



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung



2363-216X



Europäische Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens

DRITTE AUFLAGE

Europäische Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens

DRITTE AUFLAGE

Bezugnahme auf diese Veröffentlichung als:

Cedefop (2023): *Europäische Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens*.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Referenzreihe Nr. 125 des Cedefop.

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/184123>

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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023

© Cedefop, 2023

Sofern nicht anders angegeben, darf dieses Dokument zu den Bedingungen einer Lizenz Creative Commons 4.0 International (CC-BY 4.0) weiterverwendet werden (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Das bedeutet, dass die Weiterverwendung zulässig ist, sofern die Quelle ordnungsgemäß genannt wird und etwaige Änderungen angegeben werden. Für jede Verwendung oder Wiedergabe von Elementen, die nicht Eigentum des Cedefop sind, muss gegebenenfalls direkt bei den jeweiligen Rechteinhabern eine Genehmigung eingeholt werden.

PDF

ISBN: 978-92-896-3629-2

ISSN: 2363-216X

doi:10.2801/184123

TI-RF-23-001-DE-N

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für die Bereiche berufliche Aus- und Weiterbildung, Kompetenzen und Qualifikationen.

Wir liefern Informationen, Forschungsarbeiten, Analysen und Nachweise über berufliche Aus- und Weiterbildung, Kompetenzen und Qualifikationen für die Politikgestaltung in den EU-Mitgliedstaaten.

Das Cedefop wurde ursprünglich im Jahr 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet. Diese Verordnung wurde 2019 durch die Verordnung (EU) 2019/128 über die Errichtung des Cedefop als Agentur der Union mit erneuertem Mandat aufgehoben.

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop, Service Post, 570 01, Thermi, GRIECHENLAND
Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *Exekutivdirektor*
Barbara Dorn, *Vorsitzende des Verwaltungsrats*

Vorwort

Die Validierung von Fähigkeiten, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben wurden, ist ein immer stärker anerkanntes Schlüsselement der Kompetenzpolitik in Europa: Die [Europäische Kompetenzagenda](#), der [europäische Raum der allgemeinen und beruflichen Bildung](#), die [verstärkte Jugendgarantie](#) und der [Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte](#) enthalten allesamt Verweise auf die Validierung als Erleichterung des lebenslangen Lernens in allen Lebensbereichen, wodurch der Einzelne in die Lage versetzt wird, Lerninhalte über Institutionen, Sektoren und Länder hinweg zu übertragen und zu sammeln. Weiterqualifizierung und Umschulung, gekoppelt mit den dringend benötigten Investitionen in die Entwicklung von Fähigkeiten, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte auf das Ziel geeinigt, dass bis 2030 mindestens 60 % der Erwachsenen an Formen des Lernens teilnehmen. Vor diesem Hintergrund müssen bei Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung zunehmend alle früheren Lernprozesse berücksichtigt werden, unabhängig davon, wann und wo die Kompetenzen erworben wurden. Durch die Validierung können die Kompetenzen der Menschen besser auf die Anforderungen der Arbeitgeber abgestimmt und der Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen erleichtert werden.

Trotz der politischen Bemühungen der EU und der Mitgliedstaaten mangelt es jedoch derzeit noch an der konkreten Nutzung und Verfügbarkeit von Möglichkeiten zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Damit die Validierung zu einem festen Bestandteil der nationalen Kompetenzpolitik und -verfahren wird, bedarf es einer verstärkten Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen allen einschlägigen Akteuren und Diensten, sodass der Einzelne einfachen Zugang zu zuverlässigen und glaubwürdigen Validierungsverfahren erhält.

Wie in der Empfehlung über die Validierung nichtformalen und informellen Lernens von 2012 dargelegt, besteht der Zweck der europäischen Leitlinien darin, Erfahrungen auszutauschen und das Lernen voneinander zwischen denjenigen zu fördern, die an der Entwicklung und Umsetzung von Validierungsregelungen in Europa beteiligt sind. Ziel der Leitlinien ist es, die Bedingungen für die Entwicklung und Umsetzung der auf mehreren miteinander verknüpften Elementen beruhenden Validierung zu klären, die zusammengenommen die Rolle der Validierung auf nationaler und europäischer Ebene stärken können. Bei diesen Leitlinien steht der Mensch im Mittelpunkt, und sie bieten Einblicke in Angebote und Methoden und die Art und Weise, wie die Verfahren koordiniert und durchgeführt werden können. Diese dritte Aktualisierung der europäischen Leitlinien ist das Ergebnis einer langjährigen Zusammenarbeit des Cedefop mit der Europäischen Kommission. In der Fassung von 2023 werden neue und aufkommende Themen wie Kosten und Finanzierung, Standards und Bezugspunkte, Strategien für Öffentlichkeitsarbeit, digitale Zertifizierung und Microcredentials behandelt. Wir hoffen, dass diese Leitlinien ein wertvolles Instrument für die Reflexion und den Fortschritt in diesem Bereich darstellen

und dazu beitragen, dass Weiterqualifizierung und Umschulung für alle Menschen möglich ist.

Jürgen Siebel

Exekutivdirektor des Cedefop

Manuela Geleng

Direktorin für Arbeitsplätze und Kompetenzen

Danksagung

Diese aktualisierte Fassung der Leitlinien ist das Ergebnis eines Konsultationsprozesses mit Interessenträgern und Sachverständigen auf dem Gebiet der Validierung seit 2020:

a) Die Beratende Gruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen hat die Elemente der Leitlinien in Vollsitzungen erörtert und wertvolle Stellungnahmen abgegeben.

b) Eine Projektgruppe zur Validierung, die sich aus Mitgliedern der Beratenden Gruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen und ausgewählten Sachverständigen zusammensetzte, leistete Unterstützung bei verschiedenen Tätigkeiten.

c) Die Ergebnisse einer Kurzumfrage, die von rund 200 an der Validierung beteiligten Personen beantwortet wurde, lieferten nützliche Hinweise.

d) Die Debatten und Beiträge von mehr als 100 Teilnehmenden eines Online-Workshops im November 2021 lieferten wertvolle Erkenntnisse zu bestimmten Themen.

e) Außerdem sind Konsultationen und die Ergebnisse der Teilnahme an Veranstaltungen im Zusammenhang mit Erasmus+ und anderen europäischen Projekten in die Ausarbeitung eingeflossen.

Die GD Beschäftigung und Soziales der Kommission koordinierte die Arbeit im Einklang mit der Empfehlung zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens von 2012. Das Cedefop, das durch Ernesto Villalba-García und Jens Bjornavold vertreten wurde, leistete technische und inhaltliche Unterstützung und fasste die Leitlinien ab. Wir möchten uns insbesondere bei der Projektgruppe zur Validierung bedanken, die bei mehreren Gelegenheiten unschätzbare Beiträge geliefert und zur Verbesserung des Dokuments beigetragen hat.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Danksagung	6
Kapitel 1	
Zweck der europäischen Leitlinien	10
Kapitel 2	
Eine strategische Vision: der Mensch im Mittelpunkt	14
2.1. Die zentrale Rolle des Einzelnen	14
2.2. Die vier Phasen der Validierung	16
2.2.1. Identifizierung	16
2.2.2. Dokumentierung	17
2.2.3. Bewertung	18
2.2.4. Zertifizierung	19
2.3. Verschiedene Zwecke und Vorteile der Validierung	20
Kapitel 3	
Validierung als Multiplikator für individuelles und lebenslanges Lernen in allen Lebensbereichen	22
3.1. Kontext der Validierung und Übertragbarkeit	22
3.1.1. Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung	23
3.1.2. Validierung auf dem Arbeitsmarkt	24
3.1.3. Validierung im dritten Sektor	26
3.2. Validierung von Fähigkeiten und Strategien für lebenslanges Lernen	27
3.3. Einbeziehung und Koordinierung der Interessenträger	29
3.4. Finanzierung und Kosten	31
3.5. Validierungsfachkräfte und ihre Kompetenzen	33
3.5.1. Berater	34
3.5.2. Bewerter im Rahmen der Validierung	35
3.5.3. Verantwortliche für die Validierung, Verwaltungspersonal und externe Beobachter	36
Kapitel 4	
Elemente des Validierungsangebots	38
4.1. Von Lernergebnissen hin zur Zertifizierung	38
4.1.1. Lernergebnisse	38
4.1.2. Lernerfahrungen, Bezugspunkte und Standards	39
4.1.3. Validierung im Kontext sich verändernder Qualifikationen und Zeugnisse	42
4.2. Information, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit	46

4.3. Beratung und Orientierung	48
4.4. IKT und Validierung	50
4.5. Qualitätssicherung	52

Kapitel 5

Methoden und Instrumente für die Validierung 54

5.1. Gleichgewicht zwischen widersprüchlichen Anforderungen	54
5.2. Methoden und Instrumente für die Validierung: Sind sie zweckdienlich?	55
5.3. Ergebnis- und kompetenzorientierte Standards	55
5.3.1. Das Lernen identifizieren: die Grenzen der Lernbereiche	55
5.3.2. Identifizierung von Lernergebnissen: Kriterien und Strukturen	56
5.4. Instrumente und Verfahren für die Validierung	57
5.4.1. Selbsteinschätzung und deklarative Methoden	60
5.4.2. Festgelegte Antworten/Mehrfachauswahl (geschlossene Formulare)	61
5.4.3. Schriftliche Tests (offene Formulare), einschließlich Aufsätzen	61
5.4.4. Gesprächsbasierte Methoden	62
5.4.5. Beobachtungen	62
5.4.6. Simulation und gezieltes Üben am Arbeitsplatz	63
5.4.7. Berichte von Dritten	63
5.4.8. Portfolios	64

Kapitel 6

Abschließende Bemerkungen 66

Abkürzungsverzeichnis	68
Referenzen	69

Anhang 1

Wichtige Fragen zur Entwicklung und Durchführung der Validierung 71

Abbildungen, Kasten und Tabellen

Abbildungen

1. Mögliche Interessenträger bei der Validierung und ihre Funktion	30
2. Wichtigste Aspekte der Validierung	66

Kasten

1. Wichtige Fragen zur Validierung	12
2. Wichtige Fragen zur zentralen Rolle des Einzelnen	15
3. Wichtige Fragen zur Identifizierung	17
4. Wichtige Fragen zur Dokumentierung	18
5. Wichtige Fragen zur Bewertung	19
6. Wichtige Fragen zur Zertifizierung	20
7. Wichtige Fragen zu Zielen und Nutzen	21
8. Wichtige Fragen zur allgemeinen und beruflichen Bildung	24
9. Wichtige Fragen zum Arbeitsmarkt	26
10. Wichtige Fragen zum dritten Sektor	27
11. Wichtige Fragen zu Fähigkeiten und Strategien für lebenslanges Lernen	29
12. Wichtige Fragen zur Einbeziehung der Interessenträger	31
13. Wichtige Fragen zu Finanzierung und Kosten	33
14. Wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten von Beratern	35
15. Wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten von Bewertern	36
16. Wichtige Fragen zu Validierungsfachkräften und ihren Kompetenzen	37
17. Wichtige Fragen zu Lernergebnissen und Validierung	39
18. Wichtige Fragen zu Lernerfahrungen	40
19. Bildungsbezogene versus berufsbezogene Standards	41
20. Wichtige Fragen zu Standards und Bezugspunkten	42
21. Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen zwischen Validierung und Berechtigungsnachweisen	44
22. Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen mit den Qualifikationsrahmen	46
23. Wichtige Informationsbereiche	47
24. Wichtige Fragen zu Sensibilisierungskampagnen, Informationen und Öffentlichkeitsarbeit	48
25. Wichtige Fragen zu Beratung und Orientierung	50
26. Liste der Felder, die in den Qualifikationen enthalten sein müssen (einschließlich digitaler Zertifikate)	51
27. Wichtige Fragen zu IKT und Validierung	52
28. Wichtige Fragen zur Qualitätssicherung	53
29. Der Fall bereichsübergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen	57
30. Wichtige Fragen zu Instrumenten und Verfahren für die Validierung	65

Tabellen

1. Für die Validierung verwendete Instrumente und Verfahren	58
---	----

KAPITEL 1

Zweck der europäischen Leitlinien

Die Definition des Begriffes „Validierung“, die für die Leitlinien in dieser Veröffentlichung verwendet wird, ist diejenige der *Empfehlung des Rates von 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens*(1):

„Validierung bezeichnet ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat und umfasst folgende vier Einzelschritte: Identifizierung [...], Dokumentation, [...] Bewertung [...] [und] Zertifizierung [...].“

Die Validierung nichtformalen und informellen Lernens beruht auf zwei wesentlichen Grundsätzen: Erstens ist alles Gelernte, unabhängig davon, wann oder wo es erworben wurde, potenziell wertvoll. Zweitens ergänzen informelles, nichtformales und formales Lernen einander.(2) Diese einfachen Grundsätze müssen von allen Beteiligten mitgetragen werden, damit die Validierung erfolgreich umgesetzt und genutzt werden kann und sie ihr volles Potenzial entfaltet.

Die Validierung ermöglicht es, das Schulungsangebot auf die individuellen Anforderungen zuzuschneiden und den Einzelnen zu stärken, indem auf dem aufgebaut wird, was er bereits weiß, kann und versteht. Indem die Flexibilität der allgemeinen und beruflichen Bildung erhöht wird, z. B. durch die Vergabe von Leistungspunkten und die Erleichterung des Zugangs zu Programmen, kann die Weiterqualifizierung und Umschulung verbessert werden. Auf dem Arbeitsmarkt kann die berufliche Mobilität durch die Validierung beeinflusst werden, insbesondere durch die Erleichterung des

(1) [Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.](#)

(2) Formales Lernen findet in einem organisierten und strukturierten Umfeld in Bezug auf die Lernziele, die Zeit oder die Ressourcen statt (z. B. in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung). Nichtformales Lernen findet im Rahmen geplanter Tätigkeiten (in Bezug auf Lernziele und Lernzeiten) statt; dabei wird das Lernen in gewisser Weise unterstützt (z. B. im Rahmen eines Lehrer-Schüler-/Ausbilder-Verhältnisses). Informelles Lernen findet im Rahmen alltäglicher Tätigkeiten im Rahmen des Arbeits- oder Familienlebens oder der Freizeit statt, die im Hinblick auf Ziele, Zeit und Lernunterstützung nicht ausdrücklich als Lerntätigkeiten ausgewiesen sind. Die Abgrenzung zwischen diesen Formen des Lernens kann eine Frage der Auslegung und von Land zu Land unterschiedlich sein. Nähere Einzelheiten zu Begriffsbestimmungen finden sich in Cedefop (2023).

Transfers von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen⁽³⁾ über institutionelle, sektorale und nationale Grenzen hinweg. Arbeitgeber und Gewerkschaften können die Validierung nutzen, um die Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeitenden zu verbessern und ihre Kompetenzen besser an die Arbeitsaufgaben anzupassen. Organisationen der Zivilgesellschaft, Freiwilligenorganisationen und Jugendorganisationen könnten darauf setzen, dass die von den Teilnehmenden an ihren Tätigkeiten entwickelten Kompetenzen durch Validierungsverfahren identifiziert und dokumentiert werden.

Diese Leitlinien richten sich an alle, die an der Vorbereitung, Entwicklung und Durchführung der Validierung beteiligt sind. Sie sollen als Quelle der Inspiration und Reflexion dienen und es werden gemeinsame Probleme und Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kontexten behandelt. Es wird versucht, die Bedingungen für die Entwicklung und Umsetzung der Validierung zu klären, indem die kritischen Entscheidungen hervorgehoben werden, die von den Beteiligten in den verschiedenen Phasen des Prozesses getroffen werden müssen. Dabei geht es nicht darum, eine einzige „Patentlösung“ zu propagieren, sondern vielmehr darum, Alternativen und ihre Auswirkungen aufzuzeigen. Dies verdeutlicht, dass die Validierungsregelungen zweckmäßig und auf die verschiedenen Zielgruppen und Anforderungen abgestimmt sein müssen.

Die Leitlinien sollten zusammen mit dem [europäischen Inventar](#) zur Validierung gelesen werden. Durch Beispiele dafür, wie verschiedene Länder und Einrichtungen die Validierung entwickeln und umsetzen, leistet das europäische Inventar einen Beitrag zu den Leitlinien und ergänzt sie. Gemeinsam fördern sie das Peer-Learning.⁽⁴⁾

Die in diesen Leitlinien vorgestellten Themen sollten als miteinander verbundene Bausteine betrachtet werden, die in Kombination die Rolle der Validierung auf nationaler und europäischer Ebene stärken und einen kohärenten Ansatz schaffen können. In Kasten 1 findet sich ein erster Überblick über die Themen und die Fragen, die sie aufwerfen. Er veranschaulicht das Spektrum der miteinander verknüpften Fragen, mit denen sich die Akteure in diesem Bereich befassen müssen.

⁽³⁾ Diese Leitlinien tragen der Komplexität und dem weitreichenden Umfang von Lernergebnissen Rechnung: Sie dürfen nicht nur theoretisches und praktisches Wissen umfassen, sondern können auch praktische und analytische Kompetenzen einschließen. Solche Kompetenzen zeichnen sich dadurch aus, dass Einzelne in der Lage sind, Wissen und Kompetenzen auf selbstgesteuerte Weise und autonom anzuwenden. Wir sind uns bewusst, dass Einstellungen und Fähigkeiten gelegentlich als zusätzliche konzeptionelle Elemente in die Auswertung von Lernerfahrungen einbezogen werden, aber aus Gründen der Einfachheit wurden diese Elemente nicht in die Leitlinien aufgenommen.

⁽⁴⁾ Geplant ist ein interaktives Tool, das es den Nutzern ermöglicht, die Leitlinien zusammen mit dem europäischen Inventar einzusehen. Es wird auf dem Webportal des Cedefop zur Verfügung stehen. Gegebenenfalls werden auch Links zum Handbuch des Cedefop über die Definition und Beschreibung der Lernergebnisse – ein Thema, das die Validierung untermauert und begleitet – angegeben. Auf diese Weise können die Leitlinien weiterentwickelt werden und als integriertes Instrument dienen, das die Arbeit von politischen Entscheidungsträgern und Akteuren aus der Praxis direkt unterstützt.

Kasten 1. Wichtige Fragen zur Validierung

- Wird die individuelle Perspektive bei allen Elementen der Validierung berücksichtigt?
- Wurden das Ziel, der Zweck und die erwarteten Ergebnisse der Validierung definiert und klar kommuniziert?
- Spiegelt sich der Zweck der Validierung in der Organisation und den Schwerpunkten der verschiedenen Phasen wider?
- Gibt es in verschiedenen Kontexten Möglichkeiten zur Validierung und was ist deren Rolle:
 - in der allgemeinen und beruflichen Bildung?
 - auf dem Arbeitsmarkt?
 - im dritten Sektor?
- Ist die Validierung mit anderen Richtlinien und Diensten kompatibel?
 - Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten klar festgelegt?
 - Welche Schritte werden unternommen, um eine Fragmentierung zu vermeiden und einen kohärenten Ansatz zu sicherzustellen?
- Können Einzelne die Ergebnisse der Validierung auf andere Kontexte übertragen und diese sammeln?
- Wurde eine nachhaltige Finanzierung bereitgestellt und eine Kostenteilung vereinbart?
- Wurden die beruflichen Rollen der Validierungsexperten geklärt, ausgearbeitet und ausgeweitet?
- Werden Informationen über die Validierung auf eine Weise bereitgestellt, durch die der Zugang zu den Informationen gesichert ist und mit der die Öffentlichkeit erreicht wird?
- Gibt es vor, während und nach einem Validierungsverfahren Beratung und Betreuung?
- Werden Lernergebnisse verwendet, um Bezugspunkte für die Validierung zu definieren?
 - Sind sich die Beteiligten über Bezugspunkte und Standards einig?
 - Wie hängt die Validierung mit den verschiedenen Berechtigungsnachweisen zusammen?
 - Gibt es klare Zusammenhänge mit den nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)?
- Wurde das Potenzial der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) zur Verbesserung der Validierung berücksichtigt?
- Wie wurde die Qualität des Validierungsprozesses sichergestellt?
- Welche Validierungsmethoden stehen zur Verfügung und wie können sie für bestimmte Strategien und Verfahren eingesetzt und möglicherweise kombiniert werden?
 - Sind die Validierungsmethoden für ihren Zweck geeignet?
 - Sind die Tools zuverlässig, stichhaltig und skalierbar?

Die Leitlinien sind folgendermaßen aufgebaut. In Kapitel 2 wird hervorgehoben, wie wichtig es ist, den Menschen in den Mittelpunkt jeder Validierungsregelung zu stellen und auf seine Anforderungen und Ziele einzugehen. In Kapitel 3 wird erörtert, wie die Validierung in verschiedenen Kontexten und in Verbindung mit verschiedenen politischen Maßnahmen auf nachhaltige und professionelle Weise umgesetzt wird. Diese beiden ersten Kapitel richten sich in erster Linie an politische Akteure und Entscheidungsträger und spiegeln den strategischen Charakter der Validierung von Strategien wider. In Kapitel 4 werden Aspekte vorgestellt, die auf die Bereitstellung der Validierung ausgerichtet sind, und es wird erläutert, wie das Verfahren koordiniert und durchgeführt werden kann. In Kapitel 5 werden Validierungsmethoden und -instrumente erörtert.⁽⁵⁾ In einem abschließenden Kapitel 6 werden alle Abschnitte kurz zusammengefasst. Am Ende jedes Abschnitts findet sich eine Liste von zentralen Fragen, die zum Nachdenken anregen. Die Fragen werden im Anhang 1 wiederholt, um die Diskussion zu erleichtern.

⁽⁵⁾ In Kapitel 5 werden technische und inhaltliche Fragen behandelt, die nicht für alle an der Validierung Beteiligten relevant sind, aber für diejenigen, die an der Entwicklung von Instrumenten und Methoden mitarbeiten, sowie für diejenigen, die an der Definition und Verwendung von Bezugspunkten und Standards beteiligt sind, von zentraler Bedeutung sind.

Eine strategische Vision: der Mensch im Mittelpunkt

2.1. Die zentrale Rolle des Einzelnen

Der Einzelne und seine spezifischen Anforderungen und Umstände müssen bei allen Elementen einer Validierungsregelung berücksichtigt werden. Dies hängt zwar mit dem politischen, institutionellen, finanziellen, technischen und rechtlichen Kontext zusammen und ist davon abhängig, aber es ist wichtig, dass jede Validierungsregelung speziell dem Einzelnen dient. Nur wenn die vom Einzelnen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen angemessen erfasst werden, kann die Validierung den umfassenderen Zielen dienen, die für das Schul- und Berufsbildungssystem, den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im Allgemeinen festgelegt wurden.

Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für die Validierung: Sie muss einer Vielzahl von individuellen Bedingungen und Anforderungen gerecht werden. Idealerweise sollte der Einzelne in der Lage sein, in verschiedenen Phasen seines Lebens Zugang zu Validierungsverfahren zu erhalten, um sicherzustellen, dass relevante Lernerfahrungen angemessen identifiziert und berücksichtigt werden. Durch die Validierung sollte sich der Einzelne seines vorhandenen Wissens, seiner Qualifikationen und Kompetenzen bewusst werden und diese für andere sichtbar machen, sodass er den nächsten Schritt in seiner lebenslangen Lern- und Berufslaufbahn in allen Lebensbereichen machen kann. Bei der Validierung geht es nicht nur darum, unnötige Wiederholungen von bereits Gelerntem zu vermeiden, sondern auch darum, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen. Sie kann auch ein nützliches Instrument für die persönliche Entwicklung sein. Die folgenden Punkte sind ausschlaggebend für die Aufrechterhaltung der zentralen Rolle des Einzelnen bei der Validierung.

Erstens müssen die Personen, die an der Validierung beteiligt sind, sich darüber im Klaren sein, was die Validierung mit sich bringt, und diese umfassend nachvollziehen können. Dies erfordert eine Beratung vor, während und nach einem Validierungsverfahren und eine Einbettung der Validierung in einen umfassenderen Lern- und Berufsentwicklungsansatz: Dies gelingt besser, wenn sie mit allen einschlägigen Diensten und Förderstrukturen verbunden ist, die nicht nur die Berufsberatung, sondern auch die Finanzierung und ein angemessenes und hochwertiges Ausbildungsangebot umfassen. Hierfür sind Öffentlichkeitsarbeit, Werbemaßnahmen und angemessene Informationen erforderlich, die für den Einzelnen leicht zugänglich und dort verfügbar sind, wo er lebt und arbeitet.

Zweitens sollten die Personen, die an der Validierung beteiligt sind, in der Lage sein, die Kontrolle über das Verfahren zu übernehmen und über die Verwendung der Ergebnisse zu entscheiden. Der Einzelne sollte jederzeit in der Lage sein, das Verfahren ohne Vorurteile zu beenden. Entscheidend ist auch, dass sich die Bewerbenden der Beschwerdemöglichkeiten bewusst sind und dass die zu diesem Zweck geschaffenen

Mechanismen transparent und glaubwürdig sind. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Wahrung der Fairness ist eine klare Verteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten erforderlich. Diejenigen, die das Validierungsverfahren leiten, müssen über die Privatsphäre und persönliche Schwächen nachdenken und diese berücksichtigen. Die Einhaltung der Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und der Rechte auf Privatsphäre, die strenge Vertraulichkeit und faire Behandlung gewährleisten, ist ebenfalls unerlässlich.

Drittens ist es wichtig, die Erwartungen zu steuern. Der Einzelne muss über den Mehrwert der Validierung informiert werden und sich dessen bewusst sein. Von Anfang an muss klar sein, welchen Tauschwert (Währung) das Ergebnis der Validierung hat und wie es genutzt werden kann, um dem Einzelnen Zugang zu weiteren Lern- und/oder Beschäftigungs- oder persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verschaffen. Einzelpersonen sollten nicht auf der Grundlage falscher Annahmen in das Verfahren einsteigen.

Die individuellen Anforderungen und Umstände ziehen sich also durch alle in den aktuellen Leitlinien vorgestellten Elemente hindurch und sollten bei der Entwicklung, Umsetzung und weiteren Ausgestaltung der Validierungsregelungen berücksichtigt werden.

Kasten 2: **Wichtige Fragen zur zentralen Rolle des Einzelnen**

- Inwieweit sind sich Einzelne der Validierung bewusst und haben Zugang zu ihr?
- Sind die Validierungsregelungen so konzipiert, dass sie vielfältige (und unerwartete) Lernerfahrungen erfassen, oder beziehen sie sich auf eine begrenzte (und vordefinierte) Gruppe von Erfahrungen?
- Inwieweit dient die Validierung unterschiedlichen Einzelpersonen in verschiedenen Phasen ihres Lebens? Inwieweit werden lebenslanges Lernen in allen Lebensbereichen, berufliche Laufbahnen und Freiwilligenarbeit berücksichtigt?
- Sind die Privatsphäre und die persönliche Integrität der Kandidaten während des Validierungsverfahrens geschützt?
- Wurden ausdrückliche Verfahren zur Sicherstellung der Vertraulichkeit eingeführt?
- Welche Vorkehrungen wurden getroffen, um eine faire und gleiche Behandlung sicherzustellen?
- Gibt es Beschwerdemöglichkeiten?
- Wurden Ethikstandards entwickelt und werden sie angewendet?
- Sind die Ergebnisse des Verfahrens das ausschließliche Eigentum des Kandidaten?
- Kann der Einzelne, wenn sich die Gelegenheit ergibt, Ergebnisse der Validierung übertragen und sammeln?
- Werden die Einzelne vor, während und nach dem Verfahren unterstützt?

2.2. Die vier Phasen der Validierung

Die umfassende Ausrichtung der Validierung, die eine Voraussetzung für die Erfassung des komplexen individuellen Lernens ist, hat zur Folge, dass das in den Leitlinien zur Validierung von 2009 und der Empfehlung zur Validierung von 2012 eingeführte Modell der vier Phasen unmittelbar umgesetzt wird. Diese vier Einzelschritte der Validierung – Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung – sorgen dafür, dass das Konzept der Validierung an verschiedene Kontexte und unterschiedliche Zwecke angepasst wird. Je nach dem Ziel des Validierungsverfahrens werden bestimmte Einzelschritte stärker gewichtet als andere (siehe Abschnitt 2.3).

2.2.1. Identifizierung

Die Validierung beginnt mit der Identifizierung des Gelernten und dient dazu, dass sich der Einzelne seiner früheren Leistungen zunehmend 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 Validierungsverfahrens. In einigen Ländern geht die Identifizierung mit einer vorgeschalteten Aufnahme-/Sondierungsphase einher, in der festgestellt wird, ob der Einzelne für eine Validierung in Frage kommt. Eine solche Identifizierung könnte damit beginnen, die einzelnen Lernergebnisse mit einem vorgegebenen Muster zu vergleichen oder die individuellen Erfahrungen genauer zu betrachten. In dieser ersten Phase muss der Einzelne über die Kosten und den Nutzen der Validierung aufgeklärt werden. Diese Phase wird manchmal auch mit der Profilerstellung oder dem Screening in einem Berufsberatungsverfahren verbunden (Cedefop, 2020).

Bei den Methoden und Ansätzen zur Identifizierung sollte auf Unerwartetes Rücksicht genommen werden, und die Bandbreite der zu berücksichtigenden Lernergebnisse sollte nicht eingeengt werden (siehe Abschnitt 4.1.2 zu Bezugspunkten und Standards). In dieser Phase ist es häufig erforderlich, dass sich Berater aktiv einbringen, die in der Lage sind, mit dem Kandidaten in einen Dialog zu treten und ihn auf geeignete Optionen und Instrumente hinzuweisen sowie die Erwartungen zu steuern. Zwar werden in dieser Phase zunehmend IKT-gestützte Ansätze verwendet, was auf ihre hohe Skalierbarkeit und die geringeren Kosten zurückzuführen ist, doch kann ihr standardisierter Charakter die Fähigkeit einschränken, komplexe Kombinationen von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Einzelnen zu erkennen und zu bewerten. Interviews und gesprächsbasierte Ansätze können kostspieliger sein, bieten aber potenziell einen größeren Nutzen für den Kandidaten (siehe auch Kapitel 5).

Kasten 3. Wichtige Fragen zur Identifizierung

- Gibt es Muster und systematische Methoden zur Identifizierung von Lernergebnissen?
- Ist die Phase der Identifizierung auf vordefinierte Bereiche des früheren Lernens beschränkt? Was ist der Ausgangspunkt für die Identifizierung von Kompetenzen?
- Wie werden standardisierte (z. B. IKT-basierte) und freie (z. B. dialogorientierte) Identifizierungsmethoden miteinander vermischt und austariert?
- Wie können Beratung und Betreuung die Identifizierungsphase ergänzen und mit ihr verknüpft werden?
- Wie wird die Identifizierung durch Fachkräfte unterstützt?

2.2.2. Dokumentierung

Die Phase der Dokumentierung ergänzt die Phase der Identifizierung, indem sie Nachweise und Belege für das erworbene Wissen liefert. Dies kann durch die Erstellung eines Portfolios erreicht werden, das in der Regel einen Lebenslauf und einen Überblick über den Werdegang enthält und durch verschiedene Arten von Nachweisen ergänzt wird, die von schriftlichen Dokumenten bis hin zu Arbeitsproben und praktischen Demonstrationen reichen (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.

Um dieses Vertrauen und damit die Übertragbarkeit von Nachweisen zu gewährleisten, ist eine Koordinierung auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene erforderlich. 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 Präsentation von Lernerfahrungen können, wie sie der [Europass](#) zeigt, diesen Transfer unterstützen und dazu beitragen, dass solche Lernergebnisse besser verstanden und akzeptiert werden. Die Verwendung einer gemeinsamen Terminologie, z. B. „*europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe*“ (ESCO), kann zu einer besseren und leichter zu handhabenden Dokumentierung beitragen. Auch für die Dokumentierung von Lernergebnissen werden IKT immer wichtiger und ermöglichen die Erstellung und Speicherung von Online-Portfolios.

Kasten 4. Wichtige Fragen zur Dokumentierung

- Gibt es eine Einigung darüber, welche Nachweise für die Validierung akzeptiert werden sollen?
- Wurden die Endnutzer, insbesondere Einzelpersonen, darüber aufgeklärt, was als Nachweis akzeptiert wird?
- Sind die Formate, die für die Dokumentierung von nichtformalem und informellem Lernen verwendet werden, allgemein bekannt und/oder akzeptiert?
- Inwieweit unterstützen die bestehenden Dokumentierungsformate den Transfer und die Übertragbarkeit der im Rahmen der Validierung gesammelten Nachweise?

2.2.3. Bewertung

In der Bewertungsphase werden üblicherweise die Lernergebnisse anhand spezifischer Bezugspunkte und/oder Standards gemessen. Sie muss so konzipiert sein, dass das Lernen jedes Einzelnen erfasst und bewertet wird, weshalb verschiedene Instrumente in Betracht gezogen werden müssen. In einigen Fällen reichen schriftliche Prüfungen aus, in anderen Fällen sind Demonstrationen, praktische Prüfungen und die Bewertung anderer Nachweise erforderlich.

Die Bewertungsphase hängt von dem verwendeten Standard oder dem Referenzpunkt ab. Die Umstellung auf lernergebnisorientierte Standards wird allgemein als entscheidend dafür angesehen, dass die Validierung möglich wird. Da der Schwerpunkt darauf liegt, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, ist eine lernergebnisorientierte Bewertung nicht auf bestimmte Inputfaktoren beschränkt. Dadurch wird es einfacher, die individuellen Unterschiede in den Lernlaufbahnen zu erkennen und zu berücksichtigen und Unterschiede darin zu akzeptieren, wie, wo und wann das Lernen stattgefunden hat. Inputelemente (d. h. „wo“ und „wie lange“) könnten für die Erstellung von Nachweisen und Lernnachweisen relevant sein. Je nach diesen Faktoren können einige Nachweise schwerer wiegen als andere.

Viele der Instrumente und Methoden, die zur Bewertung des nichtformalen und informellen Lernens eingesetzt werden, basieren auf denen der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung oder ähneln ihnen. Um das komplexe Spektrum des Lernens zu erfassen, kann eine Kombination von Instrumenten und Methoden erforderlich sein.

Die Bewertungsphase ist entscheidend für die Glaubwürdigkeit der Validierung des nichtformalen und informellen Lernens. In einigen Fällen werden auf Validierung beruhende Zeugnisse als minderwertiger wahrgenommen als solche, die in traditionellen Kursen und Programmen vergeben werden; um einer solchen Wahrnehmung entgegenzuwirken, müssen die Instrumente und Verfahren so transparent wie möglich dargestellt und mit klaren Standards verknüpft werden. Der Aufbau gegenseitigen Vertrauens ist eng mit dem Vorhandensein solider Qualitätssicherungsmaßnahmen verbunden, die dafür sorgen, dass alle Phasen der Validierung, einschließlich der Bewertung, einer kritischen Prüfung

unterzogen werden können. Die Einbeziehung der einschlägigen Interessenträger wird auch zur Vertrauensbildung beitragen.

Kasten 5. Wichtige Fragen zur Bewertung

- Sind die Bewertungsinstrumente an die Anforderungen und Merkmale des Einzelnen angepasst?
- Sind Validität, Reliabilität, Zugänglichkeit und Fairness gewährleistet?
- Können die Bewertungsergebnisse angefochten werden?
- Wurden die Bedingungen für die Bewertung in Bezug auf Verfahren, Instrumente und Evaluierungs-/Bewertungsstandards klar festgelegt und folgenden Personen kommuniziert:
 - Kandidaten?
 - Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen?
- Wird regelmäßige Feedback eingeholt und ausgewertet?

2.2.4. Zertifizierung

In der letzten Phase der Validierung geht es um die Zertifizierung – und die endgültige Beurteilung – des identifizierten, dokumentierten und bewerteten Lernens. Dies kann verschiedene Formen annehmen, ist aber in der Regel die Verleihung einer formalen Qualifikation⁽⁶⁾ (oder einer Teilqualifikation oder eines kleineren, eigenständigen Teils einer Qualifikation). In bestimmten Bereichen (Wirtschafts- und Industriezweigen) kann die Zertifizierung auch die Erteilung einer Lizenz beinhalten, die es dem Einzelnen erlaubt, bestimmte Aufgaben auszuführen. In den letzten Jahren konnte eine starke Zunahme verschiedener Nachweise⁽⁷⁾ beobachtet werden – zum Beispiel in Form von digitalen Etiketten, Microcredentials, Nachweisen bestimmter Anbieter und internationalen Qualifikationen. Dieses Aufkommen alternativer Nachweise kann sich in den kommenden Jahren erheblich auf die Validierung auswirken (Abschnitt 4.1).

Der Wert – oder die Aktualität – von Qualifikationen, Zeugnissen und Bescheinigungen ist sehr unterschiedlich und spiegelt weitgehend die Legitimität der ausstellenden oder staatlichen Behörde wider, die die Lernergebnisse bescheinigt. Es ist wichtig, dass sich die einzelnen Kandidaten dieser Unterschiede bewusst sind, da sie den Wert des gesamten Validierungsverfahrens beeinflussen können.

In vielen EU-Ländern ist die Validierung mit den nationalen Qualifikationssystemen

⁽⁶⁾ Eine formale Qualifikation wird definiert als „das formelle Ergebnis (Zeugnis, Diplom oder Titel) eines Beurteilungsprozesses, das erzielt wird, wenn eine zuständige Stelle feststellt, dass die betreffende Person Lernergebnisse erreicht hat, die bestimmten Standards entsprechen, oder die erforderlichen Kompetenzen für die Wahrnehmung einer Aufgabe in einem bestimmten Arbeitsbereich besitzt. Mit einer Qualifikation wird eine offizielle Anerkennung des Werts von Lernergebnissen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der allgemeinen und beruflichen Bildung verliehen. Eine Qualifikation kann eine Berechtigung sein, einen Beruf auszuüben“ (Cedefop, 2023).

⁽⁷⁾ Erklärung einer zuständigen Behörde (Bildungsanbieter, ausstellende Behörde, Berufsverband), die eine Lernmaßnahme beschreibt (auf der Grundlage von Cedefop, 2023).

verknüpft – und bis zu einem gewissen Grad in diese integriert – und soll einen alternativen Weg zu bekannten und etablierten Qualifikationen bieten (Cedefop, 2020). Da die Anforderungen an die Kandidaten, die verschiedene Lernwege beschreiten, ähnlich sind, ist eine Qualifikation, die auf der Grundlage der Validierung verliehen wird, im Prinzip gleichwertig mit einer Qualifikation, die auf der Grundlage von formalem Lernen verliehen wird.

Es kann argumentiert werden, dass die Validierung bei der Verbesserung der Flexibilität der nationalen Qualifikationssysteme und -rahmen zunehmend eine Rolle spielen kann. Zwar bieten die NQR einen Überblick über die Qualifikationen in einem Land und deren Verknüpfung, doch kann die Validierung die Lernenden dabei unterstützen, institutionelle, sektorale und nationale Grenzen zu überschreiten.

Kasten 6. **Wichtige Fragen zur Zertifizierung**

- Ist die ausstellende Behörde bekannt?
- Ist das Verfahren, das zur Ausstellung eines Nachweises führt, transparent?
- Inwieweit können die Ergebnisse der Validierung (Qualifikationen, Zeugnisse, Nachweise usw.) in Weiterbildungsmaßnahmen und Beschäftigungsmöglichkeiten umgewandelt werden?
- Sind die durch die Validierung erworbenen Zertifizierungen mit den NQR verbunden?

2.3. **Verschiedene Zwecke und Vorteile der Validierung**

Die unterschiedlichen Anforderungen des Einzelnen erfordern, dass die Validierung verschiedenen Zwecken dienen kann. Je nach den spezifischen Anforderungen des Einzelnen werden verschiedene Phasen hervorgehoben. Auf dem Weg zu einer formalen Qualifikation sind die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Bewertungs- und Zertifizierungsphasen von entscheidender Bedeutung. In anderen Fällen, z. B. bei der Freiwilligenarbeit, liegt der Schwerpunkt eher auf der Identifizierung und Dokumentierung und weniger auf der formalen Bewertung und Zertifizierung.

Der Schwerpunkt auf Identifizierung und Dokumentierung wird normalerweise mit Validierungsregelungen in Verbindung gebracht, die eher formativen Charakter haben, während der Schwerpunkt auf Bewertung und Zertifizierung eher summativen Charakter haben wird. Das Hauptziel von summativen Validierungsverfahren ist die Zertifizierung von Kompetenzen; formative Ansätze sind eher auf die Stärkung des Selbstbewusstseins und die persönliche Entwicklung ausgerichtet. Beide Ansätze können nebeneinander bestehen, wobei summative Ansätze beispielsweise mitunter auch formative Elemente enthalten können.

Die Validierungsregelungen müssen so dargestellt werden, dass ihr Hauptzweck deutlich wird und der Einzelne die Möglichkeit hat, die für ihn am besten geeignete Form zu wählen. Wer kein Interesse am Erwerb einer formalen Qualifikation hat, sollte sich für eine

Lösung entscheiden können, bei der die Identifizierungs- und Dokumentierungsphase im Vordergrund steht.

Bei der Validierung werden in der Regel frühere Lernerfahrungen bewertet, um den Zugang zu einem Bildungsprogramm zu ermöglichen oder um eine Teil- oder Vollqualifikation zu erlangen. Auf diese Weise kann die Zeit, die in der allgemeinen und beruflichen Bildung verbracht wird, erheblich verkürzt werden, und die Programme können angepasst und auf den Einzelnen zugeschnitten werden, um Lücken zu schließen. Sie kann zur Verringerung der sozialen Ungleichheit beitragen, da der Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung breiter gefächert wird und auch Menschen ohne formale Qualifikationen Zugang erhalten.

Die Validierung kann eine wichtige Rolle bei Einstellungsverfahren, bei der Entwicklung interner Kompetenzen in Unternehmen und beim Personalmanagement insgesamt spielen. Diese Art der Validierung, die oft als Erfassung und/oder Messung von Kompetenzen oder Fähigkeiten bezeichnet wird, ist in Unternehmen weit verbreitet und spielt eine wichtige, wenn auch nicht immer sichtbare Rolle in den europäischen Gesellschaften (Cedefop, 2014). Die Validierungsergebnisse können zur Vorhersage der Eignung eines Kandidaten für eine Stelle herangezogen werden. Interner Schulungsbedarf und Qualifikationsdefizite können als Ergebnis von Validierungsverfahren ermittelt werden.

Die Validierungsergebnisse können auch verwendet werden, um die Lernergebnisse zu dokumentieren, die während der Freiwilligenarbeit im Rahmen von Organisationen der Zivilgesellschaft oder Jugendverbänden erworben wurden. Hier geht es in erster Linie darum, die Ergebnisse dieser Erfahrungen sichtbar zu machen, nicht darum, sie im Sinne der Vergabe von Qualifikationen zu formalisieren.

Die Validierung kann auch wichtige Auswirkungen auf die Selbstverwirklichung haben und dem Einzelnen helfen, seine berufliche Laufbahn neu auszurichten oder auf der Grundlage früherer Lernerfahrungen zwischen Arbeitsplätzen und Sektoren zu wechseln.

Kasten 7. **Wichtige Fragen zu Zielen und Nutzen**

- Wurde der Zweck der Validierung definiert und klar kommuniziert?
- Wurden die Phasen des Validierungsverfahrens klar festgelegt, um dem Zweck der Validierung gerecht zu werden?
- Spiegelt sich der Zweck der Validierung in der Struktur und den Schwerpunkten der verschiedenen Phasen der Validierung wider?
- Werden die Vorteile der Validierung dem Einzelnen klar vermittelt?

KAPITEL 3

Validierung als Multiplikator für individuelles und lebenslanges Lernen in allen Lebensbereichen

3.1. Kontext der Validierung und Übertragbarkeit

Je nach den Anforderungen und Merkmalen der beteiligten Kandidaten und dem Kontext unterscheiden sich die Validierungsverfahren. Damit sich die Validierung auf die individuelle Lern- und Beschäftigungskarriere positiv auswirken kann, muss die Frage der Übertragbarkeit der Ergebnisse geklärt werden. Aus dem europäischen Inventar geht hervor, dass die Validierung in verschiedenen Kontexten und Umgebungen auf unterschiedliche Weise organisiert wird. Die Validierung im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung unterscheidet sich erheblich von den Validierungsverfahren, die in Unternehmen oder in Organisationen der Zivilgesellschaft durchgeführt werden. Ein strategischer Ansatz für die Validierung setzt einen bereichsübergreifenden Ansatz voraus, mit dem Silostrukturen aufgebrochen werden und der es den Arbeitsmarktakteuren, den Organisationen der Zivilgesellschaft sowie den Einrichtungen und Diensten der allgemeinen und beruflichen Bildung ermöglicht, sich auf den Einzelnen, sein Potenzial und seine Anforderungen zu konzentrieren. Durch Validierungsregelungen sollten idealerweise individuelle Übergänge zwischen Bildung, Beschäftigung und Zivilgesellschaft unter dem Gesichtspunkt der Weiterqualifizierung und Umschulung und der persönlichen Entwicklung unterstützt werden.

Die Herausforderung dieser Übergänge lässt sich anhand der Unterschiede zwischen der Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Validierungsverfahren (Erfassung der Kompetenzen) in Unternehmen veranschaulichen: Bei der Validierung eines Einzelnen zur Erlangung einer Teil- oder Vollqualifikation bilden normalerweise formale Lehrpläne oder Standards den Bezugspunkt. Meist sind diese gut bekannt und haben einen klaren Gegenwert (für weiteres Lernen oder Beschäftigung). Bei der Erfassung von Kompetenzen in Unternehmen werden interne (in einigen Fällen sektorale) Bezugspunkte verwendet. Diese werden in der allgemeinen Öffentlichkeit weniger bekannt sein und sollen keine Rolle außerhalb des betreffenden Unternehmens oder des Sektors spielen. Obwohl mit diesen beiden Verfahren ähnliche Ergebnisse angestrebt werden, d. h. die Erfassung früherer Lernerfahrungen, werden sie in der Regel getrennt voneinander ablaufen; ein Einzelner wird nur selten in der Lage sein, die beiden Verfahren zu kombinieren. Dasselbe gilt für die Validierung von Freiwilligentätigkeiten, bei denen der Übertragbarkeit auf andere Kontexte und Sektoren nur begrenzte Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Dies deutet darauf hin, dass der Dialog zwischen den Anbietern von Validierung, insbesondere zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt,

verbessert werden muss; so sollte beispielsweise die Erfassung von Kompetenzen in Unternehmen und Sektoren in die Validierung von formalen Qualifikationen und Zertifikaten einfließen und diese erleichtern. Damit ist nicht gemeint, dass die Validierungstätigkeiten in verschiedenen Sektoren und Kontexten ähnlich sein sollten, sondern dass es möglich sein muss, auf der Grundlage gemeinsamer Strategien für Kompetenzen oder Lernergebnisse zu verfahren. Es ist jedoch wichtig, die spezifischen Merkmale der verschiedenen Validierungskontexte genauer zu erläutern.

3.1.1. Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung

In den meisten europäischen Ländern wurden (seit den 1980er Jahren) Strategien zur Validierung als Teil der Strategien für allgemeine und berufliche Bildung und Qualifikationen entwickelt. Diese haben das derzeitige Verständnis und die Gestaltung von Validierungsregelungen maßgeblich beeinflusst. Die allgemeine und die berufliche Bildung sind nach wie vor die wichtigsten Triebkräfte für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens in Europa, und die Bildungsministerien spielen in der Regel eine wichtige Rolle bei der Förderung und Koordinierung.

Die Validierung erleichtert einen flexibleren Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung und ist damit ein entscheidender Aspekt der Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Umschulung. Lernende ohne formale Zeugnisse können auf der Grundlage der Validierung früherer Lernerfahrungen in die Bildungsprogramme aufgenommen werden. Die Validierung ermöglicht es, Teile eines Bildungs- und Ausbildungsprogramms zu umgehen und so die Zeit, die in der Ausbildung verbracht wird, zu verkürzen. Dies zeigt sich häufig in der Berufsbildung, wo frühere Arbeitserfahrungen häufig als gleichwertig mit Teilen des Programms, Moduls oder der Qualifikation angesehen werden. Im Hochschulbereich können Studienleistungen (normalerweise als ECTS) aufgrund früherer Erfahrungen vergeben werden. In vielen Fällen bietet die Validierung auch eine Grundlage für die Erteilung einer vollständigen Qualifikation. Dies bedeutet, dass Qualifikationen durch eine Vielzahl von Formen und Wegen des Lernens erworben werden können, wodurch die Bereitstellung von allgemeiner und beruflicher Bildung als Monopol formaler Bildungseinrichtungen in Frage gestellt wird. Entscheidend sind die Lernergebnisse, d. h. was der Kandidat weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, wie in der Qualifikation gefordert.

Bei diesem Validierungskonzept geht es darum, die Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und ihre Qualifikationen für Fähigkeiten und Kompetenzen zu öffnen, die außerhalb des formalen Rahmens erworben wurden. Damit soll vor allem festgestellt werden, ob ein Kandidat die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Bildungsbereichs erfüllt. Diese Regelungen sind äußerst wichtig für die Öffnung der allgemeinen und beruflichen Bildung für ein breiteres Spektrum von Lernenden, einschließlich eines breiteren Spektrums von Fähigkeiten und Kompetenzen, und für die Schaffung flexiblerer Bildungswege.

In einigen Fällen wird die Validierung ausschließlich mit der allgemeinen und beruflichen Bildung in Verbindung gebracht, wodurch ihre Rolle z. B. in Unternehmen oder im Freiwilligensektor möglicherweise eingeschränkt wird. Validierungsregelungen im Bildungsbereich können (im engeren Sinne) auf ein Programm oder eine Qualifikation und/oder eine Einrichtung ausgerichtet sein. Durch diesen eingeschränkten Fokus wird die

Möglichkeit begrenzt, Fähigkeiten zu validieren, die für den Einzelnen sehr wertvoll sein könnten und die bisher nicht ausgeschöpft wurden. Außerdem sind die Ergebnisse der Validierung möglicherweise an eine einzige Einrichtung und einen einzigen Bildungssektor gebunden und nicht über das betreffende Programm oder die betreffende Qualifikation hinaus übertragbar. Dadurch wird die Übertragbarkeit der Validierungsergebnisse eingeschränkt.

Wenn den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung die Aufgabe übertragen wird, die außerhalb der formalen Bildungseinrichtungen erworbenen Lernergebnisse zu validieren, werden die Bildungseinrichtungen zu Pfortnern, die bestimmen, ob das nichtformale und informelle Lernen am Arbeitsplatz und im Leben den Standards des Lernens in der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung entspricht. Dies hängt mit der Bedeutung von Erkenntnistheorien und dem zunehmenden Risiko der Ausgrenzung bestimmter Kenntnisse und bestimmter benachteiligter Gruppen zusammen.

Kasten 8. **Wichtige Fragen zur allgemeinen und beruflichen Bildung**

- Wurde der Zweck der Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- Wird die Validierung in allen Bereichen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung angeboten?
- Beruht das Angebot der Validierung in den verschiedenen Bereichen des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung auf ähnlichen oder unterschiedlichen Prinzipien? Besteht Kohärenz bei der Validierung in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung?
- Können Validierungsregelungen in verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung den Fortschritt über verschiedene Arten und Stufen der Bildung hinweg fördern? Inwieweit können Validierungsergebnisse in verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung eingesetzt werden?
- Wie ist die Validierung mit dem Transfer und der Sammlung von Studienleistungen verbunden?

3.1.2. Validierung auf dem Arbeitsmarkt

Die Identifizierung und Dokumentierung von Kompetenzen ist ein wichtiges und übliches Element der Personalpolitik in Unternehmen (Cedefop, 2014) und kann mit der Durchführung von Kompetenzbilanzen (skills audits) in öffentlichen und privaten Arbeitsverwaltungen in Verbindung gebracht werden. Zwar werden diese normalerweise nicht als Validierung bezeichnet, aber die Methoden ähneln häufig denjenigen der Validierung. In Einstellungsverfahren werden Interviews, Tests und andere Formen der Beurteilung von Kompetenzen eingesetzt, um die Eignung eines Kandidaten für eine Stelle oder eine berufliche Laufbahn zu ermitteln. Neben den formalen Qualifikationen werden auch Lernerfahrungen berücksichtigt.

Durch die Validierung können Ausbildungs- und Personalentwicklungsstrategien von Arbeitgebern gestärkt werden, indem das Fachwissen der Mitarbeiter anerkannt wird und die Arbeitgeber ihren Qualifikationsbedarf planen können. Dank der Validierung ist die Mitarbeiterfluktuation geringer, die Mitarbeiter sind motivierter und können sich beruflich weiterentwickeln. Sie ermöglicht es dem Einzelnen, sich beruflich neu zu orientieren, und unterstützt die Weiterqualifizierung und Umschulung, indem die Ausbildungszeit verkürzt und neue Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Durch die Identifizierung und Dokumentierung ist es auch möglich, einen Ausbildungsplan und ein maßgeschneidertes Ausbildungsangebot zu entwickeln, das den spezifischen Anforderungen des Einzelnen gerecht wird und so seine berufliche Entwicklung unterstützt.

Somit werden durch die Validierung die Aussichten auf Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessert und gleichzeitig die Arbeitsmärkte effizienter gestaltet, da das Angebot an Qualifikationen transparenter wird. In diesem Zusammenhang kann die Validierung sowohl für den Einzelnen wertvoll sein, da er eingestellt werden oder in seiner Karriere weiterkommen kann, als auch für den Arbeitgeber, der sein Personal halten und für den künftigen Qualifikationsbedarf planen kann.

Zwar führen die Identifizierung und Dokumentierung nur in Ausnahmefällen zu einer Zertifizierung, doch sind diese Verfahren wichtig und werden in vielen Ländern und Sektoren ausgiebig genutzt. Eine Mischung aus privaten Unternehmen und öffentlichen Strategien hat zur Folge, dass die Validierungsverfahren auf dem Arbeitsmarkt begrenzt und unstrukturiert bleiben. In der Regel mangelt es an der Dokumentierung der ermittelten Fähigkeiten oder es gibt keine gemeinsamen Standards. Die Ergebnisse unternehmensinterner Beurteilungen von Kompetenzen und Fähigkeiten können nur in Ausnahmefällen außerhalb des Unternehmens verwendet werden. Angesichts der zunehmenden Häufigkeit von Stellenwechseln in der Gesellschaft wird der Einzelne immer mehr von diesen Ergebnissen Gebrauch machen müssen. Außerdem ist die Validierung auf dem Arbeitsmarkt in der Regel nicht mit anderen beschäftigungspolitischen Maßnahmen oder Arbeitsmarktinitiativen verknüpft.

Die potenzielle Rolle der Validierung auf dem Arbeitsmarkt bei der Förderung nicht nur des lebenslangen Lernens, sondern auch des beruflichen Vorankommens, einschließlich der Frage, wie dieses Vorankommen mit der weiteren allgemeinen und beruflichen Bildung verknüpft werden kann, muss weiter geklärt werden. Eine stärkere Einbeziehung der Arbeitsmarktakteure in die Validierung ist von zentraler Bedeutung, um die nationalen Strategien in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

Kasten 9. Wichtige Fragen zum Arbeitsmarkt

- Gibt es systematische Möglichkeiten der Validierung auf dem Arbeitsmarkt?
- Gibt es einen kohärenten Ansatz für die Validierung auf dem Arbeitsmarkt zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren?
- Wurde der Zweck der Validierung im Rahmen der Arbeitsmarktinitiativen geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- Gibt es Möglichkeiten, durch Validierung auf dem Arbeitsmarkt erworbene Zeugnisse mit formalen Bildungsprogrammen zu verknüpfen?
- Welchen Wert haben auf dem Arbeitsmarkt erworbene Zeugnisse und können sie durch Validierung erworben werden?
- Wird die Validierung genutzt und mit Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung verbunden?
- Können die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens auf dem Arbeitsmarkt auch in anderen Kontexten genutzt werden, zum Beispiel für den Zugang zu formalen Bildungsprogrammen?

3.1.3. Validierung im dritten Sektor

Wie auf dem Arbeitsmarkt erfolgt die Identifizierung und Dokumentierung von Kompetenzen im Rahmen von Maßnahmen der Zivilgesellschaft, Freiwilligenarbeit, Jugend- oder Sozialpolitik. Durch Validierung werden Jugend- und Freiwilligentätigkeiten unterstützt und die Erfahrungen, die Einzelne im Rahmen dieser Tätigkeiten machen, wertgeschätzt. Die Validierung kann auch umfassendere sozialpolitische Maßnahmen wie die Integration von Migranten oder Flüchtlingen unterstützen, indem ihre Fähigkeiten sichtbar gemacht werden und ihnen ein entsprechender Gegenwert verliehen wird. Der dritte Sektor spielt auch eine wichtige Rolle bei der Förderung der Validierung nichtformalen und informellen Lernens und kann zur Öffentlichkeitsarbeit beitragen. Nichtstaatliche Organisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft und Jugendorganisationen sind möglicherweise näher an denjenigen, die der Validierung am meisten bedürfen, und haben besseren Zugang zu ihnen. Ihre Tätigkeiten können ein Ausgangspunkt für die Identifizierung und Dokumentierung von Lernprozessen sein, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt oder in die formale Bildung erleichtern können. Nichtstaatliche Organisationen, die im Bereich der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens tätig sind, sind der Ansicht, dass nichtformales und informelles Lernen wichtige Ergebnisse ihrer Tätigkeit sind, die besser sichtbar gemacht werden müssen.

Es mangelt jedoch an einem Zusammenhang zwischen den von Organisationen der Zivilgesellschaft und Jugendorganisationen initiierten oder entwickelten Validierungssystemen und den Initiativen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung oder des Arbeitsmarktes. In einigen Fällen sind die für die formale allgemeine und berufliche Bildung entwickelten Bezugspunkte nicht mit den Lernergebnissen vereinbar, die während der Freiwilligen- oder Jugendarbeit erworben wurden. Eine eigene Zertifizierung kann mit einem anderen Wertigkeitsgrad verbunden sein. Einige Organisationen des

dritten Sektors sind Bildungsanbieter, die über ihre eigenen Zertifikate, Diplome und andere interne Formen der Validierung von Lernergebnissen verfügen. Einige davon könnten von den Behörden anerkannt und mit den Stufen der NQR verknüpft werden.

Validierungsverfahren im dritten Sektor haben in der Regel eine formative Perspektive, bei der die Selbstreflexion und die Verbesserung des Selbstbewusstseins zum Hauptziel werden. Als Ergebnis dieser Verfahren werden in der Regel die Stärkung des Einzelnen und die Erhöhung seines Selbstwertgefühls genannt.

Solche Ergebnisse könnten auch für das Vorankommen in der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung sowie in der Beschäftigung von großer Bedeutung sein. Wenn gemeinsame Bezugspunkte verwendet werden, die es ermöglichen, die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens in Organisationen der Zivilgesellschaft und Jugendorganisationen als Input für stärker formalisierte und summative Formen des Lernens zu nutzen, wird die Akzeptanz der Validierung erhöht und das System wirksamer und wertvoller gestaltet. Ähnlich wie in den anderen Fällen müssen für die Glaubwürdigkeit der von der Freiwilligenarbeit durchgeführten Validierung transparente Standards und Bewertungsmechanismen festgelegt und die verschiedenen in diesen Leitlinien beschriebenen Elemente berücksichtigt werden.

Kasten 10. **Wichtige Fragen zum dritten Sektor**

- Gibt es systematische Möglichkeiten der Validierung im dritten Sektor?
- Wurden die Ziele der Validierung im Rahmen von Initiativen des dritten Sektors geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- Gibt es Möglichkeiten, durch Validierung im dritten Sektor erworbene Zeugnisse mit formalen Bildungsprogrammen zu verknüpfen?
- Können die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens im dritten Sektor auch in anderen Kontexten genutzt werden, zum Beispiel für den Zugang zu formalen Bildungsprogrammen?

3.2. Validierung von Fähigkeiten und Strategien für lebenslanges Lernen

Die Validierung kann in einer Vielzahl von Politikbereichen eine Rolle spielen, darunter allgemeine und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, soziale Inklusion, Migration und Jugendpolitik. Diese Politikbereiche sind jedoch nur selten miteinander vernetzt und bilden nicht unbedingt einen Teil einer kohärenten nationalen Qualifikationsstrategie. Unterschiedliche Ziele, die auf die verschiedenen Anforderungen des Einzelnen ausgerichtet sind, erfordern einen koordinierten, kohärenten Ansatz in allen Politikbereichen und bei allen Diensten, damit die Validierung voll zum Tragen kommen kann. Entscheidend sind eine gemeinsame Vorstellung von der Rolle der Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei der Beschäftigungs- und der Sozialpolitik sowie eine

klare Vereinbarung über die Aufgaben und Beiträge der verschiedenen Akteure. Damit die Validierung für den Einzelnen ein Leben lang Wirkung zeigen kann, muss sie über geografische, institutionelle und sektorale Grenzen hinweg funktionieren.

Die Validierung muss als Teil eines umfassenderen Fördersystems mit Anreizen für den Einzelnen gesehen werden. Ein (mehr oder weniger formalisierter) Rahmen, in dem die Beziehungen zwischen den verschiedenen Politikbereichen und Diensten geregelt werden, fördert die Kohärenz und steigert die Wirksamkeit. Die Validierungsmaßnahmen müssen koordiniert werden und mit Öffentlichkeitsarbeit und lebenslangen Berufsberatungsdiensten, Bildungs- und Ausbildungsangeboten, finanziellen Anreizen sowie Diensten für Beschäftigung, soziale Eingliederung und Migration zusammenwirken.

Dies kann nur erreicht werden, wenn kontextabhängige Faktoren, Traditionen und Ziele berücksichtigt werden und gleichzeitig sichergestellt wird, dass die in diesen Leitlinien dargelegten wesentlichen Elemente von den Interessenträgern kontextübergreifend berücksichtigt und vereinbart werden. Angesichts der Komplexität der Validierung müssen die Länder über ihren eigenen institutionellen Rahmen und die allgemeine Aufteilung der Rollen und Aufgaben nachdenken, um Synergieeffekte zu ermöglichen. Die Bemühungen um eine bessere Koordinierung der Validierungsregelungen müssen auf mehrere Aspekte ausgerichtet sein:

- (a) auf Fragen des Rechtsrahmens. Durch das Bestehen unterschiedlicher, möglicherweise konkurrierender Rechtssysteme können Entwicklungen behindert werden. Immer dann, wenn zentralisierte Lösungen eingeführt werden sollen, müssen jedoch Regelungen für bestimmte Zielgruppen, Kontexte und Akteure entwickelt werden;
- (b) der Koordinierung auf nationaler Ebene muss Aufmerksamkeit geschenkt werden. In den meisten Ländern gibt es keine einzige koordinierende Organisation für die Validierung; stattdessen ist die Verantwortung auf mehrere Ministerien oder andere nationale Behörden verteilt, wodurch die Validierung zu einem Querschnittsthema wird. Die Länder müssen prüfen, ob eine koordinierende Organisation bestimmt und ernannt werden sollte;
- (c) der Vernetzung innerhalb und zwischen den Sektoren, in denen die Validierung derzeit entwickelt und umgesetzt wird, sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. In den nationalen Validierungsstrategien müssen diese Vernetzungsfragen ausdrücklich angesprochen werden, wobei sichtbare, bekannte, zuverlässige und kosteneffiziente Validierungsdienste in der Nähe des Wohn-, Lern- und Arbeitsortes anzustreben sind;
- (d) es ist wichtig, über die Ausgewogenheit der Validierungsregelungen insgesamt nachzudenken. Die Dominanz der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Validierung sollte nicht die potenziell wichtige Rolle überschatten, die die Validierung für andere Zwecke spielen kann, z. B. zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit. Einige Länder neigen dazu, die Validierungssysteme mit Blick auf die Anforderungen bestimmter Gruppen, z. B. Arbeitslose, Geringqualifizierte und Migranten, zu gestalten (und einzuschränken). Dieser (begrenzte) Schwerpunkt ist zwar wichtig und angebracht, muss aber mit dem umfassenderen Potenzial der Validierung in Einklang gebracht werden, das nichtformale und informelle Lernen im Allgemeinen sichtbar zu machen und aufzuwerten.

Kasten 11. Wichtige Fragen zu Fähigkeiten und Strategien für lebenslanges Lernen

- Wurden die Rolle und die Ziele der Validierung innerhalb der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Beschäftigungs- und Sozialpolitik geklärt?
- Gibt es Leitlinien oder Rahmen, in denen der Zusammenhang zwischen Validierung und anderen Diensten geregelt ist, z. B. Berufsberatung und öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen?
- Gibt es Foren, in denen verschiedene Akteure aus unterschiedlichen Politikbereichen zusammenkommen können, um Fragen der Validierung zu erörtern?

3.3. Einbeziehung und Koordinierung der Interessenträger

Für einen strategischen Ansatz zur Validierung müssen viele verschiedene Akteure mit unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen einbezogen werden. In der Empfehlung aus dem Jahr 2012 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, „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“ (Rat der Europäischen Union, 2012, S. 4, Nummer 4). Um diese komplexe Koordinierung zu verwirklichen, müssen sich die verschiedenen Interessenträger auf gemeinsame Grundsätze einigen, die für die verschiedenen Kontexte gelten und eine Validierungslandschaft schaffen, gleichzeitig aber auch kontextuelle und individuelle Anpassungen ermöglichen.

Mithilfe von Rahmenwerken können die Koordinierung und die Kohärenz in verschiedenen Kontexten verbessert werden, indem vereinbarte Grundsätze und Wege für die Bereitstellung von Rückmeldungen und Informationen festgeschrieben werden. Die Regelwerke können einen unterschiedlichen Grad an Formalisierung aufweisen. Sie können aufgrund nationaler/regionaler Rechtsvorschriften, einer Strategie oder eines Netzes regionaler/sectoraler Partnerschaften zwischen verschiedenen Interessenträgern (einschließlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft) eingerichtet oder gefördert werden. Durch sie können klare Grundsätze, Regeln oder Verfahren festgelegt und Übergänge innerhalb und zwischen verschiedenen Validierungskontexten systematisch unterstützt werden. Gemeinsame Leitlinien, die idealerweise zusammen mit den einschlägigen Interessenträgern entwickelt werden, könnten ähnliche Funktionen erfüllen, auch wenn sie in der Regel weniger präskriptiv sind. Potenzielle Nutzer und Einzelne sollten zudem ein Mitspracherecht bei der Gestaltung und Mitwirkung an der Validierung erhalten.

Zwar ist die Situation in den einzelnen Ländern unterschiedlich, doch die wichtigsten Akteure lassen sich relativ leicht ermitteln. In Abbildung 1 ist ein Ausgangspunkt für eine solche Analyse dargestellt, die eventuell auf lokaler, sektoraler, regionaler und nationaler Ebene durchgeführt werden sollte.

Abbildung 1. **Mögliche Interessenträger bei der Validierung und ihre Funktion**

Beispiel für die wichtigsten Funktionen	Beispiele für beteiligte Akteure	
<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung geben • Beförderung 	<p>Einzelne und Nutzer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzielle Nutzer der Validierung • Erfolgreiche Kandidaten
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Anwerbsmaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit • Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten • Durchführung der Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen • Durchführung der Bewertung und Zertifizierung 	<p>Organisationen der Zivilgesellschaft, Freiwilligenorganisationen und Jugendorganisationen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nichtstaatliche Organisationen • Projekte von Organisationen, die Freiwillige einbeziehen
<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Informationen • Durchführung der Bewertung und Zertifizierung • Durchführung der Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen 	<p>Unternehmenssektor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen • Sektor- oder Branchenverbände • Gewerkschaften • Arbeitgebervereinigungen • Projekte der Industrie- und Handelskammern
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung der Bewertung und Zertifizierung • Unterstützung bei der Identifizierung und Dokumentierung, einschließlich Informationen und Beratung <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung Einzelner 	<p>Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemein- und berufsbildende Schulen • Universitäten • Einrichtungen der Erwachsenenbildung • Private Bildungseinrichtungen • Assessment Centers und spezialisierte Anerkennungszentren • Bündnisse/Konsortien/Plattformen
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für Einrichtungen <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Verfahren • Anpassung der Leitlinien an das Umfeld vor Ort <ul style="list-style-type: none"> • Koordinierung der regionalen Akteure • Bereitstellung von Informationen und Unterstützung • Durchführung der Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung 	<p>Lokale und regionale Interessenträger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regionale Behörden für allgemeine und berufliche Bildung • Arbeits- und Sozialdienste usw. • Lokale Gebietskörperschaften im Bildungswesen • Beschäftigungsbezogene und soziale Dienste • Lokale und regionale Projekte
<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung angemessener Rechtsvorschriften • Festlegung von Rahmen und Strategien <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Verfahren • Festlegung von Rollen und Zuständigkeiten • Koordinierung institutioneller Akteure <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung nationaler Leitlinien • Festlegung von Qualitätssicherungsmaßnahmen 	<p>Nationaler Interessenträger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerien (für Bildung, Arbeit usw.) und nationale Regierungsbehörden • Behörden für allgemeine und berufliche Bildung und Qualifizierung • Nationale Projekte • Öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen • Soziale Dienste • Sozialpartner
<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung gemeinsamer Leitlinien <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung gemeinsamer EU-Instrumente für die Validierung • Förderung von Transparenz und Übertragbarkeit • Unterstützung des politischen Lernens und der Übertragung bewährter Verfahren 	<p>Europäische Interessenträger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EU-Kommission und Rat • EU-Agenturen, Cedefop und Europäische Stiftung für Berufsbildung • Europäische Programme • Europäischer Sozialfonds • Europäische Sozialpartnerorganisationen • Europäische Arbeitgeber • Europäische Projekte • Europäische nichtstaatliche Organisationen • Europäische Jugendorganisationen

Kasten 12. Wichtige Fragen zur Einbeziehung der Interessenträger

- Sind die verschiedenen Interessenträger informiert und akzeptieren sie die Ergebnisse der Validierung?
- Sind verschiedene Interessenträger an der Gestaltung, Umsetzung und Durchführung von Validierungsmaßnahmen beteiligt?
- Gibt es einen Dialog zwischen den Sozialpartnern, den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Organisationen der Zivilgesellschaft zur Rolle der Validierungsverfahren?
- Bestehen einzelne oder mehrere Rahmenwerke, in denen die Beziehungen zwischen den Akteuren in Bezug auf die Validierung geregelt sind?
- Wie sehen die Verwaltungsabläufe aus (Kontakt- und Informationsverfahren, Aufzeichnung und Überwachung der Ergebnisse, gemeinsame Qualitätssicherungsmaßnahmen)?
- Welche Vernetzungsmöglichkeiten gibt es für die Interessenträger? In welchen Foren kann die Validierung erörtert und vereinbart werden?
- Wer ist für die Koordinierung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zuständig? Wie werden Konsistenz und Kohärenz zwischen den Stufen sichergestellt?
- Welche Mechanismen gibt es, um die unmittelbaren Erfahrungen der Nutzer von Validierungssystemen in die nationalen politischen Maßnahmen und die Verfahren für die Validierung einfließen zu lassen und diese zu überprüfen?

3.4. Finanzierung und Kosten

Die Validierungsregelungen müssen ausreichend und nachhaltig finanziert sein. Im Rahmen eines strategischen Gesamtkonzepts für die Validierung müssen die Kosten und die Ressourcenzuweisung zwischen den Interessenträgern erörtert und vereinbart werden. Die Verteilung der Kosten auf lokale, regionale, nationale und EU-Behörden sowie auf andere Interessenträger, die an der Validierung beteiligt sein könnten, muss berücksichtigt werden. Es ist zu überlegen, ob einzelne Gebühren im Verhältnis zu den individuellen Umständen, der gesamten Validierungsstrategie und dem potenziellen Nutzen der Validierung erhoben werden sollen.

Es können verschiedene Mechanismen und Finanzinstrumente in Betracht gezogen und kombiniert werden. Dabei sind Traditionen und bestehende Kontexte zu berücksichtigen, aber auch der Zweck und das Ziel des Validierungsverfahrens. Beim Finanzierungsmodell könnten bestehende Finanzierungsstrukturen berücksichtigt werden. In vielen Fällen müssen die bestehenden Finanzierungsstrukturen jedoch überarbeitet werden, um ausreichende Anreize für die Durchführung der Validierung zu schaffen. Die Einführung neuer Instrumente, z. B. in Form von individuellen Lernkonten, könnte neue Möglichkeiten zur Finanzierung der Validierung bieten.

Die Art und Weise, wie die Mittel für die Validierung zugewiesen werden, variiert. In den

meisten Fällen ist die Validierung in das Gesamtbudget für die allgemeine und berufliche Bildung eingebettet und es sind keine speziellen Mittel für die Validierung vorgesehen. Die Kriterien für die Finanzierung auf der Angebotsseite, bei der die Gelder den Anbietern zugewiesen werden, müssen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Förderung der Validierung geprüft werden. Diese Anbieter, in vielen Fällen Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, werden in Abhängigkeit von der Anzahl der Studierenden pro Jahr finanziert. Einzelne, die die Validierung durchlaufen, werden möglicherweise nicht als Studierende angesehen oder verbringen weniger Zeit in einem Programm, wodurch dem Anbieter Verluste entstehen. Es ist wichtig, dass diese Elemente bei der Erstellung eines Finanzmodells für die Validierung berücksichtigt werden.

Finanzierungsinstrumente auf der Nachfrageseite, bei denen Einzelne (oder Unternehmen) Finanzmittel erhalten, damit sie die Validierung in Anspruch nehmen können, sind weniger verbreitet. Beispiele für diese Art von Instrumenten sind Ausbildungsfonds, Steueranreize, Stipendien, Bildungsurlaub, Gutscheine oder individuelle Lernkonten (siehe Cedefop, 2022a). Sie alle können dazu beitragen, die Validierung zu fördern, aber sie müssen durch andere Maßnahmen wie Werbe- und Sensibilisierungskampagnen und Beratungsdienste ergänzt werden.

Bei Finanzierungsmodellen für die Validierung muss ein Gleichgewicht zwischen Nachfrage- und Angebotsseite gefunden werden, damit Anbieter und Einzelne den größtmöglichen Nutzen aus dem Validierungsverfahren ziehen können. In vielen Fällen wird die Finanzierung durch die EU als Sprungbrett für Pilotprojekte und zur Ergänzung individueller, lokaler und nationaler Mittel genutzt. Sie könnte auch als Startkapital verwendet werden. Durch die Bereitstellung zweckgebundener Mittel für die Validierung und Überwachung der Nutzung wird es einfacher sein, den Beitrag zum allgemeinen Funktionieren des Systems nachzuvollziehen.

Aufgrund des fragmentierten Zustands der Validierungsdienste, die sich über verschiedene Institutionen erstrecken, und der komplexen Finanzierungsvereinbarungen, die sowohl individuelle, lokale, regionale, nationale als auch europäische Mittel umfassen, ist es nicht einfach, die für die Validierung bereitgestellten Mittel und deren Kosten zu erfassen. Es liegen nur wenige Informationen über die Kosten und die Finanzierung der Validierung vor und es fehlt an Belegen, wodurch die Durchführung von Kosten-Nutzen-Analysen erschwert wird. Es ist möglich, die Finanzierung der Validierung im Rahmen spezifischer Regelungen nachzuvollziehen, die abgegrenzt und genau definiert sind, aber das Gesamtbild der Kosten auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene ist in der Regel etwas komplizierter. Durch einen detaillierten Überblick über die anfallenden Kosten könnten nützliche Einblicke in Effizienzgewinne durch die Validierung gewonnen werden, und es könnte wertvolles Material für die Interessenvertretung zur Verfügung gestellt werden.

Validierungsverfahren werden in der Regel als kostspielig angesehen. Verschiedene Akteure sind daran beteiligt. Es braucht Zeit, um einzelne Lernprozesse zu identifizieren, zu dokumentieren, zu bewerten und zu zertifizieren. Da es sich um ein individuelles Verfahren handelt, ist es schwieriger, Größenvorteile zu erzielen, und komplexe individuelle Anforderungen können zu höheren Kosten führen. Es könnte auch kostspielig sein, geeignete Methoden für die Validierung auszuarbeiten, um ihre Reliabilität und Validität sicherzustellen, zumal sie an unterschiedliche Anforderungen und Lernerfahrungen angepasst werden müssen und die Kombination von Methoden eine Herausforderung darstellen könnte.

Die Validierung ist jedoch nicht unbedingt kostspieliger als die Durchführung bestimmter Programme. Kollektive oder kohortenbasierte Validierungsverfahren, bei denen mehrere Personen für einen bestimmten Zeitraum an einem Validierungsverfahren beteiligt sind, können aufgrund der effizienteren Bereitstellung von Informationen, Anleitungen und der Erfassung von Standards die Kosten senken. Sobald eine Infrastruktur vorhanden ist, ist es kostengünstiger, Anpassungen in anderen ähnlichen Kontexten vorzunehmen.

Kasten 13. **Wichtige Fragen zu Finanzierung und Kosten**

- Gibt es ein nachhaltiges Modell zur Finanzierung der Validierung?
- Bieten die Kriterien für die Bereitstellung von Mitteln Anreize für die Anwendung von Validierungsverfahren?
- Gibt es Mechanismen für geteilte Kostenrechnungen zur Validierung? Ist es möglich, eine Einigung über die Kostenverteilung zwischen den einschlägigen Interessenträgern zu erzielen?
- Welche Finanzierungsinstrumente stehen zur Verfügung, um Anreize für die Aufnahme von Einzelpersonen und institutionellen Angeboten zu schaffen und diese zu unterstützen?
- Sind die Informationen über die Kosten und Vorteile der Validierung klar und werden sie dem Einzelnen rechtzeitig mitgeteilt?
- Wurden die Elemente, die zu den Kosten der Validierung beitragen, ermittelt?
- Gibt es Elemente, die es ermöglichen, die benötigten Informationen in Bezug auf die Kosten zu erheben?
- Ist es möglich, eine Kosten-Nutzen-Analyse der Validierung durchzuführen?

3.5. Validierungsfachkräfte und ihre Kompetenzen

Das Vertrauen in die Validierung hängt in hohem Maße von den unmittelbar mit den Kandidaten zusammenarbeitenden Experten und Fachkräften ab. Diese Experten decken alle Aspekte der Validierung ab und sind unter anderem für die Bereitstellung von Informationen, die Beratung, die Durchführung von Bewertungen und/oder die Verwaltung von Bewertungszentren/-verfahren zuständig.

Validierungsexperten werden nur selten ausschließlich mit der Validierung befasst sein: In den meisten Fällen werden sie Validierungsaufgaben mit anderen Funktionen kombinieren, zum Beispiel in den Bereichen Beratung, Lehre und Ausbildung und/oder Arbeitsmanagement. Eine solche Kombination von Aufgaben ist vorteilhaft, da sie die Rolle der Validierung als Mittel zum Zweck des Lernens in einer Vielzahl von Bereichen unterstreicht. Validierungsfachkräfte sollten über die für die verschiedenen Phasen relevanten Kompetenzen verfügen. Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die ersten Phasen der Identifizierung und Dokumentierung erforderlich sind, werden in vielen Fällen eher denen von Fachkräften der Berufsberatung entsprechen, sodass der Kandidat in der Lage ist, seine eigenen Stärken und Schwächen zu verstehen und zu artikulieren.

Für die Bewertung und Zertifizierung sind vertiefte und spezialisierte Kenntnisse über die jeweiligen Standards und Wissensgebiete erforderlich.

Insgesamt ist es wichtig, eine kontinuierliche Entwicklung der Fachkräfte, die diese Funktionen erfüllen, sicherzustellen. In Anbetracht der Vielfalt dieser Entwicklungsanforderungen bietet ein systematischer Erfahrungsaustausch, z. B. über Netzwerke, einen guten Ausgangspunkt.

3.5.1. Berater

Die Arbeit eines Beraters kann damit beginnen, potenzielle Kandidaten für die Validierung anzusprechen und sie dann bei der Vorbereitung auf die Bewertung zu unterstützen. Anschließend wird der Kandidat nach der Bewertungsentscheidung begleitet.

In vielen Fällen ist der Berater ein Experte auf dem Gebiet der Berufsberatung. Die spezifischen Rollen/Funktionen von Experten für Beratung und Validierung, sowohl in Bezug auf technische als auch auf übergreifende Fähigkeiten, sollten in einer speziellen Ausbildung behandelt werden. Gemeinsame Schulungen für beide Funktionen können dazu beitragen, ein gemeinsames Verständnis für das Verfahren und seine Ergebnisse zu schaffen und die Kohärenz und Gesamtqualität der Dienstleistungen zu verbessern.

Ein wichtiger Teil der Aufgabe besteht darin, gemeinsam mit dem Kandidaten die Breite und Tiefe der Nachweise über das Gelernte zu beurteilen (und so zur Entwicklung des Selbstbewusstseins beizutragen). Einige würden dies als Erfassung von Kompetenzen bezeichnen und auf die entscheidende Rolle der Berater bei Kompetenzbilanzen und der unternehmensinternen Erfassung von Kompetenzen hinweisen. Damit der Berater diese Aufgabe erfüllen kann, muss er den Kontext der Validierung genau verstehen. Wenn der Kandidat eine formale Qualifikation anstrebt, sollte der Berater die relevanten Bezugspunkte kennen und in der Lage sein zu beraten, ob die vorhandenen Nachweise ausreichend sind. Der Berater hilft dem Kandidaten, sich auf die Bewertung vorzubereiten, indem er ihn über das Verfahren zur Vorlage von Lernnachweisen und über mögliche Ergebnisse des Verfahrens informiert. Der Berater wird auf Fragen eingehen und die Erwartungen des Kandidaten erfüllen. Dies setzt auch voraus, dass der Berater das Bewertungsverfahren genau kennt. Ein wesentlicher Teil seiner Rolle besteht darin, unabhängig vom Bewertungsverfahren zu sein und unparteiischen Rat zu geben.

Der Berater spielt eine wichtige Rolle, wenn das Validierungsverfahren abgeschlossen ist. Er kann eine Ressource für den Einzelnen sein, um zu verstehen, wie er die Ergebnisse nutzen kann, welche Möglichkeiten es für den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Praktika, Lehren usw. gibt. Hierfür könnten Kenntnisse über den lokalen Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsmöglichkeiten wichtig sein. Der Kontakt zur lebensbegleitenden Berufsberatung erhöht das Potenzial der Validierung.

Kasten 14. **Wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten von Beratern**

- Ausführliche Kenntnisse des Validierungsverfahrens
- Ausführliche Kenntnisse des Bildungssystems
- Fähigkeit, Lernerfahrungen in Lernergebnisse umzuformulieren, die mit bestehenden Bezugspunkten in Einklang gebracht werden können
- Verständnis des Arbeitsmarktes
- Liste von Ansprechpartnern (Experten) zur Beantwortung spezifischer technischer Fragen (Sozialpartner und andere Experten des Sektors)

3.5.2. **Bewerter im Rahmen der Validierung**

Die Aufgabe eines Bewerter⁽⁶⁾ besteht darin, Nachweise für das Gelernte eines Einzelnen zu suchen, zu überprüfen und zu beurteilen, inwieweit die Person bestimmte Standards erfüllt. Bewerber müssen mit den Standards und potenziell nützlichen Bewertungsmethoden für den Abgleich von Nachweisen mit den Standards vertraut sein. Sie sollten als Fachkräfte in ihrem Sektor anerkannt sein, was zu Vertrauen und Glaubwürdigkeit im Bewertungsprozess selbst führt. Um die Unparteilichkeit der Bewerber zu gewährleisten, sollten diese in keiner Weise mit dem Kandidaten, seiner Arbeit oder seinem Privatleben verbunden sein. Die Glaubwürdigkeit des Validierungsverfahrens hängt von der Glaubwürdigkeit – und der Neutralität – des Bewerter ab.

Bewerter müssen in der Regel eine bestimmte Anzahl von Jahren an Erfahrung auf dem jeweiligen Gebiet haben. Dabei kann es sich um leitende Angestellte, fachkundige Vertreter des dritten Sektors, Sozialpartner oder Lehrkräfte des betreffenden Sektors handeln, die über direkte Erfahrungen verfügen. Durch eine spezielle Schulung zum Validierungsverfahren werden Fachkompetenz und Qualität gesteigert. Wo und wann immer es möglich ist, sollten Netzwerke von Bewertern eingerichtet werden, um die Entwicklung von Fachkräften und kohärenten Vorgehensweisen sicherzustellen.

Wenn sich mehrere Bewerber mit einem Kandidaten befassen, erhöht dies die Reliabilität und das Vertrauen, aber auch die Kosten für die Validierungsregelungen.

⁽⁶⁾ Eine ausführliche Erörterung der Herausforderungen, die mit der Bewertung verbunden sind, findet sich in Cedefop (2022b).

Kasten 15. **Wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten von Bewertern**

- Kenntnisse über das Validierungsverfahren (Validität und Reliabilität)
- Erfahrungen in dem jeweiligen Arbeitsbereich
- Kein persönliches Interesse am Ergebnis der Validierung (um Unparteilichkeit sicherzustellen und Interessenkonflikte zu vermeiden)
- Kenntnis der verschiedenen Bewertungsmethoden
- Fähigkeit, Vertrauen zu erwecken und ein angemessenes psychologisches Umfeld für die Kandidaten zu schaffen
- Verpflichtung zur Bereitstellung von Rückmeldungen über die Übereinstimmung zwischen Lernergebnissen und Validierungsstandards/Referenzen (über Unterstützungssysteme)
- Ausbildung in Bewertungs- und Validierungsverfahren und Kenntnisse über Qualitätssicherungsmechanismen
- Befolgung eines angemessenen Verhaltenskodexes

3.5.3. Verantwortliche für die Validierung, Verwaltungspersonal und externe Beobachter

Die dritte wichtige Gruppe von Praktikern sind die Verantwortlichen für das Validierungsverfahren. Sie verwalten das Verfahren, das Personal und möglicherweise ein physisches oder virtuelles Zentrum, in dem Kandidaten, Berater und Bewerber zusammenkommen. Verantwortliche können für die Außendarstellung des Validierungszentrums, für die Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zur Validierung, für die Verwaltung von Beschwerdeverfahren und für die Sicherstellung der externen Überprüfung verantwortlich sein. Eine Hauptaufgabe ist die Finanzverwaltung. Ganz gleich, ob es sich um eine privat oder öffentlich finanzierte Einrichtung handelt, es ist eine Herausforderung, die Kosten zu minimieren und einen nachhaltigen Betrieb zu schaffen.

Externe Beobachter sorgen für eine Qualitätskontrolle der Validierungsverfahren, der Ausbildung der Fachkräfte und der Ergebnisse für die Kandidaten. Die Berater und Bewerber haben unterschiedliche Rollen, wenn sie mit dem Kandidaten zu tun haben; der externe Beobachter überwacht die Trennung dieser Rollen. In einigen Einrichtungen ist der externe Beobachter ein Betreuer für Berater und Bewerber und hilft ihnen, aus ihren Erfahrungen und denen anderer zu lernen. Der externe Beobachter kann eine Rolle dabei spielen, die Effizienz des Verfahrens zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Ressourcen optimal genutzt werden. Er muss nicht unbedingt ein Experte in dem betreffenden Berufszweig/der betreffenden Tätigkeit sein, aber er muss in Qualitätssicherungsverfahren geschult sein. Der Beobachter kann als Ratgeber betrachtet werden und als externer Prüfer fungieren, der nicht regelmäßig im Verfahren anwesend ist.

Kasten 16. Wichtige Fragen zu Validierungsfachkräften und ihren Kompetenzen

- Falls vorhanden, welche Anforderungen bestehen für:
 - Beratungspersonal?
 - Bewerter?
 - andere an der Validierung beteiligte Fachkräfte?
- Gibt es eine Strategie für die Weiterbildung dieser Fachkräfte?
- Wird die berufliche Entwicklung von Fachkräften im Bereich der Validierung zwischen verschiedenen Sektoren und Regelungen koordiniert?
- Kann eine Praxisgemeinschaft für Validierungsfachkräfte aufgebaut werden, um ihre Vernetzung und die fachliche Weiterentwicklung zu fördern?

KAPITEL 4

Elemente des Validierungsangebots

4.1. Von Lernergebnissen hin zur Zertifizierung

4.1.1. Lernergebnisse

Lernergebnisse werden in Qualifikationsstandard und Lehrplänen von Programmen als Darstellung von Zielen und Erwartungen sowie zur Festlegung und Beschreibung von Bildungs-, Ausbildungs- und Lernzielen verwendet. Im Rahmen eines Validierungsverfahrens werden die von einer Einzelperson faktisch erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb und außerhalb der formalen Bildung und Ausbildung anhand dieser vordefinierten Ziele und Erwartungen bewertet.

In den meisten europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung findet eine Umstellung auf lernergebnisorientierte Qualifikationen statt, die für die Umsetzung der Validierung von entscheidender Bedeutung ist. Beim Konzept der Lernergebnisse geht es darum, was der Einzelne am Ende einer Lerneinheit wissen, verstehen und können soll. Der Schwerpunkt liegt auf den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, über die der Einzelne verfügen muss, und weniger darauf, wie, wo und wann das Lernen stattgefunden hat. Dies zeigt, dass eine Qualifikation auf unterschiedliche Weise erreicht werden kann: nicht nur durch die allgemeine und berufliche Bildung, sondern auch durch Lernen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und zu Hause. Ohne diese Flexibilität wäre die Validierung erheblich eingeschränkt.

Die Art und Weise, wie Lernergebnisse in Qualifikationen formuliert werden, beeinflusst das Validierungsverfahren, denn sie bestimmt die Auswahl der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die angesprochen werden sollen, und die Beurteilung dieser Kompetenzen. In manchen Fällen liegt der Schwerpunkt der Lernergebnisse ausschließlich auf dem, was sich leicht beobachten und direkt messen lässt, in anderen Fällen ist der Ansatz offener und es besteht die Bereitschaft, Mehrdeutigkeit anzuerkennen und zu akzeptieren (Cedefop, 2016, 2017, 2022c). Die Wahl des einen oder des anderen Ansatzes entscheidet weitgehend über den Umfang des Gelernten, der im Validierungsverfahren berücksichtigt wird. Eine ähnliche Entscheidung wird getroffen, wenn es um verschiedene Arten oder Bereiche des Lernens geht. Es kommt insbesondere darauf an, ob der Schwerpunkt (beispielsweise) auf beruflichen Fähigkeiten und Funktionen liegt oder ob Anstrengungen unternommen wurden, um (beispielsweise) allgemeines Fachwissen und übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen einzubeziehen. Lernergebnisse können zwar als Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Validierung angesehen werden, doch bedarf es bei der Anwendung des Ansatzes sorgfältiger Überlegungen. Wenn sie zu eng gefasst sind, können wichtige Facetten der individuellen Lernerfahrung verloren gehen; wenn sie zu

allgemein gefasst sind, kann die Validierung unter Umständen an Orientierungskraft, Kohärenz und Reliabilität verlieren. Dies lenkt die Aufmerksamkeit auf die Tatsache, dass auf Lernergebnissen basierende Bezugspunkte das Ergebnis von Verhandlungen und Kompromissen zwischen den Interessenträgern sind. Ein (kontinuierlicher) Dialog zwischen den Interessenträgern über die Festlegung von Zielen und die Formulierung von Erwartungen an die Lernergebnisse ist in der Regel eine notwendige Voraussetzung für Relevanz und Glaubwürdigkeit.

Kasten 17. **Wichtige Fragen zu Lernergebnissen und Validierung**

- Beruht das Validierungsverfahren auf einem Bezugspunkt (Standard, Lehrplan, Programmbeschreibung), der auf Input- oder Ergebniserwartungen basiert?
- Welchen Schwerpunkt haben die erwarteten Lernergebnisse in Bezug auf die Breite (Wissen, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen) und die fachliche Tiefe (Stufe und Komplexität)?
- Ist der Umfang des Bezugspunktes weit genug definiert, um das Lernen außerhalb der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erfassen?

4.1.2. **Lernerfahrungen, Bezugspunkte und Standards**

Für jedes Validierungsverfahren wird ein Bezugspunkt benötigt. Hierbei kann es sich um offizielle und formalisierte oder informelle oder sogar um stillschweigend geteilte Bezugspunkte handeln. Eine gewisse Skepsis gegenüber der Validierung kann auf die unklare Rolle der Bezugspunkte in diesem Verfahren zurückgeführt werden. Ein Mangel an sichtbaren Standards, mangelnde Klarheit darüber, wie Standards angewendet werden, oder die fehlende Einbeziehung von Interessenträgern in die Festlegung dieser Standards können das Vertrauen in die Validierung negativ beeinflussen. Gleichermaßen wird die Verwendung unterschiedlicher Standards für die allgemeine und berufliche Bildung und für die Validierung manchmal als Bestätigung dafür ausgelegt, dass das Lernen, das außerhalb der Unterrichtsräume stattfindet, nicht ernsthaft berücksichtigt wird. Dies kann dazu führen, dass A- und B-Zeugnisse erstellt werden, wodurch der Wert der Validierung geschwächt wird.

Bezugspunkte sind für jeden einzelnen Kandidaten von unmittelbarer Bedeutung und können direkt beeinflussen, was als relevante Lernerfahrungen und -ergebnisse angesehen wird. Somit entscheiden sie darüber, was im Validierungsverfahren als relevant eingestuft wird. In jeder Phase des Verfahrens, von der frühen Identifizierung bis zur endgültigen Zertifizierung, müssen sich die Einzelnen dieses Bezugspunktes oder dieses Standards bewusst sein.

In den ersten Phasen – der Identifizierung und Dokumentierung – ist die Wahl des Schwerpunkts (Tiefe und Breite des Lernens) von entscheidender Bedeutung. Wird ein zu eng gefasstes Konzept angewandt (sowohl von der Fachkraft als auch vom Kandidaten), kann dies die Beratung durch die Fachkraft beeinflussen und somit die Selbsteinschätzung

des Kandidaten einschränken. Es ist notwendig, dass Validierungsexperten ihre eigenen (Präferenzen bzw.) Referenzen klären und über sie nachdenken. Der Validierungsexperte soll den Kandidaten dabei unterstützen, relevante Lernerfahrungen zu identifizieren und zu dokumentieren. Daher muss er auf der Grundlage einer (konzeptionellen) Übersicht arbeiten, die umfassend und detailliert genug ist, um die fraglichen einzelnen Lernerfahrungen zu erfassen und festzuhalten. Die Fragen in Kasten 18 zeigen auf, was zu beachten ist, wenn über den Gesamtumfang einer einzelnen Lernerfahrung nachgedacht wird, auch in der anfänglichen Phase der Identifizierung.

Kasten 18. **Wichtige Fragen zu Lernerfahrungen**

- Welche Art von Wissen wurde erlangt:
 - Grundkenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen, usw.)?
 - technisches und fachspezifisches Wissen?
- Welche Fähigkeiten werden abgedeckt?
 - praktische Fähigkeiten (in Bezug auf Aufgaben, Funktionen und/oder Berufe)?
 - Analysefähigkeiten?
- Welche umfassenderen, übergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen wurden erworben:
 - Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich des Selbstmanagements (Zeitmanagement, Lernen zu lernen usw.)?
 - Kommunikationsfähigkeiten und -kompetenzen (mündliche und schriftliche Präsentationen usw.)?
 - soziale Fähigkeiten und Kompetenzen (Teamarbeit, Umgang mit anderen, usw.)?
- Bis zu welcher Komplexitätsstufe (Tiefe) hat der Einzelne Wissen erworben? Können Tiefe und Komplexität des Lernens durch formale Stufen und/oder durch Handlungsverben beschrieben werden?

Wenn die Validierung für die formale Vergabe einer Qualifikation oder eines Zeugnisses verwendet wird, vor allem in der dritten und vierten Phase, spielt der Bezugspunkt (der Qualifikationsstandard, der Lehrplan oder die Programmbeschreibung) eine unmittelbare Rolle und ist von entscheidender Bedeutung. Der Standard hat Einfluss darauf, wonach die Bewerber suchen und was sie bei der Beurteilung eines Kandidaten berücksichtigen. Etwas vereinfacht ausgedrückt, sind die Standards, die für die formale Bewertung und Zertifizierung verwendet werden, entweder im Bildungssektor oder auf dem Arbeitsmarkt angesiedelt. Sowohl bildungs- als auch berufsbezogene Standards können in Form von Lernergebnissen beschrieben und definiert werden, wobei jedoch unterschiedliche Aspekte des Lernens im Vordergrund stehen werden. Bildungsbezogene Standards umfassen in der Regel ein breiteres Spektrum an erwarteten Lerninhalten als die berufsbezogenen Standards und verdeutlichen die breit gefächerten Pflichten und Aufgaben der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung. Im Gegensatz dazu könnten

aufgaben- und funktionsorientierte berufsbezogene Standards weniger Fähigkeiten und Kompetenzen umfassen, weshalb sie möglicherweise nicht geeignet sind, einige komplexe individuelle Lernerfahrungen zu erfassen.

Kasten 19. **Bildungsbezogene versus berufsbezogene Standards**

Standards der allgemeinen und beruflichen Bildung: Der Logik der allgemeinen und beruflichen Bildung folgend, sind diese Standards, die üblicherweise in Programmen zum Einsatz kommen, die zu einer formalen Qualifikation führen, darauf ausgerichtet, was die Menschen lernen sollen, wie sie es lernen und wie die Qualität und der Inhalt des Lernens bewertet werden. Diese Standards wurden traditionell in Bezug auf den Input (Fach, Lehrplan, Lehrmethoden, Verfahren und Bewertung) formuliert. Die fortschreitende Verlagerung auf Lernergebnisse in den meisten europäischen Ländern bedeutet jedoch, dass sich die Bildungsstandards zunehmend auf die erwarteten, individuellen Ergebnisse konzentrieren, wobei offen bleibt, wie diese erreicht werden. In vielen Ländern wird der Begriff „Lehrplan“ anstelle von „Standard“ verwendet, aber die Funktion ist dieselbe.

Berufsbezogene Standards: Entsprechend der Logik der Beschäftigung liegt der Schwerpunkt dieser Standards darauf, was die Menschen leisten müssen, wie sie es leisten und wie gut sie es in einem (breiten oder engen) beruflichen Kontext leisten. Es gibt sie in allen europäischen Ländern, aber jedes Land und jeder Sektor weist einen eigenen Stil in Bezug auf Struktur und Gestaltung auf. Berufsbezogene Standards können eine Brücke zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungswesen bilden, da aus ihnen Bildungsstandards entwickelt werden können. In vielen Fällen werden berufsbezogene Standards losgelöst vom Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung funktionieren.

Quelle: Cedefop.

In den europäischen Leitlinien von 2015 wird davor gewarnt, mit getrennten Standards für das formale Lernen und für die Validierung zu arbeiten. Damit wird betont, dass es eine Vielzahl von Lernformen und -wegen für Qualifikationen geben sollte, aber die erwarteten Ergebnisse sollten die gleichen sein. Dies wird als Schlüssel zur Vermeidung von A- und B-Zeugnissen und zur Herstellung der Gleichwertigkeit zwischen formalem, nichtformalem und informellem Lernen angesehen. Dieser Grundsatz ist nach wie vor valide, bedarf aber einer weiteren Klärung.

Bestehende Standards, die für einen bestimmten Zweck entwickelt wurden, sind, selbst wenn sie auf Lernergebnissen beruhen, nicht unbedingt gut geeignet, um einige komplexe Lernerfahrungen von Einzelnen zu ermitteln. So sind beispielsweise Standards, die für die Bewertung und Zertifizierung der schulischen allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelt wurden, normalerweise auf das Wie, Wann und Wo des Lernens (Inputs) ausgerichtet. Diese Bezugspunkte sind nicht gut geeignet, um das vielfältige und

manchmal unerwartete Lernen zu erfassen, das in nichtformalen und informellen Umfeldern stattfindet. Bei der Arbeit an einheitlichen Qualifikations- und Zertifizierungsstandards muss unbedingt berücksichtigt werden, ob die gewählten Bezugspunkte einseitig auf das Lernen im formalen Umfeld ausgerichtet sind und wie die individuellen Lernerfahrungen außerhalb der formalen Bildung besser erfasst werden können.

Da die Standards für bestimmte Zwecke entwickelt wurden, besteht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung, dem Arbeitsmarkt und des dritten Sektors sowie innerhalb der allgemeinen und beruflichen Bildung selbst verfestigt werden. Eine der wichtigsten Herausforderungen in den kommenden Jahren besteht darin, die Zusammenarbeit zwischen den Interessenträgern in den verschiedenen Bereichen und Sektoren zu verstärken, um herauszufinden, wie die Standards des Arbeitsmarktes, des dritten Sektors, der allgemeinen und beruflichen Bildung und anderer Bereiche besser miteinander vereinbart können. Ausgehend von einer systematischen Nutzung von Lernergebnissen, wobei die Notwendigkeit gemeinsamer Strategien für alle Sektoren und Bereiche betont wird, wird dies dazu beitragen, das Potenzial der Validierung für lebenslanges Lernen in allen Lebensbereichen freizusetzen.

Kasten 20. **Wichtige Fragen zu Standards und Bezugspunkten**

- Sind die Bezugspunkte für die Validierung eindeutig festgelegt?
- Sind die Interessenträger an der Entwicklung der Bezugspunkte beteiligt? Beruhen Standards auf einem Konsens und Dialog?
- Wird der Bezugspunkt für die Validierung dem Kandidaten mitgeteilt?
- Kann der Bezugspunkt der Vielfalt der Lernerfahrungen des Einzelnen gerecht werden oder muss er eingegrenzt werden?
- Ist der Bezugspunkt in einen begrenzten Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und/oder eines Berufs eingebettet, und werden die außerhalb dieses Bereichs gemachten Erfahrungen berücksichtigt?
- Gibt es Rückmeldungsmechanismen für die Entwicklung der Bezugspunkte?

4.1.3. **Validierung im Kontext sich verändernder Qualifikationen und Zeugnisse**

Ein Großteil der Debatte über die Validierung steht im Zusammenhang mit der Öffnung der (ersten) Qualifikationen für nichtformales und informelles Lernen. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob die Standards und Bezugspunkte, die diesen Qualifikationen zugrunde liegen, so neu definiert werden können, dass die unterschiedlichen Erfahrungen der einzelnen Lernenden berücksichtigt werden können. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Qualifikationssysteme jedoch allmählich weiterentwickelt, da die Einführung von Teilqualifikationen und Modulen (in den öffentlichen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung) möglich wurde und die Rolle von aufgaben- und technologiebezogenen Zertifikaten, die vom Arbeitsmarkt auf nationaler (und zunehmend auch auf internationaler) Ebene angeboten werden, an Bedeutung gewonnen hat. Diese Entwicklungen können die Validierung direkt beeinflussen. Wenn auf Modulen aufbauende

Systeme entwickelt werden, kann es dem Kandidaten möglicherweise leichter fallen, sich schrittweise nach seinen eigenen Anforderungen und Stärken zu entwickeln. Die zunehmende Bedeutung weniger umfassender Zertifikate, die (teilweise) außerhalb der üblichen Qualifikationssysteme angeboten werden, wirft neue Fragen auf, die es in der kommenden Zeit zu beantworten gilt.

4.1.3.1. *Berechtigungsachweise und Validierung*

Inhalt und Struktur von Qualifikationen entwickeln sich ständig weiter. In ganz Europa gibt es immer mehr Kurzlehrgänge und modulare Lernerfahrungen. Sie werden von einer Vielzahl öffentlicher und privater Interessenträger angeboten und sind eine Reaktion auf den Bedarf an flexibleren, auf den Lernenden ausgerichteten Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Diese verkürzten Lerneinheiten werden auf unterschiedliche Weise zertifiziert, teilweise in Verbindung mit formalen Qualifikationssystemen und -rahmen, häufiger jedoch außerhalb dieser Systeme. Zwar ist die Rolle von Microcredentials in den letzten Jahren stark in den Vordergrund gerückt (Cedefop, 2022d), doch ist auch die Rolle, die Sektor-, Anbieter- und Tätigkeitszertifikate und -nachweise auf dem Arbeitsmarkt (und darüber hinaus) spielen, keineswegs neu. Weniger umfassende und fachspezifische Bescheinigungen und Zeugnisse werden seit langem verwendet, um die Weiterqualifizierung und Umschulung zu dokumentieren und in vielen Fällen nachzuweisen, ob ein Einzelner berechtigt ist, eine Aufgabe oder eine Funktion auszuführen. Diese vielfältigen und hochspezialisierten Zertifikate und Bescheinigungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Weiterbildung und der Erleichterung des Funktionierens der Arbeitsmärkte.

Bislang wurde nur vage auf die Zusammenhänge zwischen der Validierung und diesem komplexen Bereich der Zertifizierung eingegangen. Die Debatte über die potenzielle Ansammlung und Kumulierbarkeit von Berechtigungsachweisen und Zertifikaten könnte jedoch darauf hindeuten, dass die Validierung in Zukunft eine aktivere Rolle spielen wird. Dafür müssen die Standards und Bezugspunkte, die diesen Zertifikaten und Bescheinigungen zugrunde liegen, anhand von Lernergebnissen formuliert werden, aus denen klar hervorgeht, welche Art von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Einzelne besitzt. Auf diese Weise kann angegeben werden, welche Art von Lernergebnissen erreicht wurde, und in einem Validierungsverfahren kann beurteilt werden, ob es möglich ist, verschiedene Zertifikate und Bescheinigungen zu vergeben, die miteinander kombiniert werden können und sich gegenseitig ergänzen. Die Möglichkeit, verschiedene Zertifikate miteinander zu verbinden und zu sammeln, hängt also von der Einführung und Anwendung gemeinsamer Strategien ab, die es ermöglichen, zu beurteilen, ob verschiedene Elemente zusammenpassen und sich zu einem größeren Ganzen zusammenfügen.

Durch die Digitalisierung der Berechtigungsachweise kann dieser Vorgang erleichtert werden (siehe Abschnitt 4.4 über IKT), da sie große Mengen an Informationen enthalten und Möglichkeiten zur Erhöhung der Transparenz bieten. Digital ausgestellte Berechtigungsachweise (z. B. über die Europass-Infrastruktur für digitale Berechtigungsachweise) bieten die Möglichkeit, vielfältige Tätigkeiten und Erfahrungen eines beliebigen Ausstellers nachzuweisen, die leicht identifiziert, kategorisiert und mit anderen Informationen verknüpft werden können, z. B. damit, wie das Zertifikat vergeben wurde. Offene Lernabzeichen haben sich als flexibles Format zur Dokumentierung von

Erfahrungen etabliert. Sie werden auf verschiedene Arten verwendet, um zu signalisieren, dass der Einzelne eine bestimmte Erfahrung gemacht oder eine Leistung erbracht hat. Sie sind breit gefächert und reichen von der Spielifizierung des internetgestützten Fernunterrichts bis zur Zertifizierung von bewerteten Fähigkeiten und Kompetenzen. Plattformbeschäftigte erhalten zum Beispiel eine Art Zertifizierung, die auf Rückmeldungen von Kunden und geleisteter Arbeit basiert.

Bei der Kumulierung und Ansammlung von Zertifikaten und Berechtigungsnachweisen zu einem größeren Ganzen, das für den Arbeitsmarkt oder das lebenslange Lernen relevant ist, muss der Inhalt dieser Berechtigungsnachweise stärker in den Vordergrund rücken. Es ist der Inhalt, nicht die Länge oder der Umfang des Berechtigungsnachweises, der ausschlaggebend dafür ist, ob er sich in eine breitere Bildungslaufbahn einfügen lässt. Durch die Validierung kann diese Beurteilung der Kumulierbarkeit unmittelbar gefördert werden, allerdings sind transparente Beschreibungen des Profils und des Inhalts dieser Zertifikate und Berechtigungsnachweise erforderlich. Die Arbeit an der Entwicklung kurzer, auf Lernergebnissen basierender Beschreibungen für Qualifikationen (im Zusammenhang mit der beratenden Gruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen und Europass) deutet auf einen Ansatz hin, der für vollständige Qualifikationen, aber zunehmend auch für kleinere Zertifikate und Berechtigungsnachweise gelten kann.

Kasten 21. **Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen zwischen Validierung und Berechtigungsnachweisen**

- Können Inhalt und Struktur eines Berechtigungsnachweises oder Zertifikats in Form von Lernergebnissen dargestellt werden?
- Inwieweit können der Inhalt und die Struktur von Berechtigungsnachweisen und Zertifikaten miteinander verglichen werden?
- Wie können Inhalt und Struktur von Berechtigungsnachweisen und Zertifikaten systematischer erfasst und verglichen werden? Spielt die Digitalisierung eine Rolle?
- Wie können Inhalt und Struktur von Zertifikaten und Berechtigungsnachweisen (zuverlässig und wirksam) in die Validierung einbezogen werden?

4.1.3.2. *Validierung und ihre Zusammenhänge mit Qualifikationsrahmen und -systemen*

Die Entwicklung der Validierung des nichtformalen und informellen Lernens und der nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) haben ein gemeinsames Ziel: den Einzelnen in die Lage zu versetzen, in seiner Lernkarriere auf der Grundlage der erzielten Lernergebnisse voranzukommen, und nicht auf der Grundlage von Dauer und Ort eines bestimmten Lernprogramms.

Das Konzept eines nationalen Qualifikationssystems wird heute weitgehend als alle Aspekte der Tätigkeit eines Landes, die zur Anerkennung von Lernleistungen in Europa führen, verstanden. Zu diesen Systemen gehören die Mittel zur Entwicklung und Umsetzung nationaler oder regionaler Qualifikationsstrategien, institutionelle

Vereinbarungen, Qualitätssicherungsverfahren, Bewertungs- und Vergabeverfahren, die Anerkennung von Fähigkeiten und andere Mechanismen, die eine Verbindung zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt und der Zivilgesellschaft herstellen. Validierungsregelungen sind ein wichtiger und (in der Regel) integrierter Bestandteil dieser Qualifikationssysteme. Indem die Validierung des nichtformalen oder informellen Lernens politisch und rechtlich in das nationale Qualifikationssystem integriert wird, wird der Aspekt der Validierung durch eine klarere Rechtsstellung, Governance und Finanzierung transparenter.

Das Wichtigste ist, dass der Übergang zwischen verschiedenen Stufen und Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung durch die Validierung praktisch unterstützt wird. Voraussetzung für die Einbindung der Validierung in das nationale Qualifikationssystem ist, dass die Qualifikationen für ein breiteres Spektrum von Lernwegen geöffnet werden und dass Validierungsregelungen als anerkannter und normaler Weg zu einem Zertifikat oder einer Qualifikation etabliert werden. Dies erfordert einen Wechsel zu Lernergebnissen.

Ein gemeinsames Ziel der meisten NQR ist es, die verschiedenen Qualifikationen besser miteinander zu verknüpfen und so die Entwicklung zu fördern. Dies kann durch den Abbau von Hindernissen für den Transfer und die Ansammlung von Lernleistungen erreicht werden. Methoden und Systeme zur Validierung von nichtformalem und informellem Lernen, die schwerpunktmäßig auf das Erreichte ausgerichtet sind, tragen direkt zu diesem Ziel bei. Wird die Validierung systematisch eingeführt, wird sie nicht nur dazu führen, dass ein breiteres Spektrum an Lernerfahrungen zu Qualifikationen führt, sondern auch dazu, dass der Einzelne über institutionelle, sektorale und nationale Grenzen hinweg leichter Fortschritte machen kann.

Die Verzahnung von Validierung und NQR kann für die Flexibilität der allgemeinen und beruflichen Bildung insgesamt förderlich sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn im Rahmen der Validierung eine Befreiung von Teilen eines Programms möglich ist, um die Wiederholung bereits erworbener Kenntnisse zu vermeiden: Dies könnte das Vorankommen erleichtern und ein Zeichen dafür sein, dass nichtformales und informelles Lernen von den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung ernst genommen wird. Die Kosten- und Zeitersparnis wird erheblich sein, wenn eine vertikale (zwischen den Stufen) und horizontale (zwischen Fächern und Bereichen) Weiterentwicklung ermöglicht wird.

Kasten 22. Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen mit den Qualifikationsrahmen

- Kennen und verstehen die Interessenträger die NQR, ihre Stufen und Beschreibungen?
- Werden Validierungsregelungen (alle/nur einige) als integrierter Bestandteil des nationalen Qualifikationssystems und als normaler Weg zu Qualifikationen angesehen?
- Welche Beziehung besteht zwischen der Validierung und dem NQR?
- Inwieweit kann die Validierung genutzt werden, um die Weiterentwicklung aller Arten und Stufen von Qualifikationen im NQR zu unterstützen?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Validierung und (möglichen) Anrechnungs- und Ansammlungsregelungen?

4.2. Information, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

Das europäische Inventar zur Validierung und die Bewertung der Empfehlung aus dem Jahr 2012 haben gezeigt, dass Einzelne die Möglichkeiten der Validierung von nichtformalem und informellem Lernen immer noch weitgehend nicht kennen. Die Validierung beruht grundsätzlich auf dem Konzept, dass jedes Lernen, unabhängig davon, wo, wann und wie es stattfindet, potenziell wertvoll ist. Angesichts des traditionell starken Gewichts des formalen Lernens kann dieses Konzept nicht als selbstverständlich angesehen werden. Somit bedarf es systematischer Anstrengungen zur Förderung der Validierung, um aufzuzeigen, dass alle Formen des Lernens, insbesondere am Arbeitsplatz, zu Hause oder durch bürgerschaftliches Engagement, von Bedeutung sind und wie diese Ergebnisse durch die Validierung direkt und legitim für das weitere Lernen und die Beschäftigung sichtbar und relevant gemacht werden können. Der Wert der Validierung ist für die einzelnen Nutzer nicht immer offensichtlich: Die Prozesse, die zur Validierung führen, werden als verstreut und fragmentiert wahrgenommen und oft von Fall zu Fall in Angriff genommen. Damit die Validierung auf breiterer Ebene genutzt wird und das lebenslange Lernen in allen Lebensbereichen unterstützt, müssen die potenziellen Nutzer den (Gegen-)Wert der Validierung erkennen und ihr vertrauen.

Die Gesellschaft muss die Validierung als Mittel zum Nachweis von Fähigkeiten, Qualifikationen oder für den Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeit anerkennen. Der Einzelne sollte sich darüber im Klaren sein, was Validierung ist, was das Verfahren mit sich bringt und was die Durchführung dieses Verfahrens bedeutet, sowohl im Hinblick auf das persönliche Engagement als auch auf die möglichen Ergebnisse. Es ist wichtig, dass der Einzelne klare Informationen über Kosten und Nutzen der Validierung erhält. Potenzielle Kandidaten für die Validierung müssen wissen, was in Bezug auf Zeit, Kosten und persönliches Engagement erforderlich ist. Die Informationen über den Nutzen müssen den Gegenwert der Validierung widerspiegeln, d. h. es muss klargestellt werden, ob die Ergebnisse von den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und

den Arbeitgebern anerkannt werden. In Kasten 23 findet sich eine Liste der wichtigsten Informationen, die Einzelne benötigen.

Kasten 23. Wichtige Informationsbereiche

- Vorhandene alternative und verfügbare Validierungsformen (sowohl formativ als auch summativ)
- Fristen der Validierung
- Kosten
- Verfahren
- Formen des Nachweises von Lernergebnissen
- Übermittlung der Nachweise
- Anforderungen an Nachweise
- Anzuwendende Bezugspunkte
- Bewertung und optimale Vorgehensweisen für dieses Verfahren
- Verfügbare finanzielle und nicht-finanzielle Unterstützung
- Beschwerdeverfahren
- Ergebnisse des Validierungsverfahrens

Damit die Validierung eine breite Gruppe von potenziellen Nutzern erreicht und eine möglichst große Vielfalt von Anforderungen anspricht, müssen die Informationen systematisch innerhalb und zwischen den Institutionen und Sektoren verbreitet werden. Um den Informationsfluss so zu gestalten, dass er den einzelnen Nutzern der Validierung zugutekommt, ist eine sektorübergreifende Zusammenarbeit (Bildungswesen, Arbeitsmarkt, Sozialleistungen usw.) und eine Kooperation zwischen Institutionen und Interessenträgern auf verschiedenen Ebenen (lokal, regional, national und europäisch) erforderlich. Informationen sollten nicht in Silostrukturen veröffentlicht werden, in denen sich nur die Anforderungen der Anbietereinrichtungen widerspiegeln. Stattdessen sollten sie so strukturiert sein, dass der Einzelne an der Schnittstelle von Bildung/Ausbildung und Beschäftigung – und in verschiedenen Stadien seiner Lern- und Berufslaufbahn – die Relevanz der Validierung beurteilen kann. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit spielen Organisationen der Zivilgesellschaft und Jugendorganisationen eine wichtige Rolle, da ihre Tätigkeiten in der Regel dort stattfinden, wo die Menschen arbeiten und leben, und auf Bürgerbeteiligung aufbauen.

Wenn erfolgreiche Nutzer des Validierungsverfahrens zu Wort kommen, kann dies als gute Werbung und als Motivator für potenzielle Nutzer dienen, da so Informationen vermittelt und die Öffentlichkeitsarbeit gefördert wird. Potenziellen Nutzern fällt es vielleicht leichter, an frühere Nutzererfahrungen anzuknüpfen und Validierungsmöglichkeiten zu entdecken.

Kasten 24. **Wichtige Fragen zu Sensibilisierungskampagnen, Informationen und Öffentlichkeitsarbeit**

- Welche Maßnahmen gibt es, um das Thema bekannter zu machen?
- Sind Informationen über Kosten, Vorteile und das Verfahren verfügbar und leicht zugänglich?
- Wie werden die Informationen leicht zugänglich gemacht?
- Liefern die verschiedenen beteiligten Akteure kohärente, sich ergänzende Informationen?
- Wie können öffentliche und private Interessenträger zusammenarbeiten, um bessere Informationen zur Validierung anzubieten?
- Können frühere Nutzer bei der Förderung von Validierungsinitiativen aktiv werden?

4.3. Beratung und Orientierung

Die Berufsberatung wird gemeinhin als ein kontinuierliches Verfahren betrachtet, sodass die Bürger zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen erkennen können. Laut den *Leitlinien für die Entwicklung von Strategien und Systemen für die lebensbegleitende Beratung* (ELGPN, 2015) besteht ein Ziel der Berufsberatung in der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen für die Laufbahnentwicklung, um Lern- und Lebenswege zu gestalten. Diese Fähigkeiten sind unerlässlich, um die verfügbaren Ressourcen und Dienste, z. B. die Validierung, nutzen zu können. Die Berufsberatung hilft dem Einzelnen also dabei, Entscheidungen zu treffen, die für sein zukünftiges Lernen und seine Beschäftigung von Bedeutung sind, und so seine (mitunter unsichtbaren) eigenen Fähigkeiten und sein Potenzial besser zu nutzen. Die Erfahrungen in den einzelnen Ländern zeigen, wie wichtig es ist, während des gesamten Validierungsverfahrens, aber auch davor und danach, eine unparteiische und umfassende Beratung und Orientierung anzubieten. Da die Beratung von einer Reihe von Diensten und Interessenträgern ausgehen kann (allgemeine und berufliche Bildung, Arbeitsvermittlungsdienste, lokale Gebietskörperschaften, Freiwilligenorganisationen), ist eine sektorübergreifende Koordinierung von grundlegender Bedeutung. Für die Verknüpfung von Beratungs- und Validierungsdiensten sind Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Sektoren und Institutionen erforderlich, insbesondere zwischen der Berufsberatung durch die Arbeits- (und Sozial-)dienste und der Beratung für lebenslanges Lernen durch die Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Das bedeutet, dass es wichtig ist, die Validierung und die bestehenden Berufsberatungsdienste zu koordinieren. Dies fügt sich auch gut in einen systemischen Ansatz für lebensbegleitende Beratung ein, mit dem horizontale und vertikale Verknüpfungen zwischen den Diensten gefördert werden, z. B. durch Vermittlung, aber auch von der öffentlichen Ebene bis hin zu den Diensten für die Kunden.

Aus der 2019 durchgeführten Cedefop-Studie über Validierung und Beratung geht

hervor, dass es viele Gemeinsamkeiten zwischen den Phasen „Identifizierung“ und „Dokumentierung“ der Validierung und einigen Tätigkeiten in der Orientierung und Berufsberatung gibt. Frühe Phasen des Berufsberatungsangebots könnten direkt in ein Validierungsverfahren eingebettet werden oder umgekehrt, um die Identifizierung und Validierung von Fähigkeiten mit einer umfassenderen Entwicklungsperspektive der Berufsberatung zu verbinden (Cedefop, 2020).

Die Beziehung zwischen den beiden Diensten hängt von den institutionellen Vereinbarungen und dem strategischen Stellenwert ab, den jeder Dienst in einem Gesamtsystem für die Entwicklung von Fähigkeiten hat (Abschnitt 3.2). Es gibt drei Hauptfaktoren, die die Koordinierung zwischen Beratung und Validierung sicherstellen: Ausführlichkeit, d. h. die Bereitstellung angemessener Informationen und Orientierungshilfen vor der Entscheidung, sich einem Validierungsverfahren zu unterziehen, während des gesamten Validierungsverfahrens und auch danach, Kohärenz, d. h. die Verwendung gemeinsamer Qualifikations- oder Kompetenzstandards, berufsbezogener Standards oder anderer Referenzrahmen in allen Phasen des Verfahrens zur Identifizierung, Dokumentierung und Bewertung von Fähigkeiten, und die Sicherstellung der Qualität der Ressourcen und Kompetenzen des Personals sowie der verwendeten Instrumente.

Beratung und Orientierung sind auch wichtig, um benachteiligte Gruppen zu erreichen und ihr eigenes Potenzial freizusetzen. Bestehende Beratungsmethoden und -instrumente, die entwickelt wurden, um auf die ermittelten Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen auf der Grundlage von Alter, Beschäftigungssituation, sozioökonomischem Hintergrund, Behinderung zu einem bestimmten Zeitpunkt oder Migrantensstatus zu reagieren, können in Validierungsinitiativen herangezogen werden, um bei der Festlegung des Ziels der Validierung zu helfen.

Durch die Verknüpfung von Validierung und Beratung können die Ressourcen besser genutzt werden. Durch die Koordinierung und Kommunikation zwischen den an der Validierung und Beratung beteiligten Stellen können die Verfahrenskosten gesenkt und ein Mehrwert für die Bereitstellung von Dienstleistungen geschaffen werden. Eine besser koordinierte Beratung und Validierung kann auch dazu beitragen, die Ansichten zu verändern und Vorurteile über den Mehrwert der Validierung zu verringern/beseitigen.

Kasten 25. **Wichtige Fragen zu Beratung und Orientierung**

- Ist die Berufsberatung in die Validierungsdienste und -maßnahmen auf systemischer Ebene eingebunden?
- Inwieweit sind die bestehenden Berufsberatungsdienste (z. B. in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und soziale Dienste) mit den bestehenden Validierungsdiensten in verschiedenen Bereichen verbunden und wie werden sie koordiniert?
- Inwieweit wird vor, während und nach Validierungsverfahren eine Berufsberatung angeboten?
- Wie kann die Vernetzung der bestehenden Berufsberatungsdienste verbessert werden, um alle potenziellen Zielgruppen für die Validierung anzusprechen?
- Welche Art von Koordinierungsmechanismus wird eingesetzt, um sicherzustellen, dass die Kandidaten dort betreut werden, wo sie leben, studieren und arbeiten?
- Bieten die Beratungsdienste Informationen über die Möglichkeiten, Kosten und Vorteile der Validierung?
- Sind den Beratern die bestehenden Validierungsmöglichkeiten bekannt und werden sie darin geschult?

4.4. IKT und Validierung

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bei der Validierung könnte einen Wendepunkt für mögliche Ansätze zur Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen darstellen. Durch die Verbreitung von IKT-Systemen ist es einfacher, Datenbanken mit Informationen über die Lernenden und ihre erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen zu erstellen. Mithilfe von zentralen Registern können Informationen über alle Lernerfahrungen und Lernerfolge eines Einzelnen gesammelt werden. Diese Informationen könnten durch interoperable Lösungen, die es IKT-Systemen ermöglichen, miteinander zu kommunizieren, besser übertragbar sein.

Digitale Formate für Zertifikate können eine große Menge an Informationen enthalten, die detaillierter und umfassender sein können, wodurch das Zertifikat transparenter wird und dem Leser des Zertifikats mehr Informationen geboten werden. Mithilfe von künstlicher Intelligenz könnte das Kompetenzprofil eines Einzelnen besser mit Lern-, Arbeits- oder Freiwilligenangeboten abgestimmt werden.

In Kasten 26 werden die Mindestanforderungen auf der Grundlage der [EQR-Empfehlung](#) als die zentralen Elemente dargestellt, die in jeder Qualifikation/jedem Zeugnis enthalten sein sollten. Sie waren die Grundlage für die Entwicklung der digitalen Europass-Zertifikate und des dazugehörigen Lernmodells, das 487 Eigenschaften zur Beschreibung des Zertifikats in Bezug auf Aussteller, Inhaber, Leistungen, Tätigkeiten und Berechtigungen umfasst.⁽⁹⁾

Kasten 26. Liste der Felder, die in den Qualifikationen enthalten sein müssen (einschließlich digitaler Zertifikate)

- Identitätsnachweis des Lernenden
- Titel des Berechtigungsnachweises oder der Qualifikation und Fachgebiet
- Für die Vergabe zuständige Stelle oder zuständige Behörde
- Ausstellungsdatum und Ablaufdatum (soweit relevant)
- Lernergebnisse
- Geschätzter Arbeitsaufwand, der zur Erreichung der Lernergebnisse erforderlich ist (z. B. in ECTS)
- Stufe des Berechtigungsnachweises oder der Qualifikation innerhalb des NQR/EQR
- Art der Bewertung
- Art der Qualitätssicherung, die dem Berechtigungsnachweis oder der Qualifikation zugrunde liegt
- Wege zum Erwerb der Qualifikation

Quelle: Cedefop auf der Grundlage der EQR-Empfehlung.

Digitale Zertifizierungen können viel schneller auf ihre Echtheit überprüft werden und ihre Informationen können leichter sektorübergreifend verglichen werden, wodurch die Anerkennung schneller und einfacher wird. Die Blockchain-Technologie kann auch für mehr Sicherheit sorgen und es Menschen erschweren, Zertifikate zu fälschen.

IKT bietet auch Möglichkeiten für neue Wege der Identifizierung, Dokumentierung und Bewertung von Fähigkeiten. Tools zur Selbsteinschätzung und der Einsatz von Bots, die Einzelne bei der Ermittlung ihrer Interessen, Fähigkeiten und Chancen unterstützen, sind heute in vielen Validierungsverfahren in einem ersten Schritt üblich. Mit Hilfe von Qualifikationspässen oder E-Portfolios könnten Informationen über das in verschiedenen Kontexten erzielte Gelernte gesammelt werden, sodass ein vollständiger Überblick über den individuellen Werdegang möglich ist. Neue Formen der Bewertung, z. B. Lösungen wie das 360-Grad-Feedback und die Beurteilung durch Gleichrangige, könnten interessante Wege zur Dokumentierung und Bewertung von Fähigkeiten eröffnen. Außerdem ermöglichen neue Technologien die Demonstration von Fähigkeiten mithilfe von virtueller Realität, und computergestützte adaptive Tests ermöglichen eine effizientere Durchführung von Tests in kürzerer Zeit.

Allerdings müssen die Versprechen der IKT mit Maßnahmen zur Qualitätssicherung

⁽⁹⁾ [Europäisches Lernmodell](#).

(siehe Abschnitt 4.5) und Kontrolle verbunden werden. Der Schutz personenbezogener Daten muss gewährleistet sein und der Einzelne muss selbst entscheiden können, welche Informationen er weitergeben möchte. All diese mit der IKT verbundenen Elemente müssen im Hinblick auf die Kosten und die Ziele des Validierungsverfahrens abgewogen werden. Ein strategischer Ansatz für die Validierung, bei dem diese Elemente von Anfang an und im Zusammenhang mit anderen Diensten berücksichtigt werden, wird jedoch zu höheren Effizienzgewinnen und geringeren Kosten führen.

Kasten 27. **Wichtige Fragen zu IKT und Validierung**

- Gibt es bereits IKT-Systeme, die mit der Validierung verbunden werden können?
- Werden digitale Technologien eingesetzt, um die Lernleistungen des Einzelnen zu erfassen und nachzuverfolgen?
- Gibt es einen Konsens darüber, welche Bereiche die digitale Zertifizierung umfassen sollte?
- Werden die Kosten und der Nutzen der Entwicklung von IKT-Systemen berücksichtigt?
- Gibt es Mechanismen zur Kontrolle der Qualität und Legitimität von digitalen Zertifikaten?

4.5. Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung ist von wesentlicher Bedeutung, um das Vertrauen in die Ergebnisse der Validierungsregelungen sicherzustellen. Das Qualitätssicherungsverfahren muss systematisch sein, kontinuierlich stattfinden und ein integrierter Bestandteil der Validierungsregelung sein. Dafür ist eine klare und vereinbarte Qualitätsstrategie innerhalb der Parameter erforderlich, die in der strategischen Ausrichtung für die Validierung vorgegeben sind. Der Qualitätsplan/die Qualitätsstrategie muss der Öffentlichkeit, einschließlich der Kandidaten, bekannt sein, um die Erwartungen zu steuern. Eine Qualitäts-/Planungsstrategie kann sowohl interne Qualitätsmechanismen beinhalten als auch den Grundstein für eine externe Qualitätsbewertung und -prüfung legen. Ein System für Rückmeldungen von Nutzern/Kunden sollte in Betracht gezogen werden, um sicherzustellen, dass die Stimmen der Nutzer berücksichtigt werden.

Die Arbeit an der Qualitätssicherung durch die Entwicklung eines spezifischen Rahmens für die Validierung oder die Erstellung von Handbüchern oder Leitlinien wird mehr Wirkung zeigen, wenn alle Interessenträger einbezogen und berücksichtigt werden. Ein Rahmen, der auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kontexten eingesetzt werden kann, steigert die Wirksamkeit des Validierungssystems, hilft bei der Erzielung von Synergieeffekten und überbrückt Barrieren zwischen Kontexten.

Die Gesamtqualität der Validierung hängt von einer Reihe von Faktoren ab, die das Wesen und die Komplexität des Verfahrens widerspiegeln. Zwar wird die spezifische

Form des Qualitätssicherungsverfahrens von Land zu Land und von Kontext zu Kontext unterschiedlich sein, aber um die Qualität zu sichern, müssen alle in diesen europäischen Leitlinien dargestellten Aspekte berücksichtigt werden. Jeder der beschriebenen Aspekte wirkt sich auf die Angemessenheit der Ergebnisse der Validierung aus und bestimmt somit die Qualität. Es ist also das Zusammenspiel der verschiedenen Aspekte, die in diesen Leitlinien vorgestellt werden, aus dem ein Qualitätsrahmen entwickelt werden kann.

Um die Qualität zu erhalten und zu steigern, müssen die Grundsätze des Qualitätszirkels angewandt werden: Planen, Umsetzen, Kontrollieren und Handeln. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Validierung so weit wie möglich mit systematischen Monitoring- und Evaluierungsmechanismen einhergeht, die sich auf die verschiedenen in diesen Leitlinien beschriebenen Aspekte beziehen.

Eine der größten Lücken bei der Validierung in Europa ist das Fehlen einer angemessenen systematischen Datenerfassung, die das Monitoring und die Evaluierung der Validierungssysteme und -verfahren ermöglicht. Wenn Daten erhoben werden, sind sie meist auf eine bestimmte Regelung beschränkt, ohne dass eine systemische Perspektive vorhanden ist. Die Erhebung von Daten auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kontexten muss berücksichtigt und koordiniert werden. Dies ermöglicht die Durchführung von Studien und Evaluierungen und ist entscheidend dafür, Herausforderungen zu identifizieren und Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten. Darüber hinaus können dadurch auch die Forschung sowie die praktische und theoretische Entwicklung der Validierung in Europa unterstützt werden.

Kasten 28. **Wichtige Fragen zur Qualitätssicherung**

- Wurden explizite und integrierte Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Validierung eingeführt? Wenn ja:
- Spiegeln diese Maßnahmen eine klare und vereinbarte Qualitätsstrategie wider?
- Wie werden wichtige Ziele wie Reliabilität, Validität und Glaubwürdigkeit des Verfahrens in der Qualitätsstrategie berücksichtigt?
- Wer sind die Akteure, die auf den verschiedenen Ebenen an der Umsetzung dieser Qualitätsstrategie beteiligt sind?
- Wie sind die Qualitätssicherungsmaßnahmen zwischen interner und externer Sicherung und Kontrolle aufgeteilt?
- Werden die Prozesse und Ergebnisse überwacht und wurde ein System zur Rückmeldung von Nutzern/Kunden eingerichtet?
- Inwieweit wird die Erforschung und Evaluierung von Validierungssystemen und -verfahren vorangetrieben?

Methoden und Instrumente für die Validierung

5.1. Gleichgewicht zwischen widersprüchlichen Anforderungen

Validierungsmethoden und die sie begleitenden Verfahren und Instrumente sollten die Ergebnisse der einzelnen Lernerfahrungen sichtbar machen, unabhängig davon, wo oder wann sie stattgefunden haben. Die Methoden müssen den Herausforderungen der Validität, Reliabilität, Skalierbarkeit und den Kosten gerecht werden:

- (a) Um Validität zu erlangen, muss die Einzigartigkeit der einzelnen Lernerfahrungen in den Methoden erfasst werden. Dabei sollten die besonderen Leistungen eines jeden berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass unsichtbare und selbstverständliche Erfahrungen zu sichtbaren Ergebnissen werden.
- (b) Um zuverlässig zu sein, müssen die Validierungsmethoden einheitliche und vertrauenswürdige Ergebnisse liefern. Zwar werden die abgebildeten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen je nach den individuellen Erfahrungen unterschiedlich sein, doch die Methodik selbst muss vorhersehbar, transparent und wiederholbar sein. Bei der Reliabilität geht es auch um Fairness und das Recht eines Kandidaten auf eine vorhersehbare und faire Behandlung.
- (c) Um skalierbar zu sein, müssen die Validierungsmethoden multiplizierbar und für eine Vielzahl von Nutzern in unterschiedlichen Kontexten anwendbar sein, ohne dabei an Validität und Reliabilität einzubüßen.

Im Interesse der Kosteneffizienz muss bei den Validierungsmethoden ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Validität, Reliabilität und Skalierbarkeit herrschen, und sie müssen objektiv bleiben. Es müssen Überlegungen zur Verhältnismäßigkeit, zum Zeitaufwand und zu den Kosten für die Kandidaten und die Validierungsanbieter angestellt werden. Für jeden Validierungsansatz, der entwickelt und umgesetzt wird, muss ein Gleichgewicht zwischen diesen Elementen gefunden werden. Instrumente, die ein hohes Maß an Validität bieten, können kostspielig und nicht skalierbar sein. Andere Instrumente können zwar skalierbar sein, aber es mangelt ihnen an Validität und der Fähigkeit, individuelle Lernerfahrungen zu erfassen. In den folgenden Abschnitten werden die Herausforderungen aufgezeigt, die mit der Entwicklung und Umsetzung von Methoden und Instrumenten für die Validierung verbunden sind. Am Ende des Kapitels folgt ein Überblick über die am häufigsten verwendeten Werkzeuge und Instrumente.

5.2. Methoden und Instrumente für die Validierung: Sind sie zweckdienlich?

Um Fortschritte bei der Validierung zu erzielen, muss die Unterscheidung zwischen formativen und summativen Ansätzen geklärt werden. In diesen Leitlinien werden sie wie folgt definiert:

- (a) Formative Ansätze zur Bewertung und Validierung zielen darauf ab, dem Einzelnen eine Rückmeldung zu geben, die ihm seine Stärken und Schwächen aufzeigt und eine Grundlage für persönliche Verbesserungen bietet.
- (b) Summative Ansätze zur Bewertung und Validierung haben ausdrücklich das Ziel, die von einer Einzelperson erzielten Lernergebnisse zu formalisieren und zu zertifizieren. Sie sind mit Institutionen und Einrichtungen, die berechtigt sind, Qualifikationen zu vergeben, verbunden und in diese eingebunden.

Die Grenzen zwischen formativen und summativen Ansätzen sind jedoch nicht immer klar gezogen; in einigen Fällen können die Instrumente für beide Zwecke verwendet werden. Die Art und Weise, wie Validität, Reliabilität, Skalierbarkeit und Kosten für formative und summative Ansätze gegeneinander abgewogen werden, variiert und muss in jedem einzelnen Fall berücksichtigt werden (siehe auch Abschnitt 5.4 und die detaillierte Vorstellung der Instrumente), je nach den Anforderungen des Einzelnen und den Zielen der Validierung.

5.3. Ergebnis- und kompetenzorientierte Standards

Für die Validierung müssen Qualifikationen und Lernprogramme in Form von Lernergebnissen beschrieben werden, die darauf abzielen, was der Einzelne nach einer bestimmten Lerneinheit weiß, kann und versteht. In den folgenden beiden Abschnitten geht es um Fragen, die für diejenigen, die Lernergebnisse formulieren, und diejenigen, die sie als Bezugspunkte verwenden, gleichermaßen wichtig sind.

5.3.1. Das Lernen identifizieren: die Grenzen der Lernbereiche

Die Qualität des Standards oder Bezugspunktes hängt in hohem Maße von einer klaren Definition des angesprochenen Bereichs der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen ab. Unabhängig davon, wo ein Standard oder eine Referenz verwendet werden soll, müssen die Grenzen eines Gebiets ermittelt, festgelegt und vereinbart werden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Bereiche zu definieren, z. B. durch Bezugnahme auf berufliche oder bildungsbezogene Klassifizierungen und Standards. Es werden auch allgemeinere Bezugspunkte verwendet (z. B. die [Bloomsche Taxonomie](#)) sowie eine breite Palette von Einstufungen übergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen. Terminologische Instrumente und Initiativen wie [O*NET](#) und die [ESCO](#) weisen ebenfalls in diese Richtung und bieten eine Grundlage für die Abgrenzung und Identifizierung von Bereichen. Wie bereits bei den Lernergebnissen und der Festlegung der Kriterien erwähnt, hat die

Definition des Bereichs einen direkten Einfluss auf die Validität der Validierung und hängt vom Zweck der Validierung ab.

5.3.2. Identifizierung von Lernergebnissen: Kriterien und Strukturen

Validierungsexperten müssen den Unterschied zwischen einer standard- und kriterienbezogenen Bewertung berücksichtigen. Letztere dominiert die Validierungspraxis. Kriterienbezug bedeutet, dass sich die Bewertung auf eine bestimmte Leistung bezieht, die anhand eines Kriteriums gemessen wird, das z. B. in Form eines erwarteten Lernergebnisses formuliert ist. Die kriterienbezogene Bewertung und Validierung verweist auf den wichtigen Unterschied zwischen inhaltlicher und struktureller Validität. Während sich die inhaltliche Validität auf ein Phänomen (z. B. Aufgaben oder Fähigkeiten) bezieht, das direkt und eindeutig beobachtet werden kann, wird mit der strukturellen Validität die Leistung indirekt und in Bezug auf eine theoretisch konstruierte Referenz gemessen. Ein gutes Beispiel dafür sind übergreifende Fähigkeiten wie Kommunikation, Zusammenarbeit, Kreativität und Lernfähigkeit (Kasten 29). Die Fragen, die sich im Zusammenhang mit der strukturellen Validität stellen, mögen technisch erscheinen, haben aber einen direkten Einfluss darauf, wie komplexe individuelle Lernerfahrungen mit den Validierungsmethoden erfasst werden können. Wird diese Unterscheidung außer Acht gelassen, kann dies dazu führen, dass die leicht zu beobachtenden Aufgaben und Fähigkeiten in den Vordergrund rücken und die komplexeren (und manchmal wichtigeren) zugrundeliegenden Kompetenzen außer Acht gelassen werden.

Kasten 29. Der Fall bereichsübergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen

Viele der Erfahrungen und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben werden, lassen sich unter der Überschrift „bereichsübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen“ zusammenfassen, z. B. im Zusammenhang mit Selbstorganisation oder Reflexion, mit Teamarbeit und Kooperation, mit Problemlösung und Planung und mit einer Vielzahl von Lebenskompetenzen, die in modernen Gesellschaften von hohem Wert sind. Die Definition von bereichsübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen kann als Beispiel für die Herausforderungen dienen, die sich denjenigen stellen, die Standards definieren, aber auch für die Bewerter in diesem Bereich. Die Qualität der Validierung in Bezug auf Validität, Reliabilität, Skalierbarkeit und Kosten hängt von einer soliden konzeptionellen Grundlage ab, bei der geklärt wird, was implizit mit Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen gemeint ist.

Bereichsübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen sind zunehmend in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. In den letzten 20 Jahren wurde eine Vielzahl von Forschungsarbeiten und Ansätzen erarbeitet. Die Arbeitsgruppe für bereichsübergreifende Fähigkeiten der ESCO hat einen Vorschlag für eine Terminologie für bereichsübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen ausgearbeitet. Unter Verwendung einer Vielzahl von Quellen, einschließlich internationaler Forschungs- und Politikdokumente, entstand eine terminologische Übersicht, die den Umfang von und die Beziehung zwischen bereichsübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen verdeutlicht. Mit dem Rahmen wird klargestellt, wie verschiedene Initiativen im Zusammenhang mit bereichsübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen (EU-Rahmen für Schlüsselkompetenz, andere Kompetenzrahmen wie [DigComp](#), [EntreComp](#) oder [LifeComp](#)) in einen größeren terminologischen Kontext gestellt werden.

Trotz der mehr als 1200 Begriffe, die in der ersten Phase der Arbeit identifiziert wurden, beschränkt sich das endgültige Modell auf sechs Kategorien, 24 Cluster und (ungefähr) 75 Einzelbegriffe. Damit ein Kompetenzmodell nützlich ist, müssen die notwendigen Konzepte auf eine überschaubare Menge beschränkt werden. Abschlussbericht: [Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences](#).

5.4. Instrumente und Verfahren für die Validierung

Die Instrumente und Verfahren für die Validierung beziehen sich auf die Definition und Auslegung der oben besprochenen Bezugspunkte und sind stark von diesen abhängig. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Formen von Validierungsinstrumenten, die unabhängig voneinander oder in Kombination verwendet

werden können. Angaben zu den vier wichtigsten Qualitätsanforderungen (Reliabilität, Validität, Skalierbarkeit und Kosten) sind in der Tabelle enthalten und werden weiter unten erörtert. Abhängig davon, wie und von wem sie angewandt werden, werden die vier Qualitätsanforderungen in unterschiedlichem Maße erfüllt. Eine Kombination von Instrumenten ermöglicht es, die Komplexität, sowohl die Breite als auch die Tiefe, der einzelnen Lernerfahrungen besser zu erfassen. Jedes ausgewählte Instrument muss immer dem Kontext und dem Zweck angemessen sein, für den es eingesetzt wird. Es sind weitere Forschungen zu Instrumenten und Verfahren erforderlich und wie diese an die Validierung angepasst werden können.

Tabelle 1. Für die Validierung verwendete Instrumente und Verfahren

Arten	Reliabilität, Validität und damit verbundene Fragen	Skalierbarkeit und Kosten	Wichtigste Bedeutung für die Validierungsphasen
Selbsteinschätzung (deklarativ)	<ul style="list-style-type: none"> Validität und Reliabilität können in Frage gestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Skalierbarkeit Geringe Kosten 	Identifizierung
Festgelegte Antworten/Mehrfachauswahl (geschlossene Formulare)	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Standardisierung und Reliabilität Wenn sie nicht richtig formuliert sind, führen sie zu Verzerrungen und begrenzter individueller und kontextbezogener Anpassung. 	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Skalierbarkeit Geringe Kosten (erste Entwicklung kann kostspielig sein) 	Bewertung, Zertifizierung

Arten	Reliabilität, Validität und damit verbundene Fragen	Skalierbarkeit und Kosten	Wichtigste Bedeutung für die Validierungsphasen
Schriftliche Tests (offene Formulare), einschließlich Aufsätzen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Reliabilität könnte aufgrund unterschiedlicher Auslegungen durch die Bewerter eingeschränkt sein • Begrenzte Validität für bestimmte Bewertungen • Eine gewisse Standardisierung ist möglich • Spielraum für kontextuelle Anpassungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Skalierbarkeit • Geringe Kosten • Bewerter müssen gut ausgebildet sein 	Bewertung, Zertifizierung
Dialoge/Interviews	<ul style="list-style-type: none"> • Die Validität hängt von der Struktur und der Kompetenz des Gesprächsführers ab • Kontextabhängige und implizite Fähigkeiten können erfasst werden • Reliabilität möglich, aber nicht selbstverständlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Skalierbarkeit • Kostenintensiv (Zeit und Geld) • Bewerter müssen gut ausgebildet sein 	Identifizierung, Bewertung
Simulation und gezieltes Üben am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Validität wird gefördert • Potenziell hohe Reliabilität • Erfassung kontextabhängiger und impliziter Fähigkeiten und Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziell skalierbar • Kostenintensiv 	Bewertung, Zertifizierung

Arten	Reliabilität, Validität und damit verbundene Fragen	Skalierbarkeit und Kosten	Wichtigste Bedeutung für die Validierungs- phasen
Nachweisportfolio	<ul style="list-style-type: none"> • Umfasst verschiedene Elemente (Leistungsoutputs, Leistungsergebnisse, Produktivitätsmaßnahmen, Maßnahmen zur Qualität der Leistung usw.) • Flexibel • Kombinationen von Nachweisen stärken sowohl die Validität als auch die Reliabilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Skalierbar, aber flexibel • Die Kosten hängen vom Umfang der Unterstützung ab 	Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung
Berichte von anderen (Kollegen, Vorgesetzten, Kunden usw.)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesteigerte Reliabilität durch viele Beobachtungen • Validität kann von der Anzahl der Berichte abhängen 	<ul style="list-style-type: none"> • Skalierbar • Geringe Kosten 	Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung

5.4.1. Selbsteinschätzung und deklarative Methoden

In den letzten Jahren und mit den zunehmenden Möglichkeiten der IKT wurden mehrere Instrumente zur Selbsteinschätzung entwickelt. Sie beruhen auf der eigenständigen Ermittlung und Erfassung von Kompetenzen durch Einzelne (manchmal anhand vorgegebener Kriterien und manchmal nicht). In einigen Fällen kann die Selbstauskunft von einer dritten Partei überprüft werden. Die Bewertungsergebnisse werden dann beispielsweise in einem Kompetenzpass oder in einem Lebenslauf oder einem ähnlichen Dokument festgehalten. Methoden zur Selbsteinschätzung eignen sich oft gut für formative Beurteilungen und werden in der Regel als erster Schritt zur Identifizierung oder als Screening-Instrument verwendet, um über die nächsten Schritte zu entscheiden. Beratungsplattformen verfügen mitunter über Instrumente zur Selbsteinschätzung, die mit Beratern durchgeführt werden.

Dieser Ansatz ist flexibel, sodass der Einzelne in seinem eigenen Tempo über seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen nachdenken kann. Allerdings weisen diese Verfahren in der Regel einen Mangel an Validität und Verlässlichkeit auf, da es keine objektive externe Bewertung gibt und sich der Einzelne in der Regel nicht vollständig über

seine Fähigkeiten im Klaren ist. In der Praxis hängen die Validität und Reliabilität dieser Methoden von der Verfügbarkeit klarer Leitlinien oder Standards für den Einzelnen, von der Unterstützung während der Vorbereitungsphase und von der Fähigkeit des Einzelnen ab, eine realistische Einschätzung seiner eigenen Kompetenzen abzugeben. Berater können dazu beitragen, die Fairness dieser Methode zu erhöhen, zumal es sein kann, dass Einzelne mit unterschiedlichem Hintergrund ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auf unterschiedliche Weise darstellen. Sie können dazu beitragen, die Auswirkungen solcher Verzerrungen bei der Darstellung eigener Lernerfahrungen des Einzelnen abzuschwächen.

Eine der größten Schwächen der deklarativen Methode besteht darin, dass sie für sich allein genommen nur selten zu einer eindeutigen Verknüpfung mit bestehenden Qualifikationen oder Standards führt, insbesondere wenn es keine Leitlinien gibt, und nur selten zur Vergabe einer Qualifikation führt. Außerdem ist das Vertrauen in sie bei anderen eher gering.

5.4.2. Festgelegte Antworten/Mehrfachauswahl (geschlossene Formulare)

Bei den meisten Erhebungen und Fragebögen sowie Kompetenztests handelt es sich in der Regel um geschlossene Formulare, bei denen der Einzelne eine richtige Antwort unter mehreren auswählen muss. Geschlossene Fragen können, wenn sie angemessen ausgearbeitet sind, genügend Raum für persönlichen Ausdruck und kontextuelle Anpassung bieten. Aus theoretischer Sicht können die Befragten mit geschlossenen Fragen ihre Antworten in einem zusammenhängenden Gebiet effizienter auswählen, als wenn sie die Antworten selbst erläutern müssten.

Psychometrische Tests beruhen auf diesen Grundsätzen. Ihre Entwicklung könnte anfangs kostspielig sein, da die Elemente ausgearbeitet und das Instrument justiert werden muss. Für die Entwicklung ist ein angemessenes Maß an Fachwissen erforderlich, sowohl in Bezug auf den Bereich als auch auf die Entwicklung des Fragebogens. Der Wortlaut und die Auslegung der Fragen spielen eine wichtige Rolle bei der Erstellung valider und zuverlässiger Instrumente. Sobald der Fragebogen entwickelt ist, sind die Kosten pro Einheit relativ gering und es gibt Möglichkeiten zur Skalierung.

Diese Instrumente werden in der Regel für summative Beurteilungen verwendet, da sie als valide und zuverlässig angesehen werden. Neue Technologien und Fortschritte auf dem Gebiet der Statistik ermöglichen immer ausgefeiltere Instrumente, die noch effizienter und zuverlässiger sind. Durch den Einsatz von IRT-Modellen und computergestützten adaptiven Tests wird beispielsweise die Testdauer erheblich verkürzt.

5.4.3. Schriftliche Tests (offene Formulare), einschließlich Aufsätzen

Dies ist wahrscheinlich die bekannteste Art von Test. Sie lassen sich leicht anwenden und relativ einfach entwickeln, wenngleich sie für Einzelne mit Sprachschwierigkeiten oder negativen Vorerfahrungen problematisch sein könnten.

Die Reliabilität könnte vom Grad der Professionalität der Bewerter und ihrer Einigkeit abhängen. Verschiedene Bewerter könnten die Antworten unterschiedlich auslegen. Auch die Validität könnte beeinträchtigt werden, da für den Aufsatz andere Fähigkeiten erforderlich sein könnten als diejenigen, die getestet werden sollen. Der Einzelne kann sehr sachkundig sein, ist aber möglicherweise nicht in der Lage, dies durch offene

Fragen vollständig auszudrücken; dies gilt insbesondere für Migranten oder andere, die die Sprache nicht sprechen. Außerdem können sie zu verschiedenen Zeitpunkten oder in verschiedenen Situationen unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen.

Die Skalierbarkeit der Methode ist relativ einfach und ihre geringen Kosten und Vertrautheit machen sie zu einem weit verbreiteten Instrument, das in der Regel mit anderen Bewertungsmethoden kombiniert wird, obwohl die Auswertung im Vergleich zu anderen Testarten zeitaufwendig sein kann.

5.4.4. Gesprächsbasierte Methoden

Gesprächsbasierte Bewertungsmethoden lassen sich in zwei große Kategorien einteilen: Interviews und Debatten (oder Diskussion). Häufig kommt auch eine Präsentation mit einem anschließenden Interview/einer anschließenden Debatte zum Einsatz. Interviews können genutzt werden, um weitere, auf andere Weise dokumentierte Informationen zu erhalten und mehr über dokumentierte Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erfahren. Es kann verschiedene Ebenen der Strukturierung geben, von stark strukturierten über halbstrukturierte bis hin zu unstrukturierten Interviews. 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. Interviews können sowohl für summative als auch für formative Zwecke verwendet werden.

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 Gesprächsführende (aufgrund unterschiedlicher Erfahrung, persönlicher Merkmale, Interviewstile) das Ergebnis beeinflussen können. Sie sind unter Umständen auch weniger fair als Prüfungen, da Bewerber von den persönlichen Merkmalen der Prüflinge beeinflusst werden können. Die Erfahrung der Bewerber 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.

Die Kosten sind relativ gering und eine Skalierbarkeit ist möglich, obwohl sie einen erheblichen Zeitaufwand erfordern, sowohl mit dem Kandidaten (je nach Umfang des zu bewertenden Gelernten) als auch bei der Vorbereitung.

5.4.5. Beobachtungen

Bei der Methode der Beobachtung geht es darum, Nachweise von Kandidaten zu erhalten, während sie praktische Aufgaben erfüllen. 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 zeitaufwendig 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.

5.4.6. Simulation und gezieltes Üben am Arbeitsplatz

Bei Simulationsmethoden werden Einzelne in eine realitätsnahe Situation versetzt, um ihre Kompetenzen bewerten zu lassen. 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.

Ähnlich wie bei der Beobachtung wird auch bei der Verwendung von Simulationen die Validität als hoch bewertet. Allerdings können Simulationen aufwendiger zu organisieren und teurer als andere Validierungsmethoden sein. Die jüngsten Entwicklungen in der virtuellen Realität (VR) sorgen dafür, dass Simulationen preiswerter werden. Sie erfordern in der Regel umfangreiche Studien und Arbeitsplatzanalysen, um richtig vorbereitet zu sein. Je realistischer die Simulation ist, desto wirksamer ist in der Regel die Bewertung. 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.

5.4.7. Berichte von Dritten

Berichte von Dritten zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens können verschiedene Formen annehmen. Es kann sich dabei um Empfehlungsschreiben (oder Audio-/Videoberichte) von Vorgesetzten, Arbeitgebern und/oder Kollegen und Leistungsbeurteilungen von Unternehmen handeln. Letztere sind weit verbreitet, aber nicht immer für die Verwendung außerhalb des Unternehmens ausgelegt. Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer mitunter Schwierigkeiten haben, ihre tatsächliche Berufserfahrung nachzuweisen, insbesondere dann, wenn ihre tatsächliche Leistung – und damit ihre Fähigkeiten und Kompetenzen – über das hinausgeht, was in der offiziellen Stellenbezeichnung angegeben ist. Berichte des Arbeitgebers können helfen, die tatsächlich durchgeführten Aufgaben zu dokumentieren.

Mit neuen Methoden, wie der Leistungsüberprüfung mithilfe von 360-Grad-Feedback, können Inputs aus verschiedenen Quellen, einschließlich verschiedener

Personen, zusammengeführt werden. IKT-Jobbörsen nutzen auch Informationen von Gleichgestellten, um die Kompetenzen der Kandidaten zu ermitteln.

Der Grad der Reliabilität und Validität hängt von der Anzahl der Personen ab, die Berichte liefern, und davon, wie sehr ihrem Urteil vertraut werden kann. Das Instrument ist skalierbar und nicht zu kostspielig in der Entwicklung, allerdings kann es für bestimmte Kategorien von Nutzern schwierig sein, eine angemessene Anzahl von Berichten zu erhalten.

5.4.8. Portfolios

Portfolios sind eine der aufwendigsten und am häufigsten verwendeten Methoden zur Dokumentation von Nachweisen zu Validierungszwecken. Mit Portfolios soll das Risiko der Subjektivität überwunden werden, indem eine Mischung von Instrumenten eingeführt wird, um den Nachweis der Kompetenzen des Einzelnen zu erbringen, wobei auch Bewertungen durch Dritte einbezogen werden können. Sie bieten dem Leser einen umfassenden Einblick in die Leistungen und Erfolge des Lernenden. Es gibt Belege dafür, dass Portfolios in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen haben und dass es immer mehr E-Portfolios gibt.

Die Portfoliomethode ist tendenziell prozessorientiert. Es gibt viele Belege dafür, dass die Selbsteinschätzung durch das Auswahlverfahren für die Portfolioerstellung gefördert wird und die Aufmerksamkeit des Kandidaten auf Qualitätskriterien gelenkt wird. Dies macht das Portfolio zu einem nützlichen Instrument für formative und summative Validierungsverfahren.

Portfolios können Nachweise enthalten, die durch eine Kombination verschiedener Methoden gewonnen wurden. Es wird argumentiert, dass die Art der Reflexion und Auseinandersetzung, die mit den Portfoliomethoden verbunden ist, Menschen, die sich einer Validierung unterziehen, befähigt, wodurch sie in die Lage versetzt werden, einen Arbeitsplatz zu erhalten oder eine geeignete Weiterbildung zu wählen. Portfolios können entwickelt werden, um benachteiligten Menschen aus der sozialen Ausgrenzung oder in die Beschäftigung zu helfen, indem ihre spezifischen Merkmale berücksichtigt werden.

Die Erstellung eines Portfolios ist aus Sicht des Kandidaten zeitaufwendig, jedoch beliebt. Kandidaten haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen auf flexible und authentische Weise darzustellen, wobei eine Kombination von Nachweisen möglich ist. Die Bewertung hängt oft von einer guten schriftlichen Dokumentierung der Fähigkeiten des Einzelnen ab. Diese Methode kann sich für manche als schwierig erweisen und sollte durch entsprechende Informationen und Anleitungen unterstützt werden. Das größte Risiko bei der Erstellung von Portfolios ist ein Mangel an Fokus, der auftreten kann, wenn Kandidaten sie allein oder mit wenig Unterstützung durch einen geeigneten Berater erarbeiten. Für die Wirksamkeit und Fairness dieser Methode sind die Hilfe eines Beraters und ausreichend Zeit zur Selbstreflexion entscheidend. Für die Selbsteinschätzung anhand der Standards des Lehrplans sollten Anleitungen zur Verfügung stehen, um die theoretischen Konzepte und den Transfer von der Theorie in die Praxis zu erklären.

Einige Länder, die nationale Leitlinien für die Validierung veröffentlichen, empfehlen anstelle der Vorgabe von Validierungsmethoden eine Phase im Verfahren, in der eine Form der Bewertung des Inhalts des Portfolios durch eine dritte Partei (z. B. eine Jury) erfolgt, um eine größere Validität zu erreichen. Durch die Einführung der Bewertung

durch Dritte werden nicht alle Probleme gelöst. Es sollten Qualitätssicherungsverfahren vorhanden sein, um die Kohärenz und Transparenz der Bewertung durch Dritte sowie Chancengleichheit und Fairness im Validierungsverfahren für alle Kandidaten zu gewährleisten.

Kasten 30. **Wichtige Fragen zu Instrumenten und Verfahren für die Validierung**

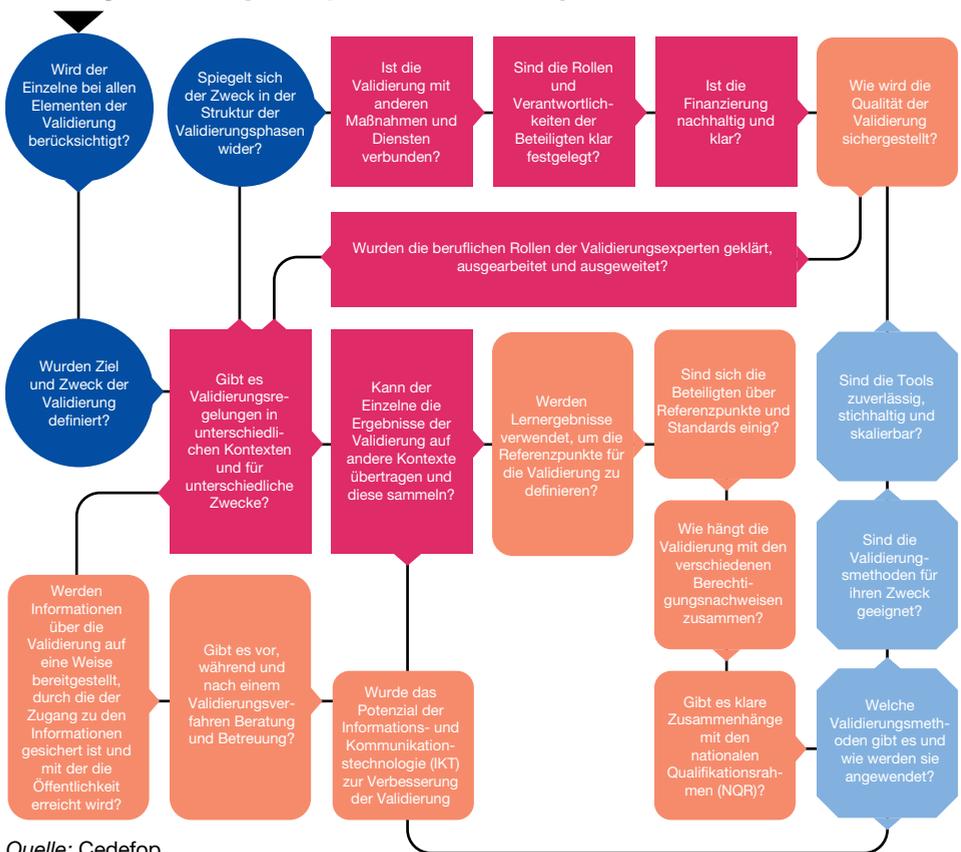
- Werden bei der Auswahl der Methoden die einzelnen Umstände und Eigenschaften berücksichtigt?
- Sind die Methoden zweckmäßig und entsprechen sie den Zielen der Validierung? Ist ihr Ziel klar definiert?
- Sind die Methoden frei von Voreingenommenheit, und wie wird eine faire Behandlung sichergestellt?
 - Wie werden die Kriterien der Reliabilität, Validität, der Skalierbarkeit und der Kosten bei den Methoden in Einklang gebracht?
 - Sind die Validierungsmethoden zuverlässig, valide und skalierbar?
 - Wird die Vielfalt der Lernergebnisse einzelner Erfahrungen durch die Validierungsmethoden erfasst?
 - Sind die Methoden vorhersehbar, transparent und wiederholbar?
 - Können die Methoden wiederholt und in verschiedenen Kontexten eingesetzt werden, ohne dass sie ihre Validität und Reliabilität verlieren?
 - Wurden die Kosten für die Entwicklung und Verwaltung von Methoden berücksichtigt?
- Wurden technische Überlegungen in Bezug auf die Art der Bewertung, die strukturellen Kriterien und die Lernbereiche geklärt und zwischen den Interessenträgern abgestimmt?
- Welche Validierungsmethoden stehen zur Verfügung und wie können sie für bestimmte Strategien, Verfahren und Zwecke eingesetzt und möglicherweise kombiniert werden?

Abschließende Bemerkungen

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Validierungsregelungen spielen mehrere miteinander verbundene Elemente eine Rolle, die in diesen Leitlinien vorgestellt werden. Zwar gibt es keine Patentlösung für alle, aber es gibt gemeinsame Elemente, die zu berücksichtigen sind, und Bereiche, in denen Überlegungen angestellt werden müssen, bevor andere Entscheidungen getroffen werden können. Die Hauptaussage dieser Leitlinien lautet nach wie vor, dass es bei der Validierung um Folgendes geht:

- (a) Wie können die Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens sichtbar gemacht werden?
- (b) Wie kann den Ergebnissen des nichtformalen und informellen Lernens ein angemessener Wert zugewiesen werden?

Abbildung 2. **Wichtigste Aspekte der Validierung**



Quelle: Cedefop.

Damit das lebenslange Lernen in allen Lebensbereichen durch die Validierung erleichtert wird, müssen ihre Ergebnisse institutions-, sektor- und länderübergreifend anerkannt werden. Eine Validierung ohne Transparenz und Übertragbarkeit ist für den einzelnen Nutzer von geringem Wert. Abbildung 2 veranschaulicht die Kernelemente, die zum Aufbau dieser Transparenz und Übertragbarkeit erforderlich sind.

In der Abbildung 2 wird vereinfacht dargestellt, wie die verschiedenen in diesen Leitlinien dargestellten Aspekte miteinander zusammenhängen und wie sie voneinander abhängen. Sie zeigt, wie wichtig es ist, den Einzelnen in den Mittelpunkt des Verfahrens zu stellen. Der Zweck des Validierungsverfahrens muss klar sein und auf die Interessen und Anforderungen dieser Nutzer ausgerichtet sein, und darf nicht von den Anforderungen und Interessen der Validierungsanbieter dominiert werden. Wenn es in verschiedenen Kontexten Validierungsregelungen gibt, ist es wichtig zu überlegen, wie sie mit anderen Diensten verknüpft sind, welche Rolle die verschiedenen Interessenträger dabei spielen und wie die Finanzierung gesichert werden kann. Es muss entschieden werden, wie die Regelungen bekannt gemacht werden sollen, sodass die Nutzer vor, während und nach dem Verfahren auf sie aufmerksam werden und sich mit angemessener Unterstützung beteiligen können. Überlegungen zur Verwendung von Lernergebnissen, den Bezugspunkten und möglichen Verknüpfungen mit bestehenden Rahmenwerken sind ebenfalls wichtig und wirken sich auf die Wahl der Methoden aus.

Es ist wichtig zu beachten, dass dies eine vereinfachte Darstellung ist und dass die verschiedenen Kästen, die die Themen darstellen, in einem Zusammenhang stehen. Obwohl alle diese Schritte berücksichtigt werden müssen, wenn nationale Validierungsregelungen angestrebt werden, können Initiativen, die sich auf bestimmte Sektoren oder Nutzergruppen beziehen, auf eine begrenztere Auswahl von Themen und Schritten beschränkt werden. Zusammen mit den für jeden der oben genannten Schritte entwickelten Fragen/Checklisten hoffen wir, dass sich die europäischen Leitlinien für politische Entscheidungsträger und Praktiker gleichermaßen als nützlich erweisen werden.

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)
ELGPN	European lifelong guidance policy network (Europäisches Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung)
EQF AG	European qualifications framework advisory group (Beratende Gruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen)
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILA	Individuelles Lernkonto
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
TSC	Bereichsübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen
VET	vocational education and training (Berufsbildung)

Referenzen

[URLs accessed 12.1.2023]

- Cedefop (2014): *Use of validation by enterprises for human resources and career development purposes*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Referenzreihe Nr. 96 des Cedefop, <http://dx.doi.org/10.2801/47250>.
- Cedefop (2016): *Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Referenzreihe Nr. 105 des Cedefop, <http://dx.doi.org/10.2801/735711>.
- Cedefop (2017): *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen.
<http://dx.doi.org/10.2801/566770>.
- Cedefop (2018): *European inventory on validation of non-formal and informal learning: 2018 update*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>
- Cedefop (2020): *National qualifications frameworks developments in Europe 2019. qualifications frameworks: transparency and added value for end-users*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/105773>.
- Cedefop (2022a): *Financing adult learning database*.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db>.
- Cedefop (2022b): *The future of vocational education and training in Europe: volume 3: the influence of assessments on vocational learning*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop-Forschungsbericht Nr. 90,
<http://dx.doi.org/10.2801/067378>.
- Cedefop (2022c): *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook: 2nd edition*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen,
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>.
- Cedefop (2022d): *Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop-Forschungsbericht Nr. 87, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>.
- Cedefop (2023): *Terminologie der europäischen Bildungspolitik – Glossar*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary>.
- Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (ABl. C 398 vom 22.12.2012, S. 1), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01)).
- Rat der Europäischen Union (2017): Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur

- Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. (ABl. C 189 vom 15.6.2017, S. 15).
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32017H0615(01))
- ELGPN (2015): *Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung – Ein Referenzrahmen für die Länder der Europäischen Union und für die Europäische Kommission*. ELGPN-Tool Nr. 6, <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/german/leitlinien-fur-die-entwicklung-politischer-strategien-und-systeme-lebensbegleitender-beratung-1>
- Europäische Kommission (2020): *ESCO-Portal: mehrsprachige europäische Klassifikation von Qualifikationen, Kompetenzen und Berufen* [Website].
<https://esco.ec.europa.eu/de>.
- Europäische Kommission (2021): *Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte*, <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/de/>.
- Europäische Kommission (2022): *Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz* [Website],
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de>.
- Europäische Kommission (2023a): *europass: Dein kostenloses persönliches Tool für das Lernen und Arbeiten in Europa* [Website], <https://europa.eu/europass/de>.
- Europäische Kommission (2023b): *Europäischer Bildungsraum: Lernhindernisse beseitigen und den Zugang zu hochwertiger Bildung für alle verbessern* [Website],
<https://education.ec.europa.eu/de>.
- Europäische Kommission (2023c): *Die verstärkte Jugendgarantie* [Website],
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>.
- Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle (2022a): *DigComp: Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger* [Website],
https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en.
- Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle (2022b): *EntreComp: Europäischer Kompetenzrahmen für unternehmerische Kompetenzen* [Website],
<https://entre-comp.eu/>.
- Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle (2022c): *LifeComp: Europäischer Rahmen für persönliche, soziale und Lernkompetenz* [Website], https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_de.
- Vereinigte Staaten, Department of Labor/Employment and Training Administration (2023): *O*NET: occupational information network* [Website], <https://www.onetonline.org/>.

ANHANG 1.

Wichtige Fragen zur Entwicklung und Durchführung der Validierung

In diesem Anhang sind alle in den europäischen Leitlinien aufgeführten Fragen zusammengefasst. Sie ergeben eine Liste von Themen und Denkanstößen, die als Ausgangspunkt für die Erörterung der verschiedenen Themen verwendet werden kann.

Wichtige Fragen zur Validierung

- Wird die individuelle Perspektive bei allen Elementen der Validierung berücksichtigt?
- Wurden das Ziel, der Zweck und die erwarteten Ergebnisse der Validierung definiert und klar kommuniziert?
- Spiegelt sich der Zweck der Validierung in der Organisation und den Schwerpunkten der verschiedenen Phasen wider?
- Gibt es in verschiedenen Kontexten Möglichkeiten zur Validierung und was ist deren Rolle:
 - in der allgemeinen und beruflichen Bildung?
 - auf dem Arbeitsmarkt?
 - im dritten Sektor?
- Ist die Validierung mit anderen Richtlinien und Diensten kompatibel?
 - Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten klar festgelegt?
 - Welche Schritte werden unternommen, um eine Fragmentierung zu vermeiden und einen kohärenten Ansatz zu sicherzustellen?
- Können Einzelne die Ergebnisse der Validierung auf andere Kontexte übertragen und diese sammeln?
- Wurde eine nachhaltige Finanzierung bereitgestellt und eine Kostenteilung vereinbart?
- Wurden die beruflichen Rollen der Validierungsexperten geklärt, ausgearbeitet und ausgeweitet?
- Werden Informationen über die Validierung auf eine Weise bereitgestellt, durch die der Zugang zu den Informationen gesichert ist und mit der die Öffentlichkeit erreicht wird?
- Gibt es vor, während und nach einem Validierungsverfahren Beratung und Betreuung?
- Werden Lernergebnisse verwendet, um Bezugspunkte für die Validierung zu definieren?
 - Sind sich die Beteiligten über Bezugspunkte und Standards einig?
 - Wie hängt die Validierung mit den verschiedenen Berechtigungsnachweisen zusammen?
 - Gibt es klare Zusammenhänge mit den nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)?
- Wurde das Potenzial der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) zur Verbesserung der Validierung berücksichtigt?
- Wie wurde die Qualität des Validierungsprozesses sichergestellt?
- Welche Validierungsmethoden stehen zur Verfügung und wie können sie für bestimmte Strategien und Verfahren eingesetzt und möglicherweise kombiniert werden?
 - Sind die Validierungsmethoden für ihren Zweck geeignet?
 - Sind die Tools zuverlässig, stichhaltig und skalierbar?

Wichtige Fragen zur zentralen Rolle des Einzelnen

- Inwieweit sind sich Einzelne der Validierung bewusst und haben Zugang zu ihr?
- Sind die Validierungsregelungen so konzipiert, dass sie vielfältige (und unerwartete) Lernerfahrungen erfassen, oder beziehen sie sich auf eine begrenzte (und vordefinierte) Gruppe von Erfahrungen?
- Inwieweit dient die Validierung unterschiedlichen Einzelpersonen in verschiedenen Phasen ihres Lebens? Inwieweit werden lebenslanges Lernen in allen Lebensbereichen, berufliche Laufbahnen und Freiwilligenarbeit berücksichtigt?
- Sind die Privatsphäre und die persönliche Integrität der Kandidaten während des Validierungsverfahrens geschützt?
- Wurden ausdrückliche Verfahren zur Sicherstellung der Vertraulichkeit eingeführt?
- Welche Vorkehrungen wurden getroffen, um eine faire und gleiche Behandlung sicherzustellen?
- Gibt es Beschwerdemöglichkeiten?
- Wurden Ethikstandards entwickelt und werden sie angewendet?
- Sind die Ergebnisse des Verfahrens das ausschließliche Eigentum des Kandidaten?
- Kann der Einzelne, wenn sich die Gelegenheit ergibt, Ergebnisse der Validierung übertragen und sammeln?
- Werden die Einzelne vor, während und nach dem Verfahren unterstützt?

Wichtige Fragen zu Zielen und Nutzen

- Wurde der Zweck der Validierung definiert und klar kommuniziert?
- Wurden die Phasen des Validierungsverfahrens klar festgelegt, um dem Zweck der Validierung gerecht zu werden?
- Spiegelt sich der Zweck der Validierung in der Struktur und den Schwerpunkten der verschiedenen Phasen der Validierung wider?
- Werden die Vorteile der Validierung dem Einzelnen klar vermittelt?

Wichtige Fragen zur Identifizierung

- Gibt es Muster und systematische Methoden zur Identifizierung von Lernergebnissen?
- Ist die Phase der Identifizierung auf vordefinierte Bereiche des früheren Lernens beschränkt? Was ist der Ausgangspunkt für die Identifizierung von Kompetenzen?
- Wie werden standardisierte (z. B. IKT-basierte) und freie (z. B. dialogorientierte) Identifizierungsmethoden miteinander vermischt und austariert?
- Wie können Beratung und Betreuung die Identifizierungsphase ergänzen und mit ihr verknüpft werden?
- Wie wird die Identifizierung durch Fachkräfte unterstützt?

Wichtige Fragen zur Dokumentierung

- Gibt es eine Einigung darüber, welche Nachweise für die Validierung akzeptiert werden sollen?
- Wurden die Endnutzer, insbesondere Einzelpersonen, darüber aufgeklärt, was als Nachweis akzeptiert wird?
- Sind die Formate, die für die Dokumentierung von nichtformalem und informellem Lernen verwendet werden, allgemein bekannt und/oder akzeptiert?
- Inwieweit unterstützen die bestehenden Dokumentierungsformate den Transfer und die Übertragbarkeit der im Rahmen der Validierung gesammelten Nachweise?

Wichtige Fragen zur Bewertung

- Sind die Bewertungsinstrumente an die Anforderungen und Merkmale des Einzelnen angepasst?
- Sind Validität, Reliabilität, Zugänglichkeit und Fairness gewährleistet?
- Können die Bewertungsergebnisse angefochten werden?
- Wurden die Bedingungen für die Bewertung in Bezug auf Verfahren, Instrumente und Evaluierungs-/Bewertungsstandards klar festgelegt und folgenden Personen kommuniziert:
 - Kandidaten?
 - Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen?
- Wird regelmäßig Feedback eingeholt und ausgewertet?

Wichtige Fragen zur Zertifizierung

- Ist die ausstellende Behörde bekannt?
- Ist das Verfahren, das zur Ausstellung eines Nachweises führt, transparent?
- Inwieweit können die Ergebnisse der Validierung (Qualifikationen, Zeugnisse, Nachweise usw.) in Weiterbildungsmaßnahmen und Beschäftigungsmöglichkeiten umgewandelt werden?
- Sind die durch die Validierung erworbenen Zertifizierungen mit den NQR verbunden?

Wichtige Fragen zur allgemeinen und beruflichen Bildung

- ❑ Wurde der Zweck der Validierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- ❑ Wird die Validierung in allen Bereichen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung angeboten?
- ❑ Beruht das Angebot der Validierung in den verschiedenen Bereichen des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung auf ähnlichen oder unterschiedlichen Prinzipien? Besteht Kohärenz bei der Validierung in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung?
- ❑ Können Validierungsregelungen in verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung den Fortschritt über verschiedene Arten und Stufen der Bildung hinweg fördern? Inwieweit können Validierungsergebnisse in verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung eingesetzt werden?
- ❑ Wie ist die Validierung mit der Übertragung und Sammlung von Studienleistungen verbunden?

Wichtige Fragen zum Arbeitsmarkt

- ❑ Gibt es systematische Möglichkeiten der Validierung auf dem Arbeitsmarkt?
- ❑ Gibt es einen kohärenten Ansatz für die Validierung auf dem Arbeitsmarkt zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren?
- ❑ Wurde der Zweck der Validierung im Rahmen der Arbeitsmarktinitiativen geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- ❑ Gibt es Möglichkeiten, durch Validierung auf dem Arbeitsmarkt erworbene Zeugnisse mit formalen Bildungsprogrammen zu verknüpfen?
- ❑ Welchen Wert haben auf dem Arbeitsmarkt erworbene Zeugnisse und können sie durch Validierung erworben werden?
- ❑ Wird die Validierung genutzt und mit Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung verbunden?
- ❑ Können die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens auf dem Arbeitsmarkt auch in anderen Kontexten genutzt werden, zum Beispiel für den Zugang zu formalen Bildungsprogrammen?

Wichtige Fragen zum dritten Sektor

- ❑ Gibt es systematische Möglichkeiten der Validierung im dritten Sektor?
- ❑ Wurden die Ziele der Validierung im Rahmen von Initiativen des dritten Sektors geklärt und dem Einzelnen klar vermittelt?
- ❑ Gibt es Möglichkeiten, durch Validierung im dritten Sektor erworbene Zeugnisse mit formalen Bildungsprogrammen zu verknüpfen?
- ❑ Können die Ergebnisse eines Validierungsverfahrens im dritten Sektor auch in anderen Kontexten genutzt werden, zum Beispiel für den Zugang zu formalen Bildungsprogrammen?

Wichtige Fragen zu Fähigkeiten und Strategien für lebenslanges Lernen

- ❑ Wurden die Rolle und die Ziele der Validierung innerhalb der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Beschäftigungs- und Sozialpolitik geklärt?
- ❑ Gibt es Leitlinien oder Rahmen, in denen der Zusammenhang zwischen Validierung und anderen Diensten geregelt ist, z. B. Berufsberatung und öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen?
- ❑ Gibt es Foren, in denen verschiedene Akteure aus unterschiedlichen Politikbereichen zusammenkommen können, um Fragen der Validierung zu erörtern?

Wichtige Fragen zur Einbeziehung der Interessenträger

- ❑ Sind die verschiedenen Interessenträger informiert und akzeptieren sie die Ergebnisse der Validierung?
- ❑ Sind verschiedene Interessenträger an der Gestaltung, Umsetzung und Durchführung von Validierungsmaßnahmen beteiligt?
- ❑ Gibt es einen Dialog zwischen den Sozialpartnern, den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Organisationen der Zivilgesellschaft zur Rolle der Validierungsverfahren?
- ❑ Bestehen einzelne oder mehrere Rahmenwerke, in denen die Beziehungen zwischen den Akteuren in Bezug auf die Validierung geregelt sind?
- ❑ Wie sehen die Verwaltungsabläufe aus (Kontakt- und Informationsverfahren, Aufzeichnung und Überwachung der Ergebnisse, gemeinsame Qualitätssicherungsmaßnahmen)?
- ❑ Welche Vernetzungsmöglichkeiten gibt es für die Interessenträger? In welchen Foren kann die Validierung erörtert und vereinbart werden?
- ❑ Wer ist für die Koordinierung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zuständig? Wie werden Konsistenz und Kohärenz zwischen den Stufen sichergestellt?
- ❑ Welche Mechanismen gibt es, um die unmittelbaren Erfahrungen der Nutzer von Validierungssystemen in die nationalen politischen Maßnahmen und die Verfahren für die Validierung einfließen zu lassen und diese zu überprüfen?

Wichtige Fragen zu Finanzierung und Kosten

- Gibt es ein nachhaltiges Modell zur Finanzierung der Validierung?
- Bieten die Kriterien für die Bereitstellung von Mitteln Anreize für die Anwendung von Validierungsverfahren?
- Gibt es Mechanismen für geteilte Kostenrechnungen zur Validierung? Ist es möglich, eine Einigung über die Kostenverteilung zwischen den einschlägigen Interessenträgern zu erzielen?
- Welche Finanzierungsinstrumente stehen zur Verfügung, um Anreize für die Aufnahme von Einzelpersonen und institutionellen Angeboten zu schaffen und diese zu unterstützen?
- Sind die Informationen über die Kosten und Vorteile der Validierung klar und werden sie dem Einzelnen rechtzeitig mitgeteilt?
- Wurden die Elemente, die zu den Kosten der Validierung beitragen, ermittelt?
- Gibt es Elemente, die es ermöglichen, die benötigten Informationen in Bezug auf die Kosten zu erheben?
- Ist es möglich, eine Kosten-Nutzen-Analyse der Validierung durchzuführen?

Wichtige Fragen zu Validierungsfachkräften und ihren Kompetenzen

- Falls vorhanden, welche Anforderungen bestehen für:
 - Beratungspersonal?
 - Bewerter?
 - andere an der Validierung beteiligte Fachkräfte?
- Gibt es eine Strategie für die Weiterbildung dieser Fachkräfte?
- Wird die berufliche Entwicklung von Fachkräften im Bereich der Validierung zwischen verschiedenen Sektoren und Regelungen koordiniert?
- Kann eine Praxisgemeinschaft für Validierungsfachkräfte aufgebaut werden, um ihre Vernetzung und die fachliche Weiterentwicklung zu fördern?

Wichtige Fragen zu Lernergebnissen und Validierung

- Beruht das Validierungsverfahren auf einem Bezugspunkt (Standard, Lehrplan, Programmbeschreibung), der auf Input- oder Ergebniserwartungen basiert?
- Welchen Schwerpunkt haben die erwarteten Lernergebnisse in Bezug auf die Breite (Wissen, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen) und die fachliche Tiefe (Stufe und Komplexität)?
- Ist der Umfang des Bezugspunktes weit genug definiert, um das Lernen außerhalb der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erfassen?

Wichtige Fragen zu Lernerfahrungen

- Welche Art von Wissen wurde erlangt:
 - Grundkenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen, usw.)?
 - technisches und fachspezifisches Wissen?
- Welche Fähigkeiten werden abgedeckt?
 - praktische Fähigkeiten (in Bezug auf Aufgaben, Funktionen und/oder Berufe)?
 - Analysefähigkeiten?
- Welche umfassenderen, übergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen wurden erworben:
 - Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich des Selbstmanagements (Zeitmanagement, Lernen zu lernen usw.)?
 - Kommunikationsfähigkeiten und -kompetenzen (mündliche und schriftliche Präsentationen usw.)?
 - soziale Fähigkeiten und Kompetenzen (Teamarbeit, Umgang mit anderen, usw.)?
- Bis zu welcher Komplexitätsstufe (Tiefe) hat der Einzelne Wissen erworben? Können Tiefe und Komplexität des Lernens durch formale Stufen und/oder durch Handlungsverben beschrieben werden?

Wichtige Fragen zu Standards und Bezugspunkten

- Sind die Bezugspunkte für die Validierung eindeutig festgelegt?
- Sind die Interessenträger an der Entwicklung der Bezugspunkte beteiligt? Beruhen Standards auf einem Konsens und Dialog?
- Wird der Bezugspunkt für die Validierung dem Kandidaten mitgeteilt?
- Kann der Bezugspunkt der Vielfalt der Lernerfahrungen des Einzelnen gerecht werden oder muss er eingegrenzt werden?
- Ist der Bezugspunkt in einen begrenzten Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und/oder eines Berufs eingebettet, und werden die außerhalb dieses Bereichs gemachten Erfahrungen berücksichtigt?
- Gibt es Rückmeldungsmechanismen für die Entwicklung der Bezugspunkte?

Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen zwischen Validierung und Berechtigungsnachweisen

- Können Inhalt und Struktur eines Berechtigungsnachweises oder Zertifikats in Form von Lernergebnissen dargestellt werden?
- Inwieweit können der Inhalt und die Struktur von Berechtigungsnachweisen und Zertifikaten miteinander verglichen werden?
- Wie können Inhalt und Struktur von Berechtigungsnachweisen und Zertifikaten systematischer erfasst und verglichen werden? Spielt die Digitalisierung eine Rolle?
- Wie können Inhalt und Struktur von Zertifikaten und Berechtigungsnachweisen (zuverlässig und wirksam) in die Validierung einbezogen werden?

Wichtige Fragen zu den Zusammenhängen mit den Qualifikationsrahmen

- Kennen und verstehen die Interessenträger die NQR, ihre Stufen und Beschreibungen?
- Werden Validierungsregelungen (alle/nur einige) als integrierter Bestandteil des nationalen Qualifikationssystems und als normaler Weg zu Qualifikationen angesehen?
- Welche Beziehung besteht zwischen der Validierung und dem NQR?
- Inwieweit kann die Validierung genutzt werden, um die Weiterentwicklung aller Arten und Stufen von Qualifikationen im NQR zu unterstützen?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Validierung und (möglichen) Anrechnungs- und Ansammlungsregelungen?

Wichtige Fragen zu Sensibilisierungskampagnen, Informationen und Öffentlichkeitsarbeit

- Welche Maßnahmen gibt es, um das Thema bekannter zu machen?
- Sind Informationen über Kosten, Vorteile und das Verfahren verfügbar und leicht zugänglich?
- Wie werden die Informationen leicht zugänglich gemacht?
- Liefern die verschiedenen beteiligten Akteure kohärente, sich ergänzende Informationen?
- Wie können öffentliche und private Interessenträger zusammenarbeiten, um bessere Informationen zur Validierung anzubieten?
- Können frühere Nutzer bei der Förderung von Validierungsinitiativen aktiv werden?

Wichtige Fragen zu Beratung und Orientierung

- Ist die Berufsberatung in die Validierungsdienste und -maßnahmen auf systemischer Ebene eingebunden?
- Inwieweit sind die bestehenden Berufsberatungsdienste (z. B. in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und soziale Dienste) mit den bestehenden Validierungsdiensten in verschiedenen Bereichen verbunden und wie werden sie koordiniert?
- Inwieweit wird vor, während und nach Validierungsverfahren eine Berufsberatung angeboten?
- Wie kann die Vernetzung der bestehenden Berufsberatungsdienste verbessert werden, um alle potenziellen Zielgruppen für die Validierung anzusprechen?
- Welche Art von Koordinierungsmechanismus wird eingesetzt, um sicherzustellen, dass die Kandidaten dort betreut werden, wo sie leben, studieren und arbeiten?
- Bieten die Beratungsdienste Informationen über die Möglichkeiten, Kosten und Vorteile der Validierung?
- Sind den Beratern die bestehenden Validierungsmöglichkeiten bekannt und werden sie darin geschult?

Wichtige Fragen zu IKT und Validierung

- Gibt es bereits IKT-Systeme, die mit der Validierung verbunden werden können?
- Werden digitale Technologien eingesetzt, um die Lernleistungen des Einzelnen zu erfassen und nachzuverfolgen?
- Gibt es einen Konsens darüber, welche Bereiche die digitale Zertifizierung umfassen sollte?
- Werden die Kosten und der Nutzen der Entwicklung von IKT-Systemen berücksichtigt?
- Gibt es Mechanismen zur Kontrolle der Qualität und Legitimität von digitalen Zertifikaten?

Wichtige Fragen zur Qualitätssicherung

- Wurden explizite und integrierte Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Validierung eingeführt? Wenn ja:
 - Spiegeln diese Maßnahmen eine klare und vereinbarte Qualitätsstrategie wider?
 - Wie werden wichtige Ziele wie Reliabilität, Validität und Glaubwürdigkeit des Verfahrens in der Qualitätsstrategie berücksichtigt?
- Wer sind die Akteure, die auf den verschiedenen Ebenen an der Umsetzung dieser Qualitätsstrategie beteiligt sind?
- Wie sind die Qualitätssicherungsmaßnahmen zwischen interner und externer Sicherung und Kontrolle aufgeteilt?
- Werden die Prozesse und Ergebnisse überwacht und wurde ein System zur Rückmeldung von Nutzern/Kunden eingerichtet?
- Inwieweit wird die Erforschung und Evaluierung von Validierungssystemen und -verfahren vorangetrieben?

Wichtige Fragen zu Instrumenten und Verfahren für die Validierung

- ❑ Werden bei der Auswahl der Methoden die einzelnen Umstände und Eigenschaften berücksichtigt?
- ❑ Sind die Methoden zweckmäßig und entsprechen sie den Zielen der Validierung? Ist ihr Ziel klar definiert?
- ❑ Sind die Methoden frei von Voreingenommenheit, und wie wird eine faire Behandlung sichergestellt?
 - Wie werden die Kriterien der Reliabilität, Validität, der Skalierbarkeit und der Kosten bei den Methoden in Einklang gebracht?
 - Sind die Validierungsmethoden zuverlässig, valide und skalierbar?
 - Wird die Vielfalt der Lernergebnisse einzelner Erfahrungen durch die Validierungsmethoden erfasst?
 - Sind die Methoden vorhersehbar, transparent und wiederholbar?
 - Können die Methoden wiederholt und in verschiedenen Kontexten eingesetzt werden, ohne dass sie ihre Validität und Reliabilität verlieren?
 - Wurden die Kosten für die Entwicklung und Verwaltung von Methoden berücksichtigt?
- ❑ Wurden technische Überlegungen in Bezug auf die Art der Bewertung, die Strukturen der Kriterien und die Lernbereiche geklärt und zwischen den Interessenträgern abgestimmt?
- ❑ Welche Validierungsmethoden stehen zur Verfügung und wie können sie für bestimmte Strategien, Verfahren und Zwecke eingesetzt und möglicherweise kombiniert werden?

Europäische Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens

Mit den *europäische Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens* sollen die Bedingungen für die Entwicklung und Umsetzung der Validierung geklärt werden. Die Leitlinien richten sich an alle, die an der Vorbereitung, Entwicklung und Durchführung der Validierung beteiligt sind, und sind als Quelle der Inspiration und Reflexion gedacht.

Die Entwicklung und Umsetzung der Validierung beruhen auf mehreren miteinander verknüpften Elementen, die zusammengenommen die Rolle der Validierung auf nationaler und europäischer Ebene stärken können. In den Leitlinien wird der Einzelne in den Mittelpunkt des Verfahrens gestellt, wobei auf seine Anforderungen und Ziele eingegangen wird. Sie vermitteln Einblicke in die Bereitstellung von Validierungsverfahren und -methoden und zeigen auf, wie das Verfahren koordiniert und durchgeführt werden kann.

Diese dritte Aktualisierung der europäischen Leitlinien orientiert sich an den Grundsätzen, die in der Empfehlung des Rates von 2012 über die Validierung vereinbart wurden, und ergänzt diese. Außerdem werden die Evaluierung der Empfehlung und die Folgemaßnahmen berücksichtigt. Die Leitlinien sind das Ergebnis von Beratungen mit Interessenträgern und Validierungsexperten in den letzten drei Jahren.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop service post, 570 01 Themi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union