CEDEFOP
Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Europäische Kommission

DE

Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Cedefop reference series 104
Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2016

Bezugnahme auf diese Veröffentlichung als:
Cedefop (2016). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens.*
Luxemburg: Amt fur Veroffentlichungen der Europaischen Union.
Cedefop reference series; No 104.
http://dx.doi.org/10.2801/669676

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union
sind verfügbar über das Internet, Server Europa (http://europa.eu).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union, 2015

ISBN 978-92-896-1980-6
doi:10.2801/669676

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016
Alle Rechte vorbehalten

Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Direktor*
Micheline Scheys, *Vorsitzender des Verwaltungsrates*

Vorwort

Jeden Tag bieten sich uns Gelegenheiten zum Lernen. Nicht nur in formalen Bildungseinrichtungen, sondern auch in unserem täglichen Leben am Arbeitsplatz, zu Hause oder in der Freizeit können wir sehr wertvolle Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben. Das lebenslange Lernen ist ein wichtiger Weg zur persönlichen Weiterentwicklung: durch seine Anerkennung können individuelle Leistungen und deren potenzieller Beitrag für die Gesellschaft einen angemessenen Stellenwert erhalten. Dennoch sind die Einstellungen so stark von herkömmlichen Bildungsformen geprägt, dass nicht formales und informelles Lernen häufig nicht gesehen und unterbewertet wird.

In der Empfehlung des Rates zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens von 2012 wird diese Situation anerkannt und dafür plädiert, ein systematischeres Vorgehen bei der Validierung zu fördern und die Sichtbarkeit und den Stellenwert des Lernens außerhalb formaler Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen zu steigern. Ein zentrales Ziel der Empfehlung von 2012 ist, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammenarbeiten, um bis 2018 nationale Regelungen für die Validierung einzuführen, die es allen Bürgern ermöglichen, ihre nicht formalen und informellen Lernerfahrungen ermitteln und dokumentieren, sowie auf Wunsch bewerten und zertifizieren zu lassen.

Regelungen für die Validierung können alle Bürger und Bürgerinnen erreichen und allen von Nutzen sein. Durch solche Regelungen kann die Arbeitslosigkeit verringert werden und sie können zu einer besseren Abstimmung der Qualifikationen auf den Arbeitsmarktbedarf und zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts beitragen. Die Validierung kann Arbeitslose und Menschen, die vom Verlust ihrer Arbeitsplätze bedroht sind, entscheidend unterstützen; sie kann die Menschen in die Lage versetzen, den Wert ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entweder potenziellen Arbeitgebern zu vermitteln oder zu nutzen, wenn sie ins formale Bildungssystem zurückkehren, um eine neue Qualifikation zu erwerben. Die Validierung kann durch Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung der vorherigen Berufserfahrung von Migranten außerdem einen Beitrag zur Bewältigung der aktuellen Flüchtlingskrise leisten und eine schnellere und reibungslosere Integration in die Gastländer ermöglichen. Menschen, die ihre berufliche Laufbahn neu

ausrichten müssen, kann die Validierung die Tür zu neuen Berufen eröffnen. Sie kann auch einen großen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit leisten, indem sie Kompetenzen, die im Freiwilligensektor oder während der Freizeit erworben wurden, für die Arbeitgeber sichtbar macht.

Die hier vorgelegten Europäischen Leitlinien für die Validierung wenden sich an ein breites Spektrum von politischen Entscheidungsträgern und Fachleuten aus der Praxis, die an der Entwicklung und Umsetzung von Validierungsverfahren beteiligt sind. Das Zielpublikum umfasst europäische, nationale, sektorale und lokale Einrichtungen aus verschiedenen Bereichen: staatlicher, privater und Freiwilligensektor, Bildung und Berufsbildung und Arbeitsvermittlungsdienste. Diese Leitlinien sollen die Bedingungen für die Validierung erläutern und auf die wichtigen Punkte hinweisen, die die Akteure bei ihren Entscheidungen über die Einführung von Validierungsregelungen beachten müssen. Es geht nicht um richtig oder falsch; jeder Validierungsansatz wird durch die spezielle Umgebung und ihren jeweiligen Kontext bestimmt, in der er eingeführt wird.

Diese Leitlinien ergänzen das Europäische Verzeichnis zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, das vom Cedefop und der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten erstellt wurde. Das Verzeichnis gibt einen Überblick über die Validierungsregelungen in den europäischen Ländern.

Diese Publikation ist das Ergebnis der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und dem Cedefop auf der Grundlage einer umfassenden Konsultation der Mitgliedstaaten. Sie basiert auf Beiträgen von Experten und Akteuren sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene. Wir sind sicher, dass sie für die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Validierungsregelungen in Europa hilfreich sein wird.

Joachim James Calleja
Direktor Cedefop

Detlef Eckert
Direktor Kompetenzen, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration

Danksagungen

Diese Leitlinien basieren auf Beiträgen von Experten, die in einem breiten Spektrum von Einrichtungen im Validierungsbereich in ganz Europa tätig sind:

- Mitglieder des Bildungsausschusses des Rates der EU haben zum Entwurf der Endfassung der Veröffentlichung Stellung genommen;
- Mitglieder der EQR-Beratungsgruppe haben die verschiedenen Fassungen eingehend kommentiert und zur Relevanz und Qualität der Veröffentlichung beigetragen;
- Teilnehmende des europäischen Seminars in Mechelen 2013 haben die Leitlinien überarbeitet und wichtige Ratschläge gegeben;
- nationale und europäische Akteure im Bereich der Validierung haben an der Konsultation zum Entwurf der Leitlinien im Frühjahr 2015 teilgenommen.

Die Generaldirektion Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission hat die Arbeiten nach Maßgabe der Empfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens von 2012 koordiniert.

Jens Bjørnåvold, Ernesto Villalba-Garcia und Hanne Christensen vom Cedefop leisteten technische und konzeptuelle Unterstützung und verfassten die Leitlinien. Die Arbeit des Cedefop wurde unterstützt durch die Vorbereitung der Aktualisierung, die Mike Coles im Zeitraum 2011-2012 vorgenommen hat.

Inhalt

Vorwort 4
Danksagungen 6
Zusammenfassung 9

1. **Zweck der Leitlinien und Bezug zur Empfehlung von 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens** 12

2. **Grundlegende Elemente der Validierung** 15
   2.1. Die vier Phasen der Validierung 15
      2.1.1. Identifizierung 17
      2.1.2. Dokumentierung 18
      2.1.3. Bewertung 20
      2.1.4. Zertifizierung 21
   2.2. Der Einzelne steht im Mittelpunkt 22

3. **Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung der Validierung** 25
   3.1. Information, Beratung und Orientierung 25
   3.2. Koordinierung der Akteure 28
   3.3. Verbindungen zu nationalen Qualifikationssystemen und -rahmen 33
   3.4. Standards und Lernergebnisse 36
   3.5. Qualitätssicherung 39
   3.6. Berufliche Kompetenzen von Fachkräften 41

4. **Validierungskontexte** 46
   4.1. Validierung in Bildung und Berufsbildung 46
      4.1.1. Validierung und offene Bildungsressourcen 48
   4.2. Validierung in Unternehmen 51
   4.3. Überprüfung von Fähigkeiten durch Kompetenzbilanzen (skills audits) und Arbeitsmarkt 54
   4.4. Validierung im Freiwilligensektor 57

5. **Validierungsinstrumente** 59
5.1. Auswahl zweckdienlicher Instrumente 60
5.2. Instrumente zur Gewinnung von Nachweisen 61
5.2.1. Tests und Prüfungen 61
5.2.2. Gesprächsbasierte Methoden 62
5.2.3. Deklarative Methoden 63
5.2.4. Beobachtung 64
5.2.5. Simulation 64
5.2.6. Durch Arbeits- oder Praxissituationen gewonnene Nachweise 65
5.3. Instrumente zur Präsentation von Nachweisen 65
5.3.1. Lebenslauf und individuelle Beschreibungen der Kompetenzen 66
5.3.2. Berichte Dritter 66
5.3.3. Portfolio 66

6. **Abschließende Bemerkungen** 68

Abkürzungsverzeichnis 70
Literatur 71
Links 71

ANHANG
1. **Wichtige Fragen für die Entwicklung und Umsetzung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens** 72

Liste der Kästen
1. Information für Einzelpersonen 26
2. Schlüsselkenntnisse und -kompetenzen der Berater 43
3. Schlüsselkenntnisse und -kompetenzen der Bewerter 43
4. Mögliche Anforderungen an die Validierung von OER 50
5. Nutzen von Kompetenzbewertungen in Betrieben 51
6. Zusammenarbeit bei der Kompetenzbewertung in Betrieben 52

Zusammenfassung

2009 veröffentlichte die Europäische Kommission gemeinsam mit dem Cedefop Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. In der Empfehlung des Rates zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens von 2012 wird die Europäische Kommission aufgefordert, die Leitlinien für die Validierung – in Absprache mit den Mitgliedstaaten – regelmäßig zu überprüfen. Bei den hier vorgelegten Leitlinien handelt es sich um die erste Überprüfung, die seit der Herausgabe der Empfehlung vorgenommen wurde. Die Leitlinien wurden mithilfe umfangreicher Beratungen mit Akteuren auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene ausgearbeitet.

Es wird darin anerkannt, dass zweckdienliche Lösungen gefunden und die Regelungen für den jeweiligen Kontext ausgestaltet werden müssen. Die Leitlinien sollen die Akteure durch die Erläuterung der verschiedenen Optionen und möglichen Schritte unterstützen, die bei der Einführung von Validierungsregelungen in Europa bedacht werden müssen.

Die vorliegenden Leitlinien greifen die Themen der Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens von 2012 auf. Für jedes Thema werden Checklisten mit einer Reihe von Fragen aufgestellt. Sie dienen der Reflexion über die wichtigen Punkte, die geregelt werden müssen, damit die Validierungsregelungen ihren Zweck wirklich erfüllen können. Die in der Empfehlung genannten Themen sind stark miteinander verzahnt, und die verschiedenen Abschnitte der Leitlinien sollten als Bausteine gesehen werden, die zusammen die Grundlage für ein kohärentes Konzept zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens bilden können.

Die Leitlinien sind folgendermaßen aufgebaut:

Kapitel 1 skizziert den Kontext, in dem die Leitlinien entwickelt wurden, und macht deutlich, dass sie auf der Empfehlung des Rates von 2012 aufbauen und erläutert, wie sie diese ergänzen.

In Kapitel 2 werden die Grundmerkmale der Validierung vorgestellt und betont, dass es darum geht, das nicht formale Lernen sichtbarer zu machen und den Ergebnissen dieses Lernens einen größeren Wert beizumessen. Die Validierung wird definiert als „(...) ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat" (Rat der EU, 2012, S. 5); anschließend werden die verschiedenen Schritte des entsprechenden Verfahrens herausgestellt. Um Validierungsregelungen flexibel und zweckdienlich zu gestalten, muss unbedingt zwischen den Phasen Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung unterschieden werden.

In Kapitel 3 werden die Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung funktionierender Validierungsregelungen vorgestellt. Das Kapitel geht auf die folgenden wichtigen Punkte ein:

(a) unparteiische und umfassende Information, Orientierung und Beratung während des gesamten Validierungsverfahrens;
(b) Koordinierung der auf den verschiedenen Ebenen und für verschiedene Aufgaben zuständigen Akteure;
(c) Kopplung der Validierungsregelungen an die nationalen Qualifikationsrahmen und -systeme;
(d) Bezugnahme auf lernergebnisbasierte Standards, die den in der formalen Bildung und Berufsbildung verwendeten Standards ähnlich und/oder gleichwertig sind;
(e) Schaffung von Qualitätssicherungsmechanismen;
(f) Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte.

In Kapitel 4 werden die verschiedenen Situationen besprochen, in denen Validierung stattfinden kann. Zunächst werden Validierungsregelungen in der Bildung und Berufsbildung beschrieben, wobei besonders auf offene Bildungsressourcen eingegangen wird. Dann wird erläutert, wie Unternehmen ihre Personalverwaltungspraktiken mit Validierungsregelungen verbinden können und wie die Unternehmen zur Übertragbarkeit von Validierungsergebnissen beitragen können. Angesprochen werden auch Verfahren zur Bewertung der eigenen Kompetenzen – so genannte „Kompetenzbilanzen", die Möglichkeit, ein Verfahren zu durchlaufen, in dem das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person ermittelt werden. Thema ist auch der Freiwil-

ligensektor (oder auch „dritter“ Sektor), der bei der Validierung eine wichtige Rolle spielt.

In Kapitel 5 geht es um Instrumente für die Validierung und die Notwendigkeit, dass diese zweckdienlich und gleichzeitig zuverlässig und fair sind. Die Instrumente sind wichtig, da sie die Gesamtqualität – Validität und Reliabilität – des Validierungsverfahrens und seiner Ergebnisse beeinflussen. Sie haben großen Einfluss darauf, wie die einzelnen Lernenden das Verfahren erleben und einschätzen, ob ihre Erfahrungen erfasst werden. In diesem Kapitel wird unterschieden zwischen Instrumenten, die für die Gewinnung von Nachweisen, und solchen, die hauptsächlich für ihre Präsentation genutzt werden.

Den Schluss der Leitlinien bildet eine Zusammenfassung der Schritte, die zur Aufstellung von funktionierenden Validierungsregelungen erforderlich sind. Die Hauptbotschaft der Leitlinien lautet, dass es bei der Validierung darum geht, die Ergebnisse nicht formalen und informellen Lernens sichtbar zu machen und ihnen einen angemessenen Stellenwert beizumessen.

KAPITEL 1

Zweck der Leitlinien und Bezug zur Empfehlung von 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens

Die Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens sind für Personen und Einrichtungen bestimmt, die für die Initiierung, Entwicklung, Einführung und Umsetzung von Validierungsregelungen zuständig sind. Die einschlägigen Akteure sind auf verschiedenen Ebenen (europäische, nationale, sektorspezifische und lokale Ebene) und in verschiedenen Kontexten (staatlicher, privater und Freiwilligensektor, Bildung und Berufsbildung und Arbeitsvermittlungsdienste) tätig. Anliegen und Zweck der Leitlinien ist es, die Voraussetzungen für die Einführung der Validierung zu erläutern und auf die wichtigen Entscheidungen hinzuweisen, die die Akteure bei ihren Entscheidungen über die Einführung von Validierungsregelungen in den verschiedenen Phasen des Verfahrens treffen müssen. Validierungsregelungen müssen zweckdienlich und für den speziellen Zusammenhang, in dem sie angewendet werden sollen, ausgestaltet sein; daher soll mit den Leitlinien nicht eine einheitliche „korrekte Lösung“ propagiert werden, sondern es geht um die Ermittlung entsprechender Vorgehensweisen, um nachhaltige Lösungen zu erreichen. Ziel der Leitlinien ist es, den Akteuren die Entscheidungsmöglichkeiten zu erläutern, die sie bei der Einführung von Validierungsregelungen haben, und sie auf die zu ergreifenden möglichen Schritte und deren Implikationen hinzuweisen.

2009 veröffentlichte die Europäische Kommission gemeinsam mit dem Cedefop erstmals Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (Cedefop und Europäische Kommission, 2009). In der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 ([1]) zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens wird die Europäische Kommission in Aner-

([1]) Rat der EU, 2012. Im Folgenden: die Empfehlung.

kennung der positiven Aufnahme dieser Veröffentlichung aufgefordert, die Leitlinien für die Validierung – in Absprache mit den Mitgliedstaaten und relevanten Akteuren – regelmäßig zu überprüfen. Die Empfehlung bietet eine starke Basis für die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Die Mitgliedstaaten, die Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, die Sozialpartner und andere relevante Akteure wurden aufgefordert, ihre Arbeit in diesem Bereich zu intensivieren und bis 2018 nationale Verfahren einzuführen, die es den Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen, die Ergebnisse ihres Lernens am Arbeitsplatz, zu Hause, in der Freizeit und bei ehrenamtlichen Aktivitäten validieren und sichtbar machen zu lassen.

In der Empfehlung werden einige kritische Punkte, sowohl politischer als auch praktischer Natur behandelt, die berücksichtigt werden müssen, damit die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens in den Mitgliedstaaten voll und ganz in die vorhandenen System einbezogen und akzeptiert werden kann. Um die Empfehlung durch weitere Einzelheiten zu ergänzen und aufzuwerten, wurden die vorliegenden überarbeiteten Leitlinien in ihrem Aufbau ganz eng an die in der Empfehlung angesprochenen Themen angelehnt und enthalten detaillierte Erläuterungen zu jedem einzelnen Punkt. Die in der Empfehlung genannten Themen sollten nicht einzeln sondern als Bausteine gesehen werden, die zusammen die Grundlage für ein kohärentes Konzept zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens bilden können. Die folgenden Fragen, die auf die einzelnen Themen Bezug nehmen, sind von entscheidender Bedeutung.

Wichtige Fragen zur Umsetzung der Validierung

- Wurde der Zweck des Validierungsverfahrens geklärt? (Abschnitt 2.1)?
- Wie wird im Validierungsverfahren den Interessen der einzelnen Bürger Rechnung getragen? (Abschnitt 2.2)?
- Wurden Schritte unternommen, um Beratungsdienste zu koordinieren und auf einschlägige Ziele auszurichten? (Abschnitt 3.1)?
- Wurden Mechanismen zur Koordinierung einschlägiger Akteure vorgesehen, um eine Fragmentierung zu verhindern und für einen kohärenten Ansatz zu sorgen? (Abschnitt 3.2)?

➔

- Sind die Validierungsregelungen an einen nationalen Qualifikationsrahmen gekoppelt (Abschnitt 3.3) und wie wirkt sich das auf Transparenz und Zugänglichkeit aus?
- Beziehen sich die Ergebnisse der Validierung auf dieselben oder gleichwertige Standards wie die Standards für die formale Bildung (Abschnitt 3.4) und wie wirkt sich das auf ihren Wert und Tauschwert aus?
- Sind die Validierungsregelungen an die nationalen Qualitätssicherungsverfahren gekoppelt (Abschnitt 3.5) und wie wirkt sich dies auf das Vertrauen und ihre Glaubwürdigkeit aus?
- Welche Schritte wurden unternommen, um die beruflichen Kompetenzen der Validierungsfachkräfte zu verbessern (Abschnitt 3.6)?
- Welche Rolle spielt die Validierung in den Bildungs- und Berufsbildungssystemen (Abschnitt 4.1), in Bezug auf den Arbeitsmarkt (Abschnitte 4.2 und 4.3) und den Freiwilligensektor (Abschnitt 4.4)?
- Welche Instrumente lassen sich zur Ermittlung, Dokumentierung und Bewertung des Lernens einsetzen (und kombinieren) (Kapitel 5)?

Diese Themen werden in den folgenden Kapiteln eingehender erörtert, und es werden Fragen herausgestellt, die von den in der Entwicklung und Einführung der Validierung in ganz Europa tätigen Akteuren berücksichtigt werden sollten.

Die vorliegende gedruckte Fassung der Leitlinien enthält aus Platzgründen keine Beispiele aus der Praxis. Solche Beispiele werden in der elektronischen Fassung der Leitlinien auf der Webseite des Cedefop verfügbar gemacht ([2]). Diese erweiterte Fassung wird Links zum Europäischen Verzeichnis zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens enthalten und detaillierte Beispiele zu den in den Leitlinien behandelten Themen bieten. Dadurch können die Leitlinien und das Verzeichnis gemeinsam als integriertes Instrument die Arbeit der politischen Entscheidungsträger und Fachleute aus der Praxis direkt unterstützen.

([2]) Website des Cedefop: http://cedefop.europe.eu/validation. Events and projects – *validation of non-formal and informal learning:* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning [abgerufen 11.11.2015].

KAPITEL 2

Grundlegende Elemente der Validierung

> Ein wichtiger Zweck der Empfehlung besteht darin, die wesentlichen Merkmale der Validierung zu ermitteln. Validierung wird definiert als „ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat“ (Rat der EU, 2012, S. 5).

Bei der Validierung geht es erstens darum, die vielfältigen und umfangreichen Lernerfahrungen von Einzelnen sichtbar zu machen. Diese Lernerfahrungen finden häufig außerhalb der formalen Bildung und Berufsbildung statt – zu Hause, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit – und werden häufig übersehen und nicht beachtet. Bei der Validierung geht es zweitens darum, den Lernerfahrungen der Einzelnen, unabhängig vom Lernumfeld, in dem sie erlangt wurden, einen angemessenen Stellenwert zu verschaffen. Mithilfe einer Validierung kann der einzelne Lernende die Ergebnisse seines nicht formalen und informellen Lernens in eine „Währung“ eintauschen, die für die Fortsetzung seiner Bildungswegs oder auf dem Arbeitsmarkt Gültigkeit hat. Der Validierungsprozess muss Vertrauen erzeugen; daher muss deutlich werden, dass die Anforderungen in Bezug auf Reliabilität, Validität und Qualitätssicherung erfüllt wurden. Die Elemente Sichtbarkeit und Wert müssen bei der Entwicklung von Validierungsregelungen immer berücksichtigt werden, wenn auch in unterschiedlicher Form und Kombination.

2.1. Die vier Phasen der Validierung

Die angeführte Definition beschränkt die Validierung nicht auf einen bestimmten institutionellen Kontext. Zwar wird eine Validierung am häufigsten im Bildungs- und Berufsbildungsbereich vorgenommen, um es Lernenden zu ermöglichen, eine formale Qualifikation auf der Grundlage der Ergebnisse ihrer nicht formalen und informellen Lernerfahrungen zu erwerben; doch führen auch zahlreiche Institutionen und Akteure außerhalb des Bildungs- und Be-

rufsbildungsbereichs Validierungen durch: Arbeitsmarktbehörden, Branchen, Unternehmen und Freiwilligenorganisationen. Eine Validierung kann vielfältige Ergebnisse haben, die von formalen Qualifikationen bis hin zu unternehmensinternen Nachweisen erworbener Kompetenzen reichen; alle haben jedoch eine Gemeinsamkeit: es handelt sich um Anstrengungen zur Erhöhung der Sichtbarkeit und des Werts des Lernens, das außerhalb von Schulen und Berufsbildungseinrichtungen stattfindet. Um die grundlegenden Phasen einer Validierung zu erläutern, werden in der Empfehlung folgende vier Einzelschritte unterschieden: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung.

> • „IDENTIFIZIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;
> • DOKUMENTIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;
> • BEWERTUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;
> • ZERTIFIZIERUNG der Ergebnisse der Bewertung der von einer Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielten Lernergebnisse in Form einer Qualifikation, oder in Form von Leistungspunkten, die zu einer Qualifikation führen, oder in einer anderen geeigneten Form;“
>
> (Rat der EU, 2012, Seite 3, Nummer 1 Ziffer 2 Buchstaben a bis d).

Diese Phasen werden je nach dem Zweck der jeweiligen Validierung unterschiedlich kombiniert und gewichtet. Wenn eine formale Qualifikation angestrebt wird, ist die Stichhaltigkeit und Glaubwürdigkeit der Bewertungsphase entscheidend. In anderen Fällen, beispielsweise in Bezug auf Freiwilligenarbeit, kann der Schwerpunkt stärker auf der Identifizierung und Dokumentierung und weniger auf der formalen Bewertung und Zertifizierung liegen. Wahrscheinlich sind diese vier Schritte aber in allen Validierungsregelungen enthalten.

Zweck der Validierung ist ein Nachweis von Lernerfahrungen, der im Rahmen des weiteren Bildungswegs oder auf dem Arbeitsmarkt angerechnet werden kann. Hierfür ist die Identifizierung, Dokumentierung und Bewertung der betreffenden Lernerfahrungen anhand vereinbarter und transparenter Bezugspunkte oder Standards erforderlich. Bei einem Validierungsprozess zur Erlangung einer formalen Qualifikation werden die Anforderungen weitgehend durch offizielle Standards des Bildungs- und Berufsbildungssystems

bzw. der entsprechenden Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung vorgegeben. In anderen Zusammenhängen, z. B. der Erfassung und Zuordnung von Kompetenzen in Unternehmen, können interne, weniger formale Bezugspunkte Anwendung finden. Zwar finden sich in beiden Fällen die Schritte Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung, ihre jeweilige Gewichtung unterscheidet sich jedoch erheblich. Insgesamt hängt der Umfang, in dem die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens übertragen und „eingetauscht" werden können, in starkem Maße davon ab, inwieweit die aus dem Prozess hervorgegangenen Dokumente, Portfolios, Zertifikate oder Qualifikationen das Vertrauen externer Parteien und Akteure genießen, was wiederum davon abhängt, wie diese vier Phasen konzipiert und durchgeführt wurden.

Die Validierungsverfahren müssen so präsentiert werden, dass ihr Hauptzweck klar wird und der Einzelne die Möglichkeit erhält, die Form zu wählen, die seinen Bedürfnissen am besten entspricht. Eine Person, die am Erwerb einer formalen Qualifikation nicht interessiert ist, sollte die Möglichkeit haben, sich für eine Lösung zu entscheiden, bei der mehr Gewicht auf die Identifizierungs- und Dokumentierungsphasen gelegt wird. Da die Validierung nachweislich Selbsteinschätzung und Selbstachtung positiv beeinflusst, sollte hier der Einzelne entscheiden können: die Validierungsregelungen müssen so angelegt werden, dass sich der Einzelne für die kosteneffizienteste Lösung entscheiden kann, nämlich möglicherweise für eine begrenzte Dokumentierung anstelle einer umfassenden formalen Zertifizierung.

Wichtige Fragen zu den Kernbestandteilen der Validierung

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Zwecken der Validierung und den unterschiedlichen Phasen des Prozesses. Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt für diese Klärung:

- wurde der Zweck der Validierung klar definiert und kommuniziert?
- Wurden die verschiedenen Phasen des Validierungsprozesses klar definiert und den einzelnen Kandidaten klar mitgeteilt?

2.1.1. **Identifizierung**

Eine Validierung beginnt notwendigerweise mit der Ermittlung der erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen; dies ist die Phase, in der sich der Einzelne zunehmend der Ergebnisse seiner früheren Lernerfahrungen bewusst wird. Diese Phase ist entscheidend, da jede Person verschiedene Lernergebnisse

in unterschiedlichen Zusammenhängen – zu Hause, am Arbeitsplatz und durch ehrenamtliche Tätigkeit – erworben haben kann. Für viele Menschen ist die Entdeckung und verstärkte Sensibilisierung für die eigenen Fähigkeiten bereits ein wertvolles Ergebnis des Validierungsprozesses.

Diesen nicht standardisierten Aspekt des nicht formalen und informellen Lernens zu erkennen bedeutet eine beträchtliche methodische Herausforderung. Die eingesetzten Methoden und Ansätze müssen „offen für das Unerwartete" sein; sie dürfen das Spektrum der in Frage kommenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen nicht bereits durch ihre Konzeption einengen. Die Identifizierungsphase wird in manchen Ländern über standardisierte IT-Instrumente zur Selbstbewertung unterstützt; sie erfordert in vielen Fällen aber auch die aktive Mitwirkung von Beratern, die in der Lage sind, mit den Kandidaten ins Gespräch zu kommen und sie zu geeigneten Optionen und Instrumenten zu leiten. In dieser ersten Phase muss der Kandidat auf Kosten und Nutzen einer Validierung im Vergleich zu einer Weiterbildung aufmerksam gemacht werden. Wenn der Validierung der Vorzug gegeben wird, muss eine geeignete Form gewählt werden. Während mit IT-basierten Instrumenten möglicherweise mehr Menschen erreicht und die Kosten niedriger gehalten werden können, sind sie unter Umständen nicht geeignet, um bestimmte Kombinationen von Fähigkeiten und Kompetenzen zu ermitteln und zu bewerten. Die Nutzung von Interviews und gesprächsbasierten Ansätzen kann kostspieliger aber auch potenziell für die Kandidaten wertvoller sein (siehe auch Kapitel 5).

Wichtige Fragen zur Ermittlung des Lernens

Zur Ermittlungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- welche Verfahren und Instrumente unterstützen die Ermittlung des Lernens?
- Wie werden standardisierte und gesprächsbasierte Ermittlungsansätze kombiniert und in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht?
- Wie wird Orientierung und Beratung in der Ermittlungsphase unterstützt und integriert?

2.1.2. Dokumentierung

In der Regel folgt auf die Identifizierungsphase die Dokumentierung; in dieser Phase müssen Nachweise für die erworbenen Lernergebnisse zusammengetragen werden. Hierzu kann ein Portfolio erstellt werden, das meist einen Le-

benslauf und den Werdegang des Einzelnen sowie Dokumente und/oder Arbeitsproben zum Nachweis seiner Lernleistungen enthält. Die Validierung muss offen für viele verschiedene Arten von Nachweisen sein, von schriftlichen Dokumenten über Arbeitsproben bis hin zur praktischen Demonstration (Kapitel 5). Diese Nachweise müssen einen ausreichenden Einblick in die nicht formal oder informell erworbenen Lernergebnisse ermöglichen: eine einfache Aufzählung von Berufsbezeichnungen oder Positionen reicht nicht aus. Die Übertragbarkeit der Nachweise ist von entscheidender Bedeutung und erfordert eine gewisse Koordinierung auf nationaler und europäischer Ebene. In einer Situation, in der jeder Anbieter von Validierung – auf lokaler, regionaler, sektorbezogener, nationaler und europäischer Ebene – mit verschiedenen (und konkurrierenden) Dokumentierungsformaten arbeitet, ist es für die Kandidaten unweigerlich schwierig, ihre außerhalb formaler Systeme erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu präsentieren und anerkennen zu lassen. Gemeinsame Formate für die Präsentierung von Lernerfahrungen können, wie der Europass ([3]) gezeigt hat, diesen Transfer unterstützen und dazu beitragen, dass solche Lernergebnisse besser verstanden und akzeptiert werden. Auch der zur Zeit in Europa stattfindende allmähliche Übergang zum Lernergebnisansatz könnte insgesamt zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit führen, da durch diesen Ansatz ein gemeinsamer Weg für die Beschreibung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in verschiedenen Branchen, Sektoren und Bildungs- und Berufsbildungsqualifkationen (nach und nach) gefördert wird. In manchen Ländern werden die Identifizierung und Dokumentierung zu einer Phase zusammengefasst, in der Nachweise für das Dossier gesammelt werden, das dann anschließend einem externen Bewerter vorgelegt wird.

Wichtige Fragen zur Dokumentierung

Zur Dokumentationsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- welche Kriterien gelten für die Nachweise, die in einem Validierungsverfahren verwendet werden sollen?
- Welche Formate werden genutzt, um nicht formales und informelles Lernen zu dokumentieren?
- Inwieweit unterstützen bestehende Dokumentationsformate die Übertragbarkeit erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen?

([3]) Cedefop: *Europass*: http://europass.cedefop.europa.eu/de/home [abgerufen 11.11.2015].

2.1.3. **Bewertung**

In der Bewertungsphase werden üblicherweise die Lernergebnisse anhand spezifischer Bezugspunkte und/oder Standards gemessen. Dabei kann es sich um schriftliche und dokumentierte Nachweise, aber auch um Nachweise anderer Art handeln. Die Bewertung ist von wesentlicher Bedeutung für die Glaubwürdigkeit einer Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen. In manchen Fällen werden durch eine Validierung erworbene Zeugnisse als geringerwertig wahrgenommen als entsprechende Zeugnisse formaler Bildungs- und Ausbildungsgänge. Um solchen Einschätzungen, die in manchen Fällen darauf zurückzuführen sind, dass die Validierung relativ neu ist, etwas entgegenzusetzen, müssen die Instrumente und Verfahren mit einem Höchstmaß an Transparenz präsentiert werden. Der Aufbau gegenseitigen Vertrauens hängt stark von dem Vorhandensein von stichhaltigen Qualitätssicherungsverfahren ab, die gewährleisten, dass alle Phasen der Validierung, auch die Bewertung, einer kritischen Hinterfragung unterzogen werden können.

Für diese Phase ist es wichtig, welche Standards oder Bezugspunkte verwendet werden (siehe auch Abschnitt 3.4). Der Übergang zu lernergebnisbasierten Standards wird allgemein als vorteilhaft für die Validierung angesehen. Durch den Focus auf dem, was ein Lernender weiß, versteht oder kann, müssen bei einer lernergebnisbasierten Bewertung keine speziellen Input-Faktoren berücksichtigt werden (wie die Dauer oder der Ort des Lernens). Dadurch wird es einfacher, individuelle Variationen im Lernverlauf zu berücksichtigen und ihnen gerecht zu werden. Viele Instrumente und Methoden, die für die Bewertung von nicht formalem und informellem Lernen eingesetzt werden, basieren auf den im formalen Bildungs- und Berufsbildungssystem verwendeten Methoden und Instrumenten oder sind ihnen ähnlich. Da es bei der Validierung um das Erfassen vielfältiger individueller Lernerfahrungen geht, müssen die Bewertungsinstrumente so konzipiert sein, dass sie das spezifische Lernen jedes Einzelnen und den Zusammenhang, in dem dieses Lernen stattgefunden hat, erfassen und bewerten können. Darin unterscheidet es sich vom Lernen in formalen Systemen, wo die Bewertungsinstrumente auf größere Kohorten von Lernenden angewendet werden können und den besonderen Bedürfnissen von Untergruppen oder Einzelpersonen weniger Bedeutung beigemessen wird. Aufgrund der individuellen Besonderheit der betreffenden Lernergebnisse kann der Einsatz von mehreren Instrumenten erforderlich sein, beispielsweise eine Kombination von schriftlichen Prüfungen und praktischen Aufgaben. Häufig müssen praktische Demonstrationen, Simulationen oder Nachweise praktischer Arbeit aus der Vergangenheit eingesetzt werden.

Wichtige Fragen zur Bewertung

Zur Bewertungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:
- werden Bewertungsinstrumente an die Bedürfnisse und Merkmale des Einzelnen angepasst?
- Inwieweit wurden Bewertungsinstrumente nach ihrer Reliabilität und/oder Validität ausgewählt?
- Welcher Bezugspunkt (Standard) wird verwendet, und wie zweckdienlich ist er zur Erfassung der individuellen Variationen, die charakteristisch für das nicht formale und informelle Lernen sind?
- Wurden die Bewertungsbedingungen in Bezug auf Verfahren, Instrumente und Bewertung klar definiert und kommuniziert:
  – gegenüber den Kandidaten?
  – gegenüber Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen?

2.1.4. Zertifizierung

Die letzte Phase der Validierung betrifft die Zertifizierung – und abschließende Bewertung – der ermittelten, dokumentierten und bewerteten Lernergebnisse. Dies kann in unterschiedlicher Form erfolgen; in der Regel wird jedoch eine formale Qualifikation (oder Teil-Qualifikation) vergeben. In Unternehmen oder Wirtschaftssektoren kann eine Zertifizierung auch die Ausgabe einer Lizenz beinhalten, die die betreffende Person zur Ausübung spezifischer Tätigkeiten berechtigt. In jedem Fall ist im Stadium der Zertifizierung eine summative Bewertung erforderlich, mit der offiziell bestätigt wird, dass die erreichten Lernergebnisse einem festgelegten Standard entsprechen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass dieses Verfahren von einer glaubwürdigen Behörde oder Organisation verwaltet und geleitet wird. Der Stellenwert – oder auch Tauschwert – von im Wege der Validierung erworbenen Zeugnissen oder Qualifikationen hängt weitgehend von der Legitimität der Vergabestelle oder Behörde ab. Die Nutzung von summativen Ansätzen (siehe auch Abschnitt 5.1) für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens muss eng an die nationalen Qualifkationssysteme gekoppelt – oder besser noch: in sie integriert werden (Abschnitt 3.3). Einige Länder haben sich dafür entschieden, für das nicht formale und informelle Lernen separate Zeugnisse oder Qualifikationen auszustellen. Das kann zwar in manchen Zusammenhängen angemessen sein, doch es besteht die Gefahr der Schaffung von A- und B-Zertifikaten, wenn Zeugnisse aus der Validierung als geringerwertig angesehen werden.

Wenn die Validierung nicht formalen und informellen Lernens – parallel zum herkömmlichen Weg der formalen Bildung und Berufsbildung – als ein normaler Weg zur Erlangung einer Qualifikation etabliert werden soll, könnte das bedeuten, dass ein gesetzlich verankertes Recht auf Validierung besteht. Ein solches Recht, das in einigen europäischen Ländern bereits besteht, würde den Zugang zu einer Qualifikation garantieren ohne den entsprechenden Lernweg festzulegen. Dieser könnte verschiedene Formen annehmen und würde von den Vorgaben und Möglichkeiten des jeweiligen nationalen rechtlichen und politischen Kontexts abhängen.

Wichtige Fragen zur Zertifizierung

Zur Bewertungs- und Zertifizierungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- wie wird die Glaubwürdigkeit der Behörde/Vergabestelle sichergestellt?
- In welchem Umfang können die Ergebnisse der Validierung (Dokumente, Portfolios, Zeugnisse usw.) den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder Beschäftigungschancen ermöglichen?

2.2. Der Einzelne steht im Mittelpunkt

> In der Empfehlung von 2012 betont wird betont, dass bei Validierungsregelungen der Einzelne im Mittelpunkt stehen sollte: „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und informellen Lernens [...], *die den Einzelnen dazu befähigen*, a) seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen – gegebenenfalls auch durch Nutzung offener Bildungsressourcen – erworben wurden, validieren zu lassen; b) [...] auf der Grundlage validierter nichtformaler und informeller Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erhalten “ (Rat der EU, 2012, Seite 3, Nummer 1 Ziffer 1 – *Hervorhebung durch den Verfasser*).

Validierungsregelungen sollten den Kandidaten die Möglichkeit geben, eine Qualifikation (oder Teilqualifikation) zu erhalten und/oder ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (für sich selbst und andere) sichtbar zu machen.

Die Validierung zielt auf die Stärkung der Handlungskompetenz des Einzelnen ab und kann dazu dienen, Benachteiligten eine zweite Chance zu verschaffen. Eine Validierung erfolgt (in der Regel) auf freiwilliger Basis und es liegt bei den Kandidaten, selbst zu entscheiden, ob sie in den Prozess der Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung ihrer Lernergebnisse einsteigen wollen. Sie sollten in der Lage sein, den Prozess selbst zu steuern und entscheiden, in welcher Phase er beendet werden soll. Dazu müssen sie angemessene Information und Beratung erhalten, und zwar nicht nur während des ganzen Prozesses, sondern schon vor der Entscheidung, ihre Lernergebnisse validieren zu lassen. Die Kandidaten müssen wissen, was sie zu erwarten haben, welche Anforderungen zu erfüllen sind und in welcher Form die Lernergebnisse nachgewiesen werden müssen. Außerdem müssen sie über Kosten und Nutzen einer Validierung informiert werden, um auf dieser Grundlage entscheiden zu können, ob sie den Prozess fortsetzen möchten.

Um vertrauenswürdig zu sein, müssen bei Validierungsverfahren Standards zum Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre eingehalten werden, Vertraulichkeit und faire Behandlung sichergestellt sein. Hierzu und zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist eine klare Verteilung der Rollen und Zuständigkeiten erforderlich. Die für den Validierungsprozess Verantwortlichen sollten in Bezug auf persönliche Erwägungen nicht den Punkt überschreiten, an dem sich ihr Gegenüber verletzt oder unangenehm berührt fühlen könnte.

Die Privatsphäre des Einzelnen als Hauptperson und Hauptakteur der Validierung muss geschützt und respektiert werden. Die Ergebnisse der Validierung verbleiben in der Regel im Besitz des Kandidaten; wenn die Validierung von privaten Einrichtungen und/oder Unternehmen durchgeführt wird, ist dies jedoch möglicherweise nicht der Fall. Daher sollte auf Fairness und Vertraulichkeit geachtet und die Privatsphäre respektiert werden.

Wichtige Fragen zu den Rechten und Pflichten des Einzelnen

Bei Validierungsprozessen steht der Einzelne im Mittelpunkt und seine Rechte und Pflichten müssen mit Sorgfalt und Respekt behandelt werden. Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt:

- wird die Privatsphäre und persönliche Integrität der Kandidaten während des gesamten Validierungsprozesses geschützt?
- Wurden spezielle Verfahren eingeführt, um Vertraulichkeit zu gewährleisten?

➔

- Wurden ethische Standards entwickelt und angewandt?
- Sind die Ergebnisse des Prozesses alleiniges Eigentum des Kandidaten?
- Wenn nicht, was hat das für Auswirkungen?
- Welche Regelungen wurden vorgesehen, um Gleichbehandlung und Fairness sicherzustellen?

KAPITEL 3

Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung der Validierung

Unter Bezugnahme auf die Themen der Empfehlung werden im folgenden Abschnitt die wichtigsten Voraussetzungen für die Einführung von vertrauenswürdigen und qualitativ hochwertigen Validierungsregelungen vorgestellt.

3.1. Information, Beratung und Orientierung

> Besonderes Augenmerk wird in der Empfehlung auf die Rolle gelegt, die der Beratung und Orientierung für den Erfolg der Validierung zukommt. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass im Rahmen ihrer Validierungsregelungen „Einzelpersonen und Organisationen Zugang zu Information und Beratung über die Vorteile der Validierung, die Möglichkeiten für eine Validierung sowie die entsprechenden Verfahren [haben]“ und „die Validierung nichtformalen und informellen Lernens durch geeignete Vorgaben und Beratung unterstützt [wird] und leicht zugänglich [ist]“ (Rat der EU, 2012, Seite 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstaben b und e).

Die Erfahrungen der Mitgliedstaaten machen deutlich, dass in allen Phasen des Validierungsprozesses eine unparteiische und umfassende Information, Beratung und Orientierung bereitstehen muss. Diese Erfahrungen sprechen auch dafür, dass Koordinierung wichtig ist: Information und Beratung müssen in der Nähe des Wohn-, Arbeits- und Lernorts der Menschen angeboten werden. Die Zielgruppe muss über Kosten und Nutzen einer Validierung informiert werden und vor allem darüber, wie dieser Prozess ihre weitere Bildung und ihr berufliches Fortkommen beeinflussen kann. Beratung und Orientierung ist besonders wichtig, um benachteiligte Gruppen zu erreichen und ihr Potenzial zu verwirklichen. Bereits vorhandene Beratungsmethoden und -Instrumente, die im Hinblick auf die Bedürfnisse spezifischer Zielgruppen in Bezug auf Alter, Beschäftigungssituation, sozioökonomischen Hintergrund

oder Migrantenstatus entwickelt wurden, können in die Validierungsmaßnahmen eingebunden werden, um die Zielfestlegung des Prozesses zu unterstützen. In Kasten 1 sind die Hauptbereiche aufgeführt, in denen Information und Beratung benötigt werden.

Kasten 1. **Information für Einzelpersonen**

Die Kandidaten benötigen Informationen und Beratung zu den folgenden Aspekten:

- verfügbare Validierungsformen (formative Validierung, summative Validierung);
- Fristen für die Validierung;
- Kosten;
- Verfahren;
- Form der Nachweise für Lernergebnisse;
- Präsentation der Nachweise;
- Anforderungen an die Nachweise;
- anzuwendende Standards;
- Bewertung und bestmögliche Herangehensweise an den Prozess;
- verfügbare Unterstützung;
- Einspruchsverfahren;
- Ergebnisse des Validierungsprozesses.

Quelle: Grundlage: Cedefop und Europäische Kommission, 2009.

Beratung und Orientierung im Zusammenhang mit einer Validierung haben einiges mit ähnlichen Dienstleistungen für andere Zwecke gemeinsam. Die Berufs- und Laufbahnberatung beispielsweise wird in der Regel als ein kontinuierlicher Prozess gesehen, der es den Bürgern zu jedem Zeitpunkt in ihrem Leben ermöglichen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu ermitteln. Die Beratung und Orientierung hilft ihnen, Entscheidungen über ihr künftiges Lernen und ihre künftige berufliche Tätigkeit zu treffen und ihre (manchmal unsichtbaren) Fähigkeiten und Potenziale besser zu nutzen. Diese Form der Beratung umfasst unterschiedliche Aktivitäten, wie etwa Bereitstellung von Informationen, Mentoring und Schulung in Laufbahnplanungskompetenzen. Erfahrungen aus vorhandenen Beratungspraktiken können vielfach im ganzen Prozess der Identifizierung und Dokumentierung unmittelbar angewendet werden.

Es ist zwar möglich, auf den allgemeinen Erfahrungen der Beratungs- und Orientierungsdienste aufzubauen, zur Übertragung in den Validierungsbereich ist jedoch eine verstärkte Koordinierung notwendig. Da Beratung und Orientierung von vielen verschiedenen Dienstleistern und Akteuren angeboten werden (Bildung und Berufsbildung, Arbeitsvermittlungsdienste, lokale Verwaltung, Organisationen des Freiwilligensektors), ist eine bereichsübergeifende Koordinierung von zentraler Bedeutung. Eine Verbindung von Beratungs- und und Validierungsdiensten erfordert Kommunikation und Kooperation zwischen den verschiedenen Bereichen und Einrichtungen, insbesondere zwischen Berufs- und Laufbahnberatung durch Arbeitsvermittlungs- und Sozialdienste sowie Beratungsangebote im Hinblick auf das lebenslange Lernen von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen. Eine angemessene Beratung und Orientierung muss alle in Kapitel 2 genannten Phasen in den Blick nehmen; besonderes Augenmerk muss aber auf die Phasen der Ermittlung und Dokumentierung gerichtet werden. Angesichts der Notwendigkeit einer verstärkten Kommunikation und Koordinierung zur Verbindung von Validierung und Beratung könnten sich die Länder für verschiedene Möglichkeiten entscheiden (siehe auch Abschnitt 3.2) und potenziell die folgenden Ansätze kombinieren:

(a) eine Organisation mit zentraler Zuständigkeit für die Beratung und Orientierung im Validierungsbereich;
(b) koordinierte Netzwerke für die validierungsrelevante Beratung, die Arbeitsverwaltungen, soziale Dienste und Bildungs- und Berufsbildungsdienste umfassen;
(c) Beratungs- und Orientierungsdienste des Beschäftigungssektors, z. B. Angebote der Industrie- und Handelskammern;
(d) Beratungs- und Orientierungsdienste des Freiwilligensektors, z. B. Angebote von Jugendorganisationen und nicht formaler Bildung.

Die verschiedenen Ansätze haben unterschiedliche Stärken und Schwächen und müssen in der Regel kombiniert werden. Eine zentrale Organisation zur Mobilisierung und Koordinierung einer regionalen, lokalen und sektorbezogenen Vernetzung muss mit Bedacht ausgewählt werden, vor allem im Kontext der Entwicklung einer nationalen Validierungsstrategie.

Die Frage der Koordinierung hängt außerdem von der Form ab, in der die Beratung und Orientierung durchgeführt werden soll. Die Länder tendieren zu einer Kombination aus Online-Beratung und persönlicher Beratung. Internetbasierte Ansätze könnten durch Selbstbewertungsinstrumente Interessenten in die Lage versetzen, den ersten Schritt in Richtung auf eine Validierung selbständig zu gehen. Persönliche Beratungsdienste könnten für Einzelne oder Gruppen angeboten werden; dies hängt aber davon ab, ob

lokale oder regionale Orientierungsdienste und entsprechender Fachkräfte vorhanden sind.

Wenn für die Validierung bereits vorhandene Beratungs- und Orientierungsdienste eingebunden werden, können Ressourcen besser genutzt werden. Durch Koordinierung und Kommunikation zwischen den an der Validierung beteiligten Stellen können die Kosten der Verfahren gesenkt und der Mehrwert der Dienste gesteigert werden. Eine bessere Koordinierung der Orientierung und der Validierung kann ferner dazu beitragen, Denkweisen zu verändern und Vorurteile gegenüber dem Wert der Validierung zu verringern oder zu beseitigen.

Wichtige Fragen zur Information, Orientierung und Beratung

Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt für die Betrachtung der Bereitstellung von Beratung und Orientierung für die Validierung.

- In welchem Umfang können die bestehenden Laufbahnberatungsdienste, z. B. im Bildungs- und Berufsbildungs- und im Arbeitsmarktbereich und den sozialen Diensten, mobilisiert werden, um Informationen und Beratung zur Validierung bereitzustellen?
- Wie kann die Vernetzung zwischen bestehenden Laufbahnberatungsdiensten verbessert werden, um alle potenziellen Zielgruppen für die Validierung zu erreichen?
- Was für ein Koordininierungsmechanismus wird eingesetzt, um zu gewährleisten, dass die Kandidaten Angebote an ihrem Wohn-, Lern- und Arbeitsort wahrnehmen können?
- Wie können öffentliche und private Akteure zusammenarbeiten, um bessere Information und Beratung zur Validierung anbieten zu können?
- Stellen Beratungsdienste Informationen über die Kosten und den Nutzen der Validierung bereit?

3.2. Koordinierung der Akteure

In der Empfehlung wird die Bedeutung der Koordinierung von Validierungsregelungen und angemessenen Informationen zur Validierung betont. Die Mitgliedstaaten sollten „die Einbeziehung aller relevanten

> Akteure — Arbeitgeber, Gewerkschaften, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, an der Anerkennung von Berufsqualifikationen beteiligte nationale Stellen, Arbeitsvermittlungsdienste, Jugendorganisationen, Jugendbetreuer, Bildungsanbieter und Organisationen der Zivilgesellschaft — in die Entwicklung und Umsetzung [...] der Elemente und Grundsätze fördern". Die Mitgliedstaaten sollten zudem „die Koordinierung der Validierungsregelungen zwischen den Akteuren in den Bereichen Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und Jugend sowie zwischen jenen in anderen einschlägigen Politikbereichen fördern" (Rat der EU, 2012, Seite 4, Nummer 1 Ziffern 4 und 5).

Die Validierung ist ein komplexer Prozess, der die Einbeziehung vieler verschiedener Akteure mit verschiedenen Zuständigkeiten und Funktionen erfordert. Kommunikation und Koordinierung sind notwendig, um Beratungsdienste zu entwickeln und einzuführen, die in der Lage sind, die Validierung zu unterstützen. Die aktualisierte Fassung von 2014 des Europäischen Verzeichnisses ([4]) zeigt, dass die Validierung in verschiedenen Kontexten und Umfeldern sehr unterschiedlich organisiert wird (siehe auch Kapitel 4). Beispielsweise weicht die Validierung in den verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungsbereichen ganz beträchtlich von der Validierung ab, die von Arbeitsverwaltungen, Unternehmen oder im Freiwilligensektor vorgenommen wird. Die verschiedenen Akteure im Rahmen einer koordinierten (nationalen) Strategie zusammenzubringen, stellt eine Herausforderung dar, die bislang in den verschiedenen Ländern unterschiedlich angegangen wurde. Während manche Länder neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Unterstützung der Validierung einführen, fehlt es in anderen noch an einer nationalen Strategie in diesem Bereich, was es schwierig macht, Akteure zu ermitteln und zu mobilisieren, die bereit sind, die nationale Validierungspolitik voranzubringen.

Zwar unterscheidet sich die diesbezügliche Situation von Land zu Land, die Hauptakteure können jedoch ziemlich leicht identifiziert werden. Übersicht 1 bietet den Ausgangspunkt für eine solche Analyse, die auf nationaler, regionaler, sektoraler und lokaler Ebene durchgeführt werden könnte.

([4]) Cedefop: *Europäisches Verzeichnis zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens* – Aktualisierung 2014. http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [abgerufen 11.11.2015].

Übersicht 1. **Validierung und Akteure**

	Wer ist an der Validierung beteiligt?	**Beispiele der Hauptaufgaben**
Europäische Akteure	• Kommission und Rat der EU • EU-Agenturen, Cedefop und Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) • Europäische Programme • Europäischer Sozialfonds • Organisationen der Sozialpartner auf europäischer Ebene • Europäische Arbeitgeber • Europäische Projekte • Europäische Nichtregierungsorganisationen • Europäische Jugendorganisationen	Beispiele der Hauptaufgaben • Bereitstellung gemeinsamer Leitlinien • Bereitstellung gemeinsamer EU-Instrumente für die Validierung • Förderung der Transparenz und Übertragbarkeit • Förderung des Politiklernens und des Transfers empfehlenswerter Verfahren
Akteure der Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene	• Ministerien (für Bildung, Arbeit usw.) • für Bildung, Berufsbildung und die Vergabe von Qualifikationen zuständige Behörden • nationale Projekte • staatliche Arbeitsverwaltungen • soziale Dienste • Sozialpartner	• Bereitstellung geeigneter Rechtsvorschriften • Einrichtung von Verfahren • Festlegung der Aufgaben und Zuständigkeiten • Koordinierung der institutionellen Akteure • Bereitstellung nationaler Leitlinien • Einrichtung von Qualitätssicherungsmechanismen
Akteure der Mitgliedstaaten auf regionaler und lokaler Ebene	• für Bildung, Berufsbildung, Arbeit und soziale Dienste usw. zuständige regionale Behörden • für Bildung, Beschäftigung und soziale	• Unterstützung der einschlägigen Einrichtungen • Einrichtung von Verfahren • Anpassung von Leitlinien für das lokale Umfeld

	Wer ist an der Validierung beteiligt?	Beispiele der Hauptaufgaben
	Dienste zuständige lokale Behörden • regionale und lokale Projekte	• Koordinierung zwischen regionalen Akteuren • Bereitstellung von Information und Unterstützung • Durchführung der Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung
Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen	• berufsbildende Schulen • Universitäten • Private Bildungseinrichtungen • Assessment-Zentren und Zentren für die Anerkennung von Kompetenzen • Projekte	• Durchführung der Bewertung und Zertifizierung • Bereitstellung von Unterstützung für die Identifizierung und Dokumentierung, einschließlich Beratung und Orientierung • Unterstützung für Einzelne
Privatwirtschaftlicher Sektor	• Unternehmen • Branchenverbände • Gewerkschaften • Arbeitgeberorganisationen • Industrie- und Handelskammern • Projekte	• Bereitstellung von Informationen • Durchführung von Bewertung und Zertifizierung • Durchführung der Identifizierung und Dokumentierung von Kompetenzen
Freiwilligensektor	• Nichtregierungsorganisationen • Projekte	• Bereitstellung von Information und Orientierung • Durchführung von Bewertung und Zertifizierung • Durchführung der Identifizierung und Dokumentierung von Kompetenzen

Quelle: Die Verfasser.

Diese Komplexität spiegelt sich wider in den nationalen Validierungsregelungen. Das Verzeichnis von 2014 zeigt, dass einige wenige Länder eine zentrale Organisation auf nationaler Ebene mit der Validierung betraut haben. In den meisten Ländern sind für die Validierung mehrere nationale Stellen zuständig, die in der Regel der herkömmlichen Einteilung des öffentlichen Dienstes in verschiedene Ressorts (Bildung, Beschäftigung usw.) entsprechen. Aufgrund der Komplexität der Validierung müssen die Länder über ihren jeweiligen institutionellen Rahmen und die Verteilung der Rollen und Aufgaben nachdenken, um Synergien zu ermöglichen. Um eine bessere Koordinierung der Validierungsregelungen zu erreichen, müssen verschiedene Aspekten betrachtet werden:

(a) wichtig ist der Rechtsrahmen. Durch unterschiedliche, möglicherweise konkurrierenden rechtliche Regelungen kann die Weiterentwicklung der Validierung unter Umständen behindert werden. Die Einführung zentraler Lösungen erfordert allerdings als Gegengewicht die Entwicklung spezieller Regelungen für spezifische Bereiche und Akteure;

(b) es muss auf eine nationale Koordinierung geachtet werden. Die meisten Länder haben keine zentrale Stelle zur Koordinierung der Validierung; vielmehr ist die Verantwortung auf verschiedene Fachministerien oder andere nationale Behörden verteilt, wodurch die Validierung zu einer bereichsübergreifenden Angelegenheit wird. Die Länder müssen darüber nachdenken, ob eine Koordinierungsstelle gesucht und benannt werden sollte;

(c) die Aufmerksamkeit sollte verstärkt auf die Vernetzung der Bereiche gerichtet werden, in denen eine Validierung derzeit entwickelt und eingeführt wird. Nationale Validierungsstrategien sollten eine solche Vernetzung ausdrücklich vorsehen und sichtbare, bekannte, verlässliche und kosteneffiziente Validierungsdienste anstreben, die dort verfügbar sind, wo die Menschen leben, lernen und arbeiten;. Es muss über die Ausgewogenheit der Validierungsregelungen insgesamt nachgedacht werden. Das Verzeichnis von 2014 zeigt, dass im Bereich der Validierung derzeit vor allem Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen aktiv sind. Dies ist insofern positiv, als alternative Wege zu einer formalen Qualifikation eröffnet werden; diese Dominanz sollte jedoch mögliche wichtige Aufgaben, die die Validierung in anderen Bereichen wahrnehmen könnte, z. B. Unterstützung der Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit, nicht verdecken;

(d) viele Länder tendieren dazu, ihre Validierungssysteme mit Blick auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen (z. B. Arbeitslose, Geringqualifizierte

und Migranten) zu definieren (und auf diese zu beschränken). Der (begrenzte) Fokus auf diesen Gruppen ist zwar wichtig und relevant; das umfassendere Potenzial der Validierung – nämlich als Weg, nicht formales und informelles Lernen insgesamt sichtbar zu machen und ihren Wert anzuerkennen – sollte darüber aber nicht vergessen werden.

Wichtige Fragen zur Koordinierung der Akteure

Die Koordinierung der Validierung muss vor allem auf nationaler Ebene stattfinden, um der komplexen Rollen- und Zuständigkeitsverteilung zwischen dem öffentlichen und Freiwilligensektor und privaten Akteuren Rechnung zu tragen. Hierzu können folgende Fragen gestellt werden:

- welche Validierungsregelungen sind vorhanden, und auf welcher rechtlichen und politischen Grundlage basieren sie?
- Welche Akteure sind beteiligt?
- Wurden ein oder mehrere Rechtsrahmen eingeführt?
- Welche Verwaltungsprozesse sind vorgesehen (Kontakt- und Informationsverfahren, Protokollierung und Überwachung der Ergebnisse, gemeinsame Qualitätssicherungsregelungen)?
- Welche Beziehungen bestehen zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen und inwieweit arbeiten sie vernetzt?
- In welchem Umfang erreichen die Validierungsangebote die Bürger an ihrem Wohn-, Arbeits- und Lernort; wie lässt sich die aktuelle Situation durch Koordinierung verbessern?
- Wer ist für die Koordinierung auf regionaler und lokaler Ebene zuständig?

3.3. Verbindungen zu nationalen Qualifikationssystemen und -rahmen

In der Empfehlung wird betont, dass eine Anbindung der Validierungsreglungen an die nationalen Qualifikationssysteme und -rahmen sehr wichtig ist: Die Mitgliedstaaten sollten dem Einzelnen die Möglichkeit geben, „auf der Grundlage validierter nichtformaler und informeller Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erhalten“ (Rat der EU, 2012, Seite 3,

> Nummer 1 Ziffer 1 Buchstabe b). Sie sollten sicherstellen, dass „die Validierungsregelungen an die nationalen Qualifikationsrahmen gekoppelt sind und mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen im Einklang stehen“ (*ibid*. Seite 4, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe ja), und dass „Synergie bestehen zwischen Validierungsregelungen und den im formalen Bildungs- und Berufsbildungssystem angewandten Anrechnungssystemen wie ECTS und ECVET“ (*ibid*. Seite 4, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe j). Sie sollten ferner dafür sorgen, dass „Bildungsanbieter den Zugang zu formaler Bildung und Berufsbildung auf der Grundlage von in nichtformalen oder informellen Lernumgebungen erzielten Lernergebnissen erleichtern und, sofern angezeigt und möglich, Ausnahmen für einschlägige, in solchen Lernumgebungen erzielte Lernergebnisse gewähren und/oder diese Lernergebnisse anrechnen“ (*ibid*., Nummer 1 Ziffer 4 Buchstabe b).

Die Entwicklung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens und der nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) dient einem gemeinsamen Ziel: Sie ermöglicht dem Einzelnen eine Fortsetzung seiner Lernlaufbahn auf der Grundlage seiner Lernergebnisse und Kompetenzen, ohne dass Dauer und Ort eines bestimmten Lernprogramms dabei eine Rolle spielen.

Das Begriff nationales Qualifikationssystem wird mittlerweile allgemein verstanden als alle Aktivitäten eines Landes, die zur Anerkennung des Lernens führen. Diese Systeme umfassen die Mittel zur Entwicklung und Umsetzung nationaler oder regionaler politischer Strategien im Bereich Qualifikationen, institutionelle Regelungen, Qualitätssicherungsverfahren, Bewertungs- und Vergabeverfahren, Anerkennung von Fähigkeiten und andere Mechanismen zur Anbindung von Bildung und Berufsbildung an den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft. Validierungsregelungen sind ein wichtiger und integraler Teil dieser Qualifikationssysteme. Wenn die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens politisch und rechtlich in die nationalen Qualifikationssysteme eingebunden wird, gewinnt die Validierung weiter an Transparenz durch ihren klareren rechtlichen Status und eine klar geregelte Verwaltung und Finanzierung. Vor allem aber wird der Übergang zwischen verschiedenen Stufen und Arten der Bildung und Berufsbildung durch die Validierung in der Praxis unterstützt. Wenn die Validierung in das nationale Qualifikationssystem integriert werden soll, müssen die Qualifikationen für eine größere Bandbreite an Lernwegen geöffnet und Validierungsregelungen als allseits akzeptierter und normaler Weg zu einem Zeugnis oder einer Qualifikation verankert werden. Hierfür ist ein Übergang zum Lernergebnisansatz erforderlich, wodurch die Vorrangstellung

bestimmter Lernformen und Lernansätze abgebaut wird.

Im Rahmen der Modernisierung ihrer nationalen Qualifikationssysteme sind derzeit alle EU-Mitgliedstaaten dabei, lernergebnisbasierte NQR zu entwickeln und einzuführen; die meisten Länder streben die Einführung von Qualifikationsrahmen an, die alle Stufen und Arten von Qualifikationen umfassen. Die Entwicklung von NQR und auf Lernergebnissen beruhenden Qualifikationen bietet die Gelegenheit, die Validierung zu einem akzeptierten und völlig normalen Weg des Erwerbs von Qualifikationen zu machen. Vielen NQR ist das Ziel gemeinsam, die verschiedenen Qualifikationen besser zueinander in Bezug zu setzen, um eine Weiterqualifizierung zu fördern. Dies kann durch den Abbau von Barrieren für die Anrechnung und Akkumulierung von Lernleistungen erreicht werden. Methoden und Systeme zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens, die den Schwerpunkt auf das tatsächlich Erreichte legen, leisten einen direkten Beitrag zu diesem Ziel. Wenn die Validierung als reguläres Element eingeführt wird, werden nicht nur Qualifikationen über eine größere Bandbreite an Lernerfahrungen zugänglich, sondern es wird dem Einzelnen auch erleichtert, seine Lernlaufbahn über institutionelle, branchenspezifische und nationale Grenzen hinweg fortzusetzen.

Durch das Zusammenführen von Validierung und NQR könnte die Flexibilität des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung insgesamt gefördert werden. Das funktioniert insbesondere dann, wenn durch die Validierung Befreiungen möglich werden, sodass beispielsweise die Wiederholung eines bereits absolvierten Ausbildungsteils vermieden werden kann: dadurch könnte eine Weiterqualifizierung gefördert und signalisiert werden, dass nicht formales und informelles Lernen von den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung ernst genommen wird. Es dürfte zu beträchtlichen finanziellen und zeitlichen Einsparungen kommen, wenn ein Übergang in vertikaler (über Bildungsstufen hinweg) und horizontaler (zwischen verschiedenen Fächern und Fachgebieten) Richtung möglich wird.

Bei der Entwicklung der NQR sollte überlegt werden, wie die Validierung und die Übertragung von Leistungspunkten oder Credits systematischer zusammengeschlossen werden könnte. Mit der Entwicklung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) werden ähnliche Funktionen (Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung) verfolgt, wie mit der Validierung und mit den Leistungspunkte-/Creditsystemen im allgemeinen Bildungswesen. Da zur Umsetzung der Validierung umfangreiche organisatorische Regelungen erforderlich sind, wäre die getrennte Entwicklung ähnlicher organisatorischer Regelungen für den Leistungspunktebereich möglicherweise kontraproduktiv.

Die neu entstehenden NQR können genutzt werden, um Einfluss auf die Formulierung und Anwendung von Standards zu nehmen. Bis vor kurzem wurden die nationalen Qualifikationsstufen nur implizit beschrieben und bezogen sich auf die Dauer von allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen und auf den Ort, an dem sie absolviert wurden. Die rasche Entwicklung und Einführung von NQR kann dazu genutzt werden, die Entwicklung von expliziten, kohärenten, lernergebnisbasierten Standards für Qualifikationen zu fördern, die Ergebnisse von Lernen in einem nicht formalen und informellen Kontext berücksichtigen.

Wichtige Fragen zu nationalen Qualifikationssystemen und -rahmen

Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) werden inzwischen in ganz Europa eingeführt. Sie können bei der Einführung und Einbindung der Validierung von Nutzen sein. In den folgenden Fragen werden einige zentrale Themen angesprochen, die aufgegriffen werden müssen:

- werden alle Validierungsregelungen – oder nur manche – als fester Bestandteil des nationalen Qualifikationssystems und normaler Weg zu Qualifikationen betrachtet?
- Welche Beziehung besteht zwischen der Validierung und dem nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)?
- Inwieweit kann die Validierung genutzt werden, um den Übergang zwischen allen Qualifikationsarten und -stufen im NQR zu unterstützen?
- Besteht eine Verbindung zwischen Validierung und (möglichen) Regelungen zur Anrechnung und Akkumulierung von Bildungs- und Ausbildungsleistungen?

3.4. Standards und Lernergebnisse

Mit der Empfehlung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert dafür zu sorgen, dass „Qualifikationen oder gegebenenfalls Teilqualifikationen, die durch Validierung von auf nichtformalem und informellem Weg gemachten Lernerfahrungen erlangt werden, vereinbarte Standards einhalten, die sich entweder mit den Standards für auf formalem Weg

erworbenen Qualifikationen decken oder ihnen entsprechen“ (Rat der EU, 2012, Seite 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe h).

Für die Vergabe eines Zeugnisses auf der Grundlage nicht formalen oder informellen Lernens muss ein vereinbarter Bezugspunkt vorhanden sein, beispielsweise ein offizieller Qualifikationsstandard oder ein genehmigtes Bildungsprogramm oder Curriculum. Zwar ist es bei einer Validierung vorstellbar, die Phasen der Identifizierung und Dokumentierung – beispielsweise die Erstellung einer „Kompetenzbilanz“ – ohne einen formalen Standard vorzunehmen, Bewertung und Zertifizierung im Hinblick auf eine Qualifikation müssen aber in jedem Fall unter Bezugnahme auf einen vereinbarten und genehmigten Standard durchgeführt werden.

Ein gegen die Vergabe von Qualifikationen auf der Grundlage nicht formalen oder informellen Lernens vorgebrachter Einwand lautet, dass sie nicht die Qualität von Qualifikationen erreichen, die durch formale Bildung und Berufsbildung erworben werden. Dieser Vorbehalt hängt teilweise mit der Rolle der Standards im Validierungsprozess zusammen:

(a) sichtbare Standards fehlen – den Nutzern ist nicht klar, welche Standards angewendet werden;
(b) nicht ausreichend legitimierte Standards – die Hauptakteure waren nicht an der Festlegung der Standards beteiligt;
(c) veraltete Standards – die Standards werden nicht als relevant angesehen;
(d) die Standards in der formalen Bildung und Berufsbildung unterscheiden sich von den Standards für die Validierung – es entsteht der Eindruck, dass Wert und Status der entsprechenden Zeugnisses oder Qualifikation ebenfalls unterschiedlich sind.

Die verwendeten Standards sind daher von entscheidender Bedeutung für die Validierung und deren Ergebnisse. In der Regel beziehen sich Qualifikationen – und die Validierung nicht formalen und informellen Lernens – auf zwei Hauptkategorien, von Standards: berufliche Standards und Bildungs- und Berufsbildungsstandards ([5]). Diese beiden Kategorien funktionieren – obwohl sie nicht in allen Ländern komplett getrennt sind – nach unterschiedlichen Prinzipien und spiegeln unterschiedliche Prioritäten, Motivationen und Ziele wider:

([5]) Neben beruflichen Standards und Bildungsstandards, die sich in erster Linie auf die Inhalte des Lernens (d. h. Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) beziehen, nutzen manche Länder (z. B. das Vereinigte Königreich) weitere Standards speziell für den Prozess der Bewertung, Validierung und Zertifizierung des Lernens.

(a) Berufliche Standards: im Sinne der Beschäftigungslogik erfassen diese Standards, was Personen in einem beruflichen Kontext tun müssen, wie sie es tun sollen und wie gut sie es machen. Berufliche Standards gibt es überall in Europa, doch hat jedes Land seine eigene Variante und Darstellung dieser Art von Standards. Berufliche Standards bilden eine Brücke zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem, weil aus ihnen die Bildungsstandards (Curricula und Didaktik) entwickelt werden können;

(b) Bildungs-/Berufsbildungsstandards: Hier liegt der Schwerpunkt entsprechend den in der Bildung und Berufsbildung üblichen Kategorien darauf, was Menschen lernen müssen, wie sie es lernen sollen und wie Qualität und Inhalt des Lernens bewertet werden sollen. Traditionell wurden diese Standards als Input formuliert (Fach, Curriculum, Unterrichtsmethoden, Prozesse und Bewertung). Die aktuelle Verlagerung in den meisten europäischen Ländern hin zum Lernergebnisansatz jedoch hat dazu geführt, dass auf Bildungsstandards zunehmend die typischen Prinzipien beruflicher Standards angewendet werden.

Viele Ansätze zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen beziehen sich tendenziell auf die zweite Kategorie von Standards, die speziell für die Bildung und Berufsbildung entwickelt wurden. Die entscheidende Frage lautet nun, ob diese Standards durch die Spezifikation des Unterrichtsinputs oder durch Lernergebnisse definiert werden. Durch einen Standard, der auf einen spezifischen Input einer bestimmten Lernumgebung Bezug nimmt, kann die Bewertung des Lernens, das in einem anderen Kontext nach einer anderen Logik stattgefunden hat, möglicherweise erschwert werden. Ein lernergebnisbasierter Standard – der ausdrückt, was von einer Person an Kenntnissen und an Kompetenzen erwartet wird – bietet in der Regel einen besseren Bezugspunkt für die Validierung, wenn man davon ausgeht, dass ein gleichwertiges Lernergebnis auf vielfältigen Wegen erreicht werden kann. Die Anwendung des Lernergebnisansatzes allein ist allerdings noch keine Erfolgsgarantie. Ein zu eng definierter Standard lässt unter Umständen wichtige Facetten des Lernens unberücksichtigt; eine zu allgemeine Definition bietet dagegen keine Orientierung für die Bewertung und führt möglicherweise zu einem wenig kohärenten und nicht zuverlässigen Ergebnis. Bei der Festlegung von lernergebnisbasierten Standards ist zudem auf die Ausge-

(6) Junto a las normas laborales y educativas, que se consideran las más pertinentes para el contenido (los conocimientos, capacidades y competencias) del aprendizaje, algunos países (como el Reino Unido) utilizan normas que se aplican de forma específica al proceso de evaluación, validación y certificación del aprendizaje.

wogenheit von berufs-/tätigkeitspezifischen Fähigkeiten und transversalen Kompetenzen zu achten.

Die Erfahrungen aus der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens können als wichtiges Feedback für die in den Qualifikationssystemen angewendeten Standards genutzt werden, insbesondere wenn diese Erfahrungen in den Dialog zwischen den Akteuren, die an der Festlegung und Überprüfung der Standards beteiligt sind, einfließen können. Bei der Formulierung der Standards und ihrer regelmäßigen Überprüfung und Überarbeitung können die Erfahrungen aus der Validierung genutzt werden.

Wichtige Fragen zu Standards und Lernergebnissen

- Beziehen sich Qualifikationen, die auf der Grundlage nicht formalen und informellen Lernens vergeben werden, auf dieselben oder gleichwertige Standards wie Qualifikationen aus der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung?
- Wenn nicht, welche sonstigen Standards werden verwendet und in welcher Beziehung stehen sie zu formalen Standards?
- Sind die Standards in Form von Lernergebnissen formuliert?
- Wenn nicht, welche Auswirkungen hat das auf die Validierung?
- Wer hat die Standards entwickelt und worauf (Bildung oder Beschäftigung) beziehen sie sich?
- Sind Feedback-Mechanismen vorgesehen, um für eine Überprüfung und Aktualisierung der Standards für die Validierung zu sorgen?

3.5. Qualitätssicherung

> In seiner Empfehlung fordert der Rat die Mitgliedstaaten auf dafür zu sorgen, dass „(...) im Einklang mit bestehenden Qualitätssicherungsrahmen transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unterstützung verlässlicher, stichhaltiger und glaubwürdiger Bewertungsmethoden und -instrumente“ vorhanden sind (Rat der EU, 2012, S. 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe f).

Die Qualitätssicherung der Validierungsverfahren muss systematisch und kontinuierlich durchgeführt werden und fester Bestandteil des Prozesses sein:

(a) für eine systematische Qualitätsverbesserung ist eine explizite und allgemein anerkannte Strategie erforderlich;
(b) ein System für Rückmeldungen von Nutzern/Kunden sollte immer in die Planung einbezogen werden;
(c) ein/e Qualitätsplan/-strategie muss der Öffentlichkeit und den Kandidaten bekannt sein;
(d) ein/e Qualitätsplan/-strategieplan kann zur Vorbereitung einer externen Qualitätsbewertung und -überprüfung dienen.

Die Gesamtqualität der Validierung hängt von einer Reihe von Faktoren ab, die die Merkmale und Komplexität des Prozesses abbilden. Die Sicherstellung und Verbesserung der Qualität ist ein komplexes Unterfangen, muss aber den Grundsätzen des Qualitätskreises aus Planung, Umsetzung, Prüfung und Änderung folgen.

Die spezifische Form des Qualitätssicherungsprozesses wird je nach Land unterschiedlich sein, die folgenden Punkte müssen jedoch bei der Entwicklung einer Qualitätsstrategie für die Validierung berücksichtigt werden:

(a) Zweckdienlichkeit ist von entscheidender Bedeutung. Es gibt viele Methoden, Lernerfolge zu beurteilen: Die Wahl der Methode (oder Kombination von Methoden) muss bei Lernform und -kontext ansetzen;
(b) Sicherheit, Vertraulichkeit und Einheitlichkeit des Prozesses müssen sichergestellt und kontinuierlich verbessert werden. Das anfängliche und das fortgesetzte Engagement des Kandidaten für den Validierungsprozess – von der Ermittlung des Lernens bis hin zur Zertifizierung – darf nicht durch mangelndes Vertrauen und infolgedessen nachlassende Motivation zur Fortsetzung des Prozesses beeinträchtigt werden;
(c) der Prozess muss verlässlich sein und zu vertrauenswürdigen Ergebnissen führen. Die für eine Person dokumentierten Nachweise müssen valide sein und in unmittelbarem Bezug zu den für die Validierung verwendeten Standards stehen. Der Kandidat muss darauf vertrauen können, dass die Nachweise und Standards sorgfältig interpretiert und nicht willkürlich beurteilt werden;
(d) Standards sind die Grundlage für die Messung von Lernergebnissen und ihre Validierung. Sie müssen in klarer und eindeutiger Form vorliegen und von den Hauptakteuren anerkannt sein. Eine systematische Qualitätssicherung der Standards und die Art und Weise, wie diese definiert und überprüft werden, ist entscheidend für die Schaffung von Reliabilität, Validität, Einheitlichkeit und Vertrauen;
(e) Qualitätssicherungsregelungen sollten auf eine langfristige Umsetzung der Validierung angelegt sein. Nachhaltigkeit ist unabdingbar für die Ver-

trauenswürdigkeit der Prozesse. Sich einer Validierung zu unterziehen ist für den Einzelnen häufig kostspielig und es ist wichtig, dauerhafte Regelungen zu schaffen, die der Gesellschaft insgesamt und/oder einem bestimmten Sektor bekannt sind und Ansehen genießen.

Die Validierung muss durch transparente Qualitätssicherungsregelungen unterstützt werden, die alle Stufen und Merkmale des Prozesses erfassen. Die Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit dieses Qualitätssicherungskonzepts kann durch zusätzliche nationale, regionale oder sektorale Qualitätskodizes gefördert werden, wie sie in einer wachsenden Zahl von Ländern bereits vorhanden sind.

Wichtige Fragen zur Qualitätssicherung bei der Validierung

- Sind ausdrückliche und integrierte Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Validierung vorgesehen? Wenn ja:
  - spiegeln diese Maßnahmen eine ausdrückliche und einvernehmliche Qualitätsstrategie wider?
  - In welcher Form greift die Qualitätsstrategie zentrale Ziele wie die Reliabilität, Validität und Glaubwürdigkeit des Prozesses auf?
  - Wer hat an der Definition dieser Qualitätsstrategie mitgewirkt?
  - Wer ist auf den verschiedenen Ebenen an der Umsetzung dieser Qualitätsstrategie beteiligt?
- Welche Abgrenzung findet in den Qualitätssicherungsregelungen zwischen interner und externer Sicherung und Kontrolle statt?
- Werden Prozesse und Ergebnisse überwacht, und wurde ein System für Feedback von Nutzern/Kunden eingerichtet?

3.6. Berufliche Kompetenzen von Fachkräften

In der Empfehlung wird nahegelegt, dass „Vorkehrungen für den Ausbau der beruflichen Kompetenzen des an Validierungsverfahren beteiligten Personals auf allen einschlägigen Gebieten getroffen“ werden (Empfehlung des Rates der EU, 2012, S. 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe g).

Das Vertrauen in die Validierung hängt weitgehend von der Arbeit ab, die die Fachleute in der Praxis und die direkt mit den Validierungskandidaten befassten Fachkräfte in den verschiedenen Phasen des Prozesses leisten. Diese Fachkräfte decken alle Aspekte der Validierung ab. Hierzu gehören Personen, die Information, Beratung und Orientierung anbieten, Personen, die Bewertungen durchführen, die externen Beobachter des Prozesses, die Verantwortlichen für die Assessment-Zentren/Bewertungsverfahren sowie eine Reihe weiterer Akteure, die eine wichtige, aber weniger direkte Rolle in dem Verfahren spielen. Diese Fachkräfte sollten nicht nur über Validierungskompetenzen, sondern auch über soziale Kompetenzen wie z. B. interkulturelle Fähigkeiten verfügen. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um potenzielle Kandidaten zu erreichen.

Vorliegende nationale Daten zeigen, dass Orientierung und Beratung wesentlich zum Erfolg von Validierungsprozessen beitragen (siehe auch Abschnitt 4.1). Die Arbeit der Berater beginnt damit, potenzielle Kandidaten für die Validierung zu ermitteln, die Kandidaten dann bei ihrer Vorbereitung auf die Bewertung zu unterstützen und sie nach der Bewertungsentscheidung über weitere Möglichkeiten zu beraten. Ein wichtiger Teil ihrer Tätigkeit ist die Arbeit mit dem Kandidaten, um Breite und Tiefe seiner Lernerfolge zu ermessen (Hilfe zur Entwicklung der Selbsteinschätzung). Dies wird auch als Kompetenzerhebung bezeichnet (Abschnitt 5.2), was die zentrale Rolle von Beratern bei der Erstellung von Kompetenzbilanzen (skills audits) und der unternehmensinternen Kompetenzerhebung unterstreicht.

Um seiner Aufgabe gerecht zu werden, muss der Berater einen Überblick über den Validierungskontext haben. Wenn der Kandidat eine formale Qualifikation anstrebt, sollte der Berater die einschlägigen Standards kennen und beurteilen können, ob die vorhandenen Nachweise ausreichen. Er muss die Kandidaten bei der Vorbereitung auf die Bewertung unterstützen und sie über das Verfahren und darüber informieren, wie sie die Lernnachweise präsentieren, und Fragen beantworten können, welches Verhalten von ihnen erwartet wird und welche Ergebnisse möglich sind. Dies setzt auch voraus, dass der Berater über eine fundierte Kenntnis des Bewertungsprozesses verfügt. Außerdem muss der Berater im Bewertungsprozess Unabhängigkeit bewahren und in der Lage sein, unparteiisch zu beraten.

Die Aufgabe eines Bewerters besteht darin, Nachweise für das Lernen einer Person zu ermitteln, zu überprüfen und zu beurteilen, was davon bestimmten Standards genügt. Bewerter müssen mit den Standards und mit den potenziell zweckdienlichen Bewertungsmethoden vertraut sein, um die Nachweise an den Standards zu messen. Die Bewerter sollten in ihrem

Kasten 2. **Schlüsselkenntnisse und -kompetenzen der Berater**

- Fundierte Kenntnis des Validierungsprozesses.
- Fundierte Kenntnis des Bildungssystems.
- Fähigkeit, Lernerfahrungen in Lernergebnisse umzuformulieren, die mit den bestehenden Standards abgeglichen werden können.
- Überblick über den Arbeitsmarkt.
- Eine Liste von Ansprechpartnern (Experten) zur Beantwortung spezifischer fachlicher Fragen (Sozialpartner und andere Experten aus dem jeweiligen Sektor).

Quelle: Verfasser.

Sektor anerkannte Fachkräfte sein, da dies die Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit des eigentlichen Bewertungsverfahrens erhöht. Es trägt zur Authentizität der Bewertungssituation bei, wenn die Anwendung der Bewertungsmethoden und die Beurteilung der Ergebnisse von Experten für den jeweiligen Sektor vorgenommen wird. Die Bewerter sollten weder beruflich noch privat in irgendeiner Beziehung zu dem Kandidaten oder seiner Arbeit stehen. Die Glaubwürdigkeit des Validierungsprozesses hängt von der Glaubwürdigkeit – und Neutralität – des Bewerters ab.

Kasten 3. **Schlüsselkenntnisse und -kompetenzen der Bewerter**

- Berater sollten mit dem Validierungsprozess vertraut sein (Validität und Reliabilität).
- Über Erfahrungen auf dem spezifischen Arbeitsgebiet verfügen.
- Kein persönliches Interesse am Ergebnis der Validierung haben (um Objektivität zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden).
- Mit verschiedenen Bewertungsmethoden vertraut sein.
- In der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und ein für die Kandidaten günstiges psychologisches Setting zu schaffen.
- (Mithilfe von Support-Systemen) Feedback geben, inwieweit die Lernergebnisse mit den Validierungsstandards übereinstimmen.
- In Bewertungs- und Validierungsprozessen geschult sein und sich mit Qualitätssicherungsverfahren auskennen.
- Bei ihrer Arbeit einen Verhaltenskodex befolgen.

Quelle: Verfasser.

Die Befunde des Europäischen Verzeichnisses von 2014 zeigen, dass die Qualifikationen und Erfahrungen der Bewerter ein entscheidendes Element der Qualitätssicherung von Validierungsprojekten darstellen. Bewerter müssen in der Regel eine bestimmte Zahl von Jahren an Erfahrung in dem betreffenden Gebiet nachweisen, üblicherweise fünf Jahre; geeignet sind z. B. Fachleute, die noch nicht lange im Ruhestand sind, Führungskräfte in dem Gebiet, fachkundige Vertreter des dritten Sektors und Sozialpartner oder Lehrkräfte auf dem jeweiligen Gebiet mit unmittelbaren Erfahrungen in dem Sektor. Außerdem ist eine Ausbildung in Validierungsverfahren erforderlich. Um für die berufliche Weiterbildung und eine einheitliche Praxis zu sorgen, sollten nach Möglichkeit Berater-Netzwerke errichtet werden.

Die dritte wichtige Gruppe von Fachkräften sind die für die Durchführung von Validierungsverfahren zuständigen Personen. Sie erfüllen Organisationsaufgaben im Hinblick auf den Prozess, die Beteiligten und eventuell die Räumlichkeiten oder das virtuelle Zentrum, in dem Kandidaten, Berater und Bewerter zusammenkommen können. Sie können für das öffentliche Profil des Validierungszentrums, den gleichberechtigten Zugang zur Validierung, die Organisation von Einspruchsverfahren und die Sicherstellung einer externen Überprüfung zuständig sein. Eine ihrer Hauptaufgaben ist das Finanzmanagement. Unabhängig davon, ob das Validierungsverfahren privat oder öffentlich finanziert wird, ist es in jedem Fall eine anspruchsvolle Aufgabe, die Kosten zu minimieren und einen nachhaltigen Betrieb sicherzustellen.

Externe Beobachter überprüfen die Qualität der Validierungsverfahren, der Schulung der Fachkräfte und der Ergebnisse der Kandidaten. Die Bewerter und Berater haben in Bezug auf den Kandidaten unterschiedliche Zuständigkeiten, und der externe Beobachter überwacht die Einhaltung dieser Aufgabenteilung. Unter bestimmten Bedingungen kann der externe Beobachter die Berater und Bewerter auch beraten und dazu beitragen, dass sie aus ihren eigenen Erfahrungen und den Erfahrungen anderer lernen. Der externe Beobachter kann auch an der Überprüfung der Effizienz des Prozesses mitwirken und überprüfen, ob die Ressourcen möglichst optimal eingesetzt werden. Externe Beobachter müssen nicht unbedingt Experten in dem jeweiligen Beruf/der jeweiligen Branche sein, sollten jedoch in Qualitätssicherungsverfahren ausgebildet sein. Der Beobachter kann zur Beratung herangezogen werden und als externer Prüfer fungieren, der nicht während des Verfahrens nicht kontinuuierlich anwesend sein muss.

Wenn man über die an Validierungsprozessen beteiligten Fachkräfte spricht, muss man auch auf eine Gruppe von unterstützenden Akteuren ver-

weisen, die im Bereich der Beratung, der Bewertung und der Verwaltung der Zentren tätig sind. Zu diesen Akteuren, die ein Interesse an der erfolgreichen Durchführung des Validierungsprozesses haben, gehören:

(a) die Zuständigen in den Behörden, die den Prozess finanzieren;
(b) die Zuständigen in den Behörden, die eine Validierungsstrategie vereinbart haben;
(c) Personalplaner in privaten Unternehmen;
(d) Akteure des Freiwilligensektors, die sich um den Zugang von bestimmten Personengruppen zu Lernen und Beschäftigung bemühen;
(e) Bildungseinrichtungen im formalen Sektor.

Wichtige Fragen zu den Validierungsfachkräften

- Welche Anforderungen wurden (sofern vorhanden) festgelegt für:
  - Beratungspersonal?
  - Bewerter?
  - sonstige an der Validierung beteiligte Fachkräfte?
- Existiert eine Strategie für die berufliche Weiterbildung dieser Fachkräfte?
- Wird die Weiterbildung von Validierungsfachkräften zwischen verschiedenen Sektoren und Regelungsbereichen koordiniert?
- Kann eine Nutzergemeinschaft (*Community of Practice*) für Validierungsfachkräfte aufgebaut werden, die die Vernetzung und berufliche Weiterentwicklung unterstützt?

KAPITEL 4

Validierungskontexte

Im Einklang mit den Aussagen der Ratsempfehlung von 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Cedefop und Europäische Kommission, 2009) werden im Folgenden die verschiedenen Bereiche oder Kontexte, in denen eine Validierung stattfinden kann, und ihre jeweiligen Herausforderungen behandelt.

4.1. Validierung in Bildung und Berufsbildung

> Die Empfehlung erkennt die zentrale Rolle von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Förderung der Validierung an: Derzufolge „sollten Bildungsanbieter den Zugang zu formaler Bildung und Berufsbildung auf der Grundlage von in nichtformalen oder informellen Lernumgebungen erzielten Lernergebnissen erleichtern und, sofern angezeigt und möglich, Ausnahmen für einschlägige, in solchen Lernumgebungen erzielte Lernergebnisse gewähren und/oder diese Lernergebnisse anrechnen“ (Rat der EU, 2012, S. 4, Nummer 1 Ziffer 4 Buchstabe b).

Das Europäische Verzeichnis 2014 ([6]) zeigt, dass die allgemeine und berufliche Bildung immer noch der zentrale Motor der Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Europa ist und dass Bildungsministerien im Allgemeinen eine wichtige Rolle bei ihrer Förderung und Koordinierung spielen. In manchen Fällen wird die Validierung ausschließlich auf die allgemeine und berufliche Bildung bezogen, was ihrer Rolle z. B. in Unternehmen und dem Freiwilligensektor nicht gerecht wird.

Der Berufsbildungssektor ist ein wesentlicher Motor für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Europa. Seine enge Beziehung zum Arbeitsmarkt und das traditionell ausgeprägte arbeitsplatzbezogene

([6]) Cedefop: Validation of non-formal and informal learning: *European inventory on validation: 2014 update* (Europäisches Verzeichnis zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen – Aktualisierung 2014). http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [abgerufen 11.11.2015].

Lernen kommen der Validierung zugute. Die verbreitete Verwendung von Lernergebnissen und kompetenzbasierten Standards hat zudem Entwicklungen in der Berufsbildung unterstützt; diese Standards werden im Regelfall mit beruflichen Standards abgeglichen, denen frühere berufliche Erfahrungen leichter zugeordnet werden können. Es ist zu erwarten, dass der Berufsbildungssektor weiterhin eine wichtige Rolle in Bezug auf die Validierung spielen wird.

Die Validierung spielt insbesondere für die Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle, aber auch als Möglichkeit zur Förderung des lebenslangen Lernens. Die Gruppe der 25- bis 45-Jährigen nutzt die Validierung am häufigsten, was zeigt, dass diese Regelungen eine wichtige Rolle zur Erleichterung der Übergänge von der Beschäftigung in die Bildung und zurück spielen. In vielen Ländern kommt den Anbietern von Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle bei der Umsetzung zu. In Bezug auf Hochschulqualifikationen ist Validierung weit weniger üblich als in der Berufsbildung. Hochschuleinrichtungen sind im Regelfall eigenständiger und bestimmen Umfang und Möglichkeiten der Validierung selbst. Der Bologna-Prozess hat den Druck erhöht, Methoden und Möglichkeiten für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens zu schaffen. Das Europäische Verzeichnis von 2014 zeigt für die letzten Jahren eine Zunahme, insbesondere in Bezug auf den Hochschulzugang aufgrund validierter Lernergebnisse. Hochschuleinrichtungen machen im Allgemeinen nur in begrenztem Umfang Gebrauch von der Validierung für die Gewährung von Ausnahmen in Bezug auf Teile eines Ausbildungsprogramms und Vollqualifikationen wurden selten auf diese Weise vergeben. Einige dieser Prozesse sind jedoch in die Anerkennung früherer formaler Bildung eingebettet und schlecht geeignet für die Anerkennung außerhalb formaler Bildungseinrichtungen erworbener Kenntnisse. Durch eine verstärkte Nutzung des Lernergebnisansatzes für die Festlegung und Beschreibung von Bildungs- und Berufsbildungsgängen sowie als Element des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) könnten sich langfristig mehr Möglichkeiten für eine Validierung ergeben.

Im Kontext der grundlegenden Schulbildung findet die Validierung normalerweise nur sehr begrenzt Anwendung. Eine Schwierigkeit besteht darin, dass wenige allgemeine Bildungsgänge in Form von Lernergebnissen beschrieben werden. Eine stärkere Nutzung der Validierung in der allgemeinen Bildung dürfte außerdem an die Verfügbarkeit einschlägiger Informationen, einen entsprechenden Rechtsanspruch und geeignete Angebote und Dienste gebunden sein. In vielen Fällen ist die Validierung nicht formalen und informellen Lernens im Bereich der allgemeinen Bildung mit der Erwachse-

nenbildung verknüpft, um diejenigen zu unterstützen, denen eine formale Qualifikation auf dieser Bildungsstufe fehlt.

Die Validierung muss an den Bedürfnissen und Interessen der einzelnen Lernenden ausgerichtet werden, nicht nur an den Bedürfnissen und Interessen einzelner Bildungseinrichtungen und -systeme.

Wichtige Fragen zur Validierung in der und für die allgemeine und berufliche Bildung

Die folgenden Fragen sind wichtig für die Validierung im Kontext der allgemeinen und beruflichen Bildung:

- wird die Validierung in allen Bereichen des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems angeboten?
- Basieren die Validierungsregelungen in den verschiedenen Bereichen des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens auf ähnlichen oder unterschiedlichen Grundsätzen?
- Können Validierungsregelungen in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung „zusammenwirken“ und Übergänge zwischen verschiedenen Bereichen und Stufen des Bildungswesens erleichtern?
- Besteht eine Verbindung zwischen Validierungsregelungen und Regelungen zur Übertragung von Bildungs- und Ausbildungsleistungen?

4.1.1. Validierung und offene Bildungsressourcen

In der Empfehlung wird festgestellt, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch Nutzung offener Bildungsressourcen (open educational resources – OER) erworben wurden, in die Validierungsregelungen einbezogen werden sollten, und zwar durch „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens [...], die den Einzelnen dazu befähigen, a) seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen — gegebenenfalls auch durch Nutzung offener Bildungsressourcen — erworben wurden, validieren zu lassen“ (Rat der EU, 2012, S. 3, Nummer 1 Ziffer 1).

Die Erwähnung offener Bildungsressourcen in der Empfehlung trägt der raschen Ausbreitung von Online-Lernmöglichkeiten Rechnung, die insbesondere durch Hochschuleinrichtungen gefördert werden. Mit offenen Bildungsressourcen wird in der Empfehlung „digitalisiertes Material bezeichnet, das Erziehern, Schülern und Studenten sowie Autodidakten zur Nutzung im Unterricht, beim Lernen und in der Forschung kostenlos angeboten wird und frei zugänglich ist; OER umfassen Lerninhalte, Softwareinstrumente zur Entwicklung, Nutzung und Verbreitung von Inhalten sowie Umsetzungsressourcen wie offene Lizenzen; sie beziehen sich auch auf akkumulierte digitale Assets, die angepasst werden können und einen Nutzen bieten, ohne dass die Nutzungsmöglichkeiten für andere eingeschränkt werden“ (Rat der EU, 2012, S. 5, Anhang Buchstabe d). Offene Bildungsressourcen können Folgendes umfassen: „(...) vollständige Kurse, Kursmodule, Unterrichtsprogramme, Vorlesungen, Hausarbeiten, Wissens-Checks in Quizform, Labor- und Unterrichtsaktivitäten, Unterrichtsmaterialien, Spiele, Simulationen und viele andere Ressourcen aus digitalen Sammlungen auf der ganzen Welt“ ([7]). Offene Online-Kurse mit sehr vielen Teilnehmern (Massive open online courses – MOOC) und Open CourseWare sind Beispiele für OER.

OER werden als wichtige Ergänzung zu traditionellen allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen betrachtet, durch die die Gesamtkosten verringert und der Bildungszugang erleichtert wird, und die dem Einzelnen ein Lernen im eigenen Tempo ermöglichen. MOOC gelten als Möglichkeit, einer breiten Gruppe von Lernenden Unterricht auf (international) hohem Niveau anzubieten.

Aus all diesen Gründen ist es wichtig zu überlegen, wie die Ergebnisse dieser Lernformen angemessen dokumentiert und bewertet und wie sie in der derzeitigen Validierungspraxis berücksichtigt werden können. In Kasten 4 sind einige Fragen aufgeführt, die bei der Verknüpfung von Validierung und OER zu berücksichtigen sind.

Online erzielte Lernergebnisse müssen ebenso sorgfältig behandelt und überprüft werden wie alle anderen Lernergebnisse. Da Qualitätsunterschiede bei den OER unvermeidlich sind und Lernende die Online-Lernangebote mit unterschiedlichem Erfolg wahrnehmen, muss der Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung der mit OER erzielten Lernergebnisse auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene besondere Aufmerksamkeit gewidmet

([7]) London School of Economics: Learning Technology and Innovation (Zitat JISC): *Open educational resources (OERs)*: http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php [abgerufen 11.11.2015]; Unesco and Commonwealth of Learning (2011).

werden. Transparenz ist von zentraler Bedeutung, wenn diese Lernergebnisse bei der Validierung berücksichtigt werden sollen. Lernen mithilfe von OER muss in Form von Lernergebnissen beschrieben werden. Der Status von Standards und Prüfregelungen – falls vorhanden – muss klar und bekannt sein, um die Validierung in diesem Bereich zu unterstützen. Online-Plattformen, die die Anerkennung und Bewertung bestimmter Fertigkeiten ermöglichen, müssen sorgfältig geprüft und mit bestehenden Validierungssystemen verglichen werden, um eine angemessene Qualitätssicherung sicherzustellen und den Aufwand überschaubar zu halten.

Kasten 4. **Mögliche Anforderungen an die Validierung von OER**

- Lernen mithilfe offener Bildungsressourcen muss in Form von Lernergebnissen beschrieben werden.
- Wenn OER selbst eine Anerkennung von Lernleistungen bieten, zum Beispiel in Form von „Lernabzeichen“ (badges), müssen diese erläutert und so transparent dokumentiert sein, dass sie Vertrauen schaffen.
- Standards und/oder Bezugspunkte für die Anerkennung oder für Lernabzeichen müssen verständlich erläutert werden.
- Qualitätssicherungsregelungen für OER müssen transparent dargestellt werden.
- Die Bewertungs-/Prüfmethoden müssen in transparenter Form erläutert werden.

Quelle: Verfasser.

Wichtige Fragen in Bezug auf offene Bildungsressourcen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um offene Bildungsressourcen (OER) geht:

- werden zur Validierung von Lernergebnissen, die mithilfe von OER erreicht wurden, dieselben Methoden verwendet wie bei auf andere Art erzielten Ergebnissen?
- Wie werden intern (z. B. durch „Lernabzeichen“) erfasste Lernleistungen bei der Validierung berücksichtigt?

4.2. Validierung in Unternehmen

> In seiner Empfehlung betont der Rat die Bedeutung, die der Validierung am Arbeitsplatz zukommt und empfiehlt, „die Einbeziehung aller relevanten Akteure — Arbeitgeber, Gewerkschaften, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, [...] in die Entwicklung und Umsetzung der in Ziffern 1 bis 4 genannten Elemente und Grundsätze [zu] fördern; Um die Mitwirkung an diesem Prozess zu fördern, [...] sollten Arbeitgeber [...] die Identifizierung und Dokumentierung von am Arbeitsplatz [...] erzielten Lernergebnissen [...] fördern und erleichtern“ (Rat der EU, 2012, S. 4, Nummer 1 Ziffer 4).

Die aktuelle Veröffentlichung des Cedefop (2014) zur Validierung in Unternehmen zeigt, dass dieser Bereich immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Kasten 5. **Nutzen von Kompetenzbewertungen in Betrieben**

- Die Motivation und das Interesse des Mitarbeiters/Lernenden an den am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden erhöht sich.
- Der Zeitaufwand für den Erwerb einer Qualifikation verringert sich und damit auch Fehlzeiten am Arbeitsplatz.
- Durch den Reflexionsprozess über die am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden werden Mitarbeiter/Lernende auf neue Ideen gebracht und Entwicklungen angestoßen.
- Der Verbleib der Mitarbeiter im Unternehmen wird gefördert, Personalbeschaffungs- und Weiterbildungskosten verringern sich.

Quelle: Cedefop: 2014.

Ein großer Teil dessen, was als Kompetenzbewertung in Unternehmen bezeichnet werden kann, wird jedoch durch die in der Empfehlung vorgeschlagene Definition von Validierung (Kapitel 2) nicht erfasst. Zwar dienen solche Aktivitäten, die zum Beispiel mit der Personaleinstellung und -entwicklung verbunden sind, dazu Ergebnisse früherer Lernerfahrungen besser sichtbar zu machen, doch bleiben diese Ergebnisse häufig im Besitz des Arbeitgebers und können von den Mitarbeitern nicht frei verwendet werden. Für den einzelnen Arbeitnehmer schaffen die Ergebnisse dieser Prozesse nur teilweise einen Mehrwert in Bezug auf seine Lernerfahrungen. Eine wichtige Frage für die Zukunft ist, ob die Ergebnisse unternehmensinterner

Validierungsregelungen in einer Form dargestellt werden können, die ihre Verwendung außerhalb des Unternehmens ermöglicht, also beispielsweise für den Fall von Arbeitnehmern nutzbar sind, die ihren Arbeitsplatz wechseln wollen/müssen oder eine Weiterbildung anstreben. Hierfür eine Lösung zu finden, könnte wichtig für die gesamte Entwicklung der Validierung und Kompetenzbewertung in Europa sein. In diesem Zusammenhang ist die Frage der Übertragbarkeit von zentraler Bedeutung. Sie deutet darauf hin, dass eine stärkere Verknüpfung der Kompetenzbewertungen der Unternehmen mit den nationalen Validierungsregelungen sinnvoll sein könnte.

Die Unternehmen müssen aktiv an der nationalen Validierung beteiligt werden. Der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Lernort und die aktive Beteiligung von Unternehmen ist entscheidend für die Weiterentwicklung der nationalen Validierungssysteme. Ein mögliches Konzept wäre die Förderung systematischerer Maßnahmen auf Sektor- oder Branchenebene, z. B. durch die Einführung gemeinsamer Kompetenzrahmen und Standards, die als Bezugspunkte dienen und die Übertragbarkeit von Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen. Die Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) an der Validierung stellt aufgrund begrenzter Ressourcen und Kapazitäten eine besondere Herausforderung dar. KMU müssen Fähigkeiten und Kompetenzen fortlaufend an die neuesten Entwicklungen anpassen und würden unmittelbar

Kasten 6. **Zusammenarbeit bei der Kompetenzbewertung in Betrieben**

- Die Zusammenarbeit muss branchen- oder sektorbezogen erfolgen, um sicherzustellen, dass die Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen einheitlich genug sind.
- Wichtig wird sein, gemeinsame Kompetenzstandards (auf der Basis von Arbeitsplatzanforderungen) einschließlich genauer und eindeutiger Deskriptoren zur Darstellung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln.
- Bildung eines Pools qualifizierter Bewerter in Betrieben durch gemeinsame Ausbildung und Schulung oder gegebenenfalls eines Pools von unabhängigen externen Bewertern.
- Standardisierte und aussagekräftige Dokumentation der Bewertungsergebnisse, zu der auch die Mitarbeiter Zugang haben.
- Berücksichtigung der verschiedenen, durch diese Studie ermittelten Qualitätsfaktoren einschließlich Mitarbeiterbeteiligung.

Quelle: Cedefop 2014.

von einem sektorspezifischen Rahmen für die Validierung profitieren, der die interne Personalentwicklung unterstützen und die Übertragbarkeit der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter fördern würde. Kasten 6 enthält mögliche Initiativen zur Unterstützung von Unternehmen bei der Förderung der Validierung.

Um in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen, ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen erforderlich. Derzeit beteiligt sich nur ein kleiner Prozentsatz der Unternehmen (Cedefop, 2014) an der einen oder anderen gemeinsamen Initiative. Es gibt jedoch Anhaltspunkte dafür, dass bei den Unternehmen ein großes Interesse an einer Zusammenarbeit im Bereich der Kompetenzbewertung insbesondere in Bezug auf Führungspositionen sowie in bestimmten Branchen besteht. Abgesehen von besser übertragbaren Bewertungsergebnissen kann eine Zusammenarbeit auch bewirken, dass Validierung und Leistungsbeurteilung insbesondere für KMU kostengünstiger werden. Die Bildung unternehmensübergreifender Initiativen könnte durch einschlägige öffentliche oder halböffentliche Einrichtungen auf nationaler und europäischer Ebene (öffentliche Verwaltung, Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen, Verbände im Personalbereich) durch Sensibilisierung, Bereitstellung von Beratungsleistungen, Beratung und Schulung oder auch finanziell gefördert werden.

Wichtige Fragen zur Validierung in Unternehmen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um die Validierung in Unternehmen geht:

- ist eine in einem Unternehmen durchgeführte Kompetenzbewertung auch außerhalb dieses Unternehmens verwendbar?
- Inwieweit kann durch eine stärkere Vernetzung die Weiterentwicklung von Methoden und Standards für die Kompetenzbewertung unterstützt werden?
- Wie lässt sich der Zugang kleiner und mittlerer Unternehmen zu Methoden zur Kompetenzbewertung erleichtern?
- Wie kann die Kompetenzbewertung in Unternehmen für einen größeren Kreis von Beschäftigten ermöglicht werden?
- Kann eine engere Verbindung zwischen der Validierung in öffentlichen Sektor und der Kompetenzbewertung in Unternehmen hergestellt werden?

4.3. Überprüfung von Fähigkeiten durch Kompetenzbilanzen (skills audits) und Arbeitsmarkt

> In der Empfehlung wird festgestellt, dass „benachteiligte Gruppen, einschließlich Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, [...] von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren [werden], da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann;“ Weiter heißt es: „Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhalten – im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Besonderheiten – die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum, idealerweise binnen sechs Monaten nach Feststellung eines Bedarfs, einer Überprüfung ihrer Fähigkeiten zu unterziehen, damit ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt werden;“ (Rat der EU, 2012, S. 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstaben c und d).

Laut dem Europäischen Verzeichnis von 2014 werden „skills audits“ (Überprüfung von Fähigkeiten durch Kompetenzbilanzen) in den europäischen Ländern unterschiedlich definiert und ausgelegt. Die Gründe für die Entwicklung und Durchführung von Kompetenzbilanzen sind jedoch offenbar überall ähnlich, wobei im Allgemeinen die Ermittlung und Dokumentierung von Lernergebnissen im Mittelpunkt stehen:

(a) dem Einzelnen helfen, seine tatsächlichen Fähigkeiten (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) zu reflektieren und sich bewusst zu machen;
(b) Arbeitslose und andere benachteiligte Gruppen – zum Beispiel gering qualifizierte Erwachsene und Migranten – bei der beruflichen Orientierung und der Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten unterstützen;
(c) Nutzern ein Instrument bieten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen;
(d) individuellen Weiterbildungsbedarf ermitteln, der der Abstimmung individueller Kompetenzen auf den Kompetenzbedarf des Arbeitsmarktes Rechnung trägt.

Einige Länder nutzen seit vielen Jahren Mechanismen zur Überprüfung der Fähigkeiten wie den *bilan de compétence* (Kompetenzbilanz), mit denen die oben genannten Ziele verfolgt werden. Die mithilfe eines *bilan de compétence* gewonnenen Nachweise können manchmal auf den Erwerb einer formalen Qualifikation angerechnet werden, dies ist jedoch im Allgemeinen

nicht ihr Hauptzweck. Für die Kompetenzbilanzen können unterschiedliche Instrumente und Methoden verwendet werden, in der Regel aber wird eine Kombination aus Gespräch und standardisierten Tests und Bewertungen eingesetzt. Häufig kommen auch Selbstbewertungen zum Einsatz. Wie in Bezug auf die Identifizierungsphase (Kapitel 2) betont wurde, muss die Kompetenzbilanzierung offen sein für individuelle Unterschiede und Vielfalt und diese bei der Verwendung standardisierter Instrumente angemessen berücksichtigen. Wie werden zum Beispiel berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen gegenüber digitalen, sprachlichen und bereichsübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen abgewogen? Durch die Nutzung gesprächsbasierter Ansätze in Beratungssituationen werden wahrscheinlich alle diese Aspekte abgedeckt, bei der Konzeption standardisierter Ansätze, die auch Selbstbewertungsinstrumente einschließen, muss hingegen auf diesen Aspekt besonders geachtet werden. Wichtig ist, unbeabsichtigte, durch das Instrument selbst hervorgerufene Verzerrungen zu vermeiden.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Übertragbarkeit der Ergebnisse einer Kompetenzbilanzierung sicherzustellen. Kompetenzbilanzierungen werden tendenziell getrennt von anderen Formen der Validierung durchgeführt (da sie in der Regel im Zusammenhang mit Qualifikationen und formaler Bildung stehen). Angesichts der Bedeutung, die den vier Phasen der Validierung in der Ratsempfehlung beigemessen wird, muss auch auf die Verbindungen zwischen (hauptsächlich) beschäftigungsorientierten Kompetenzbilanzen (skills audits) und (hauptsächlich) bildungs- und berufsbildungsbezogenen Validierungsregelungen eingegangen werden. Zwei Fragen sind besonders relevant: die Frage, inwieweit Arbeitgeber das Format, in dem die Ergebnisse präsentiert werden, anerkennen und für vertrauenswürdig halten, und die Frage, inwieweit eine Kompetenzbilanz neben den eigentlichen Ergebnissen auch einen persönlichen Weiterbildungs- bzw. Entwicklungsplan umfasst, wie dies in einigen europäischen Ländern der Fall ist.

Kompetenzbilanzierungen können auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichem Umfang durchgeführt werden. Eine Möglichkeit besteht darin, ein einheitliches nationales Instrument für Personen zu entwickeln, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Dieses möglicherweise von den Arbeitsagenturen eingesetzte Instrument könnte weiterentwickelt werden und zur Unterstützung der bestehenden Arbeitsmarktberatung dienen, beispielsweise indem es zur Vergrößerung der verfügbaren Gesamtkapazitäten für die Bewertung beiträgt. Möglich wäre auch ein stärker dezentralisierter Ansatz wie in Schweden, bei dem die Entwicklung und Umsetzung dieser Instrumente an Akteure auf regionaler und sektoraler Ebene delegiert wird.

Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, vorhandene Methoden, die innerhalb von Branchen und Unternehmen angewendet werden, weiterzuentwickeln. Die Wahl der Methodik für die Kompetenzbilanz ist wichtig und eine Frage in diesem Zusammenhang ist, wie IKT-gestützte Selbstbewertung mit gesprächsbasierten Konzepten kombiniert werden kann. In Europa ist die Nutzung von (Online-) Selbstbewertungsinstrumenten weit verbreitet und nimmt weiter zu. Die Vorteile dieser Instrumente gegenüber den (kostenintensiveren) gesprächs- und beratungsorientierten Konzepten müssen berücksichtigt werden. Da Kompetenzbilanzen nach den Berichten einiger Länder stark motivierend wirken, wird die Art und Weise, wie Selbstbewertung und gesprächsbasierte persönliche Bewertung kombiniert werden, die Auswirkungen, die solche Aktivitäten auf die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen erzielen können, beeinflussen.

Eine Weiterentwicklung der Kompetenzbilanzen erfordert eine verstärkte Zusammenarbeit in und zwischen den Ländern. Die Ratsempfehlung bietet den Ländern die Möglichkeit, enger zusammenzuarbeiten und Erfahrungen auf diesem Gebiet auszutauschen. Zudem könnte eine europäische Zusammenarbeit in Bezug auf ein gemeinsames Format für die Dokumentierung der Ergebnisse von Kompetenzbilanzierungen, ähnlich wie beim Europass (siehe Formularvorlage für den Europass Erfahrung) ins Auge gefasst werden.

Wichtige Fragen zu Kompetenzbilanzen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um Kompetenzbilanzen (skills audits – bilan de compétences) geht:

- welche Ermittlungs- und Dokumentierungsregelungen gelten für Arbeitssuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen?
- Können bestehende Ansätze besser koordiniert werden?
- Wie können Akteure des öffentlichen und privaten Sektors zusammenarbeiten?
- Welche Methoden sind geeignet, und wie lässt sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen notwendigen Gesprächen und standardisierten Tests herstellen?
- Wie lassen sich die Ergebnisse von Kompetenzbilanzierungen für Arbeitgeber und andere Empfänger sichtbar und glaubwürdig gestalten?

4.4. Validierung im Freiwilligensektor

> In seiner Empfehlung misst der Rat der aktiven Mitwirkung des Freiwilligensektors an der Umsetzung der Validierung große Bedeutung zu: „[...] Jugendorganisationen und Organisationen der Zivilgesellschaft [sollten] die Identifizierung und Dokumentierung von am Arbeitsplatz oder im Rahmen freiwilliger Tätigkeiten erzielten Lernergebnissen unter Verwendung der entsprechenden Transparenzinstrumente der Union, wie jenen, die im Rahmen von Europass und Jugendpass entwickelt wurden, fördern und erleichtern“ (Rat der EU, 2012, S. 4, Nummer 1 Ziffer 4 Buchstabe a).

Der Freiwilligensektor (oder „dritte“ Sektor) spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Dies gilt für mit Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen befassten nichtstaatlichen Organisationen ebenso wie für Jugendorganisationen. Diese Organisationen betrachten nicht formales und informelles Lernen als wichtige Ergebnisse ihrer Tätigkeiten, die besser sichtbar gemacht werden müssen.

Die Unterscheidung zwischen Ermittlung und Dokumentierung einerseits und Bewertung und Zertifizierung andererseits ist in diesem besonderen Kontext wichtig. Es besteht allgemein Einigkeit darüber, dass Lernerfahrungen im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit einen eigenständigen Wert haben und nicht nach Standards bewertet werden sollten, die für die formale Bildung und Berufsbildung entwickelt wurden. Die Validierung im dritten Sektor könnte auch die Anerkennung von in nicht formalen und informellen Umfeldern und bei vom Freiwilligensektor organisierten Aktivitäten erworbenen sozialen, Bürger- und Lebenskompetenzen umfassen. Verschiedene Ansätze im dritten Sektor zielen auf die Ermittlung und Dokumentierung von Lernergebnissen ab, wie beim Jugendpass. Durch Differenzierung der Validierungsschritte und Klärung des Validierungszwecks sowie durch Regelungen, durch die das nicht formale und informelle Lernen in diesem Kontext nicht zwangsläufig formalisiert wird, kann diesen verschiedenen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

Andere betonen, dass die im Freiwilligensektor gemachten Erfahrungen überaus wichtig sind, um in der formalen Bildung und Berufsbildung sowie im Beruf voranzukommen und dass diese Erfahrungen bei einer summativen Gesamtbewertung und Zertifizierung berücksichtigt werden müssen. Einige Jugendorganisationen verleihen als Berufsbildungsanbieter eigene Zeugnisse, Abschlüsse und sonstige interne Formen der Validierung von Lernergebnissen.

Manche davon sind staatlich anerkannt (z. B. in Frankreich und Finnland). In diesen Fällen erhält der Einzelne die offizielle staatliche Qualifikation durch einfache Zertifizierung der anerkannten Ausbildung, sobald die staatlichen Behörden die Ausbildung bewertet und in Form von Lernergebnissen validiert haben.

Wie bei den in Abschnitt 4.1.1. erörterten OER sind auch für die im Freiwilligensektor durchgeführten Validierungsprozesse zur Herstellung von Glaubwürdigkeit transparente Standards und Bewertungsmethoden erforderlich.

Wichtige Fragen zur Validierung im Freiwilligensektor

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um die Validierung im Kontext des Freiwilligensektors geht:

- in welchen Fällen sollte sich die Validierung auf die Ermittlung und Dokumentierung beschränken und in welchen Fällen sollte außerdem in einem summativen Ansatz eine Bewertung und Zertifizierung verfolgt werden?
- Wie können durch Validierungsmaßnahmen im Freiwilligensektor Regelungen im öffentlichen Sektor, vor allem in der allgemeinen und beruflichen Bildung, beeinflusst und gestärkt werden?
- Welche im Freiwilligensektor verwendeten Bewertungsstandards könnten die Standards in den formalen Bildungs- und Ausbildungssystemen ergänzen?
- Wie kann der Freiwilligensektor für Reliabilität und Anerkennung seiner bestehenden Validierungsinstrumente sorgen?

KAPITEL 5

Validierungsinstrumente

> In der Empfehlung wird betont, dass angemessene Instrumente benötigt werden, die eine Validierung nichtformalen und informellen Lernens ermöglichen, und es wird die Bedeutung künftiger europäischer Instrumente für die Transparenz und Anerkennung und ihre mögliche Unterstützungsrolle in diesem Prozess hervorgehoben: „Der Einsatz von Transparenzinstrumenten der Union wie dem Europass-Rahmenkonzept und dem Jugendpass wird gefördert, um die Dokumentierung von Lernergebnissen zu erleichtern“ (Rat der EU, 2012, S. 3, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe i) und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, sicherzustellen, dass „[...] Synergien [bestehen] zwischen Validierungsregelungen und den im formalen Bildungs- und Berufsbildungssystem angewandten Anrechnungssystemen wie ECTS und ECVET“ (S. 4, Nummer 1 Ziffer 3 Buchstabe j); außerdem sollen die Mitgliedstaaten die Einbeziehung aller relevanten Akteure fördern, um „[...] die Identifizierung und Dokumentierung von am Arbeitsplatz oder im Rahmen freiwilliger Tätigkeiten erzielten Lernergebnissen unter Verwendung der entsprechenden Transparenzinstrumente der Union, wie jenen, die im Rahmen von Europass und Jugendpass entwickelt wurden, [zu] fördern und [zu] erleichtern“ (S.4, Nummer 1 Ziffer 4 Buchstabe a).

Die Qualität jeder Methode hängt von denjenigen ab, die sie anwenden. Das Qualifikations-/Erfahrungsniveau der Bewerter ist ein Schlüsselelement der Qualitätssicherung. Man kann es als positiv ansehen, dass so viele verschiedene Instrumente verfügbar sind, die Berater und Bewerter müssen angesichts dieser Vielfalt aber auch überlegen, was angemessen und zweckdienlich ist. Die im Folgenden vorgestellten Instrumente bilden verschiedene Aspekte von Lernerfahrungen ab, z. B. die Fähigkeit zur Reflexion praktischer Fertigkeiten oder zu unterschiedlich ausgeprägter theoretischer Reflexion. Wie in der formalen Bildung erfordern die Merkmale der betreffenden Lernergebnisse unter Umständen mehr als ein Instrument, beispielsweise eine Kombination von schriftlichen Prüfungen und praktischen Aufgaben.

Die Validierungsinstrumente sind wichtig, da sie sich auf die Gesamtqualität – Gültigkeit und Zuverlässigkeit – des Validierungsprozesses und seiner Er-

gebnisse auswirken. Sie haben Einfluss darauf, wie einzelne Lernende die Validierung erleben und einschätzen, ob ihre Erfahrungen erfasst wurden.

5.1. Auswahl zweckdienlicher Instrumente

In der Empfehlung wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, angemessene Validierungsinstrumente zu entwickeln und auszutauschen. Wenn Fortschritte bei der Validierung erzielt werden sollen, muss die Unterscheidung zwischen formativer und summativer Bewertung geklärt werden. In diesen Leitlinien sind sie wie folgt definiert:

(a) formative Bewertungsansätze geben Feedback zum Lernprozess oder zur Lernlaufbahn, indem sie Stärken und Schwächen aufzeigen und Anhaltspunkte dafür liefern, was auf individueller oder Organisationsebene verbessert werden kann. Die formative Bewertung erfüllt in zahlreichen Umfeldern, von der Orientierung und Beratung bis hin zur Personalplanung in Unternehmen, eine wichtige Rolle;

(b) summative Bewertungs- und Validierungsansätze dienen ausdrücklich der Formalisierung und Zertifizierung von Lernergebnissen und stehen in Bezug zu bzw. gehören zum Aufgabenbereich von Einrichtungen und Gremien, die zur Vergabe von Qualifikationen befugt sind.

Formative und summative Bewertung sind jedoch nicht immer klar voneinander abzugrenzen, manchmal können Instrumente für beide Zwecke verwendet werden. In beiden Fällen müssen bei jedem potenziellen Bewertungsinstrument folgende Kriterien berücksichtigt werden:

(a) Validität: Das Instrument muss messen, was es messen soll;

(b) Reliabilität: der Grad, in dem jedes Mal, wenn ein Kandidat unter denselben Bedingungen bewertet wird, identische Ergebnisse erzielt werden;

(c) Fairness: der Grad, in dem eine Bewertungsentscheidung frei von Verzerrungen ist (Kontextabhängigkeit, Kultur- und Bewerterabhängigkeit);

(d) kognitive Bandbreite: Ermöglicht das Instrument dem Bewerter, die Breite und Tiefe des Lernens des Kandidaten zu beurteilen?

(e) Zweckdienlichkeit der Beurteilung: Es muss sichergestellt sein, dass der Zweck des Bewertungsinstruments seinem vorgesehenen Verwendungszweck entspricht.

Hilfreich ist hier eine Unterscheidung zwischen Methoden zur Gewinnung von Nachweisen (Tests und Prüfungen, gesprächsbasierte Methoden, deklarative Methoden, Beobachtung, Simulation, aus Arbeitssituationen ge-

wonnene Nachweise) und Methoden zur Dokumentierung und Präsentation von Nachweisen (z. B. „Live-Nachweise“, Lebensläufe, Erklärungen Dritter und Portfolios). Auch wenn diese Abgrenzung nicht immer eindeutig ist (die Zusammenstellung eines Portfolios kann für sich allein genommen als Nachweis bestimmter Kompetenzen gesehen werden), macht diese Differenzierung den Unterschied zwischen Methoden, die vor allem die individuellen Kompetenzen sichtbar machen, und Methoden zur Präsentation der gesammelten Nachweise deutlich.

Wichtige Fragen zu Validierungsinstrumenten

Vor der Auswahl eines Validierungsinstruments sollte bedacht werden, welches Lernen bewertet werden soll. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass die folgenden Kriterien berücksichtigt werden sollten:

- Zweck des Validierungsprozesses;
- Breite der zu bewertenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen;
- Tiefe des erforderlichen Lernens;
- Wie aktuell bzw. neu sind die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen?
- Zulänglichkeit der Informationen im Hinblick darauf, dass ein Bewerter eine Beurteilung vornehmen kann;
- Authentizität der Nachweise, für die Lernergebnisse des Kandidaten.

5.2. Instrumente zur Gewinnung von Nachweisen

Validierungsinstrumente und -methoden sollten möglichst klar, präzise und so eindeutig und vorurteilsfrei wie möglich sein. All diese Qualitäten sind wichtig, um Vertrauen zu schaffen; sie stehen im Zentrum des Validierungsprozesses.

5.2.1. Tests und Prüfungen

Der Vorteil von Tests und Prüfungen ist, dass sie bekannt und gesellschaftlich als stichhaltig und zuverlässig anerkannt sind. Tests sind im Vergleich zu einigen anderen Methoden auch relativ kostengünstig und schnell durchzuführen.

Tests und Prüfungen lassen sich direkter auf Bildungsstandards beziehen als manche anderen Methoden.

Für Personen, die im formalen Bildungssystem schlechte Erfahrungen gemacht haben oder sich mündlich/schriftlich nicht gut ausdrücken können, wirken sie jedoch unter Umständen einschüchternd. In einigen Länderberichten im Verzeichnis von 2014 wird die Auffassung vertreten, dass diese Methoden relativ oberflächliche Kenntnisse und Lernergebnisse messen und manche durch nicht formales und informelles Lernen erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen mit dieser Methode möglicherweise nicht erfasst werden. In manchen Berufsfeldern, z. B. Journalismus oder Jura, sind Tests und Prüfungen normalerweise zur Erfassung der Kompetenzen einer Person relevant. In anderen Bereichen, in denen es vor allem um praktische Fähigkeiten und Kompetenzen geht, haben Tests ein begrenzteres Potenzial zur Bewertung von Kompetenzen.

5.2.2. **Gesprächsbasierte Methoden**

Bei den gesprächsbasierten Bewertungsmethoden lassen sich zwei Hauptgruppen unterscheiden: Interviews und Diskussion. Ebenfalls recht üblich ist eine Präsentation, gefolgt von einem Interview / einer Diskussion. Interviews können genutzt werden, um mit anderen Mitteln dokumentierte weitere Informationen zu gewinnen, und dokumentierte Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu sondieren. Möglicherweise haben Interviews eher eine „unterstützende Funktion“ und ermöglichen eine weitere Sondierung, als dass sie ein primäres Mittel zur Erfassung des nicht formalen und informellen Lernens sind.

Interviews können jedoch für sich genommen in verschiedenen Phasen der Validierung auch eine wichtige Funktion haben und bei der Ermittlung der erworbenen Kompetenzen nützlich sein. Finden sie früh im Bewertungsprozess statt, können sie als Screening-Instrument dienen, um zu prüfen, ob weitere Mechanismen zur Gewinnung von Nachweisen eingesetzt werden sollten. Solche frühen Interviews können summative Elemente haben, aber auch vorwiegend dazu dienen, dem Bewerber Optionen, Standards und andere zentrale Aspekte des Systems zu verdeutlichen. Sie können aber auch einen ausgeprägten summativen Charakter haben; in diesem Fall rücken die Interviews eher in die Nähe „strukturierter Beratungssitzungen“.

Interviews können valider sein als Tests und Prüfungen, da sie ein Gespräch – durch das Missverständnisse bei der Formulierung der Fragen vermieden werden können – und Nachfragen ermöglichen. Sie können jedoch auch weniger zuverlässig als Tests und Prüfungen sein, wenn keine

angemessenen Protokolle eingeführt werden, da verschiedene Interviewer (aufgrund unterschiedlicher Erfahrung, persönlicher Merkmale, Interviewstile) das Ergebnis beeinflussen können. Sie sind unter Umständen auch weniger fair als Prüfungen (besonders, wenn der Bewerter keine Vorinformationen über die Prüflinge hat, was bei Validierungsmaßnahmen der Fall sein kann), da Bewerter von den persönlichen Merkmalen der Prüflinge beeinflusst werden können. Die Erfahrung der Bewerter und ihre Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten sowie ihr fundiertes Wissen über die bewerteten Lernergebnisse (damit relevante und angemessene Informationen gewonnen werden können) sind entscheidend für die Validität, Reliabilität und Fairness der Ergebnisse.

5.2.3. **Deklarative Methoden**

Deklarative Methoden stützen sich auf die vom Einzelnen selbst ermittelten und aufgezeichneten Kompetenzen (manchmal nach vorgegebenen Kriterien, manchmal nicht). Die Erklärung wird normalerweise durch einen Dritten unterzeichnet (verifiziert). Die Bewertungsergebnisse werden dann z. B. in einem Kompetenzenbuch (gegebenenfalls aber auch in einem Lebenslauf oder einem ähnlichen Dokument) dokumentiert. Deklarative Methoden sind oft gut geeignet für formative Bewertungen oder als Vorbereitung für die Ermittlung von Kompetenzen im Vorfeld einer summativen Bewertung.

Deklarative Methoden sind zudem flexibel, da sie Personen in die Lage versetzen, über ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in ihrem eigenen Tempo nachzudenken. Manchmal fehlt es diesen Prozessen jedoch an Validität und Reliabilität, da eine externe objektive Bewertung fehlt. In der Praxis hängt die Validität und Verlässlichkeit dieser Methoden davon ab, ob klare Leitlinien und Standards existieren, an denen sich der Einzelne orientieren kann, sowie davon, ob in der Vorbereitungsphase Unterstützung und „Mentoring“ bereitgestellt wird, und von der Fähigkeit des Einzelnen, seine eigenen Kompetenzen realistisch einzuschätzen. Hilfe von Beratern kann die Fairness dieser Methode erhöhen, besonders da Personen mit unterschiedlichem Hintergrund ihre Fähigkeiten möglicherweise verschieden präsentieren. Berater können den Kandidaten dabei helfen, die Auswirkungen solcher Verzerrungen bei der Darstellung der eigenen Lernerfahrungen zu verringern.

Eine der Hauptschwächen der deklarativen Methode liegt darin, dass sie allein nur selten zu einer klaren Zuordnung zu bestehenden Qualifikationsrahmen oder Standards führen kann, besonders, wenn eine Orientierung fehlt, und dass sie selten zum Erwerb von Qualifikationen führt.

5.2.4. **Beobachtung**

Die Methode der Beobachtung bedeutet: Gewinn von Erkenntnissen über die Kompetenzen einer Person, während sie die üblichen Aufgaben erledigt. Dieser Ansatz wird – mit Beurteilung durch einen neutralen Bewerter – in der Privatwirtschaft häufiger verwendet, aber zunehmend auch in anderen Bereichen eingesetzt.

Beobachtung als Methode kann hohe Validität haben und Einblick in Kompetenzen bieten, die mit anderen Mitteln schwer zu erfassen sind. Die Beobachtung hat den Vorteil, dass Kombinationen von Fähigkeiten gleichzeitig bewertet werden können und das Ergebnis aussagekräftig ist. Diese Methode ist außerdem fair, da die Personen nicht aus ihrem üblichen Arbeitsumfeld herausgerissen und vor der Bewertung zusätzlichem Stress ausgesetzt werden. Eine Bewerterabhängigkeit kann dennoch bestehen, da persönliche Merkmale von Personen und ihr Arbeitsplatz im Beobachtungsprozess offengelegt werden, was das Bewertungsergebnis beeinflussen kann.

Eine Beobachtung ist aufgrund von bestimmten Eigenschaften, Sicherheitserwägungen, Zeitmangel und anderen Faktoren nicht immer möglich. Sie kann auch sehr zeitaufwändig sein, vor allem, wenn mehrere Bewerter beteiligt sind. Da Beobachtungen auf der täglichen Praxis basieren, können daraus gewonnene Informationen zur Bewertung einer Person außerdem kontextspezifisch sein und sich nicht unbedingt verallgemeinern lassen.

5.2.5. **Simulation**

Bei Simulationen werden Situationen geschaffen, die realen Szenarien ähneln, um die Kompetenzen von Einzelnen zu bewerten. Simulationen werden manchmal verwendet, wenn eine Beobachtung nicht möglich ist. Verschiedene Faktoren schränken ihren Einsatz jedoch ein, vor allem die Kosten. Bestimmte Situationen lassen sich aus Sicherheits- oder anderen Gründen nicht in der Wirklichkeit beobachten, z. B. die Reaktionen von Piloten oder Busfahrern auf extreme Wetterbedingungen oder Motorausfälle.

Die Simulation ist in derselben Hinsicht wie die Beobachtung eine sehr valide Methode. Ihre Organisation kann jedoch komplexer und teurer sein als bei anderen Validierungsmethoden: um Simulationen angemessen vorzubereiten, müssen normalerweise umfangreiche Untersuchungen und Tätigkeitsanalysen durchgeführt werden. Je „realistischer“ die Simulation, desto effizienter kann in der Regel die Bewertung sein. Simulationen können einen Teil der Probleme von Beobachtungen am Arbeitsplatz lösen: Personen können in verschiedene Umfelder versetzt werden, was die Validität der Bewertung erhöht. Diese Methode wird vielfach als sehr verlässlich und fair angesehen.

5.2.6. **Durch Arbeits- oder Praxissituationen gewonnene Nachweise**

Hier beschafft der Kandidat Nachweise über praktische oder intellektuelle Lernergebnisse aus Arbeitssituationen, ehrenamtlichen Tätigkeiten, und dem familiären oder einem anderen Umfeld. Anhand dieser Nachweise validiert dann der Bewerter die Kompetenzen. Nachweise aus der Arbeitswelt können auch schriftliche Arbeiten, z. B. Aufsätze oder Beschreibungen beinhalten. Solche Nachweise unterscheiden sich von Beobachtungen darin, dass der Kandidat selbst auswählt, was bewertet werden soll, und der Bewerter nicht unbedingt beobachtet, wie diese Nachweise erstellt wurden. Die Validität dieser Methode ist unter Umständen geringer als bei der Beobachtung, sofern nicht ergänzend durch Prüfungen bestätigt wird, dass der Nachweis wirklich vom Kandidaten selbst erstellt wurde. Durch Arbeitssituationen gewonnene Nachweise können sinnvollerweise durch eine Erklärung (siehe Abschnitt 5.2.3) ergänzt werden, in der die nachgewiesenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erläutert werden, um die Bewertung zu erleichtern und ihre Validität und Reliabilität zu erhöhen.

Aufgrund der Auswahl der Nachweise (durch den Lernenden) müssen die Bewerter sich darüber im Klaren sein, dass sie wahrscheinlich die besten Arbeitsergebnisse des Kandidaten bewerten und nicht seine durchschnittlichen Leistungen. Die Fairness dieser Methode wird in der Regel ähnlich wie die der Beobachtung eingeschätzt. Aus Arbeitssituationen gewonnene Nachweise werden am häufigsten zur Validierung berufsbezogener Kompetenzen eingesetzt.

5.3. Instrumente zur Präsentation von Nachweisen

Nachweise, die mit den in den letzten Abschnitten beschriebenen Methoden gewonnen wurden, müssen während des Validierungsverfahrens dokumentiert werden. Die Dokumentation ermöglicht nicht nur die Bewertung, sondern kann auch als unabhängiges Validierungsergebnis, z. B. für Stellensuchende gesehen werden. Eine entscheidende Herausforderung besteht darin, Dokumentationsmethoden zu entwickeln, die in verschiedenen Sektoren und Institutionen als glaubwürdig und legitim angesehen werden und für die Arbeitswelt und das Bildungswesen relevant sind. Für die verschiedenen Lernbereiche gelten unterschiedliche Kriterien, was es manchmal schwierig macht, sektorübergreifend gleichwertige Kompetenzen festzulegen.

5.3.1. **Lebenslauf und individuelle Beschreibungen der Kompetenzen**

Der Lebenslauf ist vielleicht die am meisten verbreitete Art der Dokumentation individueller Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Bei Bewerbungen in der Arbeitswelt und im Bildungswesen werden Lebensläufe häufig verwendet und sind je nach Land und Wirtschaftssektor sehr unterschiedlich angelegt. Ein Lebenslauf kann eine reine Erklärung oder Aufstellung der Qualifikationen und Erfahrungen sein, aber auch, wie in einigen Abschnitten des Europass-Lebenslaufs vorgesehen, die dabei erworbenen Kompetenzen aufführen. Individuelle Beschreibungen der Kompetenzen können durch Kompetenz-Checklisten oder Lebenslauf-Formate unterstützt werden, die strukturierte Abschnitte zu den Kompetenzen enthalten (siehe Europass-Lebenslauf) ([8]).

5.3.2. **Berichte Dritter**

Berichte Dritter zur Validierung nicht formalen und informellen Lernen können in unterschiedlicher Form erstellt werden. Es kann sich um Referenzschreiben (oder Audio-/Video-Aufnahmen entsprechender Erklärungen) von Vorgesetzten, Arbeitgebern und/oder Kollegen und Leistungsbeurteilungen von Unternehmen handeln. Letztere sind recht üblich, aber sie sind, wie in Kapitel 4 erörtert, nicht unbedingt zur Verwendung außerhalb des Unternehmens bestimmt. Das führt dazu, dass es für Beschäftigte manchmal schwierig ist, den tatsächlichen Umfang ihrer Berufserfahrung nachzuweisen, vor allem wenn ihre tatsächliche Leistung – und somit ihre Fähigkeiten und Kompetenzen – über das hinausgehen, was ihre offizielle Stellenbezeichnung aussagt. Berichte des Arbeitgebers können dabei helfen, zu dokumentieren, welche Aufgaben tatsächlich wahrgenommen wurden.

5.3.3. **Portfolio**

Das Portfolio ist eine der komplexesten und am häufigsten verwenden Methoden zur Dokumentation von Nachweisen für Validierungszwecke. Mit dem Portfolio soll die Gefahr der Subjektivität ausgeräumt werden, indem eine Kombination von Instrumenten zur Gewinnung von Nachweisen über die Kompetenzen einer Person eingeführt wird, die auch Bewertungen durch Dritte beinhalten kann. Das Portfolio vermittelt umfassende Einblicke in die Leistungen und Erfolge des Lernenden. Einiges deutet darauf hin, dass die Bedeutung des Portfolios in letzter Zeit zunimmt. Die Portfolio-Methode ist tendenziell prozessorientiert: vieles spricht dafür, dass der Auswahlprozess

([8]) Cedefop: *Europass-Dokumente: Lebenslauf.* http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae [abgerufen 11.11.2015].

bei der Gestaltung des Portfolios die Selbstbewertung fördert und die Aufmerksamkeit der Lernenden auf Qualitätskriterien lenkt. Einige Länder, die nationale Leitlinien zur Validierung vorgeben statt Validierungsmethoden vorzuschreiben, empfehlen in einer bestimmten Phase des Prozesses eine Form der Bewertung der Inhalte des Portfolios durch Dritte (z. B. ein Bewertungsgremium), um für größere Validität zu sorgen. Die Einführung einer Bewertung durch Dritte löst nicht alle Probleme. Es sollten Qualitätssicherungsverfahren vorgesehen sein, um für Kohärenz und Transparenz der Bewertung durch Dritte und für eine gleiche und faire Behandlung aller Kandidaten im Validierungsprozess zu sorgen.

Ein Portfolio kann Nachweise enthalten, die mit einer Kombination verschiedener Methoden gewonnen wurden. Die Reflexion und Erkundung, die mit Portfolio-Methoden verbunden ist, dürfte die Validierungskandidaten in ihrer Handlungskompetenz stärken, was ihnen dabei hilft, einen Arbeitsplatz zu finden oder angemessene Weiterbildungswege zu wählen. Portfolios können erstellt werden, um benachteiligten Menschen durch Berücksichtigung ihre besonderen Eigenschaften zu helfen, aus der sozialen Ausgrenzung herauszukommen oder eine Arbeitsstelle zu erhalten. Die Zusammenstellung eines Portfolios ist für einen Bewerber eine zeitaufwendige Aufgabe. Dennoch ist diese Methode sehr beliebt, da sie den Kandidaten die Möglichkeit verschafft, ihre Kompetenzen in flexibler und authentischer Form zu zeigen. Entscheidend für die Bewertung eines Portfolios ist oft eine gute schriftliche Dokumentation der Fähigkeiten der Person. Nicht dokumentierte oder implizite Kenntnisse sind mit dieser Methode schwerer zu ermitteln. Dies sollte bei der Entscheidung über Kombination der Instrumente, die in einem Validierungsprozess verwendet werden sollen, berücksichtigt werden. Die Portfolio-Methode kann sich in manchen Fällen als schwierig erweisen und sollte durch einschlägige Information und Beratung unterstützt werden. Die größte Gefahr bei der Vorbereitung eines Portfolios ist eine mangelnde Schwerpunktsetzung, wenn Bewerber ihr Portfolios allein oder mit wenig Anleitung durch einen Berater erstellen. Hilfe durch Berater und ausreichend Zeit zur Selbstreflexion sind deshalb entscheidend für die Effizienz und Fairness dieser Methode. Bei der Selbstbewertung anhand von Lehrplanstandards sollte ein Berater verfügbar sein, der die theoretischen Konzepte erläutert und bei der Übertragung von der Theorie in die Praxis hilft.

KAPITEL 6

Abschließende Bemerkungen

Aus den vorliegenden Leitlinien wird deutlich, dass zur Entwicklung und Umsetzung von Validierungsregelungen verschiedene miteinander verzahnte Schritte erforderlich sind. Die zentrale Botschaft dieser Leitlinien lautet, dass es bei der Validierung um folgende Fragen geht:

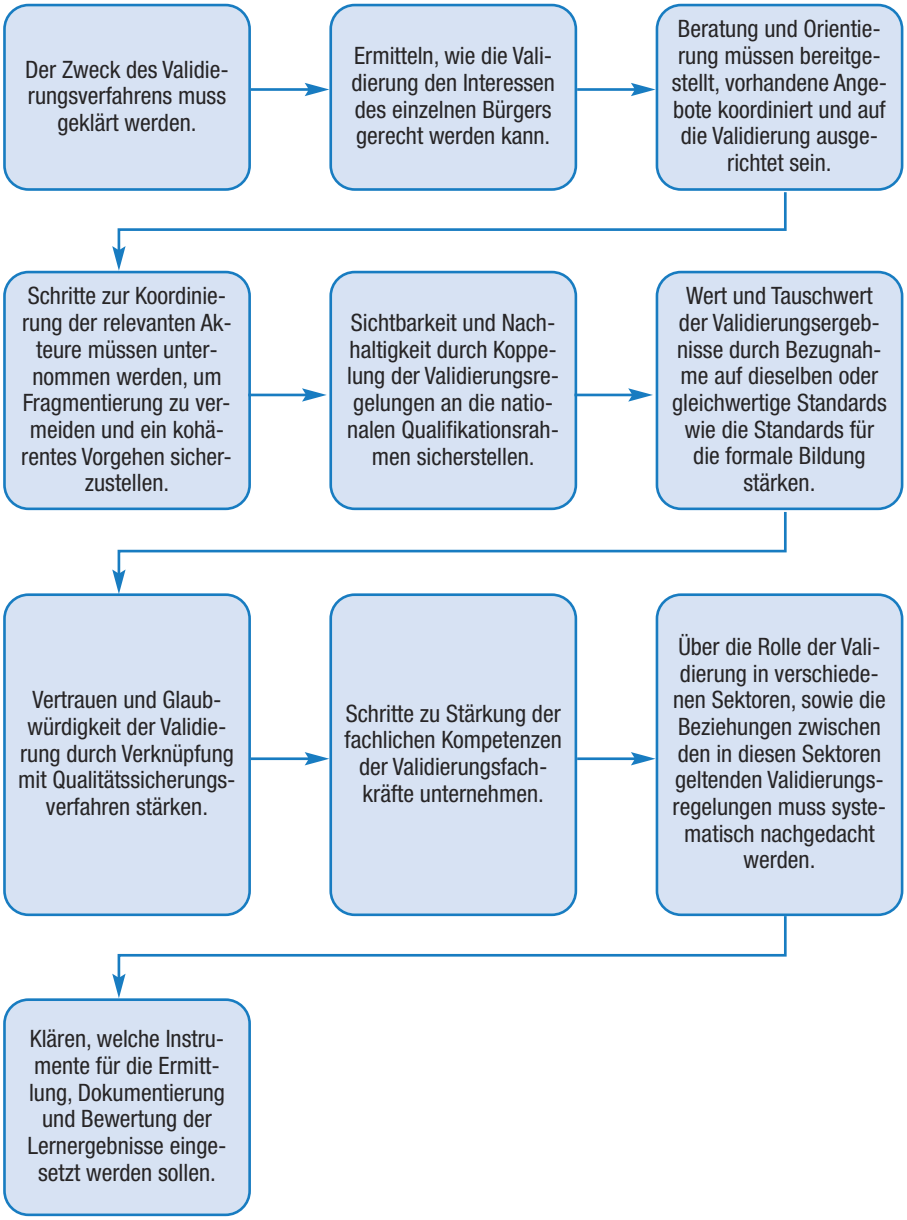
(a) wie können die Ergebnisse des nicht formalen und informellen Lernens sichtbar gemacht werden?

(b) Wie kann den Ergebnissen des nicht formalen und informellen Lernens ein angemessener Wert beigemessen werden?

Abbildung 1 zeigt in vereinfachter Form, dass die Schritte hin zur Sichtbarmachung und Wertbeimessung miteinander verknüpft sind und aufeinander aufbauen.

Wenn nationale Validierungsregelungen angestrebt werden, müssen all diese Schritte berücksichtigt werden, bei Initiativen für bestimmte Sektoren oder Nutzergruppen kann man sich dagegen auf eine begrenztere Auswahl von Themen und Schritten konzentrieren. Wir hoffen, dass die Europäischen Leitlinien zusammen mit den Fragen/Checklisten für jeden der genannten Schritte für politische Entscheidungsträger und Fachleute aus der Praxis gleichermaßen nützlich sein werden.

Abbildung 1. **Entwicklung und Umsetzung der Validierung: Abfolge der Schritte**



Quelle: Verfasser.

Abkürzungsverzeichnis

CV	Curriculum vitae (Lebenslauf)
ECTS	European credit transfer system (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen)
ECVET	European credit system for vocational education and training (Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung)
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
MOOC	Massive Open Online Course (offener Online-Kurs mit sehr vielen Teilnehmern)
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
OER	Open educational Resource (Offene Bildungsressourcen – OER)
KMU	Kleines oder mittleres Unternehmen
VET	Vocational education and training (Berufsbildung)

Literatur

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource management purposes (Nutzung der Validierung im Personalmanagement)* (Arbeitspapier). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Reihe Cedefop Reference, Nr. 96. http://dx.doi.org/10.2801/47250

Cedefop und Europäische Kommission (2009). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens.* Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_de.pdf

Rat der Europäischen Union (2012). Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 398, 22.12.2017, S. 1-5. http://eur-lex. europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF

Unesco, Commonwealth of Learning (2011). *Guidelines for open educational resources (OER) in higher education* (Leitfaden zu Open Educational Resources in der hochschulbildung). Paris: Unesco. http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf Deutsch: http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/DUK_Leitfaden_OER_in_der_Hochschulbildung_2015_barrierefrei.pdf

Links

Cedefop: Europass: http://europass.cedefop.europa.eu/de/home

Cedefop: Europass-Dokumente – *Lebenslauf:* http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae

Cedefop: Validierung nicht formalen und informellen Lernens *Europäisches Verzeichnis zur Validierung* – Aktualisierung 2014. http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory

Cedefop: Veranstaltungen und Projekte – *Validierung nicht formalen und informellen Lernens.* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning

London School of Economics: Learning Technology and Innovation – *Open educational resources (OERs)* (Offene Bildungsressourcen – OER): http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php

ANHANG 1

Wichtige Fragen für die Entwicklung und Umsetzung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Wichtige Fragen zur Umsetzung der Validierung

- ❏ Wurde der Zweck des Validierungsverfahrens geklärt?
- ❏ Wie wird im Validierungsverfahren den Interessen der einzelnen Bürger Rechnung getragen?
- ❏ Wurden Schritte unternommen, um Beratungsdienste zu koordinieren und auf einschlägige Ziele auszurichten?
- ❏ Wurden Mechanismen zur Koordinierung einschlägiger Akteure vorgesehen, um eine Fragmentierung zu verhindern und für einen kohärenten Ansatz zu sorgen?
- ❏ Sind die Validierungsregelungen an einen nationalen Qualifikationsrahmen gekoppelt und wie wirkt sich das auf Transparenz und Zugänglichkeit aus?
- ❏ Beziehen sich die Ergebnisse der Validierung auf dieselben oder gleichwertige Standards wie die Standards für die formale Bildung und wie wirkt sich das auf ihren Wert und Tauschwert aus?
- ❏ Sind die Validierungsregelungen an die nationalen Qualitätssicherungsverfahren gekoppelt und wie wirkt sich das auf Vertrauen und Glaubwürdigkeit aus?
- ❏ Welche Schritte wurden unternommen, um die beruflichen Kompetenzen der Validierungsfachkräfte zu verbessern?
- ❏ Welche Rolle spielt die Validierung in den Bildungs- und Berufsbildungssystemen, in Bezug auf den Arbeitsmarkt und den Freiwilligensektor?
- ❏ Welche Instrumente lassen sich zur Ermittlung, Dokumentation und Bewertung des Lernens einsetzen (und kombinieren)?

Wichtige Fragen zu den Kernbestandteilen der Validierung

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Zwecken der Validierung und den unterschiedlichen Phasen des Prozesses. Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt für diese Klärung:

- ❏ wurde der Zweck der Validierung klar definiert und kommuniziert?
- ❏ Wurden die verschiedenen Phasen des Validierungsprozesses klar definiert und den einzelnen Kandidaten klar mitgeteilt?

Wichtige Fragen zur Ermittlung des Lernens

Zur Ermittlungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- ❏ welche Verfahren und Instrumente unterstützen die Ermittlung des Lernens?
- ❏ Wie werden standardisierte und gesprächsbasierte Ermittlungsansätze kombiniert und in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht?
- ❏ Wie wird Orientierung und Beratung in der Ermittlungsphase unterstützt und integriert?

Wichtige Fragen zur Dokumentierung

Zur Dokumentationsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- ❏ welche Kriterien gelten für die Nachweise, die in einem Validierungsverfahren verwendet werden sollen?
- ❏ Welche Formate werden genutzt, um nicht formales und informelles Lernen zu dokumentieren?
- ❏ Inwieweit unterstützen bestehende Dokumentationsformate die Übertragbarkeit erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen?

Wichtige Fragen zur Bewertung

Zur Bewertungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- ❏ werden Bewertungsinstrumente an die Bedürfnisse und Merkmale des Einzelnen angepasst?
- ❏ Inwieweit wurden Bewertungsinstrumente nach ihrer Reliabilität und/oder Validität ausgewählt?
- ❏ Welcher Bezugspunkt (Standard) wird verwendet, und wie zweckdienlich ist er zur Erfassung der individuellen Variationen, die charakteristisch für das nicht formale und informelle Lernen sind.
- ❏ Wurden die Bewertungsbedingungen in Bezug auf Verfahren, Instrumente und Bewertung klar definiert und kommuniziert:
  - – gegenüber den Kandidaten?
  - – gegenüber Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen?

Wichtige Fragen zur Zertifizierung

Zur Bewertungs- und Zertifizierungsphase müssen die folgenden Fragen gestellt werden:

- ❏ wie wird die Glaubwürdigkeit der Behörde/Vergabestelle sichergestellt?
- ❏ In welchem Umfang können die Ergebnisse der Validierung (Dokumente, Portfolios, Zeugnisse usw.) den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder Beschäftigungschancen ermöglichen?

Wichtige Fragen zu den Rechten und Pflichten des Einzelnen

Bei Validierungsprozessen steht der Einzelne im Mittelpunkt und seine Rechte und Pflichten müssen mit Sorgfalt und Respekt behandelt werden. Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt:

- ❏ wird die Privatsphäre und persönliche Integrität der Kandidaten während des gesamten Validierungsprozesses geschützt?
- ❏ Wurden spezielle Verfahren eingeführt, um Vertraulichkeit zu gewährleisten?
- ❏ Wurden ethische Standards entwickelt und angewandt?
- ❏ Sind die Ergebnisses des Prozesses alleiniges Eigentum des Kandidaten?
- ❏ Wenn nicht, was hat das für Auswirkungen?
- ❏ Welche Regelungen wurden vorgesehen, um Gleichbehandlung und Fairness sicherzustellen?

Wichtige Fragen zur Information, Orientierung und Beratung

Die folgenden Fragen bieten einen Ausgangspunkt für die Betrachtung der Bereitstellung von Beratung und Orientierung für die Validierung.

- ❏ In welchem Umfang können die bestehenden Laufbahnberatungsdienste, z. B. im Bildungs- und Berufsbildungs- und im Arbeitsmarktbereich und den sozialen Diensten, mobilisiert werden, um Informationen und Beratung zur Validierung bereitzustellen?
- ❏ Wie kann die Vernetzung zwischen bestehenden Laufbahnberatungsdiensten verbessert werden, um alle potenziellen Zielgruppen für die Validierung zu erreichen?
- ❏ Was für ein Koordinierungsmechanismus wird eingesetzt, um zu gewährleisten, dass die Kandidaten Angebote an ihrem Wohn-, Lern- und Arbeitsort wahrnehmen können?
- ❏ Wie können öffentliche und private Akteure zusammenarbeiten, um bessere Information und Beratung zur Validierung anbieten zu können?
- ❏ Stellen Beratungsdienste Informationen über die Kosten und den Nutzen der Validierung bereit?

Wichtige Fragen zur Koordinierung der Akteure

Die Koordinierung der Validierung muss vor allem auf nationaler Ebene stattfinden, um der komplexen Rollen- und Zuständigkeitsverteilung zwischen dem öffentlichen und Freiwilligensektor und privaten Akteuren Rechnung zu tragen. Hierzu können folgende Fragen gestellt werden:

- ❏ welche Validierungsregelungen sind vorhanden, und auf welcher rechtlichen und politischen Grundlage basieren sie?
- ❏ Welche Akteure sind beteiligt?
- ❏ Wurden ein oder mehrere Rechtsrahmen eingeführt?
- ❏ Welche Verwaltungsprozesse sind vorgesehen (Kontakt- und Informationsverfahren, Protokollierung und Überwachung der Ergebnisse, gemeinsame Qualitätssicherungsregelungen)?
- ❏ Welche Beziehungen bestehen zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen und inwieweit arbeiten sie vernetzt?
- ❏ In welchem Umfang erreichen die Validierungsangebote die Bürger an ihrem Wohn-, Arbeits- und Lernort; wie lässt sich die aktuelle Situation durch Koordinierung verbessern?
- ❏ Wer ist für die Koordinierung auf regionaler und lokaler Ebene zuständig?

Wichtige Fragen zu nationalen Qualifikationssystemen und -rahmen

Nationale Qualifikationsrahmen werden inzwischen in ganz Europa eingeführt. Sie können bei der Einführung und Einbindung der Validierung von Nutzen sein. In den folgenden Fragen werden einige zentrale Themen angesprochen, die aufgegriffen werden müssen:

- ❏ werden alle Validierungsregelungen – oder nur manche – als fester Bestandteil des nationalen Qualifikationssystems und normaler Weg zu Qualifikationen betrachtet?
- ❏ Welche Beziehung besteht zwischen der Validierung und dem nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)?
- ❏ Inwieweit kann die Validierung genutzt werden, um den Übergang zwischen allen Qualifikationsarten und -stufen im NQR zu unterstützen?
- ❏ Besteht eine Verbindung zwischen Validierung und (möglichen) Regelungen zur Anrechnung und Akkumulierung von Bildungs- und Ausbildungsleistungen?

Wichtige Fragen zu Standards und Lernergebnissen

- ❏ Beziehen sich Qualifikationen, die auf der Grundlage nicht formalen und informellen Lernens vergeben werden, auf dieselben oder gleichwertige Standards wie Qualifikationen aus der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung?
- ❏ Wenn nicht, welche sonstigen Standards werden verwendet und in welcher Beziehung stehen sie zu formalen Standards?
- ❏ Sind die Standards in Form von Lernergebnissen formuliert?
- ❏ Wenn nicht, welche Auswirkungen hat das auf die Validierung?
- ❏ Wer hat die Standards entwickelt und worauf (Bildung oder Beschäftigung) beziehen sie sich?
- ❏ Sind Feedback-Mechanismen vorgesehen, um für eine Überprüfung und Aktualisierung der Standards für die Validierung zu sorgen?

Wichtige Fragen zur Qualitätssicherung bei der Validierung

- ❏ Sind ausdrückliche und integrierte Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Validierung vorgesehen und wenn ja:
  - – spiegeln diese Maßnahmen eine ausdrückliche und einvernehmliche Qualitätsstrategie wider?
  - – In welcher Form greift die Qualitätsstrategie zentrale Ziele wie die Reliabilität, Validität und Glaubwürdigkeit des Prozesses auf?
  - – Wer hat an der Definition dieser Qualitätsstrategie mitgewirkt?
  - – Wer ist auf den verschiedenen Ebenen an der Umsetzung dieser Qualitätsstrategie beteiligt?
- ❏ Welche Abgrenzung findet in den Qualitätssicherungsregelungen zwischen interner und externer Sicherung und Kontrolle statt?
- ❏ Werden Prozesse und Ergebnisse überwacht, und wurde ein System für Feedback von Nutzern/Kunden eingeführt?

Wichtige Fragen zu den Validierungsfachkäften

- ❏ Welche Anforderungen wurden (sofern vorhanden) festgelegt für:
  - – Beratungspersonal?
  - – Bewerter?
  - – sonstige an der Validierung beteiligte Fachkräfte?
- ❏ Existiert eine Strategie für die berufliche Weiterbildung dieser Fachkräfte?
- ❏ Wird die Weiterbildung von Validierungsfachkräften zwischen verschiedenen Sektoren und Regelungsbereichen koordiniert?
- ❏ Kann eine Nutzergemeinschaft (*Community of Practice)* für Validierungs-

fachkräfte aufgebaut werden, die die Vernetzung und berufliche Weiterentwicklung unterstützt?

Wichtige Fragen zur Validierung in der und für die allgemeine und berufliche Bildung

Die folgenden Fragen sind wichtig für die Validierung im Kontext der allgemeinen und beruflichen Bildung:

- ❏ wird die Validierung in allen Bereichen des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems angeboten?
- ❏ Basieren die Validierungsregelungen in den verschiedenen Bereichen des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens auf ähnlichen oder unterschiedlichen Grundsätzen?
- ❏ Können Validierungsregelungen in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung „zusammenwirken“ und Übergänge zwischen verschiedenen Bereichen und Stufen des Bildungswesens erleichtern?
- ❏ Besteht eine Verbindung zwischen Validierungsregelungen und Regelungen zur Übertragung von Bildungs- und Ausbildungsleistungen?

Wichtige Fragen in Bezug auf offene Bildungsressourcen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um offene Bildungsressourcen(OER) geht:

- ❏ werden zur Validierung von Lernergebnissen, die mithilfe von OER erreicht wurden, dieselben Methoden verwendet wie bei auf andere Art erzielten Ergebnissen?
- ❏ Wie werden intern (z. B. durch „Lernabzeichen“) erfasste Lernleistungen bei der Validierung berücksichtigt?

Wichtige Fragen zur Validierung in Unternehmen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um die Validierung in Unternehmen geht:

- ❏ ist eine in einem Unternehmen durchgeführte Kompetenzbewertung auch außerhalb dieses Unternehmens verwendbar?
- ❏ Inwieweit kann durch eine stärkere Vernetzung die Weiterentwicklung von Methoden und Standards für die Kompetenzbewertung unterstützt werden?
- ❏ Wie lässt sich der Zugang kleiner und mittlerer Unternehmen zu Methoden zur Kompetenzbewertung erleichtern?
- ❏ Wie kann die Kompetenzbewertung in Unternehmen für einen größeren Kreis von Beschäftigten ermöglicht werden?

- ❏ Kann eine engere Verbindung zwischen der Validierung in öffentlichen Sektor und der Kompetenzbewertung in Unternehmen hergestellt werden?

Wichtige Fragen zu Kompetenzbilanzen

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um Kompetenzbilanzen (skills audits – bilan de compétences) geht:

- ❏ welche Ermittlungs- und Dokumentationsregelungen gelten für Arbeitssuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen?
- ❏ Können bestehende Ansätze besser koordiniert werden?
- ❏ Wie können Akteure des öffentlichen und privaten Sektors zusammenarbeiten?
- ❏ Welche Methoden sind geeignet, und wie lässt sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen notwendigen Gesprächen und standardisierten Tests herstellen?
- ❏ Wie lassen sich die Ergebnisse von Kompetenzbilanzierungen für Arbeitgeber und andere Empfänger sichtbar und glaubwürdig gestalten?

Wichtige Fragen zur Validierung im Freiwilligensektor

Die folgenden Fragen sind wichtig, wenn es um die Validierung im Kontext des Freiwilligensektors geht:

- ❏ in welchen Fällen sollte sich die Validierung auf die Ermittlung und Dokumentierung beschränken und in welchen Fällen sollte außerdem in einem summativen Ansatz eine Bewertung und Zertifizierung erfolgen?
- ❏ Wie können durch Validierungsmaßnahmen im Freiwilligensektor Regelungen im öffentlichen Sektor, vor allem in der allgemeinen und beruflichen Bildung, beeinflusst und gestärkt werden?
- ❏ Welche im Freiwilligensektor verwendeten Bewertungsstandards könnten die Standards in den formalen Bildungs- und Ausbildungssystemen ergänzen?
- ❏ Wie kann der Freiwilligensektor für Reliabilität und Anerkennung seiner bestehenden Validierungsinstrumente sorgen?

Wichtige Fragen zu Validierungsinstrumenten

Vor der Auswahl eines Validierungsinstruments sollte bedacht werden, welches Lernen bewertet werden soll. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass die folgenden Kriterien berücksichtigt werden sollten:

- ❏ Zweck des Validierungsprozesses;
- ❏ Breite der zu bewertenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen;
- ❏ Tiefe des erforderlichen Lernens;
- ❏ wie aktuell bzw. neu sind die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen?
- ❏ Zulänglichkeit der Informationen im Hinblick darauf, dass ein Bewerter eine Beurteilung vornehmen kann;
- ❏ Authentizität der Nachweise für die Lernergebnisse des Kandidaten.

Europäische Kommission

DE

Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Die Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens sind für Personen und Einrichtungen bestimmt, die für die Initiierung, Entwicklung, Einführung und Umsetzung von Validierungsregelungen zuständig sind. Ziel der Leitlinien ist eine Klarstellung der Voraussetzungen für ihre Umsetzung. Dabei werden die Entscheidungen hervorgehoben, die die Akteure in verschiedenen Phasen des Prozesses treffen müssen.

In der Empfehlung des Rates zur Validierung von 2012 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bis 2018 nationale Regelungen einzuführen. Diese Regelungen sollen den Einzelnen in die Lage versetzen, die Sichtbarkeit und den Wert von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu steigern, die sie außerhalb der formalen Bildung und Ausbildung erworben haben: am Arbeitsplatz, zu Hause oder im Rahmen von Freiwilligenarbeit.

Diese zweite Ausgabe der Europäischen Leitlinien ist das Ergebnis eines zweijährigen Prozesses unter Mitwirkung eines breiten Spektrums von Akteuren, die in der Validierung auf europäischer, nationaler und/oder sektoraler Ebene aktiv sind.

3073 DE – TI-RF-15-004-DE-N – doi:10.2801/669676

CEDEFOP | Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-Mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Amt für Veröffentlichungen

ISBN: 978-92-896-1980-6