrichtungen kritisieren dieses Finanzierungssystem häufig und bemängeln insbesondere das Fehlen von Mitteln für kontinuierliche Beratungsleistungen.

Qualitätssicherung

Dänemark war an der Entwicklung eines Qualitätsmodells für die Validierung von informellem und non-formalem Lernen in den nordischen Ländern beteiligt¹⁰ (2013). Das Modell enthält 8 Qualitätsfaktoren, die sich auf die Schritte beziehen, die in einer Bildungseinrichtung abgedeckt werden.

¹⁰ Grunnet, H., & Dahler, A., M. (2013). *Quality model for validation in the Nordic Countries*. www.nordvux.net.



Eigene Darstellung

Darüber hinaus sind Gesetzgebung, Finanzierung und die nationale Rechtsordnung Schlüsselbereiche für die Qualität der Validierung.

Jede Bildungseinrichtung muss ihr eigenes System der Qualitätssicherung aufbauen, wobei sicherzustellen ist, dass der/die Einzelne als Hauptnutzer_in der Validierung im Zentrum des Prozesses steht.

Innovationen aus dem Update 2018¹¹

Die Autor_innen erkennen seit dem Inventory 2016 die wesentlichsten Änderungen im Bereich der Erwachsenenbildung, und zwar sowohl in der allgemeinen als auch in der berufsbildenden Erwachsenenbildung (Aus- und Weiterbildung). 2015 wurde ein eigenes VET Programm für Erwachsene gestartet, bei dem ein Validierungsverfahren vor Beginn einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung verpflichtend vorgesehen ist, was zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit führen kann. Im Zuge einer Evaluierung 2017 hat sich klar gezeigt, dass eine Verkürzung der Ausbildungszeit nicht die primäre Motivation der Lernenden ist. Darauf wurde reagiert, indem eine Verkürzung nun nicht mehr verpflichtend ist, sondern

¹¹ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Denmark.pdf

diesbezüglich Wahlfreiheit bei den Lernenden besteht. Lernenden, die sich gegen eine Verkürzung entscheiden, muss Unterricht auf höherem Niveau oder alternativ dazu

berufliche Bildung in verwandten Feldern angeboten werden. Diese Regelung trat mit 1.1.2018 in Kraft.

Abschließend wird im Länderbericht des Updates 2018 festgestellt, dass das Validierungssystem in Dänemark hohes Vertrauen bei Arbeitgeberern, Bildungseinrichtungen und in der Gesellschaft genießt. Die nach Abschluss von Validierungsverfahren ausgestellten Zertifikate unterscheiden sich nicht von jenen, die nach Durchlaufen eines gesamten Bildungsprogramms erworben werden.

Finnland

Rahmenbedingungen und Grundsätze

Hinsichtlich der Bedeutung der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen herrscht in Finnland Konsens.

Im finnischen Bildungssystem ist die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen im Zusammenhang mit beruflicher Bildung unter dem Namen „kompetenzbasierte Qualifikation“ seit 1995 verankert. Seit 2007 gibt es dazu einen Regelungsprozess, der als Personalisierung bezeichnet wird und aus drei Phasen besteht: Identifizierung – Dokumentation – Bewertung und Zertifizierung. Damit rückte der/die Einzelne stärker ins Zentrum des Validierungsprozesses.

Die Beschreibung aller finnischen beruflichen Qualifikationen erfolgt in Form von Lernergebnissen einschließlich Bewertungskriterien. Qualifikationsanforderungen gelten landesweit und haben Rechtsstatus.

Das Zentralamt für Unterrichtswesen setzt für jede kompetenzbasierte Qualifikation einen Prüfungsausschuss ein. Im Rahmen der Kompetenzprüfungen arbeiten Arbeitgeber_innen, Arbeitnehmer_innen und Lehrer_innen bzw. Trainer_innen eng zusammen. Dabei geht es vor allem um die Struktur der Qualifikationen sowie die Anforderungen zur Erreichung einer Qualifikation und deren Anerkennung, wobei das Bildungsministerium über die Struktur der Qualifikation entscheidet.

Das Bildungs- und Kulturministerium formuliert als wesentliche Gründe für die Einführung des Systems der kompetenzbasierten Qualifikationen unter anderem:

- Unterstützung der Planung von gezielten Bildungsmaßnahmen und von deren Durchführung
- bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- bessere Bewältigung der Anforderungen einer Wissens- und Kompetenzgesellschaft
- Ressourcenschonung durch verkürzte Ausbildungszeiten
- bessere Nutzbarkeit der Kompetenzen von Mitarbeiter_innen durch Sichtbarmachung von verborgenen Kompetenzen

Es liegen in Finnland keine Statistiken darüber vor, welches Qualifikationsniveau Personen haben, die in einen Validierungsprozess eintreten. Allerdings sind die Hauptzielgruppen

Personen, die über mehrjährige Erfahrung in einem Berufsfeld verfügen, allerdings keinen Abschluss oder einen veralteten Abschluss oder einen Abschluss in einem anderen Berufsfeld haben. Kompetenzbasierte Qualifikationen können auch der Weg sein, wenn

jemand nur eine Teilqualifikation für spezifische Tätigkeitsfelder braucht oder wenn jemand den Arbeitsplatz wechselt und dafür eine Qualifikation benötigt oder erwerben möchte.

Verfahren, Methoden und Ergebnisse

Kompetenzbasierte Qualifikationen können für folgende Bereiche erworben werden:

- **berufliche Grundqualifikationen:** Diese entsprechen einem beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II und beinhalten die Kompetenz, die beruflichen Grundaufgaben im jeweiligen Beruf übernehmen zu können.
- **weiterbildende Qualifikationen** (oder Berufsprüfungen): Diese beinhalten die Kompetenzen, die von Facharbeiter_innen gefordert werden. Die berufliche Grundqualifikation ist Voraussetzung für diese Qualifikation, sie kann frühestens nach drei Jahren Berufserfahrung erworben werden.
- **Qualifikationen für Berufsspezialisierung** (oder Fachprüfungen): Diese beinhalten die Beherrschung beruflicher Kompetenz auf höchstem Niveau und setzen in der Regel mindestens fünf Jahre Berufserfahrung voraus.

Neben 52 beruflichen Grundqualifikationen werden derzeit rund 190 weiterbildende Qualifikationen und 132 Qualifikationen für Berufsspezialisierung angeboten. Das Recht auf Bildung ist in Finnland ein ziviles Grundrecht. Kompetenzbasierte Qualifikationen stehen allen Personen offen, unabhängig von Alter, Berufserfahrung oder (Aus-)Bildung. Personen, die um eine Validierung ansuchen, legen eine Dokumentation ihrer Kompetenzen vor. Diese Dokumentation kann Zeugnisse zu formaler und nicht-formaler Bildung, Arbeitszeugnisse oder andere Dokumente umfassen, die die Kompetenzen des Bewerbers / der Bewerberin bestätigen. Die Dokumente gehen an den zuständigen Qualifikationsausschuss zur Genehmigung. Die Ausschüsse sind für die Anerkennung zuständig, stellen die Zertifizierungen aus, sind Vertragspartner der Qualifikationsanbieter und überwachen die Qualifikationsprüfungen.

Die Rollen der Akteur_innen im Prozess sind klar definiert, alle Akteur_innen haben hinsichtlich der Ziele des Systems übereinstimmende Positionen. Dies erhöht einerseits das Vertrauen in das System, andererseits auch den Marktwert der Qualifikationen.

Personen mit umfangreichen Berufskennntnissen können ihre beruflichen Kompetenzen durch praktische Demonstrationen ohne vorbereitende Studien anerkennen lassen. Das gelingt allerdings nur ca. 5 % der Kandidat_innen. Üblicherweise werden die Prüfungen nach vorbereitenden Kursen und Training abgenommen. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Kandidat_innen ein Qualifikationszertifikat. Werden nur einzelne Module einer Qualifikation absolviert, so werden Zertifikate über die entsprechenden Module ausgestellt. Diese können angerechnet werden, wenn der/die Kandidat_in zu einem späteren Zeitpunkt

die gesamte Qualifikation absolvieren will. Das System ist in Finnland sehr beliebt und wird jährlich von ca. 100.000 Personen in Anspruch genommen.¹²

Finanzierung

Die Finanzierung der kompetenzbasierten Qualifikationen ist in Finnland gesetzlich geregelt. Der Großteil der Mittel kommt vom Bildungsministerium.

Staatliche Finanzierungen gibt es für die Vorbereitungskurse zu kompetenzbasierten Qualifikationen und den Qualifikationserwerb. Von erwerbstätigen Personen kann eine geringe Lerngebühr eingehoben werden, auch Arbeitgeber_innen beteiligen sich oftmals an der Finanzierung.

Alle Kandidat_innen müssen jedoch eine Qualifikationsgebühr in der Höhe von ca. 60 Euro bezahlen, mit denen ein Teil der Kosten für die Qualifikationsausschüsse abgedeckt werden. Für Arbeitslose und Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen, gibt es Unterstützungsmöglichkeiten.

Qualitätssicherung

Wichtige Elemente der Qualitätssicherung im finnischen System sind:

- transparent formulierte Qualifikationsanforderungen, die als Lernergebnisse beschrieben werden
- klarer rechtlicher Rahmen
- staatliche Finanzierung des Systems
- Gutachter_innen und Expert_innen für kompetenzbasierte Qualifikationen werden verpflichtend kontinuierlich geschult
- Kooperation von Arbeitgeber_innen, Arbeitnehmer_innen und Pädagog_innen
- Nutzung von standardisierten Kompetenztests sowie von unterschiedlichen Bewertungsmethoden
- transparente Information der Kandidat_innen vor Beginn des Verfahrens
- Recht der Einzelnen auf Betreuung in allen Phasen des Verfahrens
- Möglichkeit der Anfechtung eines Ergebnisses
- Vergabe einer kompetenzbasierten Qualifikation nur mit Vertrag zwischen dem jeweiligen Qualifikationsausschuss und der Anbietereinrichtung
- Der Qualifikationsausschuss ist eine externe Körperschaft öffentlichen Rechts mit der Aufgabe, die Qualität der kompetenzbasierten Qualifikationen zu überwachen.
- Überwachung der Entwicklung des Systems mittels Follow-up Verfahren und statistischen Erhebungen. Qualifikationsanbieter und Qualifikationsausschüsse sind verpflichtet, an den Erhebungen teilzunehmen.

12

Innovationen aus dem Update 2018¹³

In Finnland fanden seit dem Inventory 2016 maßgebliche Veränderungen im Bereich der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen statt. Mit 1. Jänner 2018 trat eine VET Reform in Kraft, die folgende Veränderungen mit sich brachte:

- höhere Flexibilität des VET Systems
- Bürokratieabbau
- rechtliche Vereinfachung des Systems
- einheitliche Finanzierung
- Assessment Verfahren, an dem 2 und nicht mehr, wie bisher, 3 Parteien beteiligt sind

Der letzte Punkt löste Besorgnis hinsichtlich der Qualitätssicherung und der Kompetenzentwicklung von Validierungspersonal aus. Zuvor wurden Validierungsprozesse von den Qualifikationsausschüssen qualitätsgesichert, sie stellten auch die Zertifikate aus. Im neuen System gibt es diese Qualifikationsausschüsse nicht mehr. Sie wurden von sogenannten Arbeitsweltausschüssen abgelöst, die sich auch mit Qualitätssicherung befassen, allerdings keine Qualifikationen mehr vergeben. Neu ist auch, dass vom Prinzip abgegangen wurde, Unterricht und Validierung personell zu trennen. Im neuen System können auch Unterrichtende Assessments vornehmen, und zwar gemeinsam mit einem/einer Vertreter_in aus dem Berufsfeld der Qualifikation, die angestrebt wird. Diese Entwicklungen geben im Hinblick auf die Council Recommendation aus 2012 Grund zur Besorgnis hinsichtlich Transparenz, Qualitätssicherungsmechanismen und Kompetenzentwicklung der Praktiker_innen in der Validierung.

Es gibt allerdings aktuell mehrere Entwicklungs- und Unterstützungsprojekte, die die vorab angeführten Fragestellungen aufgreifen und die Entwicklung der Praxis bei Anbietereinrichtungen unterstützen.

Niederlande

Rahmenbedingungen und Grundsätze

Die Niederlande führten 1998 EVC - ein nationales System für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen - ein. EVC steht für Erkennung van Verworven Competenties. Dem System liegt ein dreiteiliger Ansatz zugrunde:

1. Anerkennung von Lernergebnissen: formales Verfahren, das zu einem validierten Portfolio führt
2. Akkreditierung von Lernergebnissen: formales Verfahren zur Akkreditierung von Lernergebnissen, welche dafür an einem Qualifizierungsstandard gemessen werden
3. Validierung von Lernergebnissen: übergeordneter Begriff, unter dem die beiden vorab angeführten Verfahren sowie informelle Anwendungen des EVC Verfahrens durch Personen oder Organisationen zusammengefasst wird.

¹³ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Finland.pdf

Das EVC-Verfahren lässt sich wie folgt charakterisieren:

- EVC ist kein konkretes Instrument, sondern ein Prinzip des Denkens und Handelns.
- EVC hat einen individualisierten Ansatz: das Individuum mit der Gesamtheit seiner Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen und persönlichen Qualitäten steht im Mittelpunkt
- EVC betrachtet Kompetenzen unabhängig vom Lernweg. Ausschlaggebend ist, dass eine Person über Kompetenzen verfügt und diese weiterentwickelt. Wo und wie diese Kompetenzen erworben wurden, ist nicht entscheidend.
- EVC fokussiert auf Entwicklung. Es werden zwar zunächst Kompetenzen festgestellt und anerkannt, aber auch Entwicklungsziele festgelegt und Wege zum Ziel aufgezeigt.

Bis etwa 2006 konzentrierte sich die Entwicklung des Validierungssystems in den Niederlanden auf die Förderung der Anwendung von EVC. Ab 2006 standen die Qualitätssicherung sowie die Verbesserung der Zugänglichkeit und der Transparenz im Mittelpunkt. In dieser Phase begannen auch die Förderung und Entwicklung einer nationalen Infrastruktur. Seit 2013 entwickelt sich das System verstärkt in die Richtung, dass EVC als formalisiertes Instrument zur Validierung eingesetzt wird. Als Standards können nicht nur nationale Qualifikationen herangezogen werden, sondern auch sektorspezifische Standards. Ziele des Systems können Zertifizierungen und Bildungszugänge im formalen System sein. Bezogen auf den Arbeitsmarkt soll EVC die Employability, die Karrierechancen oder die betriebsinterne Mobilität verbessern.¹⁴

Die Rechtsgrundlage für die Validierung bilden in den Niederlanden die Gesetze zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Hochschulbildung.

Das Bildungsministerium hat die Anerkennung den Bildungseinrichtungen übertragen. Zudem haben die Branchenorganisationen eigene Akkreditierungssysteme. Jede Organisation kann über die Vergabe eigener Zertifikate nach eigenen Standards entscheiden. Einige ehrenamtliche Organisationen haben eigene Zertifizierungssysteme, die nicht mit formalen Abschlüssen in Zusammenhang stehen.¹⁵ Die meisten Anbieter sind Organisationen (höherer) Bildung und Privatschulen. An einem EVC-Verfahren sind vier zentrale Akteur_innen beteiligt: das Individuum, ein Unternehmen, ein EVC-Anbieter und auf der Makroebene die staatlichen Einrichtungen und Sozialpartner_innen.

Verfahren, Methoden und Ergebnisse

Der EVC Prozess besteht in der Regel aus 5 Phasen.

1. Sensibilisierung

¹⁴ Reiter A., Weber F.: Kompetenzanerkennung 2020 (2013)

http://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2014/11/Recherchebericht_Kompetenzanerkennung_2020.pdf

¹⁵ Annen S.: (2012): Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa, Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, Bonn

In dieser Phase geht es vor allem darum, Bewusstseinsbildung zu betreiben und die EVC Ziele innerhalb eines bestimmten Kontextes festzulegen.

2. Anerkennung

In dieser Phase werden zum einen die im jeweiligen Validierungsbereich erforderlichen Kompetenzen festgelegt. Teilnehmer_innen am Prozess erstellen dann ihre Portfolios.

3. Bewertung oder Beurteilung von Kompetenzen

Hier erfolgt zunächst die Festlegung des Standards, der für die Beurteilung herangezogen wird. Grundsätzlich kann hier jeder Standard herangezogen werden, der den jeweiligen Anforderungen gerecht wird, beispielsweise ein nationaler oder sektorspezifischer Qualifizierungsstandard oder auch ein internationaler Standard. Zusätzlich kann ausgewählt werden, in welcher Form die Beurteilung stattfindet. Diese Phase umfasst auch die Anerkennung selbst, wobei das Portfolio beurteilt und in Bezug auf den festgelegten Standard anerkannt wird.

4. Entwicklungsplan

Dieser Plan fokussiert auf die weitere Kompetenzentwicklung des Individuums und kann gegebenenfalls mit den Entwicklungszielen der jeweils relevanten Organisation abgeglichen werden.

5. Strukturelle Umsetzung des EVC Prozesses

Hier geht es um die längerfristige Implementierung und Strategien zur laufenden Aktualisierung des Portfolios sowie gegebenenfalls zu Personalmanagement-Ansätzen der jeweils relevanten Organisation.

Der Zugang zu EVC erfolgt über regionale Beratungsstellen, an die sich alle Akteur_innen im Prozess wenden können. Der zeitliche Aufwand für diesen Prozess wird für die Bewerber_innen mit 20 bis 40 Stunden und für die AssessorInnen mit sechs bis acht Stunden veranschlagt.

Ergebnisse

In den Niederlanden wird im Rahmen von EVC Prozessen zwischen 2 formalen Zertifikaten unterschieden.

- A. Ervaringsprofiel: Dabei handelt es sich um einen formativen Ansatz zur Anerkennung von Kompetenzen über die Erstellung eines persönlichen Portfolios. Es wird in der Beratung verwendet, wenn es um Validierungsmöglichkeiten oder mögliche persönliche Entwicklungsschritte geht. Weiters werden Schritte aufgezeigt, die zu setzen sind, wenn eine bestimmte Qualifikation oder ein Abschlusszeugnis angestrebt werden. Es handelt sich um ein eigenständiges Dokument, ein rechtsgültiges Zertifikat, das vom Bildungssektor und den Sozialpartnern anerkannt wird.
- B. Ervaringscertificaat: Dabei kann ein/e Kandidat_in seine/ihre Lernergebnisse akkreditieren lassen, indem diese an einem nationalen Qualifikationsstandard gemessen werden. Es handelt sich um einen summativen Ansatz, wobei ein Portfolio erstellt wird, das auf einen bestimmten nationalen Qualifikationsstandard

ausgerichtet ist. Die Akkreditierung erfolgt in Form einer Anrechnung, die bei einer qualifizierenden Einrichtung oder Schule geltend gemacht werden kann. Das Zertifikat ist kein Abschluss im eigentlichen Sinn, sondern ist ein formales Dokument mit einem Bericht, in dem die Lernergebnisse angeführt sind, die in einem nächsten Schritt von einer Prüfungskommission anerkannt und für eine (Teil)-Qualifikation angerechnet werden können.

Finanzierung

Die durchschnittlichen Kosten belaufen sich laut der Website des EVCCentrumNederland auf rund 1.390 EUR (exkl. Steuer). Grundsätzlich können die Kosten von einem/einer Arbeitgeber_in, der Arbeitsagentur, der lokalen Verwaltung oder der Person selbst übernommen werden.¹⁶ Kleine und mittlere Unternehmen erhalten bei der Anwendung Unterstützung durch die sektorspezifischen Bildungsfonds. Größere Unternehmen, die EVC als Bestandteil des Personalmanagements umsetzen, finanzieren die Anwendung selbst.

Qualitätssicherung

Es gibt einen nationalen Qualitätskodex für EVC, dessen Umsetzung vom Bildungsministerium kontrolliert wird. Seit 2012 ist der Qualitätskodex zu einem Qualitätsinstrument aufgewertet. Anbieter können eigene Methoden und Verfahren entwickeln, müssen sich aber alle 3 Jahre einer Evaluation unterziehen. Einrichtungen mit guten Evaluationsergebnissen werden in ein nationales Register aufgenommen. Aufgrund der Vielfältigkeit von Angeboten ist keine wirkliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse gegeben. Das macht das System für Interessent_innen und beteiligte Akteur_innen intransparent, was möglicherweise eine Ursache dafür ist, dass das System bisher trotz Förderungen noch wenig bekannt ist.

Innovationen aus dem Update 2018¹⁷

Gegenüber dem European Inventory 2016 sind keine großen systemischen Veränderungen erkennbar. Der rechtliche und organisationale Rahmen sowie das methodische Vorgehen bestehen. Der Schwerpunkt seit 2016 liegt eher darauf, diese verstärkt praktisch umzusetzen und spezifische Zielgruppen zu erreichen. Dabei sind Fortschritte zu beobachten.

Norwegen

Rahmenbedingungen und Grundsätze

In Norwegen ist die Bewertung von Lernergebnissen in der Primar-, oberen Sekundar- und Hochschulbildung in Gesetzen und Vorschriften verankert.

Das aktuelle Bildungsgesetz ermöglicht es Personen, eine Handwerksprüfung ohne den an sich erforderlichen vorherigen Schulbesuch auf der Basis vorhandener praktischer Arbeitserfahrung abzulegen. Diese Regelung geht auf das Gesetz über die Berufsausbildung aus 1952 zurück.

¹⁶ Annen S. (2012): Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa, Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, Bonn

¹⁷ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf



Erwachsene, die älter als 25 Jahre sind (in Ausnahmefällen und nach Maßgabe vorhandener Mittel auch jüngere Personen) haben Anspruch auf die Bewertung ihres nicht-formalen und informellen Lernens. Als Fachbegriff dafür wird in Norwegen „Realkompetanse“ verwendet.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung von „Realkompetanse“ lassen sich wie folgt zusammenfassen: ¹⁸

Rechtstitel	Gegenstand	Voraussetzung	Wirkung
Bildungsgesetz, § 3-5	Erfahrungsbasierter Facharbeiterabschluss	(normalerweise) fünf Jahre Berufserfahrung, auf deren Grundlage eine Facharbeiter-/Handwerksprüfung abgelegt werden kann	national
Bildungsgesetz, § 4A-3	gesetzliches Recht auf die Bewertung von Lernergebnissen für den Abschluss der Sekundarstufe II; Bewertung von früher erworbenen Kenntnissen, um einen Arbeitsplatz zu erhalten	Erwachsene im Alter ab 25 Jahren und manchmal auch darunter mit einem gesetzlichen Recht auf den Abschluss der Sekundarstufe II können ihre Lernergebnisse kostenfrei bewerten lassen. Die kostenfreie Bewertung gilt gemäß Beschluss der norwegischen Arbeits- und Sozialversicherung auch für Arbeitslose.	national

Verfahren, Methoden und Ergebnisse

Durch die gesetzliche Verankerung werden landesweit alle Bildungsniveaus und alle zuständigen Einrichtungen erfasst. Relevante AkteurInnen im System sind das Bildungssystem, die Privatwirtschaft und der Dritte Sektor. Die Art der Durchführung unterscheidet sich zwischen den Bildungseinrichtungen.

Im Bildungssystem geht es vor allem um die Anerkennung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen im Hinblick auf formale Bildungsabschlüsse. ¹⁹ Für die Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen, die der Sekundarstufe zuzuordnen sind, wird ein Portfolio erstellt, die Erstellung wird von Berater_innen begleitet. Ebenso können Tests oder

¹⁸ Bertelsmann Stiftung (Hrsg) 2015: Kompetenzen anerkennen S 338

¹⁹ Bertelsmann Stiftung (Hrsg) 2015: Kompetenzen anerkennen S 342

Arbeitsproben einbezogen werden. Bei positivem Abschluss wird ein Kompetenzzertifikat ausgestellt, das mit Zugangsberechtigungen verbunden ist.

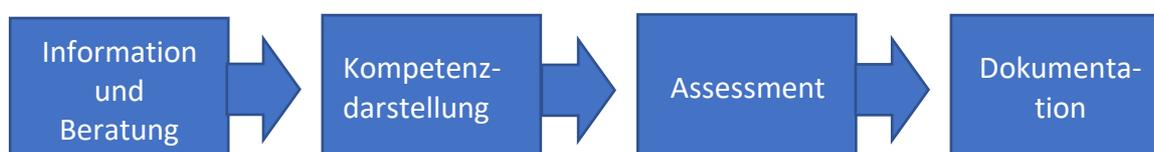
Hochschulen können eigene Verfahren unter Einbeziehung von Portfolios und/oder Tests anwenden und Kompetenzen im Hinblick auf den Hochschulzugang anerkennen.

Im Bereich der beruflichen Kompetenzen können sogenannte erfahrungsbasierte Facharbeiterqualifikationen erworben werden. Dies erfolgt über das Ablegen einer Prüfung ohne vorhergehenden Ausbildungsbesuch und ist für Personen möglich, die (in der Regel) über mindestens 5 Jahre Berufserfahrung verfügen. Dabei werden die vorhandenen Kompetenzen zunächst bewertet. Abschließend ist eine Prüfung abzulegen, die der „regulären“ Lehrabschlussprüfung gleichkommt. Es gibt für diese Art des Qualifikationserwerbs keine eigenen Prüfungsausschüsse, es werden dieselben Ausschüsse wie bei Berufsschüler_innen im formalen Bildungssystem tätig.

Die Erfahrung zeigt, dass die erfahrungsbasierte Facharbeiterqualifikation ein wesentliches Element des Bildungssystems in Norwegen ist. So gab es laut Education Mirror 2013 der norwegischen Direktion für Bildung und Ausbildung beispielsweise 2012/13 4.054 Lehrlinge und Ausbildungsanwärter und 6.760 Anwärter für die erfahrungsbasierte Facharbeiterqualifikation. Besonders wichtig ist dieser Weg des Qualifikationserwerbs für den Gesundheits- und Pflegebereich. Der Country Report on Validation aus 2016²⁰ lässt allerdings erkennen, dass die Zahl der Validierungsverfahren zu diesem Zeitpunkt rückläufig war.

Im sogenannten dritten Sektor bieten Freiwilligenverbände, Volkshochschulen und ähnliche Einrichtungen ein Dokumentationsverfahren an, mit dem die Tätigkeiten und Qualifikationen selbst beschrieben werden können.²¹

Validierungsprozesse folgen in Norwegen folgendem Ablaufschema:



Zuständig sind die 19 Bezirksverwaltungen, es gibt keine zweckgebundenen Mittel für Validierung. Die Bezirksverwaltungen bestimmen ihre Budgets selbst.

Finanzierung

Folgende Personengruppen haben Anspruch auf kostenfreie Validierungsverfahren:

- Personen, die Abschlüsse von der Primarstufe bis zur höheren Sekundarstufe nachholen wollen (Finanzierung über Bezirksverwaltungen)
- Personen, die aufgrund von Einschränkungen nicht arbeitsfähig sind

²⁰https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Norway.pdf

²¹ vgl. Reiter A., Weber F.: Kompetenzanerkennung 2020 (2013), S. 54

(Finanzierung über das Arbeits- und Sozialservice)

- Personen, die mit dem Arbeits- und Sozialservice eine Vereinbarung zur Arbeitssuche abgeschlossen haben, sofern das Verfahren als notwendig erachtet wird, um die Person wieder in Beschäftigung zu bringen.

Validierung im Bereich der postsekundären Berufsbildung und der Hochschulbildung ist kostenfrei.

Bei kostenpflichtigen Verfahren hängt die Höhe der Kosten vom jeweiligen Bildungsbereich ab. Verfahren, bei denen auch praktische Überprüfungen notwendig sind (vor allem in der höheren Berufsbildung), sind kostenintensiver als andere.

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung ist nicht standardisiert und richtet sich nach den Verfahren im formalen Bildungsbereich. Für die Bildungsbereiche bis einschließlich höhere Sekundarbildung sind die Städte und Bezirksverwaltungen zuständig. Diese werden regelmäßig auditiert, auch in Bezug auf die Validierungspraxis.

In der Hochschulbildung sind die einzelnen Einrichtungen für die Qualitätssicherung zuständig. Die externe Qualitätssicherung obliegt NOKUT, der norwegischen Agentur für Qualitätssicherung in der Bildung. Validierungsprozesse fallen allerdings nicht explizit in deren Zuständigkeit.

2013 wurden Richtlinien für Validierung erarbeitet, die zu einer Harmonisierung der Qualitätssicherung in den Bezirksverwaltungen beitragen sollen.

Innovationen aus dem Update 2018²²

Seit 2016 gab es am Gesamtsystem keine Änderungen. In der Berufsbildung erfolgte es eine Änderung dahingehend, dass Bewerber_innen für eine Zulassung zu einem Validierungsverfahren mindestens 23 Jahre alt sein müssen. Der rechtliche Rahmen in der Berufsbildung wurde an jenen der höheren Bildung angeglichen.

Eine weitere Initiative betraf die Schaffung von Möglichkeiten einer raschen Dokumentation und Validierung der Kompetenzen von Geflüchteten und Zuwander_innen. Darüber hinaus gab es Verbesserungen im Bereich der Beratung von Interessent_innen für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen. Der Validierung zugrunde liegende Bestimmungen und Regeln sind bei den Stakeholdern gut verankert und werden auch von den Lernenden immer besser verstanden.

Gewisse Fortschritte wurden auch beim Angebot von Validierung über OER (open educational resources) erzielt. So wurde 2018 ein Zentrum für digitale Bildungs- und Berufsberatung eröffnet, das auch zu Validierung berät.

²² https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Norway.pdf

Schweiz

Rahmenbedingungen und Grundsätze²³

Die Anfänge des schweizerischen Systems zur Validierung von Bildungsleistungen gehen in das Jahr 1993 zurück. Damals reichte die Nationalrätin Judith Stamm eine Motion ein, in der sie ein System flexibler Aus- und Weiterbildung forderte, das sich nach dem Prinzip eines Baukastens individuell kombinieren lassen sollte. Insbesondere sollten «stille» Fähigkeiten, etwa durch Familien- und Betreuungsarbeit, einen Wert erhalten. Ziel war es, die für Frauen und bildungsbenachteiligte Personen blockierten Zugänge zu Jobs und Weiterbildungen zu öffnen. Die Motion entsprang einer gemeinsamen Aktion von Akteur_innen der Weiterbildung, der Berufsberatung, aus Frauenorganisationen und Politik.

2004 erhielt die Schweiz ein neues Berufsbildungsgesetz (BBG), das es erstmals ermöglichte, außerhalb klassischer Bildungsinstitutionen erworbene Bildungsleistungen anrechnen zu lassen. Dabei wurden sämtliche Berufsabschlüsse außerhalb des universitären Bereichs dem BBG unterstellt, somit entstand ein einheitliches System. Voraussetzung für den Eintritt in das Anerkennungsverfahren sind mindestens 5 Jahre Berufserfahrung.

Darauf aufbauend erarbeitete das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) einen Leitfaden, der eine einheitliche Praxis und die Vergleichbarkeit der Anerkennungsverfahren in den Kantonen sicherstellen soll.

Verfahren, Methoden und Ergebnisse

Verfahren, die die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen beinhalten, werden als „andere Qualifikationsverfahren“ eingestuft. Der/Die Kandidat_in weist in einem Dossier nach, dass er/sie über die erforderlichen Handlungskompetenzen verfügt und die Wissensanforderungen erfüllt. Das Dossier dokumentiert die erworbenen Erfahrungen, die in einem mehrstufigen Prozess validiert werden sollen.

1. Information und Beratung
2. Bewerbung und Dossiererstellung
Nach Zulassung zum Qualifizierungsverfahren legt der/die Kandidat_in der zuständigen Stelle das Ansuchen auf Validierung gemeinsam mit einem Dossier vor, in dem vorhandene Erfahrungen dokumentiert sind. Die Bildungsleistungen können durch praktische berufliche und außerberufliche Erfahrung oder durch allgemeine oder fachliche Ausbildung erfolgt sein.
3. Evaluierung und Beurteilung
Das Dossier wird evaluiert und dann in einem Evaluierungsgespräch mit dem/der Kandidat_in besprochen. Wenn das Dossier und das Evaluierungsgespräch abweichende Bilder ergeben, so können von Fall zu Fall unterschiedliche zusätzliche Überprüfungsverfahren zum Einsatz kommen. Die Ergebnisse der Evaluierung werden in einem Evaluierungsbericht festgehalten.
4. Validierung

²³ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Switzerland.pdf

Basierend auf dem Evaluierungsbericht entscheidet im Bereich der Berufsbildung die zuständige kantonale Behörde darüber, ob die Anforderungen erfüllt sind.

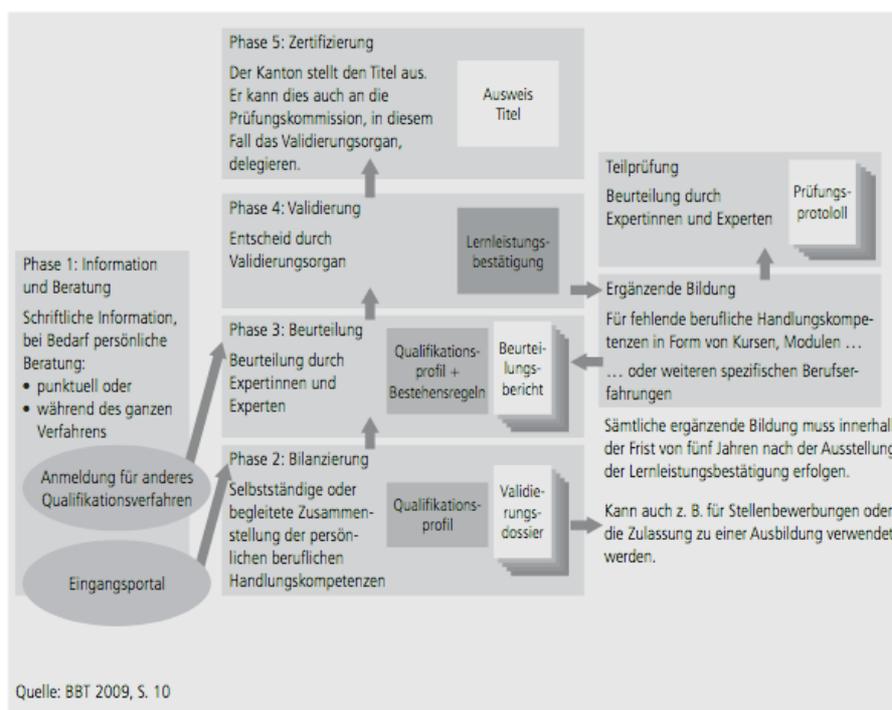
5. Zertifizierung

Wenn das Qualifikationsverfahren erfolgreich ist, erhält der/die Kandidat_in ein Eidgenössisches Berufsbildungs-Zertifikat oder Diplom. Bei einem nicht erfolgreichen Verfahren erhält der/die Kandidat_in ein Zertifikat über mitgebrachte Lernleistungen sowie eine Empfehlung dazu, welchen Nachqualifizierungsbedarf es gibt und wie dieser erfüllt werden kann. Über eine tatsächliche Nachqualifizierung entscheidet der/die Kandidat_in selbst.

Validierung ist nur in Berufsfeldern möglich, in denen die zuständige Stelle Richtlinien und Durchführungsbestimmungen erlassen hat, die anerkannt wurden. Das waren 2018 22 Berufe.

Die nachstehende Grafik stellt das System überblicksmäßig dar.

Abbildung: Schematische Darstellung des Verfahrens zur Validierung von Bildungsleistungen in der Schweiz



Im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf der Sekundär- und Tertiärstufe gibt es – abgesehen von Einzelinitiativen der letzten Jahre – kaum Validierungspraxis. Im universitären Bereich gibt es in der Schweiz eine Vielfalt von Einrichtungen, die von der Universitätenkonferenz koordiniert werden. In den unterschiedlichen Bereichen gibt es verschiedene Möglichkeiten der Validierung.

Im arbeitsmarktnahen Bereich sind Validierungsverfahren selten, weil sie für eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt als zu zeitaufwändig gelten. Einzelne Initiativen werden umgesetzt.

Kompetenzüberprüfungen werden hingegen bei Arbeitssuchenden häufig eingesetzt, um die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dabei wird nach dem französischen Model der „Bilan de competences“ vorgegangen.

Im Dritten Sektor gibt es keine spezifischen Bestimmungen zur Validierung, es wird allerdings ein Freiwilligendossier angeboten.

Finanzierung

Die geschätzten Kosten eines Validierungsverfahrens und aller damit verbundenen Leistungen wird in der Berufsbildung auf ca. 6000 Euro geschätzt. 2010 wurde von den zuständigen Stellen in den Kantonen eine Schätzung der Durchschnittskosten jeder Phase eines Validierungsverfahrens erstellt. Davon ausgehend haben die Kantone einen pauschalen Maximalbetrag pro Phase ermittelt, der bei geförderten Verfahren zur Anwendung kommt. 2018 wurde von zuständiger Stelle empfohlen, dass für Qualifizierung über Validierung dieselben Kosten angesetzt werden sollten, wie für den Standard-Ausbildungsweg. Der jeweils zuständige Kanton sollte eine Finanzierungsgarantie abgeben. Die meisten Kantone folgen diesen Empfehlungen, es gibt aber keine detaillierten Statistiken zur Aufteilung der Kosten.

In allen anderen Bildungsbereichen kommen unterschiedliche Kostenansätze und Finanzierungsmodelle zum Einsatz, die Angaben dazu sind lückenhaft, in der Regel haben aber die Kandidat_innen zumindest einen Teil, meist den Großteil der Kosten selbst zu tragen.

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung in der Validierung ist verknüpft mit der allgemeinen Qualitätssicherung im Bildungssystem der Schweiz. Der Bund ist zuständig für die Qualitätssicherung des Gesamtsystems. Er hat auch sicherzustellen, dass regionale und sektorale Unterschiede gewahrt werden. Kantonale Verfahren, Kompetenzprofile und Assessmentkriterien für die verschiedenen Berufe werden vom Bund anerkannt. Die Kantone sind für die Implementierung der Qualifikationsverfahren zuständig. Es liegt in ihrer Verantwortung, die Strukturen zu schaffen, die notwendigen Leistungen festzulegen und die Qualität der Verfahren zu sichern. Für den Austausch zwischen den Kantonen ist eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Innovationen aus dem Update 2018

Aufgrund des komplexen Aus- und Weiterbildungssystems in der Schweiz und der Datenlage ist es schwierig, einheitliche Trends auszumachen. Aus den verfügbaren Teildaten lässt sich allerdings schließen, dass die Zahl der Validierungsoptionen in allen Aus- und Weiterbildungsbereichen steigt und die Zahl der Nutzer_innen langsam zunimmt.

Bei einigen, bereits länger etablierten Validierungsverfahren (z.B. Ausbilder_innen in der Erwachsenenbildung, Gesundheitspersonal, Bildungs- und Laufbahnberater_innen) ist bei der Anzahl der Validierungsverfahren ein Rückgang zu bemerken. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die meisten Personen in diesen Bereichen bereits ein Validierungsverfahren durchlaufen haben und der Bedarf momentan gedeckt ist. Für die genauere Erhebung der Ursachen bedürfte es allerdings einer tiefgehenden Forschung.

Von allen Abschlüssen in der beruflichen Grundausbildung wurden 2016 7% über ein Validierungsverfahren erworben. Dabei fällt auf, dass mehr als 60 % der Nutzer_innen von Validierungsverfahren über 40 Jahre alt sind.

Ein web-basiertes Tool zur Dossiererstellung ist im Bereich der beruflichen Grundausbildung nur im Kanton Zürich im Einsatz.

Die Akzeptanz von Qualifikationen, die über Validierungsverfahren erworben wurden, ist in der Schweiz nach wie vor geprägt von einem gewissen Misstrauen und von Zweifeln bezüglich der Gleichwertigkeit. 2017 wurde ein Bundesgesetz verabschiedet, das darauf abzielt, nicht-formal und informell erworbene Lernergebnisse stärker in das formale Bildungssystem zu integrieren. Wie sich dieses Gesetz auf die Verbesserung der Durchlässigkeit und die verstärkte Nutzung von Validierungsverfahren auswirkt, ließ sich zum Zeitpunkt des Updates 2018 noch nicht abschätzen, da es noch nicht lange genug in Kraft war.

Validierungsinitiativen in ausgewählten Ländern

Nachfolgend werden für die im vorherigen Abschnitt behandelten Länder exemplarisch bestehende Validierungsinitiativen vorgestellt, um ein Bild davon zu zeichnen, welche konkreten Umsetzungen durch die vorab beschriebenen Rahmenbedingungen möglich gemacht werden.

Dänemark

In Dänemark existieren auf nationaler Ebene schon seit vielen Jahren eine Gesetzgebung und ein formaler Rahmen für Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen, die Umsetzung erfolgt dezentral auf Anbieterebene und ist gut im Bereich der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung verankert. Jede/r Erwachsene hat das gesetzlich festgeschriebene Recht seine/ihre mitgebrachten Lernerfahrungen im Hinblick auf bestimmte Ziele in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenen- bzw. Weiterbildung validieren zu lassen.

Zentrale Organisation ist das nationale Wissenszentrum NVR (Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger). NVR ist neben den Bildungseinrichtungen und den Arbeitsämtern zentraler Akteur im Projekt:

„Recognition of Prior Learning“²⁴

Aufgaben der zentralen Akteur_innen

- Bildungseinrichtungen: sind verantwortlich für die Durchführung von Assessments, die in eine Zertifizierung münden sollen, sowie für Qualitätssicherung und Evaluation.
- Arbeitsämter und Jobservice-Einrichtungen: begleiten Personen auf dem Weg der Dokumentation und Feststellung ihrer Kompetenzen bzw. bei der Identifizierung ihres künftigen Bildungswegs.
- NVR (vom Bildungsministerium finanziert) hat eine koordinierende Rolle und treibt Initiativen voran.

Ablauf

Jede Person, die eine Kompetenzvalidierung anstrebt, hat eine Dokumentation von Schul- und Arbeitszeugnissen sowie selbst verfasste Nachweise über informelles, nicht-formales und formales Lernen vorzulegen. Für diese Dokumentation gibt es einen Ordner, der vom Bildungsministerium in Zusammenarbeit mit den Sozialpartner_innen entwickelt wurde. Der Einsatz des Ordners ist nicht verpflichtend, es können auch andere Dokumentationsmethoden genutzt werden. So steht beispielsweise auch ein online-Tool mit dem Titel „min competence mappe“ (<https://minkompetencemappe.dk/>) in dänischer und englischer Sprache zur Verfügung.

Generell gibt es im Verfahren nur wenige Standardisierungen.

Die für die Anerkennung von Kompetenzen formulierten gemeinsamen Prinzipien (siehe Seite 13) kommen im Projekt zur Anwendung.

Erfahrungen

Das System ist in der dänischen Bildungslandschaft gut verankert und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die dezentrale Umsetzung und das geringe Ausmaß an Standardisierung haben den Nachteil, dass über Kernfragen des Verfahrens keine Aussagen getroffen werden können. So können beispielsweise die konkreten Kriterien, anhand derer die Bewertung der Dokumentationen, Beobachtungen und/oder Arbeitsproben erfolgen, nicht festgemacht werden.

Als interessant eingestuft werden im Endbericht²⁵

- die begleitende Rolle der Arbeitsämter, Job Center und Gewerkschaften
- das online zur Verfügung stehende Kompetenztool
- die intensive Einbindung der Bildungseinrichtungen in den Prozess, der auch wesentlicher Einfluss auf die Verbreitung des Ansatzes zugeschrieben wird.

Finnland

Generell ist die Akzeptanz von Validierung in Finnland hoch, die Zahl der Personen, die Validierungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, ist seit Einführung des Systems im Jahr 1994 ständig gestiegen. Da Vertreter_innen der Arbeitswelt von Beginn an eine zentrale

²⁴ <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht%20Kompetenzanerkennung%202020.pdf>

Rolle im System gespielt haben, ist der Marktwert der Validierung bei den Arbeitgeber_innen hoch. Gewerkschaften und Arbeitnehmer_innenvertretungen sehen die Vorteile der Validierung und unterstützen sie deutlich sichtbar in der Öffentlichkeit. Nationale Strategien betonen, dass Validierung ein Mittel ist, um zu motivieren, Ausbildungszeiten zu verkürzen und Ressourcen zu sparen. Das zeigt sich auf verschiedenen Ebenen und durch mehrere Regierungsinitiativen und Gesetze, die die Bedeutung von Validierung unterstreichen.

Niederlande

In den Niederlanden besteht ein Validierungssystem, das alle Bildungsstufen und Sektoren umfasst, das nationale System für die Validierung des non-formalen und informellen Lernens „Erkenning van Verworven Competenties (EVC)“ ist bereits seit 1998 in Kraft.

Das niederländische System deckt folgende Validierungsaspekte ab:

- Anerkennung (Recognition of Prior Learning, RPL) durch ein informelles Verfahren, das mit einem validierten Portfolio (Erfahrungsprofil) abschließt.
- Akkreditierung (Accreditation of Prior Learning APL) durch ein formales Verfahren, das Kandidat_innen bestätigt, dass ihre Kompetenzen an einem Qualifizierungsstandard gemessen wurden und den Anforderungen der Akkreditierung entsprechen (Erfahrungszertifikat).
- Validierung, welche die bereits erwähnten, formalen Verfahren sowie informelle EVC Anwendungen umfasst. Dazu gehören zum Beispiel die Validierung von Freiwilligenarbeit oder die Anwendung in Unternehmen im Kontext des lebenslangen Lernens.

Als Beispiele guter Praxis mit dem Fokus auf gering qualifizierten Personen finden sich bei Ziegler (2018)²⁵ unter anderem:

Libereaux (2017)

Libereaux ist eine niederländische Consulting- und Validierungsinstitution, die ein e-Portfolio Verfahren anbietet, damit sich Gemeinden einfach und schnell einen Überblick über vorhandene und benötigte Kompetenzen ihrer Mitarbeiter_innen verschaffen können. 2017 wurden beispielsweise von Libereaux Gemeindemitarbeiter_innen in den Bereichen Garten und Abfall/Entsorgung validiert. Die Ausgangsqualifikationen der Zielgruppe lagen zwischen „keine Qualifikation und EQR-Niveau 2“.

Insgesamt absolvierten 90 Personen ein Einstiegsgespräch, 85 traten daraufhin persönlich mit einem/einer Trainer_in von Libereaux in Kontakt, 40 Personen haben ein e-Portfolio Verfahren begonnen und abgeschlossen, 45 Personen haben kein Verfahren begonnen oder sind kurz nach Beginn ausgestiegen.

²⁵ https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf

Die Art des Abschlusszertifikates orientiert sich an den Bedürfnissen der Teilnehmer_innen. Wird ein Überblick über die eigenen Kompetenzen angestrebt, so wird ein Erfahrungsprofil ausgestellt. Ein Erfahrungszertifikat wird dann ausgestellt, wenn ein Qualifikations- oder Branchenstandard zum Vergleich mit den persönlichen Kompetenzen verwendet wird. Das entwickelte e-Portfolio-System ist auch für gering qualifizierte Personen gut verwendbar, es gibt nur ganz vereinzelt Personen, die damit nicht zurechtkommen. Für diese wird eine Printversion des Portfolios zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zur individuellen Bearbeitung des e-Portfolios werden Gruppentreffen angeboten, die die Reflexion und den Austausch zwischen den Teilnehmer_innen unterstützen. Das gesamte Verfahren dauert vom Einstiegsgespräch bis zur Übermittlung des Ergebnisses 15 Wochen, die Portfolios sind innerhalb von 8 Wochen bereitzustellen.

Die Erfahrungen waren grundsätzlich positiv, Mitarbeiter_innen, die das Verfahren beendet haben, konnten entweder eine neue, höhere Funktion übernehmen oder haben ein höheres Bildungsniveau erreicht. Allerdings wurde auch festgestellt, dass das Bedürfnis nach beruflicher Weiterentwicklung bei der Zielgruppe oft weniger ausgeprägt war. Hier wird

seitens des Anbieters Verbesserungspotential bei der Kommunikation mit der Gruppe der gering Qualifizierten gesehen.

Dariuz WORKs (2015)

Dariuz ist eine 2008 gegründete Initiative, die Organisationen im Sozialbereich dabei unterstützt, für ihre Kund_innen eine nachhaltige Beschäftigung zu erreichen. Die Validierungsmethode ist ein kostenpflichtiges Produkt, für das Unterstützungen möglich sind. Es wurde für Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderungen entwickelt und umfasst die Module „Wegweiser, Diagnostik, Assessment, Schulung und Zertifizierung“. Die Module sind Teil einer Online-Plattform und können für folgende Aufgaben verwendet werden: Einstieg und Kompetenzabgleich, Entwicklung und nachhaltige Vermittlung, Lohnwertfeststellung.

Das Ergebnis ist ein Validierungsbericht, der den Einzelpersonen zur Verfügung steht und auch von ArbeitgeberInnen genutzt werden kann.

RollOverEducatie (seit 2014)

Das Angebot richtet sich an arbeitsmarktfremde Erwachsene ohne formalen Bildungsabschluss, die über Arbeitspraxis und Theorieschulungen für einen Beruf qualifiziert werden können. Es können mittlere Berufsabschlüsse (MBO-Diplome) auf Stufe 1 oder 2 erworben werden. Erfahrungsprofil und Erfahrungszertifikat werden eingesetzt, um die Talente einer Person sichtbar zu machen und anzuerkennen. Die Ausbildung kann jede/r Teilnehmer_in im eigenen Tempo und dem eigenen Niveau entsprechend absolvieren, Lernen findet ausgehend von der Praxis hin zur Theorie statt.

Förderungen für teilnehmende Organisationen sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Norwegen

In Norwegen ist Validierung seit der 1999 durchgeführten Kompetenzreform - eine umfassende Staatsreform für lebenslanges Lernen - zunehmend im System verankert und etabliert.

Dementsprechend gibt es bereits weitreichende Erfahrungen. Interessant ist allerdings, dass es im Bereich der Validierung für gering qualifizierte Personen wenige Angebote gibt und diese Gruppe nur schwer erreicht werden kann.

Um dem entgegenzuwirken, wurde das 2011 Projekt „Berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt hat zum Ziel, gering qualifizierten Personen über die Anerkennung von bereits vorhandenen nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen Zugang zu höherer Bildung zu ermöglichen. Da dies der Zielrichtung des Projekts ZEP entspricht, soll diese Initiative nachfolgend als Good-Practice Beispiel vorgestellt werden.

Fagbrev på jobb – Berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz (2011-2014, 2015-2018)

Ziel des Projekts war es, in den Bereichen Pflege, Elementarpädagogik und Jugendbetreuung arbeitsplatzbasierte Weiterbildung unter Berücksichtigung bereits mitgebrachter Kompetenzen anzubieten. In diesen Bereichen sind viele gering qualifizierte Personen tätig, denen der Erwerb einer formalen Qualifikation ermöglicht werden sollte.

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebereinrichtungen auf Bezirksebene durchgeführt. Vorhandene, nicht-formal oder informell erworbene Kompetenzen wurden erhoben und in Expert_inneninterviews evaluiert. Die Erhebungen fanden in der Regel in Form von schriftlichen Dokumentationen sowie Einzel- und/oder Gruppengesprächen statt. In der Folge wurden die Ausbildungsangebote individuell auf die Teilnehmenden abgestimmt und es mussten nur die Bereiche in Weiterbildungen nachgeholt werden, die den Teilnehmenden noch fehlten.

Bei den Weiterbildungen wurde darauf geachtet, dass sie in der Arbeitszeit und mit Unterstützung des jeweiligen Arbeitgebers besucht werden konnten.

Den Teilnehmenden entstanden im Programm selbst keine Kosten. Die beteiligten Bildungseinrichtungen erhielten eine ministerielle Finanzierung durch das Bildungs- und/oder Gesundheitsministerium. Manche Bezirke verlangten eine Gebühr für die Teilnahme an der jeweiligen Abschlussprüfung, die von den Teilnehmenden zu tragen war.

Die Ergebnisse der Pilotphasen waren sehr positiv, die Drop-out Quote war niedrig. Eine abschließende Evaluierung ergab folgende erfolgskritische Faktoren:

- keine Kosten für die Teilnehmenden
- Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit und in die Arbeit integriert statt
- Coaches am Arbeitsplatz
- Unterstützung am Arbeitsplatz durch Arbeitgeber_innen

Das Angebot ist bei norwegischen Bildungsanbietern weiterhin im Programm

Beispiel: <https://www.oslo.kommune.no/skole-og-utdanning/fag-og-yrkesopplaring/fagbrev-som-voksen/fagbrev-pa-jobb/#toc-1>

(Abruf 12.7.2022)

Schweiz

Mit der Novelle zum Berufsbildungsgesetz 2004 wurde die Möglichkeit gesetzlich verankert, dass Erwachsene mit mindestens 5 Jahren Berufserfahrung ihre Bildungsleistungen anerkennen lassen können, um zu einem formalen Bildungsabschluss (eidgenössisches Berufsattest EBA oder eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ) zu kommen.

Die Verfahren folgen dem Konvergenzprinzip. Dabei werden informell erworbene Kompetenzen anerkannten Qualifikationsstandards gegenübergestellt, an diesen gemessen und als gleichwertig eingestuft. Werden die festgelegten Anforderungen erfüllt, so wird ein entsprechendes Zertifikat ausgestellt, und zwar unabhängig davon, wo und auf welche Art und Weise die geforderten Kompetenzen erworben wurden. Es werden also anerkannte Zertifikate vergeben, die formalen Bildungszertifikaten gleichwertig sind.

Die Akzeptanz in den Kantonen ist allerdings sehr unterschiedlich. Die nachstehenden Grafiken zeigen, in welchen Kantonen aktuell Validierungsverfahren zum Erwerb eines EBA oder EFZ für welche Berufe angeboten werden. Dabei wird zwischen Angeboten in französischer und deutscher Sprache unterschieden.

Professions

En Suisse romande, une procédure de validation des acquis de l'expérience existe pour les professions ci-dessous:

Profession	Canton
Aide en soins et accompagnement AFP	GE, VD, VS
Assistant/e en soins et santé communautaire CFC	FR, GE, JU, NE, VS
Assistant/e médical/e CFC	VS
Assistant/e socio-éducatif/ve CFC	BE, FR, GE, JU, NE, VD, VS
Employé/e de commerce CFC	GE, NE, VS
Gestionnaire du commerce de détail CFC	GE, VS
Informaticien/ne CFC	GE, VD
Logisticien/ne CFC	FR
Mécanicien/ne de production CFC	BE, VS
Opérateur/trice en informatique CFC	VD
Spécialiste en restauration CFC	VS

Übersicht der Angebote nach Berufen

Für die folgenden Berufe werden deutschsprachige Validierungsverfahren in folgenden Kantonen angeboten:

Beruf	Kantone mit deutschsprachigen Angeboten
Detailhandelsfachmann/-frau EFZ	BE, VS
Fachfrau/-mann Betreuung EFZ	VS, ZH
Fachmann/-frau Gesundheit EFZ	VS, ZG, ZH
ICT-Fachmann/-frau EFZ	ZH
Informatiker/in EFZ	ZH
Kaufmann/-frau EFZ	BE, VS
Koch/Köchin EFZ	BE
Logistiker/in EFZ	ZH
Maurer/in EFZ	BE
Mediamatiker/in EFZ	BE
Produktionsmechaniker/in EFZ	BE
Restaurantfachmann/-frau EFZ	BE

BE-Bern, FR-Freiburg, GE-Genf, NE-Neuenburg, JU-Jura, VD-Waadt, VS-Wallis, ZH-Zürich

Quelle: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/7246>

Darüber hinaus können im Bereich der Erwachsenenbildung vom Bund anerkannte Abschlüsse über eine Gleichwertigkeitsbeurteilung erworben werden. Weiters gibt es Pilotprojekte im Bereich Gesundheit, Führung und Management und Gleichwertigkeitsbeurteilung für HR-Fachleute.

Die folgende Tabelle zeigt für 2015 einen Überblick, wie viele erwachsene Personen (über 25 Jahre) an Qualifikationsverfahren in der gesamten Schweiz teilgenommen haben.

Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

Geschlecht	Reguläre BGB	Verkürzte BGB	Direktzulassung	Validierung	Total	Anteil alle Abschlüsse
Total	1641	1227	2593	600	6061	100%
Männer	962	585	1319	107	2973	49,1%
Frauen	679	642	1274	493	3088	50,9%
Prüfungsergebnis						
Nicht bestanden	152	37	461	3	653	10,8%
Bestanden	1489	1190	2132	597	5408	89,2%
Nationalität						
Schweiz	1017	958	1513	387	3875	63,9%
Ausland	624	269	1080	213	2186	36,1%
Altersgruppe						
26–29 Jahre	555	377	582	60	1574	26%
30–34 Jahre	585	347	626	92	1650	27,2%
35–39 Jahre	226	146	436	102	910	15%
40–44 Jahre	137	123	337	96	693	11,4%
45–49 Jahre	75	113	318	108	614	10,1%
50–64 Jahre	63	121	294	142	620	10,2%
Diplomtyp						
2-jähriges EBA	292	35	110	65	502	8,3%
3-jähriges EFZ	1058	957	2315	530	4860	80,2%
4-jähriges EFZ	291	235	168	5	699	11,5%
Sprachregion						
Deutsch	882	912	1579	244	3617	63,9%
Französisch	584	250	619	276	1729	30,6%
Italienisch	91	27	193	0	311	5,5%
Ausbildungsfeld ISCED 2013/1						
Gesundheit und Soziales	345	602	607	476	2030	33,5%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	502	306	559	8	1375	22,7%
Wirtschaft und Verwaltung	315	60	793	105	1273	21%
Dienstleistungen	235	109	463	6	813	13,4%
Land-/Forstwirtschaft, Veterinärwesen	120	117	142	0	379	6,3%
IKT	72	11	5	5	93	1,5%
Kunst und Design	45	22	22	0	89	1,5%
Informationswesen und Medien	7	0	2	0	9	0,1%

Quelle: BFS, SBG 2015

Legende

BGB: berufliche Grundbildung

EBA: eidgenössisches Berufsattest

EFZ: eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

Aus der Abbildung zeigt sich, dass von der Zielgruppe mehrheitlich eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung (BGB) gewählt wird, wo vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht, aber nicht anerkannt werden. Etwa 10% der Abschlüsse wurden über ein Validierungsverfahren erworben.

Diese Zahlen zur Verbreitung von etablierten Validierungsverfahren in der Schweiz zeigen, dass die Validierung in der Schweiz nur langsam von der Stelle kommt. Dies wird einerseits von Schmid (2019)²⁶ mit dem großen zeitlichen Aufwand begründet. Andererseits müssen Kandidat_innen in Validierungsverfahren mit den derzeit eingesetzten Instrumenten über sehr gute Kenntnisse der Landessprache verfügen, gut mit Schriftlichkeit umgehen können, die Kompetenzlogik verstehen und damit arbeiten können, Reflexions- und Abstraktionsfähigkeit besitzen und in der Regel auch gute Kenntnisse in der Computeranwendung mitbringen. Diese hohen Ansprüche können abschreckend wirken und sind häufig auch Grund für den Abbruch von Verfahren. Dahingehende Verbesserungen könnten die Attraktivität von Validierungsverfahren erhöhen.

Good Practice Beispiele für Validierungsinitiativen in Deutschland und Österreich

Deutschland

Die gesetzliche und administrative Verantwortung für den Bildungsbereich liegt in Deutschland bei den Ländern. Damit lässt sich erklären, dass es keinen gemeinsamen rechtlichen Rahmen und kein standardisiertes System für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen gibt. Eine Validierung nach dem Verständnis der EU-Bildungspolitik wird in Deutschland weder für einen speziellen Bildungsbereich wie die berufliche Bildung noch bildungsbereichsübergreifend umgesetzt.²⁷

Es gibt allerdings im Bereich der beruflichen Bildung individuelle, geförderte Initiativen, die erfolgreich umgesetzt wurden und werden. Zwei dieser Initiativen – die Projekte Valikom und Valinda – werden in der Folge als Good Practice Beispiele näher vorgestellt.

Projekt Valikom²⁸

Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „ValiKom“ (2015-2018) wurde ein standardisiertes Validierungsverfahren entwickelt und erprobt. Damit können berufliche Kompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden, in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet und zertifiziert werden. Im Folgeprojekt „Valikom Transfer“ wird nun ein bundesweites Netzwerk an Standorten aufgebaut, an denen Validierungen durchgeführt werden können. Insgesamt sind 13 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern sowie 2 Landwirtschaftskammern beteiligt. Ziel ist es, für insgesamt 32 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft Validierungsverfahren zu entwickeln und anzubieten.

²⁶ Schmid, Martin: Validierung am Scheideweg? – Eine Einschätzung (2019); erschienen im Magazin der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung;

²⁷ Gutschow K., Jörgens J. 4.2.452 – Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen (2019); BIBB; https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42452.pdf

²⁸ <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>

Zielgruppe sind Erwachsene ab 25 Jahren mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne Berufsabschluss oder mit einem Abschluss in einem anderem als dem ausgeübten Beruf. Um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen, sollte die Berufserfahrung das 1,5 fache der Regelausbildungszeit betragen.

Das Verfahren ist vierstufig und umfasst Identifikation, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung.

Im ersten Schritt, der Identifikation, werden Informationen zum Verfahren, zu benötigten Dokumenten und zum passenden Referenzberuf bereitgestellt. In der Phase der Dokumentation wird anhand eines Bilanzierungsbogens, der alle berufsrelevanten Kompetenzen umfasst, und eines Selbsteinschätzungsbogens, der bereits erworbene Kompetenzen mit jenen des gewählten Referenzberufs vergleicht, ein webbasiertes Tool befüllt. Im dritten Schritt erfolgt eine Fremdbewertung der mittels Arbeitsproben oder in einem Fachgespräch demonstrierten Kompetenzen durch berufsfachliche Expert_innen, wobei auch nur Teilbereiche der Ausbildungsordnung bewertet werden können. Im vierten und letzten Schritt erfolgt – wenn die Fremdbewertung erfolgreich durchlaufen wurde – die Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen des Referenzberufs.

Das Zertifikat dokumentiert, inwieweit die individuell erworbenen Kompetenzen mit der Qualifikation eines anerkannten Ausbildungsabschlusses übereinstimmen. Das Zertifikat wird durch die jeweils zuständige Kammer ausgestellt und ist somit ein „offizielles“ Dokument, das zeigt, über welche berufsrelevanten Kompetenzen die Person verfügt. Es gibt keine Leistungsbeurteilung mit Noten, sondern es wird nur bewertet, ob jemand die Tätigkeitsbereiche beherrscht und ausführen kann.²⁹ Der Methoden-Mix aus Selbst- und Fremdeinschätzung garantiert eine hohe Reliabilität der Ergebnisse. Die Erfolgsquote der durchgeführten Fremdbewertungen liegt bei 98 Prozent, das heißt nur 2% der Teilnehmenden erhielten kein Zertifikat.

Das Projekt wurde 2021 vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln begleitend evaluiert.³⁰ Es haben insgesamt 870 Personen an der Erhebung teilgenommen, die im Durchschnitt über etwa 13 Jahre Berufserfahrung verfügten. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Verfahren erwies sich als überaus hoch. Unmittelbar nach Abschluss des Verfahrens gaben 95% der Befragten an, dass sie der Meinung sind, dass die Teilnahme am Verfahren für ihre berufliche Zukunft hilfreich ist. Ein Jahr später lag der Zustimmungswert noch immer bei 90%.

Die Forscher_innen arbeiten in der Untersuchung folgende „zentrale Wirkfelder der Validierung aus der Teilnehmendenperspektive“ heraus.

➤ Validierung als Anlass zur gezielten Erweiterung des berufsspezifischen Fachwissens

Ein Validierungsverfahren ist keine Qualifizierung im eigentlichen Sinn. Die intensive Auseinandersetzung mit den eigenen berufsrelevanten Fähigkeiten beim Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens bringt allerdings fachliche/berufsbezogene Lernprozesse in

²⁹ <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/in-vier-schritten-zum-wichtigen-zertifikat> (Abruf 18.07.22)

³⁰ Wirtherle S., Müller-Werth L., Reibold R.: „Ich geh’ den Weg!“ Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss (2021), erschienen in: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung Heft A 53

Gang, die in der Vorbereitung auf die Fremdbewertung häufig noch intensiviert werden. Die Erhebung ergab bei der Vorbereitung auf die Fremdbewertung eine hohe Motivation. Dies wurde auch von den Expert_innen bestätigt, die die Fremdbewertungen durchführten.

➤ Validierung als Beitrag zur persönlichen Entwicklung

Zentrales Thema war dabei die gesteigerte Selbstsicherheit im beruflichen Tätigkeitsfeld. Hier kann Validierung eine doppelte Entwicklungschance bieten: Wenn es den Teilnehmenden – über ihre erfolgreiche Teilnahme am Validierungsverfahren – gelingt, individuelle (Prüfungs-)Ängste abzubauen und mehr Selbstbewusstsein im eigenen beruflichen Wirkungsfeld aufzubauen, stellt diese Erfahrung eine gute Voraussetzung dar, um sich auch künftig neuen Herausforderungen stellen zu können.

➤ Validierung als Türöffner zur beruflichen Weiterqualifizierung

Das neu gewonnene Selbstvertrauen schafft die motivationalen Voraussetzungen für eine aktive fachliche/berufliche Weiterentwicklung. Wesentlich für die tatsächliche Umsetzung sind allerdings auch die Kontextbedingungen. Dazu gehören Impulse durch Berater_innen oder Berufsexpert_innen, aber auch Unterstützungsbedingungen wie die Finanzierung einer Qualifizierungsmaßnahme oder die Förderung durch Vorgesetzte im Unternehmen. Ein wesentlicher Aspekt in diesem Zusammenhang besteht darin, ob durch die Validierung die angestrebten Entwicklungswege auch formal eröffnet werden oder sich in der Praxis Barrieren zeigen.

Projekt Valinda³¹

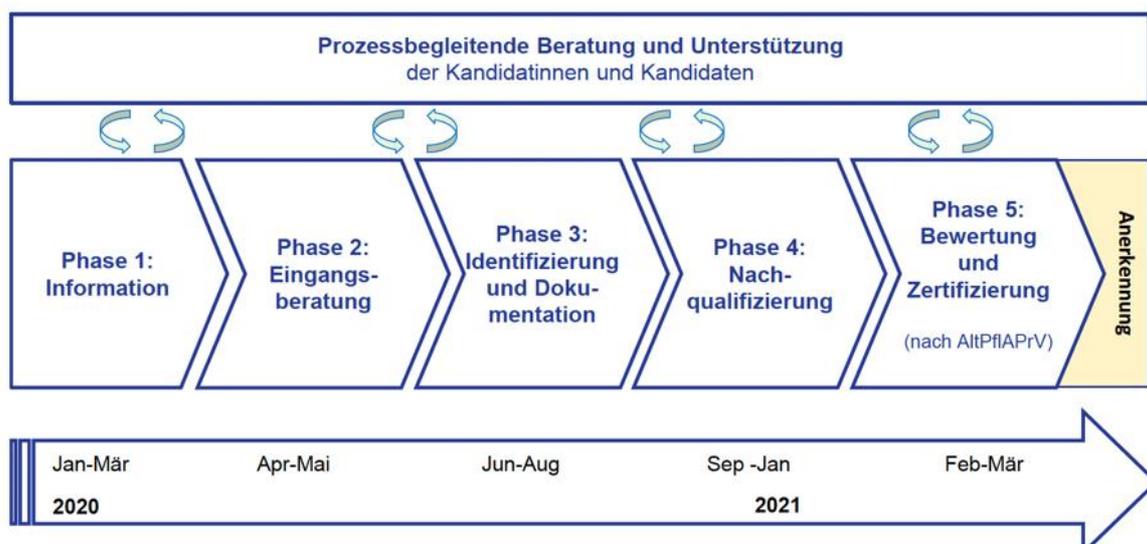
Im Rahmen des Projekts Valinda wurde 2019 bis 2021 ein innovatives Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, bei dem ungelernte Kräfte mit ausreichender Berufserfahrung (Richtwert 4,5 Jahre Vollzeittätigkeit in der Alten-/Krankenpflege) die Möglichkeit erhielten, ihre pflegerischen Kompetenzen in einem systematischen Verfahren zu zeigen und bewerten zu lassen. Das Verfahren wurde auf Basis des Altenpflegegesetzes in Nordrhein-Westfalen umgesetzt und aus Mitteln des Landesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert. Zielgruppe waren Personen ab 25 Jahren, die zum Teilnahmezeitpunkt in Beschäftigung als Hilfskräfte in Pflegeeinrichtungen standen. Für die Teilnehmenden und die entsendenden Betriebe entstanden keine Teilnahmekosten. Die Pflegeeinrichtungen spielten allerdings eine zentrale Rolle bei der Akquise und Entsendung von Teilnehmenden sowie deren Beratung und Begleitung während des gesamten Prozesses. Die ausgewählten Mitarbeiter_innen wurden in der Regel für die Teilnahme am Projekt vom Dienst freigestellt.

Projektpartner waren HeurekaNet (Projektleitung), die Caritas Bildungszentren für Pflege und Gesundheit in Dorsten und Rheine, das Edith-Stein-Kolleg in Warendorf und die Universität Osnabrück, die eine Begleitforschung durchführte.

³¹ <https://www.valinda.de/> Abruf 19.07.2022

Der Ablauf des Verfahrens kann überblicksmäßig wie folgt dargestellt werden:³²

Phasenmodell Valinda



Phase 1: Information

Zentrale Akteur_innen in dieser Phase waren die Arbeitgeber_innen, die zunächst in mehreren Informationsveranstaltungen über das Projekt informiert wurden. Betriebe, die Interesse am Verfahren zeigten, erhielten eine Handreichung für Arbeitgeber_innen und einen Zugang zur Website bzw. dem dort verfügbaren Tool zum Check des Vorliegens der Teilnahmevoraussetzungen.

In der Folge wurden in den Einrichtungen potenziell geeignete Teilnehmer_innen ausgewählt, mit denen ein Informationsgespräch geführt und protokolliert wurde. Bei Interesse erhielten diese Personen einen Gutschein für ein Beratungsgespräch.

Phase 2: Eingangsberatung

Zentrale Akteur_innen in dieser Phase waren die Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe, die auch als Träger des Validierungsverfahrens fungierten. Dort fanden die Erstberatungen der Interessent_innen statt, für die eine Handreichung für die BeraterInnen entwickelt wurde. Die Beratungen boten einen Mix an Information und Unterstützung bei der Entscheidung. Im Anschluss an die Einstiegsberatung erhielten die Interessent_innen eine Beratungsbescheinigung ausgestellt, die eine Voraussetzung für die Bewerbung um eine Projektteilnahme darstellte.

Phase 3: Identifizierung und Dokumentation

³² Flachmayer M., Schulte-Hemming A.: Beitrag: Validierung und Bildungsdurchlässigkeit in der Praxis – Tagung Validierung Quo vadis? 28.05.2022, Linz <https://www.bildungsentwicklung.com/veranstaltung/nachlese-tagung/>

Auch in dieser Phase waren die Ausbildungstätten für Altenpflegeberufe die zentralen Akteur_innen. Im Projekt wurden für die Identifizierung und Dokumentation der Kompetenzen 3 Instrumente zur Verfügung gestellt:

- Lebenslauf: Dokument im Format des europäischen Lebenslaufs mit Angaben zur Berufstätigkeit, zur Schul- und Berufsbildung, zu sprachlichen Fähigkeiten und sonstigen Fähigkeiten
- Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung (PEP): Sammelmappe, in der die bereits erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen nachvollziehbar beschrieben und belegt werden. Schwerpunktbereiche sind die aktuelle berufliche Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege, das berufliche Potenzial und die Anforderungen der angestrebten beruflichen Rolle.
- Kompetenz-Check Altenpflege: online-gestütztes Assessment zur Selbsteinschätzung mit der Möglichkeit, eine Fremdeinschätzung durch die Führungskraft und bis zu 2 Kolleg_innen einzuholen.

Die Instrumente sind so angelegt, dass sie grundsätzlich selbständig in Einzelarbeit bearbeitet werden können. Es wurde allerdings Begleitung angeboten und auch angenommen. Die begleitete Phase dauerte 2 Wochen, am Ende stand ein Beratungsgespräch, das von der Ausbildungsstätte organisiert und geleitet wurde. Ziel des Gesprächs war die gemeinsame Einschätzung der Altenpflegerischen Kompetenz auf der Basis der Daten, die mit den 3 vorab beschriebenen Instrumenten generiert wurden. Auf Basis dieser Einschätzung wurde eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen abgegeben.

Phase 4: Nachqualifizierung

Ausgehend von den Ergebnissen aus Phase 3 wurde eine individualisierte Lern- und Entwicklungsphase angeboten, bei der möglichst passgenau an die bereits vorhandenen Kompetenzen angeschlossen wurde und die zu entwickelnden Kompetenzen ausgewählt bearbeitet wurden.

Die Nachqualifizierung unterlag einem Rahmenlehrplan, der aus Phase 3 abgeleitet worden war, und fand in den Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe statt. Sie erstreckte sich über 10 Wochen zu je 25 Stunden, sowie 1 Woche Prüfungsvorbereitung. Unterrichtsmaterialien sowie eine Online-Lernplattform wurden zur Verfügung gestellt.

Phase 5: Bewertung und Zertifizierung

Die Teilnehmenden legten eine mündliche, schriftliche und praktische Prüfung nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Altenpflege ab, die von den Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe und der Aufsichtsbehörde Bezirksregierung Münster geleitet wurde. Für die einzelnen Prüfungsteile wurden Verfahrensbeschreibungen und Formblätter entwickelt. Nach positiver Absolvierung aller Prüfungsteilen erhielten die Kandidat_innen ein Zeugnis und eine Urkunde.

Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt

Insgesamt erlangten 2021 53 Personen im Rahmen des Projekts Valinda den Abschluss als staatlich geprüfte/r Altenpfleger_in. Die von der Universität Osnabrück durchgeführte Begleitforschung ergab, dass ein Verfahren wie Valinda einen gangbaren, alternativen Qualifizierungsweg für Geringqualifizierte in der Altenpflege darstellt. Es hat sich gezeigt, dass dieser Weg besonders für Frauen, die in der Regel schon mehr als 10 Jahre in der Altenpflege tätig sind für die eine reguläre Ausbildung keine Option (mehr) wäre, neue Möglichkeiten eröffnet. Die Altenpflegeeinrichtungen profitieren vom Verfahren durch den Zuwachs an Fachkräften. Besonderer Stellenwert kommt der Qualitätssicherung des Verfahrens zu.

Aufgrund einer Änderung des Pflegeberufgesetzes und der Einführung eines generalistischen Berufsabschlusses „Pflegefachmann/Pflegefachfrau“ mit einem aufbauend gesondert möglichen Abschluss „Altenpfleger_in“ hat sich die Rechtsgrundlage für das Projekt Valinda geändert. Deshalb wurden keine Folgedurchführungen angeboten, eine Überarbeitung der Grundlagendokumente des Verfahrens ist derzeit im Gang.

Österreich

Im internationalen Vergleich spielt die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich keine wesentliche Rolle. Es gibt zwar seit 2017 die „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“³³ und seit 2018 den „Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich“³⁴ und verschiedene Validierungsinitiativen in den Bildungsbereichen (insbesondere in der Erwachsenenbildung), allerdings ohne zentrale Governance-Strukturen oder einen einheitlichen Rechtsrahmen. Dies hat zu einer dezentralen Bottom-up Entwicklung von Initiativen geführt, was wiederum zur Folge hat, dass sich die Validierungslandschaft in Österreich fragmentiert, kaum überschaubar und ohne Kohärenz präsentiert.³⁵

Formative Verfahren nach unterschiedlichen Modellen finden sich vor allem im Bereich der Erwachsenenbildung. Beispiele dafür sind:

- **Kompetenz+Beratung**³⁶: entwicklungsorientierter formativer Ansatz, der im Rahmen der Bildungsberatung Österreich angeboten wird. Die Umsetzung erfolgt in einer

³³ https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

³⁴ <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Qualitaetskriterienkatalog.pdf>

³⁵ https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/02_luomi-messerer.pdf

³⁶ <https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/esf2014-2020/Kompetenz+Beratung.pdf>

Kombination aus Gruppenworkshops und Einzelberatung mit Begleitung durch zertifizierte Berater_innen.

- **CH-Q Kompetenzmanagement**³⁷: prozesshafter formativer Ansatz mit dem Ziel, ein persönliches Kompetenzprofil zu erarbeiten, das für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung genutzt werden kann. Die Umsetzung ist in einem Gruppenprozess oder im Einzelcoaching möglich und wird von zertifizierten Prozessbegleiter_innen angeleitet. Die Dokumentation erfolgt in einem eigens für den Prozess entwickelten Ordner, der in 2 Versionen („Kompetenzprofil“, „Kompetenzprofil für Personen mit Migrationshintergrund“³⁸) vorliegt. Der Abschluss erfolgt mit einer Selbstpräsentation der erarbeiteten Kompetenzen und einem Zertifikat. Die Lizenz für CH-Q Kompetenzmanagement in Österreich liegt bei BILL-Institut für Bildungsentwicklung Linz. Das Verfahren findet österreichweit mit unterschiedlichen Zielgruppen Anwendung.
- **Competence Kaleidoscope**³⁹: prozesshafter, formativer Ansatz, der vom Verein migrare für die Zielgruppe Migrant_innen in Kooperation mit dem AMS angeboten wird.
- **Kompetenz mit System**⁴⁰: Das Angebot richtet sich an AMS Kund_innen, die sich im Rahmen mehrerer Bildungsbausteine und unter Berücksichtigung bereits vorhandener, nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung in aktuell 16 Berufsfeldern vorbereiten können. Die Bausteine können auch einzeln besucht werden, es wird für jeden Baustein ein Zertifikat ausgestellt, Teilqualifizierungen sind also möglich.

Im Bereich der summativen Verfahren soll in der Folge auf 2 Projekte, die sich über die Jahre zu Vorzeigeprojekten in Österreich entwickelt haben, näher eingegangen werden.

Das **Projekt „Du kannst was!“** bietet in 4 Bundesländern die Möglichkeit, einen Lehrabschluss unter Anrechnung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen zu erwerben.

Die **Weiterbildungsakademie WBA** bietet eine Zertifizierung für Erwachsenenbildner_innen über die Anerkennung der bereits vorhandenen Kompetenzen an.

Du kannst was!

„Du kannst was!“ wurde 2011 als Projektinitiative in Oberösterreich gestartet und wird aktuell auch in Salzburg, im Burgenland und in Vorarlberg umgesetzt. Die rechtliche Grundlage für das Modellprojekt „Du kannst was!“ ist im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt.

³⁷ <https://chqat.wordpress.com/>

³⁸ <https://erwachsenenbildung.at/basisbildung-pdfs/mika-kompetenzprofil.pdf>

³⁹ <https://migrare.at/a/competence-kaleidoscope/>

⁴⁰ <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-14/5856-kompetenz-mit-system-lernergebnisorientierte-ams-schulungen-als-schritte-zur-qualifikation-lehrabschluss.php>

Das Projekt ermöglicht es Personen, die mindestens 22 Jahre alt sind, keinen (in Österreich anerkannten) Berufsabschluss haben oder seit längerer Zeit nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind und mindestens 3 Jahre Berufserfahrung im angestrebten Beruf haben, einen Lehrabschluss unter Anerkennung von in der beruflichen Praxis erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erhalten. Träger des Projektes in Oberösterreich sind das Land Oberösterreich, die Arbeiterkammer OÖ, die Wirtschaftskammer OÖ sowie Bildungseinrichtungen (BFI, WIFI, LFI, VHS). Seit 2019 gibt es im Berufsfeld Einzelhandel eine Kooperation mit dem AMS.

Aktuell ist in Oberösterreich der Erwerb eines Lehrabschlusses über das Projekt „Du kannst was“ in 23 Berufen möglich. Jährlich werden im Rahmen des Projekts in Oberösterreich etwa 100-130 Abschlüsse erworben.

Das Projekt umfasst folgende Phasen:

1. Erstberatung und Information

Das verpflichtende Erstgespräch wird mit Berater_innen der AK-Bildungsberatung geführt. Dabei wird über den Weg zum Lehrabschluss im Projekt informiert. Darüber hinaus erfolgt eine Ersteinschätzung der vorhandenen Kompetenzen im angestrebten Beruf. Um am Projekt teilnehmen zu können, sollen ca. 50% der gemäß Berufsbild verlangten Kompetenzen bereits vorhanden sein. Vor allem in technischen Berufen werden zur Überprüfung vorhandener Kompetenzen zusätzlich Screenings in Form von praktischen Arbeitsproben durchgeführt. Nach dieser Erstberatung/-einschätzung erfolgt die Entscheidung über die Projektteilnahme.

2. Workshops zur Kompetenzfeststellung

In Gruppenworkshops (2-3 Termine zu je 3 Stunden) schätzen die Teilnehmenden ihre berufsrelevanten Kompetenzen selbst ein und dokumentieren diese Selbsteinschätzung in einem Portfolio. Grundlage für die einzuschätzenden Kompetenzen ist das jeweilige Berufsbild. Das Portfolio enthält die berufsbildrelevanten Kompetenzen in thematischen Clustern. Die Teilnehmer_innen werden bei der Selbsteinschätzung in den Workshops von Fachexpert_innen begleitet, die die Arbeit mit dem Portfolio anleiten und für fachliche Fragen zur Verfügung stehen. Zwischen den Workshops arbeiten die Teilnehmer_innen eigenständig an ihren Portfolios.

3. Quali-Check 1

Die im Portfolio dokumentierten Ergebnisse der Selbsteinschätzung werden in einem Fachgespräch zwischen den Kandidat_innen und Berufsexpert_innen im jeweiligen Berufsfeld überprüft. Abhängig vom Ergebnis des Quali-Checks wird der Weiterbildungsbedarf individuell festgelegt.

4. Individuelle Weiterbildung

Fehlende Kompetenzen und Kenntnisse können im Rahmen von Weiterbildungen bei Bildungsträgern (WIFI, BFI oder LFI) erworben werden. Diese Weiterbildungen sind kostenpflichtig, die Höhe der Kosten hängt davon ab, wie groß der Weiterbildungsbedarf ist.

5. Quali-Check 2

Nach Abschluss der Weiterbildungen treten die Teilnehmer_innen zum Quali-Check 2 an, der der praktischen Lehrabschlussprüfung im jeweiligen Berufsfeld entspricht und in der Überprüfung schwerpunktmäßig jene Bereiche anspricht, bei denen der Quali-Check 1 noch Kompetenz- oder Wissensdefizite ergeben hat. Der Quali-Check 2 wird von einer Prüfungskommission der Wirtschaftskammer durchgeführt, die der Kommission bei Lehrabschlussprüfungen im Rahmen des Regelausbildungssystems entspricht.

6. Anerkennung

Wird der Quali-Check 2 erfolgreich abgelegt, so erhalten die Teilnehmer_innen von der Wirtschaftskammer ihr Lehrabschlusszeugnis ausgestellt, das dem im Regelausbildungssystem erworbenen LAP-Zeugnis gleichwertig und gleich gestaltet ist. Dies ist ein wesentlicher Faktor, um zu gewährleisten, dass der Abschluss aus „Du kannst was“ nicht als „Abschluss 2. Klasse“ wahrgenommen wird.

Kosten und Finanzierung

Die Teilnahme an den Projektphasen 1-3 ist in allen Bundesländern kostenlos möglich. Für die individuellen Weiterbildungen werden in Oberösterreich 60% der Weiterbildungskosten (maximal 2.400 €) über das Bildungskonto des Landes OÖ und bis zu 130 € über den AK Bildungsbonus rückerstattet.

In Salzburg wird ein Eigenbeitrag in Höhe von 400 €, in Ausnahmefällen bis 800 € erhoben, wobei eine Fördermöglichkeit von 50% über den Bildungsscheck des Landes Salzburg besteht.

Im Burgenland ist das Anerkennungsverfahren durch eine Finanzierung über den Europäischen Sozialfonds mit Kofinanzierung vom Land Burgenland für die Teilnehmer_innen kostenlos.

In Vorarlberg können eine AK Förderung für 33% der Weiterbildungskosten sowie ein Bildungszuschuss des Landes Vorarlberg in der Höhe von 40% geltend gemacht werden.

Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt

Obwohl „Du kannst was!“ bereits seit 2011 erfolgreich umgesetzt wird, ist eine österreichweite Ausrollung bisher nicht gelungen. Wie bereits dargestellt laufen derzeit Umsetzungen in 4 Bundesländern, Niederösterreich hat die Durchführung von „Du kannst was!“ wieder eingestellt. Die Umsetzungen erfolgen auf Projektbasis, was bedeutet, dass jährliche Ansuchen um Genehmigung und Finanzierung einzubringen sind. Auch die Rechtsgrundlage im BAG ist auf Projektbasis geregelt.

Um das Modell nachhaltig zu verankern, wären eine bundesweit einheitliche Regelung und ein Rechtsanspruch auf Validierung wichtige Voraussetzungen. Angesichts zunehmenden Interesses aus österreichweit tätigen Unternehmen gewinnt diese Frage aktuell an Bedeutung.

Aufgrund der fragmentierten Umsetzung in einzelnen Bundesländern gibt es bisher auch keine gesamthafte Evaluierung des Projekts. Für die Durchführungen in Salzburg, die über den ESF und das Land Salzburg finanziert werden, wurde 2019 ein Evaluierungsbericht⁴¹ erstellt, der folgende Erfolgsfaktoren und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt:

Erfolgsfaktoren

- Kooperation mit und Commitment von Unternehmen
- Kooperationsstrukturen
- Konzept der Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen
- kompakte, berufsbegleitende, erwachsenengerechte und kostengünstige Durchführung
- Engagement der Trainer_innen und Prüfer_innen
- möglichst homogene Gruppen, was die mitgebrachten Fähigkeiten und Kompetenzen betrifft
- Durchführung der Workshops zur Kompetenzfeststellung und der Weiterbildungen in Gruppen, weil damit eine gegenseitig unterstützende Gruppendynamik entsteht

Entwicklungsmöglichkeiten

- TeilnehmerInnen-Akquise und Bewerbung – Steigerung des Bekanntheitsgrades
- Adaptierung und Erweiterung der Berufs-Portfolios
- regionale Erweiterung des Angebots
- intensiverer Informationsaustausch
- Vereinheitlichung von Prozessen und Vorgehensweisen (z.B. bei der Portfolio-Erstellung, bei den Lehrunterlagen, bei der Evaluierung)
- (wertschätzende) Bezahlung der im Projekt tätigen Trainer_innen

Weiterbildungsakademie wba⁴²

Die Weiterbildungsakademie wba wurde 2007 ins Leben gerufen und bietet Erwachsenenbildner_innen die Möglichkeit, einen professionellen Abschluss zu erwerben. Es werden 2 Qualifikationen angeboten – das wba Zertifikat, das im Nationalen Qualifikationsrahmen auf Stufe 5 eingeordnet ist, und das wba Diplom mit Zuordnung auf Stufe 6.

⁴¹ https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/12/ESF_Evaluierungsbericht-Du-kannst-was.pdf

⁴² <https://wba.or.at/de/>

Das Verfahren zum Erwerb des wba-Zertifikats umfasst mehrere Schritte. In einer kostenlosen **Erstberatung** erfolgt eine Einschätzung, ob ein Qualifizierungsverfahren über die wba der richtige Weg ist.

Nach der Anmeldung zur Zertifizierung wird ein persönlicher Log-in Bereich freigeschaltet, in dem die **Portfolioerstellung** erfolgt. Im digitalen wba-Portfolio werden entlang des Qualifikationsprofils, das der wba Zertifizierung zugrunde liegt, relevante Kompetenzen dokumentiert. Das Portfolio wird von der wba geprüft und es erfolgt ein Feedback, welche Kompetenzbereiche bereits ausreichend nachgewiesen sind und anerkannt werden und in welchen Bereichen noch Weiterbildungsbedarf besteht. Die wba Berater_innen unterstützen beim Finden von geeigneten Weiterbildungsangeboten. Den Abschluss bildet die Teilnahme an der dreitägigen **Zertifizierungswerkstatt** im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl oder online. In Kleingruppen von 6 Personen werden praxisrelevante Aufgabenstellungen bewältigt. Ein Multiple-Choice Test zu bildungstheoretischen Themen der Erwachsenenbildung ist ebenfalls Teil der Zertifizierungswerkstatt.

Sobald alle erforderlichen Kompetenzen nachgewiesen sind und die Zertifizierungswerkstatt positiv absolviert wurde, wird das **wba-Zertifikat** ausgestellt.

Seit 2022 wird im Rahmen des wba-Zertifikats das Zusatzmodul „Zertifizierte_r Basisbildner_in“ angeboten.

Das wba-Diplom kann nach Abschluss des wba-Zertifikats erworben werden, wobei es 4 Spezialisierungen gibt:

- Diplom Lehren/Gruppenleitung/Training
- Diplom Bildungsmanagement
- Diplom Beratung
- Diplom Bibliothekswesen

Der Ablauf ist jenem der Zertifizierung ähnlich. Allen 4 Bereichen liegen Qualifikationsprofile zugrunde. Im gewählten Schwerpunkt sind 400 Stunden Praxis nachzuweisen, insgesamt sind eine mindestens vierjährige Praxis in der Erwachsenenbildung sowie Erfahrung mit Leitungs- und Führungsaufgaben erforderlich. Neben dem Nachweis der im jeweiligen Qualifikationsprofil festgelegten Kompetenzen ist für den Erwerb des Diploms eine zum Schwerpunkt passende Diplomarbeit einzureichen. Ein Fachgespräch bildet den letzten Schritt zum wba-Diplom. Grundlage für das Fachgespräch ist eine selbst verfasste Praxisbeschreibung, in der die eigenen Tätigkeiten und Erfahrungen in der Erwachsenenbildung dargestellt werden. Für Personen, die in mehreren Bereichen tätig sind, besteht die Möglichkeit des Erwerbs eines Diploms in mehr als einem Schwerpunktbereich.

Kosten

Für den Erwerb des Zertifikats fallen folgende Kosten an: € 130 für die Standortbestimmung, € 550 für die Zertifizierungswerkstatt und € 100 für das wba Zertifikat. Für das Zusatzmodul Zertifizierte_r Basisbildner_in werden € 100 in Rechnung gestellt.

Zusätzlich sind die Kosten für die jeweils noch erforderlichen Weiterbildungen zu berücksichtigen.

Für das wba-Diplom entstehen Kosten von € 320 sowie € 250 für die Begleitung und Begutachtung der wba-Diplomarbeit. Hier besteht die Möglichkeit, eine den Kriterien der wba entsprechende Arbeit, die im Rahmen anderer Ausbildungen verfasst wurde, anerkennen zu lassen, wobei dann keine zusätzlichen Kosten anfallen.

Erfahrungen und Ausblick

Bisher wurden in der wba etwa 2500 Standortbestimmungen vorgenommen und etwa 1600 Zertifikate sowie 275 Diplome vergeben. Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der wba wurde 2017 eine Wirkungsevaluation durchgeführt, wobei besonders der Nutzen und die Verwertbarkeit der wba Abschlüsse unter die Lupe genommen wurden.⁴³ Befragt wurden Mitte 2017 alle damals 1059 wba-Absolvent_innen. Die Rücklaufquote lag mit 468 Beantwortungen bei etwa 45%.

Zusammengefasst hat sich gezeigt, dass am stärksten ein professionsspezifischer und ein persönlichkeitsbildender Nutzen wahrgenommen wurde. Die berufliche Verwertbarkeit wurde besonders von jenen Personen wahrgenommen, die extrinsisch motiviert waren. Wenn es allerdings um konkrete Verbesserungen der Lebenssituation der Absolvent_innen geht, so sinkt der wahrgenommene Nutzen.

Aus der Evaluation wurden 2017 die Steigerung des Bekanntheitsgrades der wba, eine bessere Verwertbarkeit bei gleichzeitiger Wahrung der Freiwilligkeit und die Beibehaltung bzw. der Ausbau des kooperativen Gedankens der wba abgeleitet.

Die 2021 erfolgte Zuordnung des wba Zertifikats auf Stufe 5 und des wba Diploms auf Stufe 6 des NQR trägt zu einer Aufwertung in Richtung Formalisierung und zur europaweiten Vergleichbarkeit mit anderen Qualifikationen bei, was die Förderung des Bekanntheitsgrades und die Verwertbarkeit der wba-Abschlüsse vorantreiben kann.

⁴³ <https://magazin.vhs.or.at/magazin/2017-2/263-winter-201718/schwerpunkt-validierung/die-wba-wirkt-ergebnisse-einer-wirkungsevaluation-anlaesslich-10-jahre-weiterbildungsakademie-oesterreich/>

Literaturverzeichnis

Annen S.: Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa; erschienen in: Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, Bonn; 2012

Aumayr G., Mir-Sadry A., Schildberger E.: Kompetenzprofil für Personen mit Migrationshintergrund; Projektpublikation der VHS Linz/Kompaz; 2010
<https://erwachsenenbildung.at/basisbildung-pdfs/mika-kompetenzprofil.pdf> Abruf 27.07.2022

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen anerkennen – Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann; Bertelsmann Stiftung Gütersloh; 2015

Beyer G.: Die wba wirkt! Ergebnisse einer Wirkungsevaluation anlässlich 10 Jahre Weiterbildungsakademie Österreich; erschienen in: Die Österreichische Volkshochschule – Magazin für Erwachsenenbildung Nr. 263; 2017
<https://magazin.vhs.or.at/magazin/2017-2/263-winter-201718/schwerpunkt-validierung/die-wba-wirkt-ergebnisse-einer-wirkungsevaluation-anlaesslich-10-jahre-weiterbildungsakademie-oesterreich/>
 Abruf 27.07.2022

Brandstetter G., Kellner W.: Die Kompetenz+Beratung. Ein Leitfaden; Projektpublikation des Rings Österreichischer Bildungswerke und des ÖIBF; 2014
<https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf> Abruf 27.07.2022

Bundesministerium für Bildung: Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich; 2017
https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf Abruf 27.07.2022

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich; 2018



www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Qualitaetskriterienkatalog.pdf
Abruf 27.07.2022

CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens; CEDEFOP reference series 104; 2016

https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_de.pdf Abruf 27.07.2022

CEDEFOP: European Inventory on validation of non-formal and informal learning – 2018 update; 2018

<https://www.cedefop.europa.eu/de/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>
Abruf 27.07.2022

CH-Q Österreich – Projektwebsite: <https://chqat.wordpress.com/> Abruf 27.07.2022

Competence Kaleidoscope – Projektwebsite: <https://migrare.at/a/competence-kaleidoscope/>
Abruf 27.07.2022

Council of the European Union: Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning; 2012

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF> Abruf 27.07.2022

Rat der europäischen Union: Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene; 2016

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)
Abruf 27.07.2022

Duvekot R.: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update; Country report The Netherlands; 2019

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf
Abruf 20.07.2022

Flachmayer M., Schulte-Hemming A.: Validierung und Bildungsdurchlässigkeit in der Praxis; Beitrag bei der Tagung „Validierung – Quo Vadis“ am 28.05.22 in Linz; 2022

<https://www.bildungsentwicklung.com/veranstaltung/nachlese-tagung/> Abruf 27.07.2022

Gruber E., Schlögl P., Assinger P., Gugitscher K., Lachmayr N., Schmditke B.: Kompetenzanerkennung und Validierungspraxis in der Erwachsenen- und Weiterbildung, wbv, 2021

https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/_/0/1/6004685w/facet/6004685w////////nb/0/category/1753.html Abruf 27.07.2022

Grunnet H., Dahler A.: Quality model for validation in the Nordic Countries; 2013;

www.nordvux.net Abruf 27.07.2022

Gutschow K., Jörgens J.: Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB; 2019

https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42452.pdf Abruf 27.07.2022



Husted B.: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update; Country report Denmark; 2019

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Denmark.pdf

Abruf 27.07.2022

Karttunen A.: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update; Country report Finland; 2019

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Finland.pdf

Abruf 27.07.2022

Lankmayer T., Hiesmair M., Niederberger K.: Evaluierung der ESF-Umsetzung für Salzburg. Projektbericht „Du kannst was!“; 2019

https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/12/ESF_Evaluierungsbericht-Du-kannst-was.pdf

Abruf 27.07.2022

Luomi-Messerer K.: Die österreichische Validierungsstrategie Hintergrund, Entwicklung, Ausrichtung und erste Umsetzungsschritte; erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at Ausgabe 37; 2019

https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/02_luomi-messerer.pdf

Abruf 27.07.2022

Odd B.U.: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update; Country report Norway; 2019

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Norway.pdf

Abruf: 27.07.2022

Petanovitsch A., Schmid K.: Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext; erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 37, 13-1 ff.; 2019

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37neu.pdf>

Abruf 27.07.2022

Reiter A., Weber F.: Kompetenzanerkennung 2020 Institutionelle Anbindung von Systemen der Anerkennung von Kompetenzen; Recherchebericht im Auftrag der AK Wien; 2013

http://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2014/11/Recherchebericht_Kompetenzanerkennung_2020.pdf

Abruf 27.07.2022

Salini D., Weber-Guisan S., Tsandev E.: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update; Country report Switzerland; 2019

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Switzerland.pdf

Abruf: 27.07.2022

Schmid M.: Validierung am Scheideweg? – Eine Einschätzung; erschienen bei der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung; 2019

Valikom – Projektwebsite; <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>

Abruf 27.07.2022

Valinda-Projektwebsite; <https://www.valinda.de/>

Abruf 27.07.2022

Weber F., Putz S., Stockhammer H.: Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss; erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at Ausgabe 14; 2011



<https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-14/5856-kompetenz-mit-system-lernergebnisorientierte-ams-schulungen-als-schritte-zur-qualifikation-lehrabschluss.php> Abruf 27.07.2022

Weiterbildungsakademie wba – Website: <https://wba.or.at/de/> Abruf 27.07.2022

Wirtherle S.; Müller-Werth L., Reibold R.: „Ich geh´den Weg!“ Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss; erschienen in: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Heft A 53; 2021

Ziegler P.: Arbeitsmarktorientierte PIAAC-Datenanalyse zu Literacy und Lernstrategien; Studie des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung im Auftrag des AMS Österreich; 2016

https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2016_AMS_WIAB_PIAAC_Datenanalyse_Literacy_Lernstrategien.pdf
Abruf 27.07.2022

Ziegler P., Müller-Riedlhuber H.: Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB); 2018

https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf Abruf 27.07.2022