






EUROPÄISCHE LEITLINIEN

für die Validierung
nicht formalen und informellen
Lernens

	nicht formal
	informell
	formal



Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

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, 2009

ISBN 978-92-896-0601-1

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2009
Alle Rechte vorbehalten

Designed by Fotone - Greece
Printed in the European Union

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

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

Aviana Bulgarelli, *Direktorin*
Christian Lettmayr, *stellvertretender Direktor*
Juan Menéndez-Valdés, *Vorsitzender des Verwaltungsrates*

Vorwort

Mit dieser Publikation legen wir die Schlussfolgerungen eines über zweijährigen intensiven Erfahrungsaustauschs über die Validierung nicht formalen und informellen Lernens vor, an dem Vertreter aus über 20 europäischen Ländern teilgenommen haben. Unser Anliegen ist, die Ergebnisse dieses gemeinsamen Lernprozesses einem breiteren Publikum zugänglich zu machen, um die Fortentwicklung der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene zu fördern.

Diese Leitlinien orientieren sich zwar an den gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen, die 2004 vom Europäischen Rat angenommen wurden, sind aber kein von einem gesetzgebenden Gremium verabschiedeter Politikrahmen: Vielmehr stellen sie ein praktisches Instrument dar, das Expertenempfehlungen bietet, deren Anwendung vollkommen freiwillig ist. Ihre Bedeutung ergibt sich ausschließlich aus ihrer Zweckmäßigkeit und ihrer Eignung zur Erbringung eines Mehrwerts auf nationaler oder lokaler Ebene.

Die Leitlinien wenden sich an das breite Spektrum von politischen Entscheidungsträgern und Fachleuten aus der Praxis, die auf verschiedenen Ebenen an der Entwicklung und Durchführung von Validierungsverfahren beteiligt sind. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Validierung nicht ausschließlich in den Aufgabenbereich von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen fällt, sondern auch Unternehmen, Wirtschaftssektoren, nichtstaatliche Organisationen usw. betrifft. Das vorliegende Dokument soll der Vielfalt der Akteure Rechnung tragen, was vor allem in der Checkliste für Fachkräfte deutlich wird, die den Verantwortlichen ein praktisches Instrument zur Beurteilung von Fortschritten an die Hand gibt.

Diese Leitlinien sind größtenteils das Ergebnis der Zusammenarbeit und des gemeinsamen Lernens von Ländern im Rahmen des europäischen Arbeitsclusters zur Anerkennung von Lernergebnissen, der 2006 zur Begleitung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ eingerichtet wurde. In diesem Cluster haben sich – mit finanzieller, organisatorischer und fachlicher Unterstützung der Europäischen Kommission und des Cedefop – Länder mit besonderem Interesse an Validierungsfragen zusammengefunden. Die Bedeutung dieses Themas zeigt sich in der wach-

senden Zahl der beteiligten Länder, die sich von 21 im Jahr 2006 auf 26 im Jahr 2009 erhöhte. Die Arbeit des Clusters zur Validierung verdeutlicht das Potenzial des „Peer-Learning“. Die drei Peer-Learning-Aktivitäten zur Validierung, die der Cluster seit 2006 (in Belgien, Frankreich und Island) organisiert hat, ermöglichten es, Experten und politische Entscheidungsträger in die Ermittlung der wichtigsten Probleme und die Erörterung möglicher Lösungen einzubinden.

Vor allem aber unterstreicht die Veröffentlichung dieser Leitlinien, dass die Validierung nicht formalen und informellen Lernens zunehmend als Weg zur Verbesserung des lebenslangen und lebensumspannenden Lernens angesehen wird. Eine rasch wachsende Zahl von Ländern betont, wie wichtig es ist, Lernen, das außerhalb der formalen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen stattfindet (am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit), sichtbar zu machen und seinen Stellenwert zu erhöhen.

Der vorliegende Text möchte als erster Beitrag zu einer Reihe europäischer Leitlinien für die Validierung verstanden werden. Natürlich müssen diese in den kommenden Jahren fortentwickelt und verbessert werden, was durch die – seit 2006 durch den Cluster ermöglichte – Förderung der Zusammenarbeit und des gemeinsamen Lernens geschehen sollte.

Die europäischen Leitlinien zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen spiegeln die konstruktive Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission und dem Cedefop bei der Koordinierung der Arbeit der Cluster und der Peer-Learning-Aktivitäten in diesem Bereich wider. Genau diese Zusammenarbeit wollen wir in den nächsten Jahren ausbauen und intensivieren.

Aviana Bulgarelli
Direktorin des Cedefop

Gordon Clark
*Europäische Kommission
Generaldirektion Bildung
und Kultur
Referatsleiter Lebenslanges Lernen:
Beitrag zum Lissabon-Prozess*

Danksagungen

Diese Publikation verdankt ihre Entstehung dem Engagement vieler Mitwirkender aus zahlreichen Ländern und Einrichtungen:

- den Mitgliedern des Clusters zur Anerkennung von Lernergebnissen, die durch aktive und konstruktive Diskussionen ermittelten, welche Hauptfragen in den Leitlinien angesprochen werden müssen und wie diese zu behandeln sind (siehe Überblick über die teilnehmenden Länder in Anhang 3);
- den Teilnehmern an Peer-Learning-Aktivitäten in Belgien (Januar 2007), Frankreich (Juli 2007) und Island (Februar 2009), die zur Klärung der Fragen beitrugen und ihre Erkenntnisse weitergaben;
- der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission sowie dem Cedefop, die die erforderliche finanzielle, organisatorische und fachliche Unterstützung für die Arbeit des Clusters und die PLA bereitstellten;
- Jens Bjørnåvold vom Cedefop und Mike Coles von der Qualifications and Curriculum Authority (QCA), die den Text verfassten;
- Daniela Ulicna von GHK Consulting, die wertvolle Hinweise zum Aufbau des Textes und zu den angefügten Checklisten für politische Entscheidungsträger und Fachkräfte beisteuerte;
- Christine Nychas vom Cedefop, die für die technische Unterstützung bei der Erstellung des Textes zuständig war.

Inhalt

Vorwort	1
Danksagungen	3
Liste der Tabellen und Abbildungen	6
Zusammenfassung	7
1. Einleitung	12
1.1. Warum europäische Leitlinien?	13
1.2. Leitlinien: die Faktengrundlage	14
1.3. Terminologische Probleme	16
1.4. Die Bedeutung der Validierung von nicht formalem und informellen Lernen	18
1.5. Wege vom Lernen zur Zertifizierung	19
1.6. Die Rollen der verschiedenen Akteure	21
1.7. Zusammenfassung des aktuellen Erfahrungsstands	23
2. Wirksame Validierungspraxis: die europäische Perspektive	25
2.1. Die Vergleichbarkeit von Validierungsprozessen ermöglichen	25
2.2. Qualitätssicherungsinstrumente	26
2.3. Andere europäische Politikinstrumente	27
3. Wirksame Validierungspraxis: die nationale Perspektive	30
3.1. Soziale und ökonomische Grundlagen der nationalen Validierungsstrategien	30
3.2. Bezug zu den nationalen Qualifikationssystemen	32
3.3. Rechtliche Fragen der Validierung	33
3.4. Nationale Qualifikationsrahmen	34
3.5. Nationale Standards für Lernergebnisse	35
3.6. Nachhaltige und kostenwirksame Systeme	39

4. Wirksame Validierungspraxis: die organisationale Perspektive	42
4.1. Das formale Bildungswesen	43
4.2. Unternehmen des Privatsektors	45
4.3. Erwachsenenbildung und der Dritte Sektor	50
4.3.1. Erwachsenenbildung und Lernen	51
4.3.2. Der Dritte Sektor	52
4.4. An der Validierung beteiligte Institutionen	54
5. Wirksame Validierungspraxis: der Einzelne	57
5.1. Warum strebt der Einzelne eine Validierung an?	58
5.2. Entscheidungen des Einzelnen	58
5.3. Beratung und Orientierung	60
6. Struktur der Validierungsverfahren	62
6.1. Der Validierungsprozess	63
6.2. Orientierung des Einzelnen	64
6.3. Bewertung des Einzelnen	65
6.4. Überprüfung des Prozesses	65
7. Bewertungsmethoden	66
7.1. Kriterien zur Beurteilung von Bewertungsinstrumenten	67
7.2. Klassifizierung der Methoden	67
7.2.1. Diskussion	68
7.2.2. Deklarative Methoden	69
7.2.3. Interview	69
7.2.4. Beobachtung	69
7.2.5. Portfolio-Methode	69
7.2.6. Präsentation	71
7.2.7. Simulation und durch Arbeitssituationen gewonnene Nachweise	71
7.2.8. Tests und Prüfungen	71
7.2.9. Form, Qualität und Herkunft der Nachweise	72
7.3. Bewertungsmethoden in verschiedenen Sektoren	72
7.3.1. Formale Bildung	72
7.3.2. Organisationen des Privatsektors	74
7.3.3. Der Freiwilligensektor	74

8. Fachkräfte für Validierung	76
8.1. Berater	77
8.2. Bewerter	78
8.3. Prozessmanager	79
8.4. Externe Beobachter	79
8.5. Interessengruppen	80
9. Zusammenfassung der Grundsätze und Leitlinien	81
9.1. Grundlegende Prinzipien der Validierung	81
9.2. Leitlinien	82
1 Glossar	85
2 Checklisten für die Evaluierung	90
3 Länder, die am Peer-Learning-Cluster teilnehmen	99

Liste der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

1 Überblicksdarstellung über die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	22
2 Generalisierte Darstellung eines Validierungsprozesses für Unternehmen	47
3 Entscheidungen der einzelnen Lernenden	59
4 Checkliste für die Validierung: Grundlegende Qualitätsindikatoren für die Validierungspraxis	91
5 Checkliste für die Validierung: allgemeine Voraussetzungen, praktische Aspekte, fachliche Anforderungen und erwartete Ergebnisse	92
6 Checkliste für die Validierung: Überprüfung des Prozesses	98

Abbildungen

1 Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	12
2 Wege vom Lernen zur Zertifizierung	20

Zusammenfassung

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen wird zunehmend als Weg zur Verbesserung des lebenslangen und lebensumspannenden Lernens angesehen. Immer mehr europäische Länder betonen, wie wichtig es ist, Lernen, das außerhalb der formalen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen stattfindet, wie beispielsweise am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit, sichtbar zu machen und seinen Stellenwert anzuheben.

Die mit dieser Publikation vorgelegten Leitlinien sollen diesen Prozess unterstützen, indem sie die wichtigsten Herausforderungen für politische Entscheidungsträger und Fachleute aus der Praxis ermitteln und – in gewissem Umfang – mögliche Lösungswege aufzeigen. Sie sind als praktisches Instrument gedacht, das Expertenempfehlungen bietet, deren Anwendung vollkommen freiwillig ist. Ihre Bedeutung liegt ausschließlich in ihrer Zweckmäßigkeit und ihrer Eignung zur Erbringung eines Mehrwerts auf nationaler oder lokaler Ebene.

Einleitung

Nach einer kurzen terminologischen Erläuterung befasst sich der einleitende Teil der Leitlinien insbesondere mit dem Zusammenhang zwischen der Validierung nicht formalen und informellen Lernens einerseits und der Zertifizierung im Rahmen des formalen Bildungs- und Berufsbildungssystems andererseits. Dabei wird unterstrichen, dass die Validierung die Einbindung eines breiteren Spektrums von Akteuren erfordert als die Zertifizierung im formalen System.

Die europäische Perspektive

Kapitel 2 skizziert den europäischen politischen Kontext, in dem die Leitlinien entwickelt wurden. Die Praxis der Validierung von informellem und nicht formalem Lernen sollte mit den Hauptpunkten der 2004 niedergelegten europäischen Grundsätze für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen im Einklang stehen.

Es wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Validierung eine regelmäßige Aktualisierung

dieser Leitlinien sowie des *European inventory on validation of non-formal and informal learning* (Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen) erfordert. Beide Instrumente sollten weiterentwickelt werden, dass sie sich gegenseitig ergänzen.

Die nationale Perspektive

Kapitel 3 befasst sich aus der Perspektive der für Qualifikationen zuständigen nationalen Behörden mit der Validierung. Die Hauptbotschaft lautet hier, dass die Validierung als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden sollte. Weist man der Validierung eine vom restlichen Zertifizierungssystem isolierte Sonderstellung zu, so könnte dies ihre Glaubwürdigkeit insgesamt in Frage stellen.

Von besonderer Bedeutung für die Konzeption der Validierung ist die Unterscheidung zwischen formativen und summativen Ansätzen. Der formative Bewertungsansatz ist wichtig, weil er den Schwerpunkt auf die Ermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und breiteren Kompetenzen legt, die ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens sind. Die summative Validierung erfordert eine klar definierte, eindeutige Bezugnahme auf die in den nationalen Qualifikationssystemen (oder Qualifikationsrahmen) verwendeten Standards.

Die in jüngster Zeit eingeführten nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) sind ebenfalls wichtig für die Validierung. Ihre Entwicklung und Umsetzung kann als Chance für eine systematische Einbindung der Validierung in die Qualifikationssysteme genutzt werden. Wird die Validierung zum integralen Bestandteil dieser Rahmenstrukturen, so könnte dadurch der Zugang zu Qualifikationen, die Weiterqualifizierung und die Übertragung von Qualifikationen erleichtert werden

Die organisationale Perspektive

Kapitel 4 befasst sich aus dem Blickwinkel der verschiedenen organisierenden Akteure mit der Validierung. Das formale Bildungswesen, die Unternehmen, die Anbieter von Erwachsenenbildung und die Freiwilligenorganisationen sind Schlüsselakteure bei der Bereitstellung von Möglichkeiten zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen. Die Schlussfolgerungen dieses Kapitels lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (a) Für das formale Bildungswesen birgt die Validierung nicht formalen und informellen Lernens Herausforderungen im Hinblick auf den Umfang des validierungsfähigen Lernens sowie bezüglich der Frage, wie dieser Prozess in das formale Curriculum und dessen Bewertung eingebunden werden kann;
- (b) für Unternehmen bringt der Aufbau von Systemen zur Dokumentierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern erhebliche Vorteile mit sich. Die Unternehmen müssen ihre legitimen Interessen als Arbeitgeber mit den legitimen Interessen der einzelnen Mitarbeiter in Einklang bringen;
- (c) der Erwachsenenbildungssektor leistet einen bedeutenden Beitrag zum nicht formalen und informellen Lernen, und sein Ausbau sollte durch die systematische Entwicklung der formativen und summativen Validierung gefördert werden;
- (d) der Dritte Sektor (oder Freiwilligensektor) bietet ein breites Spektrum an individuell zugeschnittenen Lernmöglichkeiten an, die in anderen Lernumfeldern hoch geschätzt werden. Die Validierung sollte eingesetzt werden, um die Ergebnisse dieses Lernens sichtbar zu machen, ihren Stellenwert anzuheben sowie ihre Übertragung auf andere Lernumfelder zu vereinfachen.

Die Perspektive des einzelnen Lernenden

Kapitel 5 unterstreicht, dass der Einzelne im Mittelpunkt des Validierungsprozesses steht. Die Tätigkeiten anderer an der Validierung beteiligter Stellen sollten unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den Einzelnen betrachtet werden. Jeder sollte Zugang zum Validierungsprozess haben, und es kommt vor allem darauf an, die Motivation zur Teilnahme an diesem Prozess zu fördern. Weiter wird hervorgehoben, dass der mehrere Stufen umfassende Validierungsprozess dem Einzelnen viele Gelegenheiten bietet, über dessen weitere Ausrichtung zu entscheiden. Diese Entscheidungsfindung sollte durch Information, Beratung und Orientierung erleichtert werden.

Die Struktur des Validierungsprozesses

Kapitel 6 versucht die wichtigsten Prozesse im Rahmen der Validierung und deren Merkmale zu erläutern. Bei diesen Prozessen handelt es sich

um Orientierung, Bewertung und externe Überprüfung. Die Konzentration auf diese eigenständigen, aber miteinander zusammenhängenden Prozesse vereinfacht die Evaluierung vorhandener Validierungsverfahren und erleichtert die Entwicklung neuer Validierungsverfahren.

Methoden

Kapitel 7 beleuchtet die Methoden zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens und legt dar, dass es sich hierbei im Wesentlichen um die gleichen Instrumente handelt, die auch bei der Bewertung von formalem Lernen eingesetzt werden. Bei der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen müssen diese Methoden und Instrumente jedoch so kombiniert und angewendet werden, dass sie den individuellen Besonderheiten und dem nicht standardisierten Charakter des nicht formalen und informellen Lernens Rechnung tragen. Instrumente für die Bewertung des Lernens müssen zweckdienlich sein.

Fachkräfte für Validierung

Kapitel 8 befasst sich mit der beruflichen Tätigkeit von Beratern, Bewertern und Personen, die für die Organisation von Validierungsprozessen zuständig sind. Eine der Schlüsselaussagen lautet, dass die Vorbereitung und ständige Fortbildung dieser Kräfte von entscheidender Bedeutung für die Ergebnisse der Validierung ist. Zum Entwicklungsprogramm für Fachkräfte sollte eine Vernetzung gehören, die den Erfahrungsaustausch und eine voll funktionsfähige Community of Practice ermöglicht. Die Zusammenarbeit zwischen Fachkräften während eines Validierungsprozesses dürfte zu effizienteren und wirksameren Verfahrensweisen führen, die für Personen, die sich einer Validierung unterziehen möchten, von Nutzen ist.

Schlussfolgerungen

Die Leitlinien liefern einen Ansatzpunkt für die weitere europäische Zusammenarbeit im Bereich der Validierung. Es herrscht Übereinstimmung, dass diese Zusammenarbeit dem praktischen Ziel der Verbesserung der Verfahrensweisen auf nationaler und regionaler Ebene und letztlich den

einzelnen Nutzern dienen muss. Zu diesem Zweck werden in Anhang 2 mehrere Evaluierungsschecklisten für Akteure auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kontexten angeboten.

Einleitung

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen wird zunehmend als Weg zur Verbesserung des lebenslangen und lebensumspannenden Lernens angesehen. Immer mehr europäische Länder betonen, wie wichtig es ist, Lernen, das außerhalb der formalen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen stattfindet, wie beispielsweise am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit, sichtbar zu machen und seinen Stellenwert anzuheben.

In Anerkennung der Bedeutung des Lernens außerhalb der formalen Bildungs- und Berufsbildungsangebote hat der Europäische Rat im Mai 2004 eine Reihe gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Ermittlung und

Abbildung 1. Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen

Individuelle Ansprüche

Die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen sollte für den Einzelnen grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgen. Jeder sollte Anspruch auf gleichen Zugang und auf gleiche und faire Behandlung haben. Die Privatsphäre und die Rechte des Einzelnen müssen gewahrt werden.

Verpflichtungen der Akteure

Die Akteure sollten entsprechend ihren Rechten, Zuständigkeiten und Befugnissen Systeme und Ansätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen festlegen. Dazu sollten auch angemessene Mechanismen zur Qualitätssicherung gehören. Einzelpersonen sollten seitens der Akteure Orientierung, Beratung und Informationen in Bezug auf diese Systeme und Ansätze erhalten.

Vertrauen und Verlässlichkeit

Die Verfahren, Methoden und Kriterien zur Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen müssen gerecht und transparent sein sowie durch Mechanismen zur Qualitätssicherung untermauert werden.

Glaubwürdigkeit und Rechtmäßigkeit

Bei den Systemen und Ansätzen zur Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen sollten die legitimen Interessen der betroffenen Akteure beachtet und sichergestellt werden, dass diese in ausgewogener Weise einbezogen werden.

Validierung von nicht formalem und informellem Lernen angenommen ⁽¹⁾. Diese auf einem hohen Abstraktionsniveau formulierten Grundsätze nennen Schlüsselaspekte, die für die Entwicklung und Umsetzung von Validierungsmethoden und -systemen von entscheidender Bedeutung sind (siehe Abbildung 1).

Seit 2004 wurden diese Grundsätze in den einzelnen Ländern als Bezugsrahmen für die Steuerung der Entwicklung auf nationaler Ebene genutzt. Nach Annahme der Grundsätze haben Akteure aus verschiedenen Ländern die Frage aufgeworfen, ob nicht ein ausführlicherer Katalog von Leitlinien für die Validierung erarbeitet werden könnte, der auf der wachsenden Erfahrung auf diesem Gebiet aufbaut.

Die Bildung des Clusters zur Anerkennung von Lernergebnissen (2006), die im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ erfolgte ⁽²⁾, hat die systematische Fortsetzung der Arbeit auf der Basis der gemeinsamen Grundsätze ermöglicht. Im Rahmen dieses Clusters kommen Vertreter aus 25 Ländern ⁽³⁾ zusammen, um bewährte Verfahrensweisen im Bereich der Anerkennung von Lernergebnissen zu ermitteln und auszutauschen. Die Arbeit an den europäischen Leitlinien für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen begann im August 2007 und baute auf den Schlussfolgerungen der vom Cluster vorbereiteten und durchgeführten Peer-Learning-Aktivitäten zu effektiven Verfahrensweisen bei Validierungsprozessen (Brüssel, Januar 2007 und Paris, Juli 2007) auf. Der Inhalt dieser Leitlinien wurde von den Cluster-Mitgliedern ermittelt, und der Text wurde nach mehrfacher Rücksprache mit ihnen verfasst und von ihnen validiert.

1.1. Warum europäische Leitlinien?

Die europäischen Grundsätze für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen wurden erarbeitet, um die länderübergreifende Vergleichbarkeit und Transparenz von Validierungsansätzen und -methoden

⁽¹⁾ Rat der Europäischen Union. *Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen.* (EDUC 118 SOC 253, 18. Mai 2004). Im Internet abrufbar unter: http://europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf [Stand vom 03.02.2009].

⁽²⁾ Siehe: http://europa.eu/education/policies/2010/comp_de.html [Stand vom 03.02.2009].

⁽³⁾ Siehe Liste der Mitglieder des Clusters für die Anerkennung von Lernergebnissen in Anhang 3.

zu verbessern. Diese Zielsetzungen sind im Zusammenhang mit dem übergeordneten Ziel zu sehen, dass einem breiteren Spektrum von Lernerfahrungen und Lernergebnissen ein höherer Stellenwert verliehen werden und damit das lebenslange und lebensumspannende Lernen gefördert werden soll. Die Leitlinien unterstützen dieses Vorhaben und bieten ausführlichere Informationen über Validierungsstrukturen und -prozesse. Erstellt werden konnten Sie deshalb, weil die nationalen Positionen auf diesem Gebiet sich gefestigt haben und nun ein umfassenderer Austausch von Verfahrensweisen und „Policy Learning“ möglich geworden ist.

Die Leitlinien sollen verschiedene Entwicklungsprozesse in Ländern, Regionen und Sektoren fördern und der breiten Vielfalt an unterschiedlichen Validierungsmodellen Rechnung tragen. Im Wesentlichen sollten die europäischen Leitlinien als Evaluierungsinstrument für all diejenigen betrachtet werden, die sich auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene mit Validierung befassen.

Die Leitlinien sollten in Verbindung mit der 2008 veröffentlichten und bislang umfassendsten Bestandsaufnahme der Verfahrensweisen zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens ⁽⁴⁾ (im vorliegenden Text als „Bestandsaufnahme 2007“ bezeichnet) gelesen werden. Diese Bestandsaufnahme 2007 enthält eine Zusammenfassung der Verfahrensweisen im öffentlichen, privaten und Freiwilligensektor sowie sechs ausführlicher dargestellte Fallstudien. Sie soll alle zwei Jahre aktualisiert werden und wird den Ländern zusammen mit den Leitlinien als Instrument zur Verbesserung der Verfahrensweisen in diesem Bereich dienen.

1.2. Leitlinien: die Faktengrundlage

Die Leitlinien stützen sich auf das Faktenmaterial, das seit der Veröffentlichung der Grundsätze für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen im Jahr 2004 verfügbar geworden ist. Sie werden diese Grundsätze bestätigen und den Validierungsprozess in den verschiedenen Lernumfeldern

⁽⁴⁾ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (eds). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission* [Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen: Aktualisierung 2007: Abschlussbericht für die GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission.] Birmingham: Ecotec, 2008. Im Internet abrufbar unter: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [Stand vom 3.2.2009].

verbessern. Zu den verwendeten Quellen gehören:

- die Diskussionen im Rahmen des Peer-Learning-Clusters zur Anerkennung von Lernergebnissen (25 Teilnehmerländer);
- Peer-Learning-Aktivitäten, die vom oben genannten Cluster in Brüssel (Januar 2007) und in Paris (Juli 2007) organisiert wurden;
- der Cedefop-Studienbesuch in Portugal (2006);
- drei europäische Bestandsaufnahmen der nationalen Erfahrungen im Bereich der Anerkennung von nicht formalem und informellem Lernen ⁽⁵⁾;
- ein breites Spektrum von Leonardo-da-Vinci-Projekten, die der Förderung der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen dienen;
- Übersichten über die Forschungsliteratur auf diesem Gebiet.

Die Leitlinien berücksichtigen auch die Diskussionen, die auf der vom portugiesischen Ratsvorsitz im November 2007 veranstalteten Konferenz unter dem Motto „Valuing Learning“ (Bewertung des Lernens) geführt wurden. Die Hauptschlussfolgerungen dieser Konferenz geben die aktuellen europäischen Auffassungen zum Validierungsprozess für nicht formales und informelles Lernen wieder. Die Konferenzteilnehmer kamen überein, dass:

- der einzelne Mensch (der Lernende) im Mittelpunkt des Validierungsprozesses steht (und daher in den Dialog über den Prozess einbezogen werden sollte, wobei Selbstbewertung, Reflexion und Selbstverwirklichung ebenfalls Teil des Prozesses sein sollten; außerdem sollte der Lernende bei Bedarf Beratung erhalten);
- Systeme geschaffen werden müssen, in denen die Validierungsergebnisse auf das formale Qualifikationssystem übertragen werden können, falls die Lernenden dies wünschen;
- sich in den Curricula und Qualifikationssystemen der Schwerpunkt hin zu lernergebnisbasierten Ansätzen verlagert, was die Einführung der Validierung und die Anwendung derselben Standards wie im formalen Anerkennungssystem erleichtert;
- ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Validierungsverfahren und der Einführung ergebnisbasierter Qualifikationsrahmen besteht;
- die Validierung sowohl für formative als auch für summative Zwecke eingesetzt werden kann;
- bestimmte ethische Grundsätze beachtet und der Datenschutz gewährleistet werden sollte, da die Validierung auch persönliche Einstellungen berührt;

⁽⁵⁾ Cedefop. *Terminology of education and training policy: A selection of 100 key terms*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008.

- erfolgreiche Bewertungsmethoden in der Regel mehrere Techniken kombinieren, wobei jedoch der Einsatz von Portfolios oftmals eine zentrale Rolle spielt;
- die Qualitätssicherung von Validierungsverfahren eine Schlüsselrolle für gegenseitiges Vertrauen und Glaubwürdigkeit spielt;
- aussagekräftigere Daten über die finanziellen Implikationen von Validierungsverfahren und insbesondere Kosten-Nutzen-Analysen benötigt werden;
- einige Länder Schwierigkeiten haben, ein nachhaltiges, umfassendes System zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens zu entwickeln, das auf projektbasierten Ansätzen aufbaut und über diese hinausreicht;
- die für die Verwaltung und Durchführung des Validierungsprozesses Verantwortlichen unbedingt Beratung und Schulung benötigen, um die Professionalisierung von Fachkräften, *Communities of Practice* und die Transparenz des Validierungsprozesses zu gewährleisten.

Die vorliegenden Leitlinien umfassen neun Kapitel. Im Anschluss an dieses Kapitel über den Hintergrund des Validierungsprozesses und der Leitlinien liefert das zweite Kapitel eine Zusammenfassung des aktuellen Sachstands aus europäischer Perspektive. Das dritte Kapitel befasst sich mit der nationalen Ebene und erläutert die Gründe für das starke politische Interesse an diesem Bereich. Das vierte Kapitel erörtert die Art und Weise, wie Organisationen im öffentlichen und privaten Sektor bei Validierungsprozessen zusammenarbeiten. Das fünfte Kapitel befasst sich mit den Hauptnutznießern des Validierungsprozesses: den einzelnen Lernenden. Die Struktur des Validierungsprozesses wird in Kapitel 6 untersucht. Kapitel 7 befasst sich ausführlicher mit den Bewertungsprozessen. Im achten Kapitel werden die Aufgaben, Kompetenzen und Werte von Personen erörtert, die Validierungen durchführen. Kapitel 9 enthält eine Zusammenfassung von Validierungsgrundsätzen und -leitlinien. Die Anhänge geben Hilfestellung für die Entwicklung von Validierungsprozessen.

1.3. Terminologische Probleme

Der Informationsaustausch über Projekte und Erfahrungen im Bereich der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen wird durch ein unterschiedliches Verständnis von allorts gebräuchlichen Begriffen und Formulierungen erschwert. Diese Problematik wurde vom Rat der Bildungsminister in seinen Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen

für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen aus dem Jahr 2004 erkannt. Der Rat gelangte zu der einhelligen Auffassung, dass die Komplexität dieser Prozesse nicht durch einen einzigen Begriff zu erfassen ist und beschloss daher die Verwendung der Formulierung „Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen“.

Die Ermittlung von nicht formalem und informellem Lernen wird als ein Prozess verstanden, der *“... die Lernergebnisse einer Einzelperson festhält und sie erkennbar macht. Sie führt nicht zur Ausstellung eines offiziellen Zeugnisses oder Diploms, kann aber die Grundlage für eine offizielle Anerkennung schaffen.“*

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen *“... beruht auf einer Bewertung der Lernergebnisse einer Einzelperson und kann zur Ausstellung eines Zeugnisses oder Diploms führen.“*

Die Unterscheidung zwischen Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen entspricht der in der Forschungsliteratur getroffenen Unterscheidung zwischen formativer und summativer Bewertung (siehe Abschnitt 3.2., wo die formativen und summativen Zwecke der Validierung erörtert werden).

Mit diesen begrifflichen Problemen hat sich auch das Cedefop in seinem aktualisierten mehrsprachigen Glossar befasst, das 100 Termini aus dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung aus ganz Europa enthält ⁽⁶⁾. Dieses Glossar berücksichtigt die jüngsten Arbeiten der OECD zum Thema Qualifikationen und Anerkennung nicht formalen Lernens. Es verwendet auch die Definitionen im Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen. Die im Bereich der Validierung gebräuchlichen Begriffsdefinitionen finden sich in Anhang 1 dieser Leitlinien.

Der Terminus „Validierung von Lernergebnissen“ wird folgendermaßen verstanden:

„Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung.“

Zu beachten ist, dass sich der Begriff „Validierung“ in dieser Definition sowohl auf formales als auch auf nicht formales und informelles Lernen bezieht.

⁽⁶⁾ Cedefop. *Terminology of education and training policy*: Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008.

In den vorliegenden Leitlinien wird lediglich die Validierung in nicht formalen und informellen Lernumfeldern berücksichtigt; Verfahren für die Validierung in einem formalen Kontext werden nicht erörtert. Zur Verdeutlichung der Zusammenhänge zwischen der Validierung in formalen Lernumfeldern und dem entsprechenden Prozess in nicht formalen und informellen Lernumfeldern werden in Abbildung 2 die wichtigsten Schritte dargestellt.

Manche Termini aus dem Bereich der Validierung haben ein weniger genau umrissenes Bedeutungsspektrum und erscheinen bislang nicht in den diesbezüglichen Glossaren. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Begriff der „gesellschaftlichen Validierung des Lernens“. Üblicherweise dokumentiert ein Lernender seine Leistungen anhand von Standards (berufliche Standards, Qualifikationsstandards oder in Stellenangeboten formulierte Arbeitsplatzanforderungen), und dieser dokumentierte Nachweis reicht aus, um dem Lernenden soziale Anerkennung zu verschaffen, indem ihm zum Beispiel ein besserer Arbeitsplatz oder ein Studienplatz an einer Hochschule angeboten wird. Dieser Prozess, der als „gesellschaftliche Validierung des Lernens“ bezeichnet wird, beinhaltet keine Zertifizierung und formale Anerkennung (durch Einrichtungen, die Qualifikationen vergeben).

1.4. Die Bedeutung der Validierung von nicht formalem und informellen Lernen

Die Daten aus der Bestandsaufnahme 2007 legen nahe, dass die Validierung nicht formalen und informellen Lernens überall in Europa zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zudem lässt die Beteiligung einer großen Zahl von Ländern an den OECD-Tätigkeiten in diesem Bereich sowie am Peer-Learning-Cluster der Europäischen Kommission erkennen, dass die Validierung als wichtiger Bestandteil der nationalen Politiken im Bereich von Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung angesehen wird. Letzteres ist von erheblicher Bedeutung und illustriert den Brückencharakter dieses Ansatzes.

Die Ausweitung und Diversifizierung der Bildungs- und Berufsbildungspolitik im Hinblick auf die umfassendere Perspektive des lebenslangen Lernens eröffnet über die Vergabe von Qualifikationen durch formale Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen hinaus nun auch andere, flexiblere Wege der Qualifizierung. Diese berücksichtigen, dass Menschen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf unterschiedliche Weise erworben haben und dass ihre jeweiligen Lebensumstände verschieden sind. Um solche flexiblen Wege zu erschließen, macht die Validierung von nicht formalem und informellem

Lernen Gelerntes sichtbar, das außerhalb der Bildungseinrichtungen erworben wurde. Folglich sind in den einzelnen Ländern gewaltige, ungenutzte Ressourcen an „unsichtbaren“ Kenntnissen und Fertigkeiten vorhanden, und abgesehen davon, dass der Einzelne ein Recht auf die Anerkennung seines Lernens hat, könnte dessen erhöhte Visibilität für den Einzelnen, die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und die Länder insgesamt von großem wirtschaftlichen und sozialen Nutzen sein.

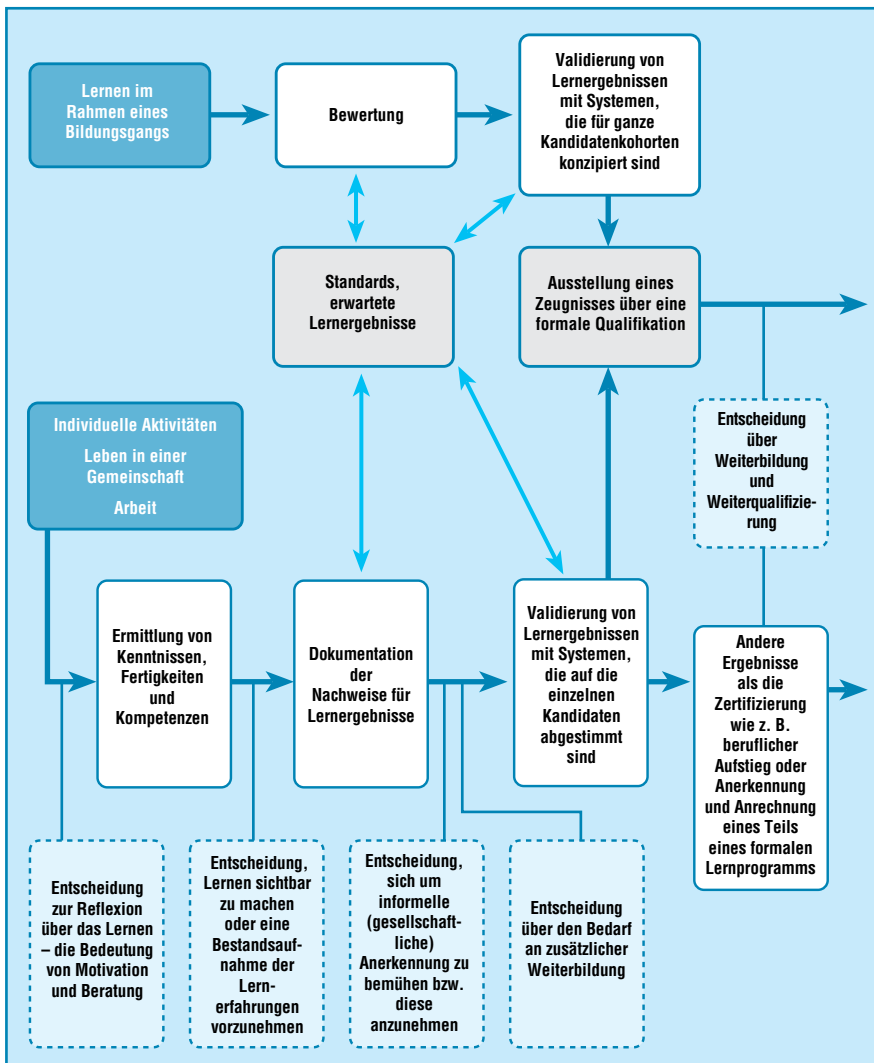
1.5. Wege vom Lernen zur Zertifizierung

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen wird in Europa überall unterschiedlich organisiert. So kann ein System zur Validierung von Lernergebnissen integraler Bestandteil des vorhandenen formalen Bildungs- und Berufsbildungssystems sein; in diesem Fall gilt es als weiterer, auf nationaler Ebene offiziell zugelassener Weg zur Anerkennung von Lernergebnissen und möglicherweise zur Zertifizierung. In einigen anderen Ländern erfolgt die Validierung nicht formalen und informellen Lernens parallel zum formalen System. Sie wird anders verwaltet, nutzt aber teilweise die Infrastruktur des formalen Systems wie z. B. Bildungsbenchmarks und Standards für formale Qualifikationen. Sie kann aber auch ein völlig eigenständiger Prozess sein, der zu einer besonderen Anerkennung führt, die weder institutionell noch bezüglich Standards und Zertifizierung in Zusammenhang mit dem formalen System steht.

Für die Zwecke dieser Leitlinien ist es sinnvoll, die Validierung nicht formalen und informellen Lernens dem Validierungsprozess im formalen System gegenüberzustellen. Erstens, weil sich dadurch die Existenz des Validierungsprozesses von informellem und nicht formalem Lernen deutlicher herausstellen lässt und, zweitens, weil klarer wird, dass sich die Validierung nicht formalen und informellen Lernens durch die Heranziehung der gleichen Standards oder Benchmarks wie im formalen Validierungsprozess legitimieren kann. Abbildung 2 soll eine ungefähre Vorstellung davon vermitteln, wie sich das formale und das informelle System aufeinander abstimmen lassen. Im oberen Teil des Schaubilds sehen wir das formale System, im unteren Teil das informelle System. Wenn Lernende diese Systeme durchlaufen, bewegen sie sich nach rechts, wo sie ihr Lernen zertifizieren lassen können. Die dunkelgrünen Pfeile verdeutlichen diesen Weg von links nach rechts. In beiden Systemen hat der Einzelne die Wahl, was er lernen will und wie dieses Lernen sichtbar gemacht werden kann. Im Allgemeinen lässt der

besondere Charakter von Validierungsprozessen außerhalb des formalen Systems den Lernenden jedoch viel mehr Entscheidungsmöglichkeiten als Lernenden im formalen System. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Validierungsprozess und die Lernlaufbahnen komplexer sein können und einer größeren Vielfalt von Zwecken dienen. Die schattierten Kästen am unteren Rand der Abbildung veranschaulichen diese Komplexität anhand

Abbildung 2. Wege vom Lernen zur Zertifizierung



einiger Beispiele für die den Lernenden offen stehenden Entscheidungsmöglichkeiten. Im formalen System ist die Lern- und Validierungsumgebung meist einfacher strukturiert.

Obwohl die Validierung nicht formalen und informellen Lernens so ausgelegt ist, dass sie besser an die Situation des einzelnen Lernenden angepasst werden kann, ist für ihr Ansehen und ihre Vertrauenswürdigkeit von wesentlicher Bedeutung, dass der summative Teil der Validierung auf den gleichen Standards basiert wie im formalen System ⁽⁷⁾. Die hellgrünen Pfeile im Schaubild weisen auf die Anwendung gemeinsamer Standards bei unterschiedlichen Validierungsprozessen hin, welche die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet ⁽⁸⁾.

1.6. Die Rollen der verschiedenen Akteure

Aufgrund der unterschiedlichen Blickwinkel der Vielzahl von Akteuren und Stellen, die an der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen beteiligt sind, ist es häufig schwierig, sich einen Überblick über diesen Bereich zu verschaffen. Die Gesamtdarstellung in Tabelle 1 erfasst und erweitert die aktuellen Konzepte im Hinblick auf die Frage, wie, wo und warum eine Validierung durchgeführt wird. Es werden fünf unterschiedliche, aber miteinander zusammenhängende Handlungsebenen von Akteuren beschrieben: die einzelnen Lernenden, Organisationen, Bildung und Berufsbildung, politische Entscheidungsträger auf nationaler und regionaler Ebene sowie politische Entscheidungsträger auf europäischer Ebene. Diese Überblicksdarstellung kann allen, die auf den verschiedenen Ebenen mit der Entwicklung und Umsetzung von Validierungsansätzen befasst sind, ein umfassenderes Verständnis der praktischen Probleme der Validierung nicht formalen und informellen Lernens vermitteln.

⁽⁷⁾ Dieser Punkt wirft wichtige Fragen hinsichtlich der Art und Weise auf, wie Standards festgelegt werden. Input-basierte Standards können ein ernsthaftes Hindernis für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen darstellen, da sie die Anzahl und das Spektrum der als maßgeblich betrachteten Lernwege und -erfahrungen begrenzen können. Eine ausführlichere Erörterung der Standards findet sich in Abschnitt 3.5.

⁽⁸⁾ Das heißt der Ergebnisse des Validierungsansatzes im formalen System und des Validierungsansatzes für nicht formales und informelles Lernen.

Tabelle 1. Überblicksdarstellung über die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen

	Wer ist an der Validierung beteiligt?	Welches sind die Ergebnisse der Validierung?	Warum wird eine Validierung durchgeführt?	Wie wird die Validierung durchgeführt?
Europäische Ebene	EU-Kommission und Rat EU-Agenturen, Cedefop und Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) Organisationen der Sozialpartner Minister für Bildung und Berufsbildung Minister für Beschäftigung	Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) Europass Gemeinsame europäische Grundsätze für Validierung Entwurf der europäischen Leitlinien für Validierung Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) und Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS)	Vergleichbarkeit und Transparenz Erhöhung der Mobilität Wettbewerbsfähigkeit Lebenslanges Lernen	Offene Koordinierungsmethode (OMK) Fachliche Zusammenarbeit (Peer-Learning) Versuchs- und Forschungsprogramme (Programm für Lebenslanges Lernen, Forschungsrahmenprogramme)
Nationale Ebene (einschließlich regionaler Akteure wie lokale Behörden)	Ministerien Für Qualifikationen zuständige Behörden Sozialpartner Nichtstaatliche Organisationen	Nationale Curricula Qualifikationen	Wissensgesellschaft Mobilität Innovation Qualifikationsangebot	Systeme Projekte Netzwerke Finanzierung Rechtlicher Rahmen
Bildungs- und Berufsbildungssektor	Lokale Behörden Private Einrichtungen Assessment-Zentren Berufsbildende Schulen Universitäten Fachanerkennungszentren	Bildungsgänge (Standards) Zeugnisse, die die Teilnahme bescheinigen Abschlüsse	Bildung für alle Individuell zugeschnittene Ausbildung Verkürzung der Ausbildungszeiten Erhöhung der Zulassungszahlen	Festlegung von Bewertungs- und Validierungsmethoden
Privatwirtschaftlicher Sektor	Unternehmensleiter Personalplaner Gewerkschaftsvertreter	Berufliche Standards Kompetenzprofil Arbeitsplatzbeschreibungen	Modernisierung Wettbewerbsvorteile Personalplanung Laufbahnplanung Ausbildung	Bestandsaufnahme Beratung Bewertung Validierung
Freiwilligensektor	Gesellschaftliche Gruppen Nichtstaatliche Organisationen Projekte	Fertigkeitsprofil	Soziale und persönliche Gründe Beschäftigungsfähigkeit	Bestandsaufnahme Youthpass Europass-Lebenslauf
Einzelne Lernende	Kandidat Arbeitnehmer	Motivation zum Lernen Selbstwertgefühl Nachweis von Kenntnissen und Fertigkeiten	Persönliche Gründe Beschäftigungsfähigkeit Mobilität Beruflicher Aufstieg Zugang zu Bildung	Zusätzliche Weiterbildung Dokumentation Teilnahme an Bewertungsverfahren

1.7. Zusammenfassung des aktuellen Erfahrungsstands

Einige der Faktoren für eine erfolgreiche Validierung von nicht formalem und informellem Lernen lassen sich bereits zusammenfassen. Aus der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 geht hervor, dass folgende Faktoren eine wichtige Rolle spielen:

- partnerschaftliche Zusammenarbeit und Konsultation;
- ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen;
- Schulung und Beratung des beteiligten Personals, um die Entwicklung politischer Strategien und gesetzgeberischer Maßnahmen zu unterstützen;
- Heranziehung klarer Bezugspunkte wie Standards und Qualifikationsniveaus;
- Entwicklung von lernergebnisbasierten Methoden;
- Qualitätssicherung, Überprüfung und Evaluierung, um ein faires Verfahren zu gewährleisten und Vertrauen aufzubauen;
- Lernen von anderen und Erfahrungsaustausch.

Ebenso lassen sich Faktoren ermitteln, die sich als hinderlich für die erfolgreiche Einführung eines Validierungssystems für nicht formales und informelles Lernen erweisen:

- Die verfügbaren Ressourcen sind nicht ausreichend, um die Nachfrage nach Validierung zufriedenzustellen oder sie aufrechtzuerhalten;
- unzureichende Schulung des für Validierung zuständigen Personals;
- Planungsunsicherheit infolge des schwankenden Umfangs und der uneinheitlichen Qualität von Pilotprojekten;
- mangelnde Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gruppen von Akteuren;
- fehlende Akzeptanz des Validierungsprozesses bei den Unternehmen;
- hohes Maß an Vertrauen in die tradierte Kultur der Validierung formalen Lernens;
- die Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens werden als langwierig und kompliziert empfunden;
- unzureichender Zugang zu Informationen über Validierungsverfahren;
- niedrige Erwartungen der potenziellen Kandidaten, insbesondere bei gering qualifizierten Männern, was den persönlichen Nutzen der Validierung für sie betrifft;
- die Befürchtung der Arbeitgeber, es könnten Forderungen nach besseren Arbeitsverträgen und Gehaltserhöhungen auf sie zukommen;

- eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden, die die Verlässlichkeit der Bewertung und das Vertrauen in sie beeinträchtigen kann;
- die im privaten Sektor herrschende Auffassung, dass die Validierung nicht formalen und informellen Lernens in die Zuständigkeit des öffentlichen Sektors fällt;
- das Fehlen eines rechtlichen Rahmens für Validierungsprozesse;
- die mangelnde Bereitschaft des privaten Sektors, Erfahrungen/Maßnahmen auszutauschen;
- ablehnende Haltung gegenüber Qualifikationen nicht herkömmlicher Art.

Grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Validierung ist, dass das Verfahren auf breiter Ebene als maßgeblich für die Erreichung übergreifender politischer Ziele wie lebenslanges Lernen, Beschäftigungsfähigkeit und soziale Eingliederung akzeptiert wird. Eine weitere Bedingung für den Erfolg ist, dass die Validierung zum regulären und integralen Bestandteil der Qualifikationssysteme wird – und zwar sowohl in politischer, rechtlicher und administrativer Hinsicht als auch, was ihre Finanzierung betrifft.

Wirksame Validierungspraxis: die europäische Perspektive

Leitlinien:

Die Validierungspraxis für informelles und nicht formales Lernen sollte mit den wesentlichen Punkten der europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen von 2004 sowie den europäischen Grundsätzen für die Qualitätssicherung in der Hochschul- und Berufsbildung und der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung übereinstimmen ⁽⁹⁾.

Die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Validierung sollte insbesondere durch die regelmäßige Aktualisierung und Verbesserung dieser Leitlinien und die Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen weiterentwickelt werden.

Die auf europäischer Ebene vorhandenen Instrumente und Rahmenstrukturen (Europäischer Qualifikationsrahmen, Europass, europäische Leistungspunktesysteme) könnten zur Förderung der Validierung und zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Transparenz ihrer Ergebnisse genutzt werden, um grenzüberschreitend Vertrauen aufzubauen.

2.1. Die Vergleichbarkeit von Validierungsprozessen ermöglichen

Aus europäischer Perspektive ist die Verbesserung der Vergleichbarkeit der Validierungsansätze auf unterschiedlichen Niveaus und in unterschiedlichen Kontexten von großer Bedeutung, denn sie trägt zur Vertrauensbildung auf internationaler Ebene bei. Gelegentlich wird die Auffassung geäußert, dass es sich bei den bislang entwickelten nationalen und regionalen Methoden und Systemen um „Validierungsinself“ handelt. Die mangelnde Vergleichbarkeit der Systeme erschwert es dem einzelnen Lernenden, Lernergebnisse, die in verschiedenen Lernumfeldern, auf verschiedenen Niveaus und in verschiedenen Ländern erzielt wurden, miteinander zu kombinieren. Mithilfe

⁽⁹⁾ Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung*. Brüssel: Europäische Kommission, 2008 (KOM(2008) 179 endg.). Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:DE:PDF> [Stand vom 3.2.2009].

dieser Leitlinien können Brücken zwischen diesen Inseln gebaut sowie „Policy Learning“, mehr Transparenz und größeres gegenseitiges Vertrauen ermöglicht werden.

2.2. Qualitätssicherungsinstrumente

In ganz Europa werden mithilfe von Qualitätssicherungsprozessen Benchmarks für Validierungsverfahren festgelegt. Die europäischen Grundsätze für die Qualitätssicherung in der Hochschul- und Berufsbildung ⁽¹⁰⁾ können das länderübergreifende Vertrauen in diese Validierungsprozesse stärken. Sie lauten wie folgt:

- für alle Niveaus der allgemeinen und beruflichen Bildung sollte es Qualitätssicherungsstrategien und -verfahren geben;
- die Qualitätssicherung sollte integraler Bestandteil der internen Verwaltung von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung sein;
- die Qualitätssicherung sollte die regelmäßige Evaluierung von Einrichtungen oder Programmen durch externe Prüforgane oder -stellen einschließen;
- externe Prüforgane oder -stellen, die Qualitätssicherung durchführen, sollten selbst regelmäßig überprüft werden;
- Qualitätssicherung sollte die Dimensionen Kontext, Input, Prozess und Output umfassen und den Schwerpunkt auf Output und Lernergebnisse legen;
- Qualitätssicherungssysteme sollten folgende Elemente beinhalten:
 - (i) klare und messbare Ziele und Standards;
 - (ii) Leitlinien für die Umsetzung, auch für die Einbindung der Betroffenen;
 - (iii) angemessene Ressourcen;
 - (iv) einheitliche Evaluierungsmethoden, die Selbstbewertung und externe Überprüfung umfassen;
 - (v) Feedbackmechanismen und Verfahren zur Verbesserung;
 - (vi) allgemein zugängliche Evaluierungsergebnisse;
- internationale, nationale und regionale Qualitätssicherungsinitiativen sollten koordiniert werden, um für Übersichtlichkeit, Kohärenz, Synergie und eine das gesamte System umfassende Analyse zu sorgen;

⁽¹⁰⁾ Siehe Anhang 3 in: Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Gemeinschaften. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, 2008, C 111, S. 1-7. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [Stand vom 3.2.2009]

- Qualitätssicherung sollte ein Prozess sein, bei dem alle wichtigen Akteure aus der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten und der gesamten Gemeinschaft zusammenarbeiten;
- Leitlinien für die Qualitätssicherung auf Gemeinschaftsebene können als Bezugspunkte für Evaluierungen und Peer-Learning dienen.

Die vorliegenden europäischen Leitlinien sollen zeigen, wie die oben aufgeführten Grundsätze für die Qualitätssicherung in den vielfältigen nationalen Kontexten der Validierung nicht formalen und informellen Lernens für einheitliche Vorgehensweisen sorgen können. Es gibt viele Faktoren, die das Vertrauen in die eingesetzten Validierungsmethoden oder in die Validierungsergebnisse entweder stärken oder untergraben können. Der Erfolg nationaler und lokaler Validierungsprozesse hängt davon ab, wie vertrauenerweckend diese sind. Soweit möglich, sollten nationale Validierungsprozesse mit den europäischen Qualitätssicherungsgrundsätzen und den entsprechenden Folgemaßnahmen vereinbar sein ⁽¹¹⁾. Die besondere Bedeutung dieser Grundsätze für die künftige Entwicklung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens erfordert jedoch eine stärkere Beachtung der Qualitätssicherung bei der Zertifizierung, und hier insbesondere der Art und Weise, wie Standards entwickelt und aktualisiert werden, wie der lernergebnisorientierte Ansatz angewendet wird und wie die verschiedenen Akteure (auch außerhalb des Bereichs der Bildung und Berufsbildung) in die Zertifizierung eingebunden werden und dazu beitragen.

2.3. Andere europäische Politikinstrumente

Die europäischen Netzwerke zur Verbesserung der Zusammenarbeit bei den Qualitätssicherungsverfahren (ENQA ⁽¹²⁾ im Bereich der Hochschulbildung und ENQA-VET ⁽¹³⁾ in der Berufsbildung) spielen in vielen Ländern und Einrichtungen eine wichtige Rolle für die Verbesserung der Qualität und

⁽¹¹⁾ Die in den europäischen Leitlinien dargelegten allgemeinen Grundsätze wurden durch Rahmenstrukturen für Teilbereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung und hier insbesondere die Hochschul- und die Berufsbildung festgelegt. Der 2008 initiierte Gemeinsame Rahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (*Common quality assurance framework for VET – CQAF*) ist ein Beispiel für Letztere.

⁽¹²⁾ Europäisches Netzwerk für die Qualitätssicherung in der Hochschulbildung (European network for quality assurance in higher education, www.enqa.eu)

⁽¹³⁾ Europäisches Netzwerk für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (European network for quality assurance in vocational education and training, www.enqavet.eu)

Transparenz von Bildung und Berufsbildung. Diese Netzwerke befassen sich vorwiegend mit der Qualität institutioneller Verfahrensweisen und Programme, aber sie beleuchten auch die allgemeinen Qualitätssicherungsgrundsätze, die für die gesamte Bildung und Berufsbildung sowie für alle zur Qualifizierung führenden Prozesse Geltung haben.

Es gibt noch weitere europäische Politikinstrumente, die eng mit Validierungsprozessen verzahnt sind. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ⁽¹⁴⁾ wird die Validierungsprozesse durch die Bereitstellung europäischer Benchmarks für Qualifikationsniveaus in ganz Europa unterstützen und die Einbettung von Validierungssystemen in die formalen Qualifikationssysteme fördern. Die Qualifikationsniveaus des EQR werden Transparenz bei den Qualifikationsniveaus schaffen und ihre länder- und regionenübergreifende Vergleichbarkeit ermöglichen. Die Struktur der EQR-Deskriptoren – die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen als Lernergebnisse darstellen – erweist sich als nützliches Instrument für die Entwicklung nationaler Qualifikationssysteme. In vielen nationalen Lernumfeldern wurde die Entwicklung von Validierungssystemen unter anderem durch die Notwendigkeit erschwert, jenes Lernen festzulegen, das die einzelnen Lernenden nachweisen müssen, um einem bestimmten Standard zu genügen. Wenn Lernprogramme durch die Länge der Ausbildungsdauer und die abzuhandelnden Inhalte definiert werden, dann erweist es sich als schwierig, das tatsächlich geforderte Lernen festzulegen. Möglicherweise wird der aktuelle Trend zur ergebnisbezogenen Formulierung von Standards – vielleicht aufgrund der Formulierung von Lernergebnissen im EQR – auch die Chance eröffnen, dass durch Validierungsprozesse formale Qualifikationen erworben werden können. Mit anderen Worten: Die Definition der Standards für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens und die Definition der Standards für formale Qualifikationen werden voraussichtlich zunehmend konvergieren.

Jeder Teil des Europass-Portfolios ⁽¹⁵⁾ weist einen Bezug zu Validierungssystemen auf, da beide Lernen dokumentieren. Insbesondere die Struktur des Europass-Lebenslaufs fördert die Anerkennung von Lernen, weil sie

⁽¹⁴⁾ Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Gemeinschaften. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, 2008, C 111, S. 1-7. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> [Stand vom 3.2.2009].

⁽¹⁵⁾ Der Europass besteht aus fünf Dokumenten: Lebenslauf (CV), Mobilitätsnachweis, Sprachenpass, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz. Siehe: <http://europass.cedefop.europa.eu/>

die Dokumentation von Nachweisen für den Erwerb bestimmter Arten von Kenntnissen und Fertigkeiten, einschließlich persönlicher Fähigkeiten, voraussetzt. Der Lebenslauf wird vom einzelnen Lernenden ausgefüllt, und der Entwicklungsprozess ist im Wesentlichen reflexiver Natur, da die Betreffenden sich Gedanken über Art und Niveau ihres Lernens machen. Die Anregung zur Ermittlung von Lernen und damit von Kompetenz und Qualifikationsniveaus ist ein wichtiger erster Schritt auf dem Weg zur vollständigen Anerkennung, Validierung und Zertifizierung.

Die Existenz des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) ⁽¹⁶⁾ und das Engagement für das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) ⁽¹⁷⁾ verdanken sich ihrem Potenzial, den Stellenwert jenes Lernens anzuheben, das in anderen Einrichtungen oder außerhalb des Heimatlandes stattgefunden hat. Derzeit geht es in solchen Fällen zumeist um formales Lernen. Prinzipiell ermöglichen diese Instrumente jedoch auch die Anrechnung von informellem und nicht formalem Lernen, wenn wesentliche Faktoren für Vergleichbarkeit und Vertrauenswürdigkeit gegeben sind. Die standardisierten Methoden dieser Prozesse zur Anrechnung von Leistungspunkten, wie z.B. die Beschreibung von Lernen durch die Definition von Ergebnissen (anstatt von Programmen), sind ein wirkungsvoller Mechanismus zur Vertrauensbildung. Daher birgt die Nutzung dieser Instrumente zur Anrechnung von Leistungspunkten auch das Potenzial zur Verbesserung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens in sich. Ebenso wie die Validierung aus den Verfahren zur Anrechnung von Leistungspunkten Nutzen ziehen kann, werden diese (wie beispielsweise das ECVET) mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit von der Validierung nicht formalen und informellen Lernens und hier insbesondere von den auf breiter Ebene eingesetzten Bewertungsmethoden profitieren ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ European credit transfer and accumulation system (ECTS). Siehe: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_de.htm [Stand vom 3.2.2009].

⁽¹⁷⁾ European credit system for vocational education and training (ECVET). Siehe: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_de.htm [Stand vom 03.02.2009].

⁽¹⁸⁾ Zur Erörterung des Zusammenhangs zwischen Validierung und der Anrechnung von Leistungspunkten siehe: Bjørnåvold, Jens; Le Mouillour, Isabelle, La validation des acquis d'apprentissage en Europe, un sujet d'actualité. *Actualité de la formation permanente*, 2008, Nr. 212, S. 75-83.

Wirksame Validierungspraxis: die nationale Perspektive

Leitlinien:

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.

Der formative Bewertungsansatz ist wichtig, weil er den Schwerpunkt auf die Ermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und breiteren Kompetenzen legt, die ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens sind.

Die summative Validierung erfordert eine klar definierte, eindeutige Bezugnahme auf die in den nationalen Qualifikationssystemen (oder Qualifikationsrahmen) verwendeten Standards.

Ein Anspruch auf Validierung könnte in solchen Fällen in Erwägung gezogen werden, in denen neben der formalen Bildung und Berufsbildung auch nicht formales und informelles Lernen als üblicher Weg zum Qualifikationserwerb gelten.

Die Entwicklung und Umsetzung von nationalen Qualifikationsrahmen könnte als Chance für eine systematische Einbindung der Validierung in die Qualifikationssysteme genutzt werden.

Wird die Validierung zum integralen Bestandteil der nationalen Qualifikationsrahmen, so könnte dadurch der Zugang zu Qualifikationen, die Weiterqualifizierung und die Übertragung von Qualifikationen erleichtert werden.

Die Nachhaltigkeit und Kohärenz der nationalen Validierungssysteme sollte durch eine regelmäßige Kosten-Nutzen-Analyse unterstützt werden.

3.1. Soziale und ökonomische Grundlagen der nationalen Validierungsstrategien

Inwieweit die Nutzer einem Validierungsprozess vertrauen, hängt von den Verfahrensweisen auf nationaler und lokaler Ebene ab. Die Bestandsaufnahme der Verfahrensweisen für 2005 ⁽¹⁹⁾ lässt erkennen, dass die Leistungsfähigkeit dieser nationalen und lokalen Verfahrensweisen von der Herangehensweise an die folgenden drei Problembereiche abhängt:

1. von den Bezügen zwischen (den verschiedenen Formen) der Validierung nicht formalen und informellen Lernens und den nationalen Qualifikationssystemen;

⁽¹⁹⁾ Siehe: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/> [Stand vom 3.2.2009].

2. von den Standards, die für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens festgelegt werden;
3. von der Art und Weise, wie die langfristige Nachhaltigkeit der Validierung nicht formalen und informellen Lernens sichergestellt wird.

Die Erörterung dieser drei Problembereiche bildet die Grundlage dieses Abschnitts der Leitlinien.

Die politischen Entscheidungsträger auf nationaler und lokaler Ebene haben gewichtige sozialpolitische Argumente für ein stärkeres Engagement für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen vorgebracht. Die Europäische Bestandsaufnahme 2005 erläutert diese Argumente ausführlich und belegt sie durch Praxisbeispiele. Im Folgenden fassen wir die Hauptpunkte zusammen, um die sozial- und wirtschaftspolitischen Ziele zu verdeutlichen.

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen soll:

- die Mobilität im Bereich der Bildung/Berufsbildung und des Arbeitsmarktes fördern, indem sie dem Einzelnen den Zugang zu Bildung und Beschäftigung bzw. die Mobilität innerhalb dieser Bereiche erleichtert;
- die Effizienz von Bildung und Berufsbildung fördern, indem sie dazu beiträgt, dass der Einzelne Zugang zu individuell zugeschnittenen Lernmöglichkeiten erhält;
- die Chancengleichheit bei der Anerkennung von Fertigkeiten und Kompetenzen fördern, unabhängig davon, wo diese erworben wurden, und auf diese Weise in der Bildung/Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt zur Schaffung von gleichen Ausgangsbedingungen für alle beitragen;
- benachteiligte Gruppen wie Migranten, Flüchtlinge, Erwerbslose und ältere Arbeitnehmer fördern;
- das lebenslange Lernen fördern, indem lebenslang Möglichkeiten zur Anerkennung des Lernens angeboten werden;
- Kohärenz mit anderen (EU-)Ländern erreichen;
- Bedarfe der verschiedenen Sektoren decken, wenn Fachkräftemangel herrscht, und den für berufliche Qualifikationen geltenden Bestimmungen entsprechen;
- die Anpassung an den demografischen Wandel erleichtern;
- Qualifikationsdefizite begegnen.

Diese sehr umfassenden Erwartungen an die Validierung erklären – zumindest teilweise – das zunehmende Interesse an der Integration des Verfahrens in die nationale Politik und Praxis.

3.2. Bezug zu den nationalen Qualifikationssystemen

Unter dem Begriff „nationales Qualifikationssystem“ versteht man heute im Allgemeinen ⁽²⁰⁾ alle Aspekte der Aktivitäten eines Landes, die zur Anerkennung von Lernen führen. Diese Systeme beinhalten die Entwicklung und Umsetzung nationaler oder regionaler Politiken im Hinblick auf Qualifikationen, institutionelle Regelungen, Qualitätssicherungsprozesse, Bewertungs- und Vergabeprozesse, die Anerkennung von Fertigkeiten und andere Mechanismen, die einen Bezug zwischen Bildung und Berufsbildung einerseits und dem Arbeitsmarkt und der Zivilgesellschaft andererseits herstellen.

Die bekanntesten Formen der Anerkennung bestehen in der Zertifizierung formaler Lernprogramme; häufig wird dieses Lernen durch irgendeine Form von Bewertung validiert. Obwohl dieser Ansatz die bekannteste Form der formalen Anerkennung des Lernens darstellt, erweist er sich als nicht ganz so bedeutsam, wenn man den Anteil des auf diese Weise anerkannten Lernens betrachtet. Nicht formales und informelles Lernen findet tagtäglich und in fast allen Umfeldern statt, in denen Menschen leben und arbeiten. Das heißt, die meisten nationalen Qualifikationssysteme erkennen einen Großteil des Lernens, das in einem Land stattfindet, nicht an; von daher erklärt sich das große Interesse der Politik, ein breiteres Spektrum an Lernen anzuerkennen.

Nicht alle Formen der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen führen zur Vergabe einer Qualifikation. Es gibt zwei Arten von Bewertungsprozessen, die zur Validierung führen können: Formative Bewertungsansätze zielen nicht auf die formale Zertifizierung von Lernergebnissen ab, sondern geben Feedback zum Lernprozess oder zur Lernlaufbahn, indem sie Stärken und Schwächen aufzeigen und Anhaltspunkte dafür liefern, was auf individueller oder Organisationsebene verbessert werden kann. Die formative Bewertung erfüllt in zahlreichen Umfeldern, von der Orientierung und Beratung bis hin zur Personalplanung in Unternehmen, eine wichtige Rolle. Summative Bewertungs- und Validierungsansätze dienen ausdrücklich der Formalisierung und Zertifizierung von Lernergebnissen und stehen in Bezug zu bzw. gehören zum Aufgabenbereich von Einrichtungen und Gremien, die zur Vergabe von

⁽²⁰⁾ OECD. *Qualification systems: bridges to lifelong learning*. Paris: OECD, 2007.

Qualifikationen befugt sind ⁽²¹⁾. Sowohl die formative als auch die summative Bewertung spielen bei der Validierung von Lernen in formalen, nicht formalen und informellen Lernumfeldern eine Rolle. Bei der zur Zertifizierung führenden Validierung kommt es jedoch auf die summative Bewertung an. Der Prozess der summativen Bewertung muss nationale Standards berücksichtigen (siehe Abschnitt 3.5) und von den Stellen, die nationale Qualifikationen vergeben, durchgeführt werden können. Von daher muss der Einsatz summativer Verfahren für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen genau auf die nationalen Qualifikationssysteme abgestimmt – oder in diese eingebunden – sein. Diese Abstimmung kann auf vielerlei Weise erfolgen, und der raschen Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu (siehe Abschnitt 3.4).

Wichtig ist auch die Frage, inwieweit das nicht formale und informelle Lernen als normaler Weg zu einem Zeugnis oder einer Qualifikation akzeptiert und eingeführt ist. Durch die Einbindung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens in die nationalen Qualifikationssysteme werden Rechtsstellung, Steuerung und Finanzierung der Validierung sowie die Rollen der Akteure transparenter. Auch die Standards, auf denen der Validierungsprozess basiert, können dann identisch sein, mit dem Ergebnis einer einheitlichen Zertifizierung von Lernergebnissen, bei der die Unterschiede zwischen den Lernwegen keine Rolle mehr spielen. Diese Öffnung von Qualifikationen für ein breiteres Spektrum von Lernerfahrungen und -wegen steht in engem Zusammenhang damit, dass in der aktuellen Politik und Praxis im Bereich von Bildung und Berufsbildung eine Schwerpunktverlagerung hin zu Lernergebnissen stattgefunden hat, was sich insbesondere an der Entwicklung und Umsetzung von nationalen Qualifikationsrahmen zeigt (siehe auch Abschnitt 3.4).

3.3. Rechtliche Fragen der Validierung

Einige Länder haben den Anspruch ihrer Bürger auf summative Validierung von nicht formalem und informellem Lernen gesetzlich verankert. Dieser Rechtsanspruch gilt nicht immer uneingeschränkt; in manchen Fällen ist der Anspruch auf Validierung Teil des Rechts von Erwachsenen auf Zugang zu und Abschluss der allgemeinen Grundbildung oder des Sekundarber-

⁽²¹⁾ Qualifikation wird hier verstanden als ... das formelle Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen.

reichs II. Ein solcher Rechtsanspruch kann als Ausdruck des Bemühens um Einbindung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens in die Qualifikationssysteme und zur konkreten Umsetzung des lebenslangen Lernens gewertet werden. Die meisten europäischen Länder zeigten sich bisher jedoch zurückhaltend im Hinblick auf die Einführung eines Rechtsanspruchs in diesem Bereich. Teils scheint dies durch die Sorge angesichts möglicher Kosten bedingt, teils aber auch dadurch, dass einem dezentralisierten, formativen Validierungsansatz der Vorzug gegeben wird.

Gleichzeitig deuten die Diskussionen mit führenden nationalen Experten im Rahmen des Peer-Learning-Clusters zur Anerkennung von Lernergebnissen darauf hin, dass die Validierung (und Zertifizierung) nicht formalen und informellen Lernens zunehmend stärker in die Qualifikationssysteme und -rahmen eingebunden wird. Ein individueller Zugang zur Validierung muss in Betracht gezogen werden. Die Entscheidung, die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen als normalen Weg zum Qualifikationserwerb einzuführen, der parallel zum herkömmlichen Weg existiert, könnte erfordern, dass Personen gleichermaßen einen Rechtsanspruch auf Zugang zu und Nutzung der Validierung wie auf Zugang zu und Nutzung formaler Bildung und Berufsbildung haben.

3.4. Nationale Qualifikationsrahmen

Die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) ist für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens von wesentlicher Bedeutung. Die durch den EQR geförderte Schwerpunktverlagerung hin zu Lernergebnissen, die zunehmend auch bei den überall in Europa entstehenden neuen NQR zu beobachten ist, könnte sich für die weitere Entwicklung der Validierung als bedeutsam erweisen. Die vier Hauptziele dieser NQR lassen sich etwa wie folgt beschreiben ⁽²²⁾:

- Erleichterung der Einführung nationaler Standards für Lernergebnisse (Kompetenzen);
- die Möglichkeit, Qualifikationen zueinander in Bezug zu setzen;

⁽²²⁾ Coles, Mike. *Qualifications frameworks in Europe: platforms for collaboration, integration and reform*. Vortrag anlässlich der Konferenz 'Making the European learning area a reality', München, 3. bis 5. Juni 2007. Im Internet abrufbar unter: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/glacier/qual/eqf/mike_coles_eqf.pdf [Stand vom 3.2.2009].

- die Förderung des Zugangs zum Lernen, zur Übertragung von Lernleistungen und zur Weiterqualifizierung;
- die Förderung der Qualität des Bildungs- und Berufsbildungsangebots.

Jedes dieser vier Ziele kann in direktem Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Methoden und Ansätze zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens stehen. Der Hauptvorteil der Qualifikationsrahmen im Hinblick auf die Vereinfachung einer solchen Validierung liegt darin, dass die Klassifizierung der Qualifikationsniveaus in der Regel in Form von Lernergebnissen beschrieben wird. Die Niveaus sind unabhängig von spezifischen Qualifikationsarten definiert und eröffnen die Möglichkeit, nicht formales und informelles Lernen auf einem bestimmten Niveau zu validieren, was dann als Grundlage für die Vergabe einer Teil- oder Vollqualifikation herangezogen werden kann. Die Entwicklung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens und von NQR dient einem gemeinsamen Ziel. Sie ermöglicht dem Einzelnen eine Fortsetzung seiner Lernlaufbahn auf der Grundlage seiner Lernergebnisse und Kompetenzen, ohne dass Dauer und Ort eines bestimmten Lernprogramms dabei eine Rolle spielen.

Viele der in Entstehung begriffenen NQR sollen Qualifikationen zueinander in Bezug setzen, die Grenzen zwischen den verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungssektoren abbauen und den Zugang zu Qualifikationen sowie die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen erleichtern. Systeme zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens können einen direkten Beitrag leisten, damit dieses Ziel erreicht wird. Wird die Validierung als regulärer Bestandteil des übergreifenden Qualifikationssystems eingeführt, dann macht sie Qualifikationen einem breiteren Personenkreis zugänglich, indem sie beispielsweise Berufserfahrung und Freiwilligenarbeit zertifiziert.

3.5. Nationale Standards für Lernergebnisse

Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens ist ohne einen klar definierten und allseits anerkannten Bezugspunkt nicht denkbar. Standards sind für die Validierungspraxis hauptsächlich in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Erstens hängt die Wirkung der Validierung von einem Standard ab sowie davon, wie dieser definiert und interpretiert wird. Standards können nämlich auch so festgelegt und formuliert werden, dass sie eine Validierung unmöglich machen. Zweitens kann ein Standard auch Auswirkungen auf die Glaubwürdigkeit der Validierung haben. Eine Validierung, die sich auf sichtbare und von den wichtigsten maßgeblichen Akteuren definierte und

bestätigte Standards bezieht, wird bei den Nutzern – Einzelpersonen ebenso wie Arbeitgebern – eine weit höhere Akzeptanz finden.

Ein zu eng definierter Standard lässt unter Umständen wichtiges Lernen, das außerhalb von Schulen und Hochschulen stattfindet, unberücksichtigt. Während man sich bisher intensiv mit Validierungsmethoden befasst hat, widmete man den Standards und ihren Auswirkungen auf die Endergebnisse des Validierungsprozesses vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit. In der Regel beziehen sich Qualifikationen – und die Validierung nicht formalen und informellen Lernens – auf zwei ⁽²³⁾ Hauptkategorien von Standards: berufliche Standards sowie Bildungs- und Berufsbildungsstandards. Diese beiden Kategorien funktionieren nach unterschiedlichen Prinzipien und spiegeln unterschiedliche Prioritäten, Motivationen und Ziele wider.

Berufliche Standards sind Klassifikationen und Definitionen der wichtigsten beruflichen Tätigkeiten, die Menschen ausüben. Im Sinne der Beschäftigungslogik erfassen diese Standards, was Personen tun müssen, wie sie es tun sollen und wie gut sie es machen. Sie müssen als Kompetenzen beschrieben und in Form von Ergebnissen formuliert werden. Berufliche Standards gibt es überall in Europa, doch hat jedes Land seine eigene Variante und Darstellung dieser Art von Standards. Berufliche Standards bilden eine Brücke zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem, weil aus ihnen die Bildungsstandards (Curricula und Didaktik) entwickelt werden können.

Bei Bildungs- und Berufsbildungsstandards liegt der Schwerpunkt entsprechend den in der Bildung und Berufsbildung üblichen Kategorien darauf, was Menschen lernen müssen, wie sie es lernen sollen und wie Qualität und Inhalt des Lernens bewertet werden sollen. Die wichtigsten Aspekte werden demnach als Input formuliert (Fach, Curriculum, Unterrichtsmethoden, Prozesse und Bewertung. Bildungsstandards werden in der Regel als Unterrichtsspezifikationen und Qualifikationsspezifikationen verfasst). So muss man beispielsweise zur Vorbereitung auf die Qualifikation „Klempner“ in einer bestimmten Art von Einrichtung während eines festgelegten Zeitraums bestimmte Fächer lernen und dabei ein bestimmtes Lehr- oder Handbuch benutzen. Berufliche Standards haben immer größeren Einfluss auf die Abfassung von Bildungsstandards: Sie werden als Lernergebnisse formuliert, d. h. als Aussagen darüber, was eine Person weiß und was sie in einer Arbeitssituation zu leisten vermag.

Viele Ansätze zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen

⁽²³⁾ In einigen Ländern ist zu beobachten, dass Bewertungs- und Qualifikationsstandards als eine dritte, eigenständige Kategorie von Standards entwickelt werden.

beziehen sich auf die zweite Kategorie von Standards, die speziell für das Bildungs- und Berufsbildungssystem entwickelt wurden. Die entscheidende Frage lautet nun, ob diese Standards durch die Spezifikation des Unterrichtsinputs oder durch Lernergebnisse (wie in den beruflichen Standards gefordert) definiert werden. Ergebnisbasierte Ansätze kommen meist in der beruflichen Bildung zum Einsatz (da hier der Bezug zu den beruflichen Standards im Regelfall klarer ist); in anderen Bereichen des Bildungssystems kann es sich jedoch anders verhalten. Genauer zu untersuchen wären hier insbesondere die Verfahrensweisen zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen, die derzeit im Hochschulbereich entwickelt werden. Die Hochschuleinrichtungen führen Validierungen weitgehend eigenständig und gemäß ihren internen (Bildungs-)Standards durch.

Auch die in Entstehung begriffenen nationalen Qualifikationsrahmen können Einfluss auf die Formulierung und Anwendung von Standards haben. Derzeit werden die nationalen Qualifikationsniveaus oft nur implizit beschrieben und beziehen sich auf die Dauer von allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen und auf den Ort, an dem sie absolviert werden. Die Entwicklung von NQR kann zur Erarbeitung von expliziten, kohärenten, lernergebnisbasierten Standards für Qualifikationen führen, die Ergebnisse von Lernen berücksichtigen, das in nicht formalen und informellen Lernumfeldern stattfindet. Zusätzlich könnten diese impliziten Niveaus Anforderungen für den Zugang zum Lernen oder zur Arbeit sowie arbeitsbezogene Zulassungen zur Ausübung einer Tätigkeit beinhalten. In Zukunft wird es von entscheidender Bedeutung sein, dass bei der Festlegung dieser nationalen Standards für Lernergebnisse die besonderen Anforderungen der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen berücksichtigt werden.

Standards können als Schlüsselfaktor für die Gewährleistung der generellen Glaubwürdigkeit der Validierung nicht formalen und informellen Lernens betrachtet werden. Ein häufig vorgebrachter Einwand gegen die summative Validierung lautet, dass die daraus resultierenden Qualifikationen nicht die Qualität von Qualifikationen erreichen, die durch formale Bildung und Berufsbildung erworben wurden. Diese Auffassung beruht auf der Annahme, dass die betreffenden Lernprozesse nicht durch geeignete Fachgremien kontrolliert oder überwacht wurden. Es trifft wohl zu, dass nicht formales und informelles Lernen nicht standardisiert und (manchmal) nicht ausdrücklich beabsichtigt ist und immer spezifische individuelle Erfahrungen widerspiegelt; dies erlaubt jedoch keine Rückschlüsse auf die Qualität dieser Lernprozesse. Die Ausstellung eines Zeugnisses über Lernergebnisse, die außerhalb der formalen Systeme erzielt wurden, hängt daher weitgehend von einer Bewertung anhand

eines allgemein anerkannten Standards ab. Sofern die Standards dokumentiert werden können (und dies ist Aufgabe der für diesen Zweck entwickelten Methoden, siehe Kapitel 7), lässt sich dieses Argument gegen die Validierung entkräften. Manche Vorbehalte gegenüber der Validierung können auf das Fehlen sichtbarer Standards (wenn für die Nutzer nicht erkennbar ist, welche Standards angewendet werden) oder nicht ausreichend legitimer Standards (wenn die Hauptakteure nicht an der Festlegung der Standards beteiligt waren) zurückzuführen sein. Besonders problematisch ist es, wenn sich die bei der Validierung verwendeten Standards von den Standards in der formalen Bildung und Berufsbildung unterscheiden, weil dann der Eindruck entstehen könnte, die Validierung sei weniger wert. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, erfordert die reguläre Einführung der Validierung meist einheitliche Standards für formales, nicht formales und informelles Lernen.

Sinnvoll definierte Standards können die Entwicklung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens fördern. Ebenso kann die Validierungspraxis in diesen Kontexten ein hilfreiches Feedback für die Validierung in den formalen Systemen liefern. Ein systematischer Ansatz zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens kann ein externes Benchmarking der in den Qualifikationssystemen angewendeten Standards ermöglichen, und dies insbesondere, wenn diese Erfahrungen in den Dialog zwischen den Akteuren, die an der Festlegung und Überprüfung der Standards beteiligt sind, einfließen können. Solche externen Standards können sich auch für die Validierung im formalen System als hilfreich erweisen, weil sie es ermöglichen, die Stärken und Schwächen verschiedener Wege zur selben Qualifikation zu vergleichen.

Neben beruflichen Standards und Bildungsstandards, die sich in erster Linie auf die Inhalte des Lernens (d. h. Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen) beziehen, gibt es noch Standards für den Prozess der Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Lernen. Diese prozessbasierten Standards sind ebenso bedeutsam, wenn es darum geht, das Vertrauen zu festigen und den Tauschwert von Qualifikationen, die durch informelles oder nicht formales Lernen erworben wurden, zu erhöhen:

- Bewertungs- oder Evaluierungsstandards (wie Kriterien zur Definition von Qualifikationstypen, Bildungsinhalte für Qualifikationen, Qualifikationen von Bewertern);
- Validierungsstandards (wie Vorschriften für Methoden, Verfahrensweisen der Bewertungsgruppen, Verfügbarkeit von Information, Beratung und Orientierung);
- Zertifizierungsstandards (wie Kriterien für die Ausstellung eines Zeug-

nisses, (gesetzliche) Festlegung, wer Zeugnisse ausstellen darf, Regulierungspraxis).

All diese Standards fördern das Vertrauen in die Qualität von Qualifikationen. Dazu müssen sie jedoch sichtbar sein, auf dem Input aller relevanten Akteure basieren und regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Qualität und Vertrauen sind folglich eng miteinander verknüpft und hängen von klaren und zweckdienlichen Standards sowohl für das formale als auch das nicht formale und informelle Lernen ab.

3.6. Nachhaltige und kostenwirksame Systeme

Die Frage der Nachhaltigkeit der nationalen Systeme für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen erweist sich für die einzelnen Länder als Schlüsselfrage. Einige Projekte, mithilfe derer erfolgreich Verfahren für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen eingeführt wurden, erhielten keine dauerhafte finanzielle Unterstützung. Dies lag entweder daran, dass die Projektziele (die immer von begrenztem Umfang sind) erreicht wurden, oder daran, dass die für die Validierung erforderliche Infrastruktur sich für die Schlüsselakteure als zu kostspielig erwies, um sie auf nationaler Ebene einzuführen. Daher hat die Frage, wie Validierungsansätze langfristig für alle Akteure kostenwirksam sein können sowohl für die politischen Entscheidungsträger als auch für die involvierten Akteure zentrale Bedeutung erlangt ⁽²⁴⁾.

Die erste Überlegung im Hinblick auf Nachhaltigkeit muss der Frage gelten, was langfristig unterstützt werden soll. Die Validierung kann in vielerlei Formen erfolgen und so sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Wer sind die Begünstigten des Validierungsprozesses?
- Wie viele Kandidaten werden erwartet?
- Was wird benötigt (Infrastrukturen, personelle Ressourcen, Prozesse)?
- Welche Kosten fallen an (Einrichtung und Unterhalt)?
- Welche Partner sind am Prozess beteiligt?
- Wie lauten die langfristigen Prognosen im Hinblick auf Validierung, Kandidatenzahlen und Kosten?

⁽²⁴⁾ Die Kosten-Nutzen-Analyse wird Gegenstand von Peer-Learning-Aktivitäten sein, die 2009 in Island stattfinden sollen.

Eine der Erkenntnisse der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 ⁽²⁵⁾ lautete, dass das Fehlen von auf nationaler Ebene etablierten Verfahrensweisen bei gleichzeitigem Vorhandensein eines stark diversifizierten Validierungsangebots zu Problemen führen kann. Für Nutzer, die das Angebot kennen, können unterschiedliche Validierungspraktiken unter Umständen verwirrend sein. Validierungsansätze, die relativ kostengünstige und stark kandidatenzentrierte Mikroinitiativen unterstützen, erweisen sich dann als problematisch und potenziell kontraproduktiv, wenn eine Finanzierung auf Systemebene angestrebt wird.

In der Praxis wird deutlich, dass hauptsächlich folgende Quellen eine nachhaltige Finanzierung ermöglichen:

- staatliche Finanzierung speziell im Zusammenhang mit Forschungsvorhaben und Pilotprogrammen für Validierung;
- umfassende staatliche Förderung in Fällen, in denen die Validierung z. B. einen sozialpolitischen Beitrag leisten kann, wie bei Maßnahmen zur Eingliederung von Erwerbslosen oder Integrationsmaßnahmen für Migranten;
- staatliche Initiativen, beispielsweise zur Erhöhung des Qualifikationsangebots in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten;
- private Finanzierung von Projekten zur Deckung der Bedarfe von Unternehmen, hauptsächlich durch größere Firmen, aber auch durch branchenspezifische Gremien;
- Finanzierung durch die Arbeitgeber bei Personen, die eine Überprüfung ihrer Fertigkeiten wünschen;
- Finanzierung durch Wohlfahrts- und Freiwilligenorganisationen, die nicht formales und informelles Lernen, das durch Freiwilligenarbeit erfolgt ist, dokumentieren möchten;
- Finanzierung durch Institutionen und ausstellende Stellen, die den Zugang zu Bildungsgängen und Qualifikationen ermöglichen wollen;
- Finanzierung (oder Kofinanzierung) durch Einzelpersonen, die eine Validierung wünschen.

⁽²⁵⁾ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (Hrsg.). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission* [Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen: Aktualisierung 2007: Abschlussbericht für die GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission.] Birmingham: Ecotec, 2008. Im Internet abrufbar unter: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [Stand vom 3.2.2009].

Ein zentraler Diskussionspunkt ist die Frage, inwieweit die Kandidaten sich an den Kosten der Validierung beteiligen sollten. Hier handelt es sich um ein schwieriges Thema, und das gilt insbesondere, wenn es um gering qualifizierte Personen oder Wiedereinsteiger in Bildung und Berufsbildung geht. Viele Länder halten es für nicht akzeptabel, den Einzelnen finanziell zu belasten. In Ländern, die einen Kostenbeitrag verlangen, gibt es drei mögliche Optionen:

- ein Kostenbeitrag entsprechend der Dauer des Validierungsverfahrens;
- ein einheitlicher Kostenbeitrag, unabhängig von der Dauer des Verfahrens und der Anzahl der durchgeführten Zertifizierungen;
- ein Kostenbeitrag entsprechend der Anzahl und dem Niveau der beantragten und durchgeführten Zertifizierungen.

Jedes dieser Modelle hat Vor- und Nachteile. Obwohl es durchaus Gründe gibt, den Einzelnen an den Kosten zu beteiligen (damit er mehr Verantwortung für das eigene Lernen übernimmt), ist er nicht der einzige Nutznießer der Validierung. Auch die Bildungs- und Berufsbildungsanbieter haben Vorteile durch die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen, weshalb sie mit gewissem Recht auch einen Teil der Kosten übernehmen könnten. Diese Vorteile sind zum Beispiel folgende:

- die Einrichtung wird sowohl für neue als auch erfahrene Lernende interessant;
- die Zahl der neu gewonnenen Lernenden und die Verbleibsquoten nehmen zu;
- die Lehrkräfte können von den Kandidaten lernen, zum Beispiel über neue Entwicklungen am Arbeitsplatz; dies ist für Curricula und Didaktik von Nutzen;
- die Lehrkräfte können wertvolle Einblicke in unterschiedliche und nicht dominierende Wissenskulturen gewinnen, die eine sinnvolle Ergänzung zu tradierten akademischen Denkweisen im Hinblick auf Wissen darstellen können und sollten;
- durch die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen können die Curricula in sinnvoller Weise auf die gesellschaftlichen Gruppen ausgerichtet werden, denen sie dienen sollen;
- der Validierungsprozess vermittelt den Lehrkräften ein Verständnis dafür, was ihr Curriculum tatsächlich von den Lernenden verlangt, und veranlasst sie, Fragen im Hinblick auf die Bedeutung bestimmter Niveaus und in Bezug auf Konzepte wie theoretische Kohärenz und Äquivalenz zu klären.

Einer der entscheidenden Faktoren für die Kosten der Validierung ist die angewendete Bewertungsmethodik (siehe Kapitel 6). Hier bedarf es weiterer Forschung, um die relativen Kosten und den Nutzen verschiedener Bewertungsmodelle zu ermitteln.

Wirksame Validierungspraxis: die organisationale Perspektive

Leitlinien:

Das formale Bildungswesen, die Unternehmen, die Anbieter von Erwachsenenbildung und Freiwilligenorganisationen sind Schlüsselakteure bei der Bereitstellung von Möglichkeiten zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen.

Die Validierung birgt für das formale Bildungswesen Herausforderungen im Hinblick auf den Umfang des validierungsfähigen Lernens sowie bezüglich der Frage, wie dieser Prozess in das formale Curriculum und dessen Bewertung eingebunden werden kann.

Für Unternehmen bringt der Aufbau von Systemen zur Dokumentierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern erhebliche Vorteile mit sich.

Die Unternehmen müssen ihre legitimen Interessen als Arbeitgeber mit den legitimen Interessen der einzelnen Mitarbeiter in Einklang bringen.

Der Erwachsenenbildungssektor leistet einen bedeutenden Beitrag zum nicht formalen und informellen Lernen, und sein Ausbau sollte durch die systematische Entwicklung der formativen und summativen Validierung gefördert werden.

Der Dritte Sektor (oder Freiwilligensektor) bietet ein breites Spektrum an individuell zugeschnittenen Lernmöglichkeiten an, die in anderen Lernumfeldern hoch geschätzt werden. Die Validierung sollte eingesetzt werden, um die Ergebnisse dieses Lernens sichtbar zu machen, ihren Stellenwert anzuheben sowie ihre Übertragung auf andere Lernumfelder zu vereinfachen.

Die Arbeit der verschiedenen an der Validierung beteiligten Stellen muss durch einen institutionellen Rahmen koordiniert werden.

Der jeweilige institutionelle Weg zur Validierung und Zertifizierung sollte nicht entscheidend für das Ansehen des ausgestellten Zeugnisses sein.

Validierung ist nicht nur ein Thema für nationale (öffentliche) Akteure. Die Europäische Bestandsaufnahme 2007 zeigt, dass die Validierung in den Personalentwicklungsstrategien der Unternehmen eine wachsende Rolle spielt. Dies gilt auch für Organisationen des Dritten Sektors bzw. Freiwilligenorganisationen.

In diesem Abschnitt werden die Organisationen behandelt, die an der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen beteiligt sind. Zunächst wird der formale Bildungssektor erörtert und im Anschluss daran

die Rolle des privaten Sektors. Der Sektor der Erwachsenenbildung und der Freiwilligensektor bzw. Dritte Sektor sind ebenfalls involviert. Der letzte Unterpunkt befasst sich mit Institutionen, die allgemeine Unterstützung im Hinblick auf die Validierung leisten.

4.1. Das formale Bildungswesen

Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens stellt für die nationalen Bildungssysteme eine große Herausforderung dar, und hier insbesondere im Hinblick auf die traditionellen Formen der Bereitstellung von Lernmöglichkeiten und die Anerkennung von Lernen. Häufig empfinden es Menschen als vertrauenerweckend, wenn Lernleistungen anhand der Zeit gemessen werden, die ein Lernender, von ausgebildeten Lehrkräften betreut, in einer Schule oder Hochschule verbringt. Wenn diese traditionelle Benchmark durch Lernen ersetzt wird, das in einer breiten Vielfalt von sehr unterschiedlichen Lernumfeldern stattgefunden hat, muss erst entsprechendes Vertrauen aufgebaut werden. Die Art und Weise der Definition, Bewertung, Validierung und Zertifizierung von nicht formalem und informellem Lernen muss qualitätsgesichert sein, um Vertrauen zu inspirieren. Auch die Art und Weise, wie Standards festgelegt und bestätigt werden, ist für das Vertrauen von Bedeutung. Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens verbessert die Fähigkeit von Bildungseinrichtungen, zu erkennen, was der Einzelne tatsächlich zu leisten vermag; damit erhalten sie ein neues Instrument, um einige der grundlegenden gesellschaftlichen Herausforderungen anzugehen, die in der Vergangenheit Probleme verursacht haben. Gleichzeitig erhält das Bildungssystem die Möglichkeit, eine eigenständige Rolle im Bereich der Kompetenzentwicklung zu finden.

In vielen Ländern wird die Abbrecherquote in der Grundbildung als ebensowenig akzeptabel empfunden wie das Scheitern der Bemühungen, diejenigen, die bei der Wahl ihrer Erstausbildung eine falsche Entscheidung getroffen haben, wieder in das Bildungssystem einzugliedern. Einer der für diese Situation verantwortlichen Faktoren ist die etablierte Lernkultur im Bildungssystem, die nicht ausreichend auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingeht. Wenn die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens zum integralen Bestandteil der nationalen Bildungssysteme gemacht würde, könnten möglicherweise bislang ungenutztes Lernen und ungenutzte Kompetenzen zu sicht- und einsetzbaren Kompetenzen werden.

Eine der konkreten Herausforderungen für die Bildungsanbieter liegt unter anderem darin, wie die vorhandenen Verfahren zur Validierung formalen Lernens an die Bedürfnisse von Lernenden außerhalb des formalen Systems angepasst werden können. Hierbei ergeben sich folgende Fragen:

- Wie lässt sich vermeiden, dass die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen als Gefahr für die formale Bildung und Berufsbildung angesehen wird, weil sie beispielsweise zu einem Rückgang der Zahl der Vollzeitschüler und -studierenden führen könnte?
- Wie können Anreize (wirtschaftlicher und anderer Art) gesetzt werden, damit das formale Bildungssystem Validierungsmethoden übernimmt?
- Wie können die vorhandenen Bildungsziele in den einzelnen Bildungsbereichen in Kompetenzziele umgewandelt werden?
- Wie kann die Arbeit an zweckdienlichen und zuverlässigen Methoden für die Bewertung früher erworbener Kenntnisse organisiert und dabei gleichzeitig die Qualität der Bildung garantiert werden?
- Wie können kohärente, auf einheitlichen nationalen Standards beruhende Verfahrensweisen gewährleistet werden?
- Wie können didaktische Methoden entsprechend angepasst werden, damit mehr Raum für Orientierung und Beratung vorhanden ist?
- Welche administrativen Voraussetzungen müssen für Orientierung/Beratung, Dokumentation, Bewertung und Validierung erfüllt sein?

Jedoch können sich für Bildungsanbieter auch erhebliche Vorteile aus der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen ergeben, denn diese kann:

- den Bedürfnissen von älteren Lernenden und Teilzeitstudierenden Rechnung tragen, indem alternative Zugangsvoraussetzungen anerkannt und die Ausbildungs- und Studienzeiten durch Anrechnungsmöglichkeiten verkürzt werden;
- bei Personen eingesetzt werden, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Dritten Sektor bzw. Freiwilligensektor, durch Lernen am Arbeitsplatz und im gewerkschaftlichen Rahmen oder durch *community learning* (gemeinschaftliches Lernen) erworben haben;
- die Strategien zur Förderung des Verbleibs im Bildungssystem sowie für die Orientierung und Unterstützung des Lernenden verbessern, indem sie die Bedürfnisse des Lernenden vor seiner Aufnahme in die Bildungseinrichtung ermittelt;
- zur Curriculumentwicklung im Hinblick auf die Art des Lernens, der Kenntnisse und der Bewertung beitragen. Sie ist integraler Bestandteil der Entwicklung und Durchführung von Programmen für arbeitsplatznahes Lernen;

- die Transparenz von Entscheidungen über die Aufnahme in eine Bildungseinrichtung und die Anrechnung von Lernleistungen erhöhen, indem ein einheitlicher und dokumentierter Validierungsansatz für den Zugang zu oder die Anrechnung von Teilen eines Bildungsgangs entwickelt wird;
- zur Entwicklung von Lernpartnerschaften zwischen weiterführenden Schulen, Fachhochschulen, Universitäten, Arbeitgebern, Berufsverbänden und Anbietern von Möglichkeiten zum *community learning* sowie des Lernens im Freiwilligen-sektor führen; dabei können formative und summative Bewertungsmethoden zum Einsatz kommen, die die Zusammenarbeit zwischen den Anbietern aus verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungssektoren erfordern, um den Bedürfnissen der Lernenden möglichst wirksam Rechnung zu tragen.

4.2. Unternehmen des Privatsektors

Die Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernumfeld ist weithin anerkannt. Dem Lernen förderliche Arbeitsplätze dürften daher für alle, die ein Interesse an einem Unternehmen haben, von Vorteil sein. Tatsächlich setzen inzwischen einige Arbeitgeber Validierungsverfahren ein ⁽²⁶⁾, um solche Lernprozesse zu ermitteln, zu bewerten und in vollem Umfang zu nutzen. Mit einer Validierung, die sich auf die im Unternehmen vorhandenen Prozesse der Leistungsbeurteilung stützt, können Qualifikationsdefizite ermittelt und maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen für das Unternehmen konzipiert werden. Gleichzeitig liefern geeignete Prozesse der Leistungsbeurteilung formative Bewertungen, mithilfe derer der Einzelne feststellen kann, über welche Fertigkeiten und Kompetenzen er verfügt und welchen Lernbedarf er hat. Solche formativen Bewertungen dienen in der Regel der Laufbahnentwicklung. Oft ist die Modernisierung der Arbeitsplätze der Anlass für eine Überprüfung der Kompetenzen: Der formative Charakter eines Validierungsprozesses kann genutzt werden, um Arbeitsmethoden zu entwickeln, die dem Unternehmensplan entsprechen. Zu beobachten sind auch Fälle, in denen Unternehmen summative Validierungen durchführen, mit denen die Mitarbeiter ihre Lernerfahrungen anhand nationaler Standards anerkennen lassen können. Derzeit scheint jedoch der formative Ansatz vorherrschend zu sein, bei dem die Übertragbarkeit der Validierungsergebnisse auf das Unternehmen bzw. den Sektor begrenzt ist.

⁽²⁶⁾ Der Begriff der Validierung ist in Unternehmen nicht sehr verbreitet; es wird eher von Kompetenzmessung gesprochen. Die Aktivitäten als solche sind jedenfalls in diesem Kontext relevant.

All diese Vorteile werden in der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 anhand einer Vielzahl von Beispielen verdeutlicht, bei denen Arbeitgeber an Validierungsprozessen beteiligt sind. Die Bestandsaufnahme enthält auch einige konkrete Daten aus Umfragen, die herangezogen werden können, um neue, unternehmensspezifische Validierungsprozesse zu konzipieren. Wenn Arbeitgeber Validierungsprozesse für Mitarbeiter veranlassen, kann dies:

- seitens des Mitarbeiters/Lernenden die Motivation und das Interesse an den am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden erhöhen;
- den Zeitaufwand für den Erwerb einer Qualifikation und damit die Fehlzeiten am Arbeitsplatz verringern;
- durch einen Reflexionsprozess über die am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden den Mitarbeiter/Lernenden auf neue Ideen bringen und Entwicklungen anstoßen;
- den Verbleib des Mitarbeiters im Unternehmen fördern und Personalbeschaffungs- und Weiterbildungskosten verringern.

Unternehmen müssen bisweilen nachweisen, dass ihre Belegschaft hoch qualifiziert ist, z. B. wenn sie Angebote für Aufträge abgeben oder eine Versicherung abschließen wollen und daher die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften belegen müssen. In solchen Fällen kann die reguläre Dauer von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen dazu führen, dass entsprechende Eignungsnachweise sehr kostspielig werden. Durch eine Validierung können bereits vorhandene Kenntnisse angerechnet werden. Dies verringert die Weiterbildungskosten und die indirekten Opportunitätskosten, die auflaufen, wenn Arbeitnehmer während einer Weiterbildungsmaßnahme nicht am Arbeitsplatz sein können.

Die Organisation von Unternehmen (auch von kleinen) bietet einen Rahmen, in dem der Validierungsprozess entwickelt und funktionsfähig gemacht werden kann und Verbindungen zu unternehmensexternen Dienstleistern aufgebaut werden können. Tabelle 2 enthält eine generalisierte Darstellung des unternehmensinternen Validierungsprozesses, der im Wesentlichen vom Qualifikationsbedarf des Unternehmens gesteuert wird, aber auch für den einzelnen Mitarbeiter direkten, greifbaren Nutzen hat. Zu beachten ist, dass diese Tabelle verschiedene Schritte eines Prozesses auflistet, aber per se noch kein unmittelbar anwendungsfähiges Modell darstellt.

Die letzte Stufe der Validierung von Kompetenzen der Mitarbeiter in einem Unternehmen ist zuweilen nur für das Unternehmen die letzte Stufe. Für die Mitarbeiter eröffnet es weitere Chancen für ihr Fortkommen und eine Zertifizierung. Grundsätzlich gibt es fünf Möglichkeiten:

Tabelle 2. Generalisierte Darstellung eines Validierungsprozesses für Unternehmen

Aufbau des Engagements	Das Unternehmen erkennt die Chancen und versteht, was zu tun ist, wie es zu tun ist, welche Kosten damit verbunden sind und welche Ergebnisse möglich sind. Das Engagement für eine Dokumentation der Fertigkeiten und Kompetenzen ist über alle Entscheidungsebenen hinweg vorhanden. Pläne für die Konzeption eines Anerkennungsprogramms des Unternehmens werden allen Akteuren erläutert.
Kompetenzprofil des Unternehmens	Definition aller erwarteten Arten von Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens und für jeden Arbeitsplatz sowie der Kompetenzen, die von den jeweiligen Mitarbeitern an diesen Arbeitsplätzen erwartet werden.
Einbindung der Kandidaten	Die Einbindung der Kandidaten setzt voraus, dass sie über den Prozess, seine Ziele und Chancen sowie über etwaige entscheidende/schwierige Situationen informiert werden.
Erstellung eines Portfolios	Die Kandidaten erstellen ein Portfolio, in dem sie alle allgemein bildenden, berufsbildenden und beruflichen Erfahrungen auführen und Nachweise für die erworbenen dokumentierten und nicht dokumentierten Kompetenzen beifügen. Dies geschieht z. B. anhand eines Fragebogens zur Selbstbewertung der Verhaltenskompetenzen.
Bewertung	Auf der Grundlage des Portfolios kann eine Bewertungsgruppe beginnen, das Profil der einzelnen Kandidaten zu beurteilen. Hieran kann auch ein externer Bewerter beteiligt sein.
Persönlicher Entwicklungsplan	Die Ergebnisse der Bewertungen werden mit den Kandidaten und innerhalb des Unternehmens erörtert und bilden die Grundlage für einen persönlichen Entwicklungsplan, der die Kompetenzen des Kandidaten und die Pläne des Unternehmens berücksichtigt.
Berufliche Weiterbildung	Auf der Grundlage des persönlichen Entwicklungsplans werden individuell zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt.
Validierung der Kompetenzen	Die Kompetenzen werden vom Unternehmen validiert und dokumentiert. Dies dient als Leistungsnachweis für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung oder die Zulassung zu einer neuen Ausbildung.

- Die Mitarbeiter unternehmen nichts weiter, um ihr Lernen sichtbar zu machen und profitieren lediglich von den (persönlichen und beruflichen) Vorteilen, die der Prozess für sie erbracht hat.
- Sie ermitteln, welche weiteren Lernmöglichkeiten sie an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz haben, um z. B. bestimmte Kompetenzen zu aktualisieren.
- Sie ermitteln, welche Qualifizierung auch außerhalb des Unternehmens möglich ist, und überprüfen ihre Dokumentation im Hinblick darauf, welches weitere Lernen erforderlich ist, um eine Zertifizierung zu erhalten.
- Sie bemühen sich um Lernmöglichkeiten an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen.
- Sie bemühen sich um eine Vollzeitausbildung außerhalb des Unternehmens.

Die Abstimmung der Validierungsprozesse in Unternehmen auf die nationalen Systeme kann für die Unternehmen von Vorteil sein (wenn sie

erprobte, bewährte und bekannte Prozesse einsetzen), aber auch für die Mitarbeiter, die ihre validierte Berufserfahrung für eine Zertifizierung nutzen wollen. Externe Bezugspunkte, wie z. B. sektor- oder branchenspezifische Kompetenzprofile und/oder Standards können auch genutzt werden, um die Kompatibilität zu verbessern und die Übertragbarkeit der betreffenden Fertigkeiten und Kompetenzen sicherzustellen.

Eine Beteiligung der Unternehmen an der Validierung ist wichtig, wenn der Großteil des persönlichen Lernens, das sich wahrscheinlich auf die Erfahrungen am Arbeitsplatz stützt, sichtbar gemacht werden soll. Wichtig ist auch die Erkenntnis, dass durch den Validierungsprozess im Unternehmen die Erwartungen in Bezug auf weiteres Lernen und eine Zertifizierung – wie in den drei letztgenannten Möglichkeiten dargestellt – steigen. Daher sollte die Beteiligung der Unternehmen in eine langfristige, nachhaltige Personalentwicklungsstrategie eingebunden sein, die allen Partnern zugute kommt. Davon abgesehen ist das Interesse der Unternehmen in der Regel von ihrem kurz- und mittelfristigen Personalbedarf bestimmt und sehr stark auf die Modernisierung der Arbeitsmethoden und die Anpassungsqualifizierung der Mitarbeiter ausgerichtet. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

Es kann vorkommen, dass das Bemühen um Visibilität und Aufwertung der individuellen Kompetenzen aus Sicht des Einzelnen nicht nur von Vorteil ist. So können Mitarbeiter beispielsweise den Eindruck haben, sie hätten keine Kontrolle über die Validierung ihrer eigenen Kompetenzen, oder sie haben das Gefühl, sie könnten Validierungsentscheidungen nicht in der Weise anfechten, wie es bei einer unabhängigen Bewertungsgruppe (wie im formalen System häufig der Fall) möglich wäre. Diese beiden Fälle veranschaulichen mögliche Interessenkonflikte zwischen Unternehmen und Mitarbeitern, die die Objektivität eines Validierungsprogramms im Unternehmen beeinträchtigen können. Die gemeinsamen europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen verdeutlichen, wie wichtig es ist, solche Interessenkonflikte zu vermeiden, indem die Transparenz des Prozesses und die enge Einbindung einer Reihe von Akteuren gewährleistet wird. Im Unternehmen kann es sich dabei um Arbeitnehmervertreter oder um andere Beschäftigte handeln, die in der Unternehmenshierarchie nicht über dem Validierungskandidaten und auch nicht potenziell in Konkurrenz zu ihm stehen. Auf europäischer wie auf nationaler Ebene wird der Einzelne durch Rechtsvorschriften zum Datenschutz vor dem Missbrauch persönlicher Informationen geschützt. Informationen, die zu Validierungszwecken an Dritte weitergegeben werden, dürfen ohne

Zustimmung des Betreffenden nicht für andere Zwecke, wie z. B. eine Umstrukturierung der Belegschaft oder die Festlegung von Löhnen und Gehältern, verwendet werden.

Möglich ist auch, dass ein Unternehmen bei der Personalsuche eine formative Validierung der Kompetenzen potenzieller Mitarbeiter anstrebt. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn das Unternehmen bestimmte Kompetenzen benötigt, die aus den formalen Qualifikationen nicht deutlich genug hervorgehen, oder aber es bewerben sich nicht genug Personen mit den entsprechenden Kompetenzen, sodass ein Mangel an bestimmten Qualifikationen entsteht. In solchen Fällen können Personalvermittlungsagenturen eine Selbstbewertung der Kandidaten anhand einer Zusammenstellung der vom jeweiligen Unternehmen nachgefragten Kompetenzen ansetzen. Die Vermittlungsagentur kann die ersten Stufen der Validierung selbst durchführen. Dieser Ansatz verdeutlicht einen weiteren wichtigen Aspekt der Validierung im Bereich der Personalplanung der Unternehmen.

Unabhängig von Fragen der langfristigen Nachhaltigkeit und etwaiger Interessenkonflikte gilt nach wie vor, dass es in nationalen Validierungsprozessen entscheidend auf die Beteiligung der Arbeitgeber ankommt. Ohne Beteiligung der Arbeitgeber verringert sich der Nutzen des Arbeitsplatzes als Lernort, und der Umsetzung einer groß angelegten Validierung des Lernens breiter Bevölkerungsgruppen sind Grenzen gesetzt. Nachhaltigkeit kann auch dadurch gefördert werden, dass systematischere Maßnahmen auf Sektor- oder Branchenebene unterstützt werden, indem z. B. unterstützende Kompetenzrahmen und Standards eingeführt werden, die einen Bezugsrahmen bieten und die Übertragbarkeit erleichtern. Eine Mobilisierung der Arbeitgeber, bei der die Vorteile für die Personalentwicklung und der erforderliche Zeitaufwand für die Durchführung des Programms erläutert werden, ermöglicht eine realistische Kosten-Nutzen-Analyse. Für die Unternehmen dürfte dabei Folgendes von entscheidender Bedeutung sein:

- die Verfügbarkeit einer Dokumentation, die die Erfahrungen von Unternehmen mit der Validierung aufzeigt;
- die Verfügbarkeit von Beratungsleistungen lokaler Experten für die Unternehmen;
- eine positive Partnerschaft mit den Gewerkschaften;
- eine unabhängige Beratung der Arbeitnehmer;
- der Mangel an sektor- und branchenspezifischen Strategien und einem unterstützenden Rahmen für die Validierung;
- die Verfügbarkeit von fachlicher Beratung zu summativen, auf Standards gestützten Validierungsmethoden.

Die Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) am Validierungsprozess stellt diese vor besondere Herausforderungen, da die für Entwicklungen verfügbaren Ressourcen und Kapazitäten hier begrenzt sind. Zugleich ist ein KMU aber eine Organisation, in der ständig die Notwendigkeit gegeben ist, die Kompetenzen der Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Die Forschung zeigt, dass KMU dem Prozess der Validierung positiv gegenüberstehen, die Einschaltung externer Stellen aber dennoch in Erwägung gezogen werden muss ⁽²⁷⁾.

4.3. Erwachsenenbildung und der Dritte Sektor

Die Anerkennung und Würdigung der Bedeutung, die das Lernen von Erwachsenen im Dritten Sektor bzw. Freiwilligensektor für die Weiterentwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen hat, ist eine große Herausforderung. Beide Sektoren werden unabhängig vom öffentlichen Bildungssystem und vom Arbeitsmarkt verwaltet, bieten aber für die formale Bildung wie für den Arbeitsmarkt wertvolle Lernkontexte. Die Validierung des Lernens in der Erwachsenenbildung und im Dritten Sektor wirft die Frage auf, wie eine engere Zusammenarbeit mit dem formalen Bildungswesen und dem Arbeitsmarkt erreicht, zugleich aber die zentralen Merkmale der Unabhängigkeit und das Prinzip der Freiwilligkeit erhalten werden können. Dazu stellen sich unter anderem folgende Fragen:

- Wie kann Personen, die Freiwilligenarbeit leisten, eine Validierung angeboten werden, ohne Lernen und Partizipation zu beeinträchtigen?
- Welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sollten sinnvollerweise durch eine Validierung gemessen werden?
- Wie kann Leistung im Rahmen von Freiwilligenarbeit dokumentiert werden, sodass das Lernen sichtbar wird?
- Wie können der Sektor der Erwachsenenbildung und der Dritte Sektor durch Validierung gestärkt werden?

Allgemeiner formuliert: Welche Arten des Lernens finden im Erwachsenenbildungssektor und im Dritten Sektor statt? Dieses Lernen umfasst die folgenden Arten von Kompetenzen:

⁽²⁷⁾ Lillis, Finbar; Stott, Caroline. *Examining the implications of APL and exemption within the QCF in the context of supporting and measuring learner progression*. London: Credit Works, 2007. Im Internet abrufbar unter: <http://www.creditworks.uk.com/publications/reports/full/APLFinal.pdf> [Stand 3.2.2009].

- beruflich/fachlich, theoretisch oder praktisch;
- betriebswirtschaftlich;
- kooperativ und organisational;
- kommunikativ und sprachlich;
- persönlich und sozial.

Solche Lerngelegenheiten ergeben sich in zahlreichen Lebens- und Arbeitssituationen eines Menschen; daher ist es wahrscheinlich, dass viele Personen eine Validierung ihres nicht formalen und informellen Lernens anstreben.

4.3.1. Erwachsenenbildung und Lernen

Unter Erwachsenenbildung versteht man in der Regel alle Arten des Lernens von Erwachsenen auf allen Ebenen, nachdem sie ihre allgemeine und berufliche Erstausbildung abgeschlossen haben. Dieser Sektor ist zwar sehr vielfältig und komplex, was Angebote, Strukturen und Akteure betrifft, doch seine Bedeutung im Hinblick auf die Förderung des Erwerbs und die Validierung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sollte nicht unterschätzt werden.

Um Erwachsenenbildung richtig zu verstehen, muss zwischen dem Lernen für persönliche und für berufliche Zwecke unterschieden werden. Erwachsenenbildung für berufliche Zwecke ist normalerweise eng mit den Unternehmen und dem Arbeitsmarkt verknüpft und sollte eher als Fortbildung oder berufliche Weiterbildung usw. bezeichnet werden. Auf die Bedeutung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens wurde bereits hingewiesen (siehe insbesondere Abschnitt 4.2).

Lernen um des Lernens willen, mit anderen Worten für private, soziale und/oder der Erholung dienende Zwecke, ist ein sehr wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und trägt in hohem Maße zum Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie zur Entwicklung von Bürgersinn bei und fördert politische Teilhabe, kulturelle Integration und soziale Erneuerung. Die wichtige Rolle dieser Form der Erwachsenenbildung kann in vielen europäischen Ländern beobachtet werden, wie die OECD insbesondere für die skandinavischen Länder dokumentiert hat ⁽²⁸⁾. Diese Art des Lernens – häufig durch Freiwilligenorganisationen oder politische Organisationen ermöglicht – wird normalerweise nicht bewertet oder formal anerkannt. Diese mangelnde Sichtbarkeit ist problematisch:

⁽²⁸⁾ OECD. *Beyond rhetoric: adult learning policies and practices*. Paris: OECD, 2003.

- Beim Einzelnen kann der Eindruck entstehen, dass das Lernen für die eigene persönliche Weiterentwicklung weniger wertvoll, relevant und nützlich sei als Bildung und Lernen für unmittelbar berufliche Zwecke.
- Es besteht die Gefahr, dass die wichtige Rolle der Erwachsenenbildung für die berufliche Weiterentwicklung systematisch unterschätzt wird, was ihren potenziell positiven langfristigen Auswirkungen abträglich ist.

Durch die Ermittlung und Validierung nicht formaler und informeller Erwachsenenbildung kann das Problem der mangelnden Sichtbarkeit angegangen werden und Erwachsene können darin unterstützt werden, ihre umfassenderen persönlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen bewusster wahrzunehmen. Eine solche Validierung muss jedoch mit Bedacht erfolgen. Bewertung und Validierung werden von manchen Menschen als überflüssig und als Hindernis für ein positiveres Herangehen an das Lernen betrachtet. Daher muss der freiwillige Charakter des Prozesses ebenso verdeutlicht werden wie der Unterschied zwischen formativen und summativen Bewertungsansätzen und die Notwendigkeit, zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen beiden zu gelangen.

Der Bezug zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und Validierung ist wichtig, da er die Frage aufwirft, was als nützlich, relevantes und wertvolles Lernen betrachtet wird. Nach allgemeiner Auffassung stärkt die Erfahrung des Lernens als Erwachsener das Selbstwertgefühl und trägt deshalb in hohem Maße dazu bei, dass eine Schwelle zum formalen Lernen überwunden wird. Tatsächlich könnte aufgrund der raschen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen die Bedeutung der Erwachsenenbildung für die persönliche Weiterentwicklung sogar noch zunehmen und die Bedeutung aufgabenspezifischer, eng definierter und instrumenteller Kenntnisse und Fertigkeiten abnehmen. Dies zeigt sich an dem Stellenwert, den Schlüsselkompetenzen wie das Lernen des Lernens, kommunikative Fähigkeiten und Teamfähigkeit mittlerweile genießen. Ermittlung und Validierung könnten einen Beitrag dazu leisten, dass der Einzelne diesen wichtigen Teil seiner eigenen Lernerfahrungen besser wahrnimmt und das richtige Gleichgewicht zwischen einer rein beruflichen und einer umfassenderen persönlichen Entwicklung findet.

4.3.2. Der Dritte Sektor

Viele Menschen leisten regelmäßig Freiwilligenarbeit, um Mitbürger zu unterstützen. Manche tun dies in eigener Verantwortung, andere schließen sich Organisationen an und sind in ihrer Freizeit für Wohltätigkeitsorganisationen und Jugendgruppen tätig. Wieder andere orientieren sich beruflich in diese Richtung und verdienen ihren Lebensunterhalt mit der Arbeit für eine Freiwilligenorganisation.

Freiwilligentätigkeit beinhaltet organisatorische Aufgaben und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen, zuweilen auch unter schwierigen Umständen. Experten sind sich einig, dass Personen mit Erfahrungen im Bereich der Freiwilligentätigkeit Kenntnisse, Fertigkeiten und umfassendere Kompetenzen erwerben, die oft unsichtbar bleiben. Aus Sicht des Einzelnen zahlt sich die Möglichkeit zur Validierung von Erfahrungen im Bereich der Freiwilligentätigkeit bei der Arbeitsplatzsuche und der Ausbildung aus. Im Falle einer Validierung profitiert er von den so genannten „weichen“ Ergebnissen wie z. B. einer Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls. Solche Ergebnisse können ihm den Zugang zu formaler Bildung und/oder zu Beschäftigung erleichtern oder die Übernahme weiterer Aufgaben oder Zuständigkeiten innerhalb seines bisherigen Tätigkeitsbereichs ermöglichen.

Die Tätigkeit in einer Freiwilligenorganisation stellt für viele Menschen eine ernstzunehmende berufliche Perspektive dar, und die Aufstiegsmöglichkeiten in einer solchen Organisation verbessern sich, wenn die Kompetenzen, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit eine Rolle spielen, explizit gemacht werden können. Damit ist Validierung nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die Einstellungspraxis von Freiwilligenorganisationen und die Laufbahnentwicklung ihrer Mitarbeiter wichtig.

Eine Validierung von Fertigkeiten und Kompetenzen, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworben wurden, eröffnet die Möglichkeit ihrer Anerkennung in diesem Sektor selbst, aber auch im öffentlichen und privaten Sektor. Darüber hinaus fördert sie Qualität und Professionalisierung in diesem Sektor, indem Verfahren zur Erfassung und zum Nachweis der erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen eingeführt werden.

Einigen Freiwilligenorganisationen kommt bei der Arbeit mit benachteiligten Gruppen eine wichtige Rolle zu. Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens kann zur sozialen und wirtschaftlichen Integration benachteiligter Gruppen (wie z. B. von Migranten, älteren Arbeitnehmern oder ausgegrenzten Jugendlichen) beitragen, indem sie deren Fähigkeiten und Leistungen für sie selbst und für die Außenwelt aufzeigt.

In Ländern, in denen derzeit ein nationales Validierungssystem entwickelt wird, kommt es darauf an, dass alle einschlägigen Akteure beteiligt werden.

In nationalen und europäischen Strategien wird immer häufiger auf die Bedeutung der Umsetzung von Maßnahmen zur Erleichterung der Validierung informellen und nicht formalen Lernens hingewiesen. Einige Organisationen des Freiwilligensektors engagieren sich auf diesem Gebiet, indem sie solche Strategien entwickeln und auf deren Grundlage eigene Validierungsverfahren durchführen.

Die Validierung der Freiwilligentätigkeiten von Jugendlichen ist aus verschiedenen Gründen besonders wichtig. Erstens stützt sich der gesamte Bereich auf Aktivitäten, die den Teilnehmern zugute kommen sollen, indem sie zu ihrer Persönlichkeitsentwicklung und zum Erwerb von Kompetenzen beitragen. Bis vor kurzem noch blieben solche Kompetenzen (außer für den jeweiligen Jugendlichen selbst) weitgehend unsichtbar. Freiwilligenorganisationen, Geldgeber und nationale Regierungen wünschen jedoch zunehmend konkrete Angaben zu den Ergebnissen von Freiwilligentätigkeiten. Zweitens wird Freiwilligentätigkeit immer häufiger als Teil des lebenslangen Lernens betrachtet, und Strategien zur Unterstützung des lebenslangen Lernens müssen für alle Teilnehmer konkrete Ergebnisse erbringen. Diesem Bedarf wird nun durch europäische, nationale und projektgestützte Instrumente Rechnung getragen: Zu den Beispielen für die erste Kategorie gehören die Youthpass-Zertifikate und der Europass-Lebenslauf.

Die Validierung der Lernergebnisse von Freiwilligentätigkeiten hängt in hohem Maße von den Kompetenzen der Fachkräfte im Bereich der Jugendarbeit ab. In ganz Europa wird daran gearbeitet, die Kompetenzen von Jugendbetreuern zu definieren und sie in der Praxis zu validieren.

Die einschlägigen Akteure führen Gespräche darüber, inwiefern Lernergebnisse aus Freiwilligentätigkeiten Gegenstand einer summativen Validierung sein und letztendlich zu einer Zertifizierung führen sollten. Viele sind der Meinung, dass summative Ansätze im Widerspruch zum Aspekt der Freiwilligkeit und zu dem in vielen Fällen idealistischen Anspruch dieser Tätigkeiten stehen. Andere betonen, der formative Ansatz der Validierung sei zwar wichtig, eine Zertifizierung aber deshalb nicht von Nachteil. Die Validierung im Freiwilligensektor veranschaulicht sehr gut die in Abbildung 2 beschriebenen Grundsätze. Die meisten Validierungsansätze führen zur Ermittlung und Dokumentation von Lernergebnissen. Eine solche Ermittlung und Dokumentation kann als Grundlage für eine Zertifizierung dienen.

4.4. An der Validierung beteiligte Institutionen

Zwischen den 2004 festgelegten Grundsätzen für die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen und der Arbeitsweise von Institutionen, die diese Leistung anbieten, besteht ein klarer Zusammenhang. Dies gilt insbesondere für jenen Teil der Grundsätze, in dem es heißt, dass das Vertrauen in den Validierungsprozess von Fairness, Transparenz, Qualitätssicherung

und von der Wahl zuverlässiger Methoden abhängt. Institutionen sind gut aufgestellt, wenn es darum geht, diese fundamentalen Vertrauensfaktoren in vollem Umfang zu gewährleisten.

Für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens existieren zahlreiche unterschiedliche institutionelle Verfahren. Um diese verschiedenen Verfahren zu analysieren, empfiehlt es sich, zunächst zu betrachten, welche Aufgaben die Institutionen wahrnehmen müssen. Dabei handelt es sich um die folgenden:

- formale Entwicklung von Strategien;
- unterstützende Verwaltungsverfahren für die Entgegennahme von Anträgen auf Validierung, die Durchführung der Bewertungen, die Aufzeichnung der Ergebnisse, die Information der Lernenden über das Ergebnis und die Durchführung von Einspruchsverfahren;
- Verfahren, die potenzielle Kandidaten zur Teilnahme an einer Validierung veranlassen. Hierzu zählen Marketingstrategien, die Nutzen und Kosten erläutern, über Antragsverfahren für die Validierung informieren, Ansprechpartner für weitere Auskünfte und für die Unterstützung bei der Erstellung eines Antrags nennen sowie Informationen über Fristen, Einspruchsverfahren und Gebühren liefern;
- Bereitstellung von Informationen, Beratung und Orientierung im Zuge der Dokumentation von Nachweisen, Fachgebieten, Modulen, Kompetenzen, Kursen und Qualifikationen, bei denen eine Validierung hilfreich sein kann, um den Zugang zu weiterführender Bildung und die Anrechnung von Lernen zu ermöglichen;
- Bereitstellung von Beratungsleistungen zum Bewertungsprozess für die Lernenden und insbesondere dazu, welche Arten von Nachweisen zulässig sind, in welcher Form sie eingereicht werden können, und gegebenenfalls Leitlinien dazu, was als ausreichender und valider Nachweis anzusehen ist;
- Vorkehrungen für die Durchführung der Bewertung sowie Bereitstellung von Informationen und Erläuterungen zu den Lern- und Kompetenzergebnissen, die Gegenstand der Validierung sind, sowie zu den Zuständigkeiten und Rechenschaftspflichten der verschiedenen Beteiligten;
- Sicherstellung der Qualifikation und Kompetenz der Bewerter, Berater und gegebenenfalls anderer Akteure;
- Sicherstellung, dass eine formale Beurteilung der Validierung des Bewertungsergebnisses erfolgt;
- Vorkehrungen für die Durchführung der Zertifizierung des Ergebnisses;
- Festlegung (Regulierung) der Verfahren für die Qualitätssicherung der Validierungsstrategien, Prozesse und Bewertungen.

Diese Aufgaben können unterschiedlich kombiniert werden, da sie verschiedenen Stellen innerhalb eines institutionellen Systems zugewiesen werden. Für Beispiele institutioneller Systeme sollte die Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen 2007 konsultiert werden. Im Folgenden werden einige allgemeine Aspekte dieser Systeme dargestellt.

Erstens reicht die Bandbreite der institutionellen Modelle von der europaweiten Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten bis hin zu Systemen, mit denen eine einzelne Schule oder Hochschule Lernen validiert, das an einem anderen Ort stattgefunden hat. Von der Größenordnung dieser Modelle hängt es ab, welche institutionelle Struktur jeweils effizient ist. In großen Systemen ist die Zertifizierungsfunktion in der Regel vom Validierungsprozess getrennt. Durch eine solche Aufteilung kann ein übergreifendes Qualitätssicherungsverfahren geschaffen und – vor allem im Hinblick auf die Anwendung von Standards – für Kohärenz und Einheitlichkeit gesorgt werden. Eine Zertifizierungsstelle auf Regierungsebene kann die offizielle Anerkennung von validiertem nicht formalen und informellem Lernen sicherstellen. Außerdem kann eine zentrale Bewertungs- und Validierungsstelle auch dazu dienen, auf breiter Ebene anzuwendende Verfahren zu entwickeln, die kleinere Einrichtungen dazu ermutigen, Validierungs- und Bewertungsleistungen anzubieten.

Grundsätzlich sind Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen für die Validierung besonders wichtig, weil sie zur Vergleichbarkeit der Standards in den informellen und den formalen Systemen beitragen. Diese herausragende Stellung des formalen Systems kann jedoch die Entwicklung von Bewertungsverfahren, die nicht von formalen Lernumgebungen abhängen, behindern. Wahrscheinlich hängt die Möglichkeit der Anpassung des Validierungsprozesses an die Bedürfnisse der Kandidaten jeweils von der Art der Institution ab, die dem Einzelnen eine Validierung anbietet.

Die meisten Länder scheinen ihre Validierungssysteme auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen, d. h. vor allem auf Migranten, Menschen mit Behinderungen, Erwerbslose und gering Qualifizierte abzustimmen. Für diesen Ansatz mag es gute Gründe geben; es besteht aber auch die Gefahr, dass die Validierung damit aus den regulären Qualifizierungsstrategien herausgelöst wird und dass, je nach dem zur Zertifizierung führenden Weg, „erstklassige“ und „zweitklassige“ Zertifikate geschaffen werden.

Wirksame Validierungspraxis: der Einzelne

Leitlinien:

Im Mittelpunkt des Validierungsprozesses steht der Einzelne. Die Tätigkeiten anderer beteiligter Stellen sollten unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den Einzelnen betrachtet werden.

Jeder sollte Zugang zur Validierung haben; besonders wichtig ist dabei, die Motivation zur Teilnahme am Validierungsprozess zu fördern.

Der mehrstufige Validierungsprozess bietet dem Einzelnen viele Gelegenheiten, über dessen weitere Ausrichtung zu entscheiden. Diese Entscheidungsfindung sollte durch Information, Beratung und Orientierung unterstützt werden.

Der erste europäische Grundsatz für die Validierung von nicht formalem und informellen Lernen stellt den Einzelnen in den Mittelpunkt dieses Prozesses. Er unterstreicht, dass der Prozess der Sichtbarmachung des gesamten Spektrums an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person auf freiwilliger Basis erfolgen soll und dass allein die betreffende Person über die Ergebnisse der Validierung verfügen darf. Unabhängig vom Kontext des Validierungsprozesses – ob Arbeitsplatz, gesellschaftliche Gruppe oder Hochschule – und von seinem Zweck: Im Mittelpunkt steht immer der Einzelne.

Validierungssysteme müssen der Tatsache Rechnung tragen, dass der Einzelne selbst entscheidet, ob er den ersten und entscheidenden Schritt tun und die Möglichkeiten ausloten will, sein Lernen zumindest dokumentieren zu lassen. Kommunikationsstrategien, die darauf ausgerichtet sind, den Nutzen der Validierung nicht formalen und informellen Lernens herauszustellen und zu erläutern, wie das System funktioniert, können den Einzelnen dazu ermutigen, diesen Prozess selbst zu steuern.

Wer sich entschließt, eine Validierung zu veranlassen, zieht einen persönlichen Nutzen daraus, indem er an Selbstvertrauen gewinnt und sein Selbstwertgefühl erhöht. Diese „weichen“ Ergebnisse können dazu beitragen, dass eine Person Zugang zu formaler Bildung und/oder zu einer Beschäftigung findet oder auch einfach dazu, dass sie an ihrem Platz in der Gesellschaft weitere Aufgaben oder Verantwortlichkeiten übernimmt.

5.1. Warum strebt der Einzelne eine Validierung an?

Die Befunde der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 deuten darauf hin, dass der Einzelne die Vorteile einer Validierung des nicht formalen und informellen Lernens unter folgenden Blickwinkeln wahrnimmt:

Anerkennung von Erfahrungslernen für Zwecke des weiteren formalen Lernens: Dies ermöglicht gegebenenfalls den Zugang zu einem Studiengang an einer Universität oder sonstigen Hochschuleinrichtung oder den Einstieg auf einem höheren Niveau als dem regulären Eingangsniveau, wodurch sich die Studiendauer verkürzt.

Stärkung des Selbstvertrauens: Der Reflexionsprozess, der mit der Anerkennung früheren informellen Lernens verbunden ist, und die höhere Wertschätzung des Lernens durch den Einzelnen selbst und durch andere führt häufig dazu, dass das Selbstvertrauen als Lernender zunimmt. Dies kann die Motivation zum Weiterlernen stärken.

Planung weiteren Lernens: Der Validierungsprozess trägt dazu bei, dass die Lernenden darüber nachdenken, was sie bislang erreicht haben und über welche Stärken und Fertigkeiten sie verfügen. Dies trägt dazu bei, dass sie sich längerfristige Ziele setzen und Überlegungen dazu anstellen, wie sie diese erreichen können.

5.2. Entscheidungen des Einzelnen

Der Prozess der Validierung nicht formalen und informellen Lernens eröffnet dem Einzelnen Chancen und stellt ihn vor Entscheidungen. Die grauen Kästen am unteren Rand von Abbildung 2 zeigen die grundlegenden Entscheidungen, die getroffen werden müssen; in der Realität können es aber noch mehr sein. Tabelle 3 enthält eine detailliertere Zusammenstellung von Entscheidungssituationen, mit denen der Einzelne konfrontiert ist. Die Entscheidungsfindung in diesen Situationen wird häufig durch die Bereitstellung von Information, Beratung und Orientierung unterstützt.

Die Europäische Bestandsaufnahme 2007 enthält konkrete Beispiele für die in der Tabelle beschriebenen Stufen und die Ergebnisse der Umfrage unter den Beteiligten auf den verschiedenen Stufen des Prozesses.

Tabelle 3. Entscheidungen der einzelnen Lernenden

Validierungsstufen	Entscheidung	Anmerkungen
Zugang und Motivation	Soll ich anfangen, ernsthaft über mein früheres Lernen nachzudenken und darüber, ob es geeignete Validierungsmöglichkeiten gibt?	Hier geht es um die Motivation zur Teilnahme am Validierungsprozess. Die Gründe können persönlicher Art sein und z. B. mit der Stärkung des Selbstwertgefühls zusammenhängen, oder aber wirtschaftlicher Art, wie z. B. die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder ein Zulassungsverfahren zu einem formalen Ausbildungsgang. In manchen Fällen geben Arbeitgeber durch die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder die Eröffnung neuer beruflicher Chancen, die den Nachweis von Kompetenzen erfordern, den Anstoß zu solchen Überlegungen zur Validierung. Eine weitere wichtige Voraussetzung für diese Stufe ist die Frage, inwieweit der Einzelne befähigt wird, den Prozess der Validierung selbst zu steuern, und inwieweit er sich dazu in der Lage fühlt.
Beginn	Erste ungefähre Ermittlung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten	Ein Ansatzpunkt für die Ermittlung sind die Standards, die für eine formale Qualifizierung oder für einen Arbeitsplatz vorausgesetzt werden.
Vor der Dokumentation	Wie finde ich heraus, was für den Dokumentationsprozess erforderlich ist? Soll ich den nächsten Schritt tun und mit der Dokumentation beginnen?	Korrekte, rechtzeitige und zugängliche Information, Beratung und Orientierung sind wesentlich für die Entscheidung, den Dokumentationsprozess aufzunehmen. Diese sind außerdem wichtig für die Entscheidung, gegebenenfalls weiter zu lernen.
Dokumentation	Wie sammle ich am besten Nachweise, und wie ordne ich sie zu? Was sind ausreichende Nachweise? Wie verfare ich in Bereichen ohne ausreichende Nachweise? Was lege ich zur Validierung vor?	Aus der Sicht des Einzelnen ist dies der wichtigste Teil der Validierung. Fragen, die sich im Verlauf dieses Prozesses ergeben (zu den Inhalten und zum Dokumentationsprozess), müssen mit sachkundigen Beratern geklärt werden. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die Entscheidung darüber, ob die Nachweise ausreichen. Im Verlauf der Dokumentation wird deutlich werden, ob weiteres Lernen erforderlich ist. Auch hier ist Beratung erforderlich.
Informelle Anerkennung	Soll ich eine informelle Anerkennung der dokumentierten Nachweise von Kompetenzen akzeptieren oder anstreben?	Manchmal erfolgt diese Anerkennung automatisch, wenn sie z. B. Teil der Leistungsbeurteilung in einem Unternehmen ist. Andernfalls kann der dokumentierte Nachweis eventuell beim Antrag auf Beförderung oder der Bewerbung um einen Platz in einem Ausbildungsgang genutzt werden.
Weiteres Lernen	Ist weiteres Lernen erforderlich, und was muss ich tun, um weitere Lernerfahrungen zu sammeln?	Die Notwendigkeit weiteren Lernens kann sich aufgrund der für die Dokumentation geltenden Standards (Lernlücken) oder aufgrund der Notwendigkeit ergeben, dass auf einem bekannten Gebiet neue und aktuelle Kenntnisse nachgewiesen werden müssen. Am besten erfolgt dieses Lernen durch Gelegenheiten für neue Berufserfahrungen oder durch einen formalen Ausbildungsgang.

Validierungsstufen	Entscheidung	Anmerkungen
Vorlage zur Validierung	Genügen die Nachweise den Standards für die Validierung? Wie bereite ich mich am besten auf Interviewfragen und auf die unabhängige Bewertung vor?	Zu der Frage, ob die Nachweise ausreichen bzw. wie man sie am besten mündlich unterstützt, ist eine unabhängige Beratung erforderlich.
Validierung	Wie verstehe und nutze ich die verschiedenen möglichen Ergebnisse der Validierung am besten?	Mögliche Ergebnisse sind Anerkennung, Teilqualifikation oder Vollqualifikation. Sie alle können in unterschiedlichen Situationen von Nutzen sein.
Zertifizierung	Warum sollte ich eine Zertifizierung anstreben?	Im Hinblick auf den zusätzlichen Nutzen einer Zertifizierung ist eine Beratung erforderlich.
Weiterqualifizierung	Entscheidung für weitere Schritte in Bezug auf Lernen und Zertifizierung.	Bekanntlich weckt die Anerkennung von Lernleistungen tendenziell den Wunsch, weiter zu lernen und sich weiterzuqualifizieren.

5.3. Beratung und Orientierung

Alle aus nationalen Projekten gewonnenen nationalen Erfahrungen, die Arbeit des Peer-Learning-Clusters zur Anerkennung von Lernergebnissen sowie die Europäische Bestandsaufnahme 2007 zeigen, dass potenzielle Kandidaten und Personen, bei denen der Prozess der Validierung bereits im Gange ist, Zugang zu objektiver und sachkundiger Beratung benötigen. Es ist nicht möglich, einen einzigen, einheitlichen Validierungsprozess zu konzipieren, der den Bedürfnissen aller Kandidaten Rechnung trägt. Vielmehr wird allseits anerkannt, dass das System sorgfältig auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten werden muss, was sich zumindest teilweise dadurch erreichen lässt, dass zum richtigen Zeitpunkt Information, Beratung und Orientierung angeboten werden.

Bevor jemand beschließen kann, dass er seine Lernergebnisse validieren lassen will, muss er natürlich wissen, welchen zusätzlichen Nutzen er davon hat, womit er rechnen kann, welche Standards vorausgesetzt werden und in welcher Form er die Lernergebnisse nachweisen muss. Die bisherigen Erkenntnisse deuten außerdem darauf hin, dass er nach Abschluss der Validierung bzw. Zertifizierung wissen will, welche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung ihm offen stehen. Der gesamte Prozess der Validierung situiert sich zwischen diesen beiden Punkten, an denen die Kandidaten Information, Beratung und Orientierung z. B. zu folgenden Aspekten benötigen:

- Fristen für die Validierung;
- Kosten;
- Verfahren;
- die Form der Nachweise für Lernergebnisse;
- Zulänglichkeit der Nachweise;
- Qualität und Standards;
- Vorlage der Nachweise;
- Bewertung und bestmögliche Herangehensweise an den Prozess;
- verfügbare Unterstützung;
- Einspruchsverfahren.

Der rechtzeitige Zugang zu Information, Beratung und Orientierung ist von grundlegender Bedeutung. IKT-gestützte Systeme bieten den Nutzern viele Vorteile und sind wirksame Instrumente für den Informationsaustausch zwischen Kandidaten und Beratern. Die Bestandsaufnahme 2007 zeigt, dass sich der Trend zur Entwicklung von IKT-Lösungen für Beratung und Orientierung im Rahmen von Validierungssystemen fortsetzt. Viele Initiativen entwickeln sich auf nationaler Ebene, und es scheint, als seien IKT-Systeme der Schlüssel zu einer künftigen Ausweitung der Validierungsprozesse, vor allem in der Bewertungsphase.

Natürlich kann zwischen Orientierung im Zusammenhang mit Bewertungsfragen und allgemeinerer Orientierung zum gesamten Prozess unterschieden werden. Diese beiden Arten der Beratung erfordern von den Beratungsfachkräften unterschiedliche Fähigkeiten.

Die Notwendigkeit von Information, Beratung und Orientierung wurde bereits in Kapitel 4 dargelegt. Im folgenden Kapitel und den dazugehörigen Anhängen ist das Angebot an Orientierungsleistungen in den jeweiligen Abschnitten über die Orientierung der Kandidaten und die Bewertung ihrer Lernergebnisse enthalten.

Struktur der Validierungsverfahren

Leitlinien:

Die drei Prozesse der Orientierung, Bewertung und externen Überprüfung können genutzt werden, um vorhandene Validierungsverfahren zu bewerten und zur Entwicklung neuer Validierungsverfahren beizutragen.

Lernen, das außerhalb formaler Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen stattfindet, ist nicht standardisiert und vorhersagbar. Die Ergebnisse solcher Lernprozesse sind – häufig und sogar in der Regel – unterschiedlich und mehrdimensional. Methoden und Instrumente zur Ermittlung, Bewertung und Anerkennung müssen diesem spezifischen Charakter von nicht formal und informell erworbenen Lernergebnissen Rechnung tragen. Deutlich erkennbar ist dies bei den auf nationaler Ebene entwickelten Methoden, bei denen z. B. vielfach Portfolio-Konzepte und eher Beobachtung und Simulation als schriftliche Tests verwendet werden. Auch die Einstellung zur Bewertung hat sich geändert. Antragsteller und Bewerber müssen sich auf die Flexibilität des Validierungsprozesses einlassen.

Die verschiedenen auf nationaler und lokaler Ebene verwendeten Methoden der Validierung lassen sich in einer Grundstruktur mit drei verschiedenen Validierungsphasen zusammenfassen. Allen gemein ist eine Orientierungsphase, in der sich der Einzelne auf die zweite Phase, die Bewertung, vorbereitet. Orientierung und Bewertung unterliegen einer Qualitätssicherung, doch ist noch eine dritte Validierungsphase erforderlich: Der gesamte Prozess sollte auf seine Wirksamkeit, Fairness und Effizienz hin überprüft werden. Im folgenden Abschnitt soll dieses Grundkonzept eines Validierungsverfahrens vorgestellt werden.

Den grundlegenden Strukturelementen vorangestellt sind weitere allgemeine Überlegungen zur Wirksamkeit von Validierungsverfahren.

6.1. Der Validierungsprozess

Wirksame Validierungsprozesse weisen einige allgemeine Merkmale auf, die die Grundlage für Orientierung, Bewertung und Qualitätssicherung bilden:

- **Reliabilität:** Wäre das Ergebnis dasselbe, wenn der Prozess unter denselben Bedingungen wiederholt würde?
- **Validität:** Ist das Lernen, das validiert wird, auch tatsächlich das Lernen, das eigentlich validiert werden soll?
- **Sicherheit und Vertraulichkeit:** Ist der Kandidat während des Prozesses vor diesbezüglichen Risiken geschützt?
- **Standards:** Sind die Benchmarks für Inhalt und Lernniveau sinnvoll definiert?
- **Nachhaltigkeit:** Lässt sich der Prozess mit den nötigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen auch über längere Zeiträume hinweg immer wieder durchführen?
- **Visibilität/Transparenz:** Wird der Prozess der Validierung allgemein verstanden und führt er zu einer breiteren Anerkennung des Lernens des Kandidaten?
- **Zweckdienlichkeit:** Entspricht der Prozess den Lebensumständen und den Absichten des Lernenden?
- **Kostenwirksamkeit:** Lässt sich der Prozess modifizieren, so dass die (persönlichen und finanziellen) Vorteile die Kosten aufwiegen?

Diese allgemeinen Überlegungen werden in der Checkliste in der in Anhang 2 enthaltenen Tabelle 4 weiter ausgeführt.

Validierungsverfahren mögen komplex erscheinen, da hier viele Elemente zusammenspielen. Um den Prozess für die Zwecke dieser Leitlinien zu vereinfachen, sollen die Validierungsverfahren in drei verschiedene Phasen untergliedert werden.

Am Anfang steht die Orientierung des Einzelnen, ein weites Feld, das alle Aspekte der Bereitstellung und Verbreitung von Informationen, der Interaktion von Lernenden und Beratern und von anderen wichtigen Akteuren wie z. B. Arbeitgebern umfasst. Die Orientierung ist nie ganz abgeschlossen, doch sie erreicht immer dann ihren entscheidenden Punkt, wenn die Bewertung des eigentlichen Lernens des Betreffenden in den Mittelpunkt rückt.

Der nächste Schritt ist die Bewertung des individuellen Lernens – auch dies ein weites Feld – das den gesamten Prozess der Bewertung umfasst, von der Kenntnis der Anforderungen und Standards, der Ermittlung des Lernens, der Suche nach Nachweisen und deren Zusammenstellung für die Bewertung anhand vereinbarter Bewertungs- und Validierungsverfahren.

Die Validierung ist der sichtbarste Abschluss dieser Phase; wichtig ist aber auch die nachfolgende Überprüfung der Auswirkungen der Validierung auf die Lernenden.

Abschließend folgt die Überprüfung des Validierungsprozesses. Diese lässt sich leichter definieren: Es handelt sich um eine auf die Validierung folgende Phase, die eine externe, unabhängige Überprüfung von Orientierung und Bewertung beinhaltet. Die Qualitätssicherungsprozesse sind jedoch nicht auf diese Phase beschränkt, denn sie betreffen auch schon die Orientierungs- und die Bewertungsphase. In dieser Phase wird nun der gesamte Prozess der Orientierung und Bewertung einer unabhängigen Überprüfung unterzogen.

Die Schlüsselemente der drei Phasen lassen sich im Einzelnen festlegen. Experten aus vielen Ländern haben auf der Grundlage ihrer Gespräche eine Zusammenstellung dieser Komponenten erarbeitet, die als Checkliste für die Bewertung bestimmter Validierungssysteme herangezogen werden kann. Eine solche Checkliste kann auch einen Beitrag zu Diskussionen über die Konzeption neuer Validierungssysteme leisten.

Eine Analyse der verschiedenen Phasen zeigt, dass sich die jeweiligen Einzelkomponenten vier verschiedenen Kategorien zuordnen lassen. Einige Komponenten betreffen die Frage, wie sich geeignete Voraussetzungen für eine Validierung schaffen lassen. Bei der zweiten Kategorie geht es um die technischen Verfahren im eigentlichen Sinne bzw. um die praktischen Voraussetzungen. Die dritte Kategorie betrifft die Frage, welche Kenntnisse erforderlich sind, um den Prozess durchzuführen. Und schließlich geht es um eine Reihe von Komponenten, die eindeutig Ergebnisse der Validierung sind.

Die Tabellen in Anhang 2 führen die Komponenten auf, die Teil der einzelnen Phasen des Prozesses sein könnten.

6.2. Orientierung des Einzelnen

Hier handelt es sich um ein weites Tätigkeitsfeld für Berater und andere wichtige Akteure wie z. B. Arbeitgeber. Es umfasst alle Aspekte der Bereitstellung und Verbreitung von Informationen, die Motivierung potenzieller Kandidaten und im Anschluss daran das Angebot individualisierter Beratung und Orientierung im Hinblick auf den gesamten Prozess von der Ermittlung des Lernens bis hin zur Zertifizierung. Abbildung 2 zeigt, dass jede Person im Verlauf des Prozesses zahlreiche Entscheidungen (schattierte Kästen) treffen kann. Durch eine an geeigneter Stelle angebotene Orientierung

kann dieser Prozess für alle Partner effizient und wirksam gestaltet werden. Die Orientierungsphase kann mehrere Monate dauern, und die Bereitstellung gut geschulter Berater trägt in hohem Maße dazu bei, die gesamten Kosten des Validierungsprozesses zu begrenzen. Der Orientierungs- und Beratungsaspekt in dieser Phase ist von entscheidender Bedeutung, da er sich bis in die nächste Phase hinein erstreckt, in der es darum geht, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person anhand vorab festgelegter Standards zu messen.

6.3. Bewertung des Einzelnen

Die Kandidaten müssen schon von Beginn der Bewertungsphase an die erwarteten Anforderungen und Standards kennen. Sie müssen sicherstellen, dass das von ihnen ermittelte Lernen richtig ausgewählt, gut dokumentiert, strukturiert und zur Bewertung vorbereitet ist. Darüber hinaus müssen die Kandidaten die Bewertungs- und Validierungsverfahren und die möglichen Ergebnisse kennen.

6.4. Überprüfung des Prozesses

Hier handelt es sich um einen Prozess, der im Anschluss an die Bewertung erfolgt und eine externe, unabhängige Überprüfung der Orientierung und Bewertung beinhaltet. Dieser Prozess hat nichts mit dem Lernen des Kandidaten zu tun; er betrifft lediglich den durchgeführten Validierungsprozess (Orientierung und Bewertung) und dessen Effizienz und Wirksamkeit.

Bewertungsmethoden

Leitlinien:

Bei den Methoden, die zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens eingesetzt werden, handelt es sich im Wesentlichen um dieselben Instrumente wie bei der Bewertung von formalem Lernen.

Bei einer Validierung müssen diese Instrumente in einer Weise übernommen, kombiniert und angewendet werden, die den individuellen Besonderheiten und dem nicht standardisierten Charakter des nicht formalen und informellen Lernens Rechnung tragen.

Instrumente zur Bewertung des Lernens müssen zweckdienlich sein.

Auf nicht formalem oder informellem Wege erfolgtes Lernen lässt sich vom Lernen im Rahmen formaler Programme nur anhand des Lernkontexts unterscheiden. Die Instrumente zur Bewertung des Lernens sind im Wesentlichen dieselben, auch wenn eine gewisse Anpassung der Instrumente – sowie eine eventuelle Kombination verschiedener Instrumente – erforderlich ist, um die kontextuellen Unterschiede wie z. B. den zeitlichen Rahmen, innerhalb dessen das Lernen stattgefunden hat, zu berücksichtigen. Dies ist deshalb wichtig, da den Ergebnissen der Validierung nicht formalen und informellen Lernens bisweilen weniger Wert zuerkannt wird als den Ergebnissen der Validierung formalen Lernens, weil andere Bewertungsinstrumente eingesetzt oder dieselben Bewertungsinstrumente anders angewendet werden.

Es gibt ein ganzes Spektrum von Instrumenten zur Bewertung des Lernens (unabhängig davon, ob dieses Lernen in formalen, nicht formalen oder informellen Lernumfeldern stattgefunden hat). Diese Instrumente erfassen verschiedene Aspekte der jeweiligen Ergebnisse, da sie z. B. praktische Fertigkeiten oder theoretische Reflexionen in unterschiedlichem Maße erfassen. Wie in der formalen Bildung kann es vorkommen, dass die individuelle Besonderheit der zu erfassenden Lernergebnisse mehr als ein Instrument erfordert, z. B. eine Kombination von schriftlichen Tests und praktischen Aufgaben. Diese Lernergebnisse können auch Instrumente erfordern, mit denen sich spezifische Aspekte erfassen lassen, z. B. durch praktische Demonstration, Simulation oder den Nachweis früherer praktischer Erfahrungen. Im Bereich des formalen Lernens werden bestimmte Bewertungsinstrumente bei großen Schüler- und Studierendenkohorten eingesetzt; dies

erschwert es zuweilen, sie an die Bedürfnisse einer Teilgruppe oder einer Einzelperson anzupassen.

7.1. Kriterien zur Beurteilung von Bewertungsinstrumenten

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

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

Nachdem das zu bewertende Lernen ermittelt wurde, kann die Zweckdienlichkeit verschiedener Bewertungsinstrumente geprüft werden. Folgende Kriterien müssen bei jedem potenziellen Bewertungsinstrument berücksichtigt werden:

- Validität: Das Instrument muss messen, was es messen soll;
- Reliabilität: der Grad, in dem jedes Mal, wenn ein Kandidat unter denselben Bedingungen bewertet wird, identische Ergebnisse erzielt werden;
- Fairness: der Grad, in dem eine Bewertungsentscheidung frei von Verzerrungen ist (Kontextabhängigkeit, Kultur- und Bewerterabhängigkeit);
- kognitive Bandbreite: Ermöglicht das Instrument dem Bewerter, die Breite und Tiefe des Lernens des Kandidaten zu beurteilen?
- Zweckdienlichkeit der Beurteilung: Es muss sichergestellt sein, dass der Zweck des Bewertungsinstruments seinem vorgesehenen Verwendungszweck entspricht.

7.2. Klassifizierung der Methoden

Laut der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 lassen sich die Bewertungsinstrumente folgendermaßen klassifizieren:

- Diskussion: bietet dem Kandidaten Gelegenheit, die Tiefe seiner Kenntnisse und seine kommunikativen Fähigkeiten zu demonstrieren;
- deklarative Methoden: stützen sich auf die vom Einzelnen selbst ermittel-

ten und aufgezeichneten Kompetenzen; in der Regel durch einen Dritten unterzeichnet, um die Selbstbewertung zu bestätigen;

- Interviews können eingesetzt werden, um Fragen im Hinblick auf die dokumentierten Nachweise zu klären und/oder Umfang und Tiefe des Lernens zu überprüfen;
- Beobachtung: Gewinn von Erkenntnissen über die Kompetenzen einer Person, während sie die üblichen Aufgaben am Arbeitsplatz erledigt;
- Portfolio-Methode: eine Reihe unterschiedlicher Methoden und Instrumente, die nacheinander eingesetzt werden, um eine schlüssige Reihe von Dokumenten oder Arbeitsproben zusammenzustellen, die auf unterschiedliche Weise belegen, über welche Fertigkeiten und Kompetenzen der Betreffende verfügt.

Inzwischen kann die Klassifizierung auch auf einige andere gängige Bewertungsmethoden ausgeweitet werden, die sich jedoch nicht ohne Weiteres mithilfe der fünf genannten Kategorien klassifizieren lassen:

- Präsentation: kann formal oder informell sein und genutzt werden, um die Fähigkeit zu überprüfen, Informationen in einer dem Thema und dem Publikum angemessenen Weise zu präsentieren;
- Simulation und durch Arbeitssituationen gewonnene Nachweise: Hier werden die Kompetenzen des Kandidaten bewertet, indem eine Situation für ihn geschaffen wird, die alle Kriterien eines realen Arbeitsumfeldes erfüllt;
- Tests und Prüfungen: Ermittlung und Validierung informellen und nicht formalen Lernens durch oder mithilfe von Prüfungen im formalen System.

Damit liegt eine sinnvolle, breit angelegte Klassifizierung vor, in der sich manche Kategorien ein wenig überschneiden und andere weiter differenziert werden können. Einige spezifische Validierungsprozesse nutzen mehr als einen dieser Ansätze, um Validität, Reliabilität, Fairness und Zweckdienlichkeit der Ergebnisse zu verbessern. Im Folgenden sollen die einzelnen Kategorien ausführlicher dargestellt werden, um die darin eingebetteten Bewertungsmethoden aufzuzeigen. Anschließend sollen qualitätsbezogene Fragen erörtert werden.

7.2.1. Diskussion

Die Kandidaten können durch die Teilnahme an einer Diskussion nachweisen, dass sie in der Lage sind, wohlüberlegt zu argumentieren, und dass sie über fundierte Kenntnisse zu einem Thema verfügen. Diskussionen bieten auch einen Rahmen, in dem sie ihre kommunikativen und sozialen Kompetenzen unter Beweis stellen können.

7.2.2. Deklarative Methoden

Hier äußern sich die Kandidaten zu ihrem belegbaren Lernen, indem sie schriftlich und anhand vorgegebener Kriterien, die ihnen bei der Bewertung helfen sollen, Fragen beantworten. Voraussetzung ist hier die Fähigkeit zur kritischen Reflexion; daher wird diese Methode in Verbindung mit anderen Methoden eingesetzt, die eine unabhängigere Bewertung ermöglichen.

7.2.3. Interview

Interviews können besonders in Bereichen nützlich sein, in denen Urteilsvermögen und Wertvorstellungen eine Rolle spielen. Sie werden meistens zusammen mit anderen Instrumenten eingesetzt, um die Bewertung eines Kandidaten zu ergänzen und Stellungnahmen und Klarstellungen zu ermöglichen.

7.2.4. Beobachtung

Hier wird das Verhalten des Kandidaten in einer bestimmten Situation durch einen Dritten bewertet: Dadurch bietet sich die Möglichkeit einer Beobachtung unter realen Praxisbedingungen. Die Bewertungskriterien werden vorab festgelegt.

Die Zusammenarbeit mit Kollegen oder mit anderen Lernenden ist dabei nicht ausgeschlossen. Je nach Kontext kann es sich als schwierig erweisen, die Voraussetzungen für den Einsatz dieser Bewertungsmethode zu schaffen, und sie kann zeit- und kostenintensiv sein.

7.2.5. Portfolio-Methode

Ein Portfolio ist eine geordnete Zusammenstellung von Materialien, die durch Erfahrung erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse nachweist. Die Portfolio-Methode ist für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens besonders wichtig, weil sie dem einzelnen Kandidaten die Chance gibt, aktiv zur Beschaffung von Nachweisen beizutragen; zugleich ermöglicht sie eine Kombination verschiedener Ansätze, die die Validität des Prozesses insgesamt stärken. Bestätigt wird dies durch die Tatsache, dass viele Länder das Portfolio als zentrales Element ihrer Validierungsansätze eingeführt haben.

Ein Portfolio kann z. B. die folgenden Dokumente enthalten: zusammenfassende Darstellung der Berufserfahrung, Leistungsbeurteilungen, Referenzen von derzeitigen und früheren Arbeitgebern, Vorgesetzten und Kollegen sowie Fotografien von durch Gutachten zertifizierten Arbeitsergebnissen. Vormalig selbstständige Kandidaten können Nachweise über ihre Geschäftstätigkeit hinzufügen, für die sie die geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse benötigt

haben. In der Portfolio-Literatur gibt es zahlreiche Belege dafür, dass der für die Erstellung eines Portfolios erforderliche Auswahlprozess der Selbstbewertung dienlich ist und die Aufmerksamkeit des Lernenden auf Qualitätskriterien lenkt, wie auch in der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 (ebenso wie in den früheren Fassungen) dokumentiert wird. Insgesamt haben wir festgestellt, dass ein für die Validierung gut geeignetes Portfolio sich aus Sicht eines Bewerbers dadurch auszeichnet, dass es sich leicht bewerten lässt, weil es sich auf spezifische, aufeinander abgestimmte Lernergebnisse konzentriert. Die größten Risiken bei der Zusammenstellung eines Portfolios ergeben sich laut der Europäischen Bestandsaufnahme 2007 dann, wenn Antragsteller sie allein oder mit nur geringer Hilfe durch einen Tutor erstellen. Eine Möglichkeit, diese Risiken zu begrenzen, besteht darin, dass sich Gruppen von Antragstellern zusammenschließen, um Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen, so dass alle Teilnehmer bei der Ausarbeitung ihres eigenen Portfolios für die Validierung an Sicherheit gewinnen. Solche Zusammenkünfte können dann durch Einzelbetreuung ergänzt werden.

Ein neuerer Trend ist die Erstellung digitaler Portfolios. Solche Portfolios bieten die Möglichkeit, Text-Dateien, Audio-Dateien sowie grafische und videogestützte Präsentationen von Informationen zu kombinieren. Darüber hinaus offerieren sie mehr Möglichkeiten, Daten zusammenzustellen, die den Bewertern einen besseren Einblick in die Leistungen und Erfolge des Lernenden verschaffen. Digitale Portfolios bergen aber auch potenzielle Risiken in sich; so kann z. B. die technologische Neuartigkeit des Produkts den Zweck des Portfolios in den Hintergrund treten lassen, und angesichts des Zeitaufwands für das Erlernen der Nutzung dieser Technologie können die Lernmöglichkeiten im Hinblick auf die Ausarbeitung eines Portfolios zu kurz kommen. Darüber hinaus besteht bei der Erstellung eines digitalen Portfolios die Gefahr, dass überflüssige Informationen und Materialien aufgenommen werden, die nicht ausschließlich den eigenen Anstrengungen des Kandidaten zu verdanken sind.

Einige Länder, in denen es nationale Leitlinien gibt, schreiben nicht vor, welche Methoden bei einer Validierung zum Einsatz kommen sollen, sondern empfehlen, dass der Prozess eine Form der Bewertung durch einen Dritten (in Frankreich z. B. das Jury-Verfahren) beinhalten sollte, um eine größere Validität und Reliabilität von Portfolios zu gewährleisten. Die zusätzliche Bewertung durch einen Dritten löst aber noch nicht alle Probleme; denn auch in diesem Fall kommt es darauf an, dass Qualitätssicherungsprozesse vorhanden sind, um die Einheitlichkeit und Transparenz dieser Bewertung sowie Gleichbehandlung und Fairness im Validierungsprozess für alle

Kandidaten sicherzustellen. Insgesamt haben wir festgestellt, dass sich ein für die Validierung gut geeignetes Portfolio aus Sicht der Bewerber dadurch auszeichnet, dass es sich leicht bewerten lässt, weil es sich auf spezifische, aufeinander abgestimmte Lernergebnisse konzentriert.

7.2.6. Präsentation

Hier hält ein Kandidat vor einer Expertengruppe eine formale Präsentation. Im Mittelpunkt dieser Bewertungsform stehen kommunikative und analytische Fähigkeiten und die Fähigkeit, komplexe Informationen klar zu strukturieren.

7.2.7. Simulation und durch Arbeitssituationen gewonnene Nachweise

Hier agiert der Kandidat in einer der Wirklichkeit nachempfundenen strukturierten Situation. Mit dieser Methode können komplexe Interaktionskompetenzen überprüft werden. Sie erfordert klare Bewertungskriterien und kann kostenintensiv sein.

Bei dieser weitverbreiteten Methode gibt es verschiedene Varianten, bei denen der Kandidat seine Kompetenzen verbal und durch Handeln unter Beweis stellen kann. Eine weitere Variante ist das beobachtete Rollenspiel, bei dem Schauspieler oder Kollegen Rollen übernehmen, um eine Problemsituation zu simulieren, die die Aufmerksamkeit des Kandidaten erfordert.

7.2.8. Tests und Prüfungen

Im formalen Prozess der Validierung des Lernens spielen Tests oft deshalb eine vorherrschende Rolle, weil sie sich bei vielen Populationen anwenden lassen, kostengünstig sind und ein hohes Maß an wahrgenommener Fairness aufweisen. Im Allgemeinen ist ein Test so aufgebaut, dass die Kandidaten mündlich oder schriftlich auf vorgegebene Fragen (und Antworten) reagieren. Ein Test liefert eine unmittelbare Bewertung bestimmter Kenntnisse und Fertigkeiten. Er kann Kandidaten mit sehr guten schriftlichen und mündlichen Kompetenzen begünstigen und bei anderen Angst auslösen.

Mündliche Tests können durchgeführt werden, um das tiefergehende Verständnis komplexer Fragestellungen und die Fähigkeit, diese einfach darzustellen, zu überprüfen.

Viele Tests sind als Multiple-Choice-Tests konzipiert und entsprechen dem Richtig- oder Falsch-Schema, und zahlreiche bekannte Tests wurden vorab bei vielen Populationen getestet, sodass bei den Antworten die Durchschnittsleistungen zugrunde gelegt werden sollten. Tests gelten als objektiver als viele andere Methoden. und eignen sich gut, um per Computer ausgefüllt, benotet und beurteilt zu werden.

Aufsätze können als Test-Items genutzt werden, um Qualität und Standard des wissenschaftlichen Verfassens von Texten und der Verwendung von Quellen sowie die Fähigkeit zur stringenten Argumentation zu überprüfen und um Umfang, Verständnis und Übertragbarkeit des Wissens sowie die kritische Auseinandersetzung mit Konzepten nachzuweisen. In der Regel lassen sich Aufsatztests leichter vorbereiten, doch können damit nur eng begrenzte Inhaltsstichproben abgefragt werden.

Tests werden zu „Prüfungen“, wenn sie bei einer Vielzahl von Personen durchgeführt und die Qualitätssicherungsprozesse für die Zusammenstellung der Testfragen und die Beurteilung der Antworten kontrolliert werden.

7.2.9. Form, Qualität und Herkunft der Nachweise

Die Qualität der Nachweise hat zu tun mit Reliabilität, Validität, Authentizität und Zulänglichkeit. Wichtig für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens sind die beiden letztgenannten Punkte. Was die Zulänglichkeit betrifft, geht es nicht nur um die Frage, ob genügend Nachweise gesammelt wurden. Bisweilen kommt es vor, dass Bewerter in dem Bemühen um präzise Bewertungsergebnisse allzu viele Nachweise verlangen (extensive Triangulation), was den Bewertungsprozess für Kandidaten wie für Bewerter erschwert. Es ist unfair, wenn an Kandidaten, die eine Validierung ihres nicht formalen oder informellen Lernens anstreben, höhere Anforderungen gestellt werden als die Mindestanforderungen an Lernende in formalen Ausbildungsgängen.

Eine neuere Entwicklung bei Validierungsprozessen für nicht formales und informelles Lernen ist die kontrollierte Bewertung. Hier sind nur Nachweise zugelassen, die einer bestimmten vorab festgelegten Form entsprechen. Dies erhöht die Fairness der Bewertungen, und Kandidaten, die normalerweise nicht den Vorteil des Zugangs zu vielen Ressourcen und externer Unterstützung haben, werden nicht benachteiligt. Die kontrollierte Bewertung verdeutlicht auch den Trend zu unabhängigeren Bewertungen, die von außerhalb des normalen Tätigkeitsumfelds des Kandidaten erfolgen.

7.3. Bewertungsmethoden in verschiedenen Sektoren

7.3.1. Formale Bildung

In Bildungseinrichtungen sind Tests und Prüfungen ein allgemein übliches Verfahren, um nicht formales und informelles Lernen zu validieren. Viele Hochschuleinrichtungen in Europa haben Systeme eingeführt, um erwor-

bene Kompetenzen mithilfe dieser Methoden zu validieren. Dieser Ansatz kann sich jedoch für bestimmte Personen, für die die Validierung eine „zweite Chance“ darstellt, als problematisch erweisen. Insbesondere wenn jemand in der Vergangenheit den formalen Bildungsweg abgebrochen hat, können Tests und Prüfungen eine Zugangsbarriere darstellen, da sie mit früheren negativen Erfahrungen im Bereich von Bildung und Berufsbildung assoziiert werden. Für Personengruppen mit größerer Distanz zur formalen Bildung und Berufsbildung sind deklarative Ansätze leichter zugänglich. Sie können eingesetzt werden, um einen Überblick über die Kompetenzen und Fertigkeiten zu gewinnen, die jemand durch seine „lebensumspannenden“ Erfahrungen erworben hat, d. h. in der Familie, durch Freiwilligentätigkeiten oder gemeinnützige Arbeit und im Beruf. Deklarative Methoden setzen jedoch voraus, dass der Betreffende seine eigenen Kompetenzen realistisch einschätzen kann. Bezüglich Validität und Reliabilität kann diese Methode ihre Stärken nur dann entfalten, wenn dem Einzelnen klare Leitlinien und Standards an die Hand gegeben werden und er in der Vorbereitungsphase unterstützt oder „betreut“ wird.

Der Portfolio-Ansatz zielt darauf ab, das Risiko der Subjektivität auszuschalten, indem die Kompetenzen des Einzelnen mithilfe einer Kombination verschiedener Instrumente bewertet werden. Dieser Ansatz kann auch Bewertungen durch Dritte umfassen und wurde in jüngerer Zeit gern eingesetzt, um informelles und nicht formales Lernen in einigen Berufen im öffentlichen Dienst, wie z. B. bei Lehrkräften und Ausbildern, zu bewerten. In der Portfolio-Literatur finden sich zahlreiche Belege dafür, dass der für die Zusammenstellung eines Portfolios erforderliche Auswahlprozess der Selbstbewertung dienlich ist und den Lernenden für Qualitätskriterien sensibilisiert. Das Beobachtungsverfahren wird im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingesetzt. Hier werden Kompetenznachweise aus Situationen gewonnen, in denen jemand die üblichen Aufgaben am Arbeitsplatz erledigt, was dann von einem Dritten bewertet wird. Ein solcher Ansatz wird durch Standards oder vereinbarte Lernergebnisse unterstützt, wie sie häufig in der beruflichen Aus- und Weiterbildung herangezogen werden. Die Rekrutierung und Schulung von Bewertern ist im öffentlichen/formalen Bildungssektor (im Vergleich zu anderen Sektoren) wohl weniger problematisch, da davon ausgegangen werden kann, dass das zuständige Personal über gute Kenntnisse der Bewertungskriterien für die einzelnen Qualifikationen verfügt.

7.3.2. Organisationen des Privatsektors

Bei den an Validierungen beteiligten Organisationen des Privatsektors besteht eindeutig ein Bedarf an Partnerschaftsarbeit, Konsultation und Erfahrungsaustausch. Dies ist umso wichtiger, als die Rolle, die die Validierung in Unternehmensabläufen und Weiterbildungsplänen spielt, sich immer nach den Erfordernissen der Organisationen richtet. Validierung ist Teil eines umfassenderen organisationalen Prozesses, der auch Bewertungen durch das Unternehmen und Weiterbildungsagenden einschliesst.

Die an der Validierung beteiligten Akteure aus diesem Sektor sind im Allgemeinen nicht mit Bildungsstandards und Validierungsverfahren vertraut. Personalschulungen und die Zusammenarbeit mit Partnern mit einschlägigen Erfahrungen und Fachkenntnissen können in diesem Sektor die Erfolgchancen von Validierungsverfahren erhöhen. Offenbar werden im Privatsektor am häufigsten deklarative und Portfolio-Methoden verwendet, obwohl sich in den Forschungsarbeiten auch Belege für den Einsatz von Tests finden. Die Portfolio-Methode kann im Privatsektor z. B. von Sozialpartnern eingesetzt werden, die nicht formale Ausbildungsmaßnahmen anbieten. Deklarative und Portfolio-Methoden können zur summativen oder formativen Bewertung des Validierungskandidaten herangezogen werden und sind im Privatsektor weit verbreitet. Summative Bewertungen können im Rahmen der Laufbahnentwicklung einer Person eingesetzt werden und als Nachweis zur Begründung einer Beförderung oder Gehaltserhöhung dienen; formative Bewertungen hingegen helfen Arbeitgebern/Arbeitnehmern, Qualifikationsdefizite und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Diese Methoden gelten als kostenwirksamer und flexibler Ansatz. Vor allem Arbeitnehmer, die parallel zu ihrer Berufstätigkeit eine Validierung anstreben, werden die Möglichkeit schätzen, ihre „Bewerbung“ um eine Validierung zeitlich so zu gestalten, wie es ihrer persönlichen Situation und ihren Fähigkeiten entspricht.

7.3.3. Der Freiwilligensektor

In diesem Bereich spielen offenbar die deklarativen Methoden und die Portfolio-Methode eine vorherrschende Rolle, denn sie sind kostenwirksame und flexible Validierungsansätze, die sowohl den Bedürfnissen der Kandidaten als auch der Organisationen des Freiwilligensektors entsprechen. Deklarative und Portfolio-Methoden bieten auch einen leichteren Zugang für bestimmte Zielgruppen, die ein formales Bildungsumfeld weniger gewohnt sind oder in der Vergangenheit negative Erfahrungen damit gemacht haben. Eine der Schwächen der deklarativen und Portfolio-Methoden im Freiwilligensektor liegt darin begründet, dass es sich manchmal als schwierig erweist, einen

Bezug zu nationalen Standards, Qualifikationen und Rahmenstrukturen herzustellen. Auch für die Anbieter kann es schwieriger sein, ohne geeignete Schulung entsprechende Validierungsmaßnahmen zu konzipieren und durchzuführen. Außerdem erfordern deklarative und Portfolio-Methoden ein erhebliches Engagement der jeweiligen Kandidaten. Damit diese einen Bezug zwischen ihrem Lernen und den formalen Standards oder Qualifikationsrahmen herstellen können, dürften sie ein hohes Maß an Unterstützung benötigen, das die Freiwilligenorganisationen aufgrund ihrer knappen personellen und finanziellen Ressourcen kaum gewähren können.

Fachkräfte für Validierung

Leitlinien:

Die wirksame Durchführung von Validierungsprozessen hängt wesentlich von der fachlichen Leistung der Berater, Bewerter und Organisatoren der Validierungsprozesse ab. Die Vorbereitung und ständige Weiterbildung dieser Personen sind von entscheidender Bedeutung.

Eine Vernetzung, die den Erfahrungsaustausch ermöglicht, und eine uneingeschränkt funktionsfähige *Community of Practice* sollten Teil der beruflichen Weiterentwicklung der Fachkräfte sein.

Die Zusammenarbeit von Fachkräften in einem gemeinsamen Validierungsprozess führt wahrscheinlich zu effizienteren und wirksameren praktischen Lösungen und unterstützt die Personen, die eine Validierung anstreben.

In diesem Kapitel werden Aufgaben, Kompetenzen und Ausbildung von Validierungsfachkräften erörtert. Fachleute in diesem Bereich decken alle Aspekte der Validierung ab. Hierzu gehören Personen, die Information, Beratung und Orientierung anbieten, Personen, die Bewertungen durchführen, die externen Beobachter des Prozesses, die Manager der Assessment-Zentren und Bewertungsverfahren sowie eine Reihe weiterer Akteure, die eine wichtige, aber weniger unmittelbare Rolle im Validierungsprozess übernehmen. Diese fünf Gruppen von Fachkräften sind länderübergreifend in den verschiedensten Validierungssystemen zu finden. Zwischen den Gruppen lassen sich keine klaren Grenzen ziehen; in der Praxis kann eine bestimmte Person oder ein Gremium auch Aufgaben aus mehreren Kategorien dieser Klassifizierung übernehmen.

Die Arbeit der Validierungsfachkräfte ist von entscheidender Bedeutung für die Qualität und das Vertrauen in die Ergebnisse des Prozesses. Daher kann es auch nicht überraschen, dass schon viel über die Ausbildung und berufliche Entwicklung dieser Fachkräfte geschrieben wurde. Weniger offensichtlich ist, warum in den Dokumentationen über Validierungsprozesse kaum Bezug auf die Aufgaben der verschiedenen Fachkräfte genommen wird. So finden sich z. B. in der Bestandsaufnahme der Validierungsverfahren wenig Hinweise auf diesen Personenkreis. Dafür gibt es zwei mögliche Gründe: Zum einen kann es sein, dass die Fachkräfte sich als „unsichtbare Förderer“ verstehen, deren gesamte Arbeit sich in der effizienten Durchführung von Validierungen

und den positiven Ergebnissen für den Einzelnen manifestiert; zum anderen können die Aufgaben der Fachkräfte im Hinblick auf Umfang und Aufwand sehr unterschiedlich sein, sodass sich nur schwer allgemeine Aussagen zu ihrem Beitrag formulieren lassen.

In der Europäischen Bestandsaufnahme wird jedoch betont, dass bei Validierungsprozessen sichergestellt sein muss, dass im Rahmen des einzelnen Prozesses Validierungsfachkräfte miteinander und mit anderen Akteuren zusammenarbeiten.

Jeder Validierungsprozess ist einzigartig, und die Aufgaben der Fachkräfte können sich von Kandidat zu Kandidat unterscheiden: Vermutlich sind die Erfahrungen, die die Fachkräfte durch unterschiedliche Kandidaten sammeln, ein wichtiger Aktivposten. Daher dürfte die Interaktivität zwischen den Fachkräften eines Validierungszentrums im Rahmen einer *Community of Practice* erheblich zur Weiterentwicklung des Einzelnen und zu einer wirksameren Arbeitsweise des gesamten Systems beitragen.

8.1. Berater

Unter nationalen Experten ist weitgehend unumstritten, dass die Beratung von Einzelpersonen und die Bereitstellung von Information, Beratung und Orientierung entscheidend zum Erfolg der Validierung beiträgt. Diese Aufgabe beginnt mit der Ermittlung potenzieller Kandidaten für die Validierung, es folgt die Vorbereitung des Kandidaten auf die Bewertung und im Anschluss an die Bewertungsentscheidung seine Orientierung.

In diesen Leitlinien werden Bewertungsphase und Orientierungsphase gesondert abgehandelt. Tatsächlich besteht ein Teil der Aufgabe des Beraters oft darin, gemeinsam mit dem Kandidaten die Breite und Tiefe der Nachweise seines Lernens in Bezug auf die Bewertungskriterien/Standards zu beurteilen. Dies wird gelegentlich auch als Bestandsaufnahme der Kompetenzen bezeichnet. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, muss der Berater bestens mit den einschlägigen Standards vertraut sein.

Darüber hinaus muss er die Kandidaten auf den Bewertungsprozess vorbereiten, er muss sie über die Verfahren informieren und darüber, wie sie die Nachweise ihres Lernens präsentieren können, wie sie Fragen am besten beantworten, welches Auftreten von ihnen erwartet wird, welche Ergebnisse möglich sind usw. Auch dies setzt voraus, dass der Berater über eine fundierte Kenntnis des Bewertungsprozesses verfügt.

Die Aufgabe des Beraters zeichnet sich dadurch aus, dass er unabhängig

vom eigentlichen Bewertungsprozess ist sowie in der Lage, objektiv, aber zweckdienlich zu beraten.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, sollten Berater über Folgendes verfügen:

- eine fundierte Kenntnis des Bildungssystems (Orientierung);
- eine fundierte Kenntnis des Validierungsprozesses (Information);
- einen Überblick über den Arbeitsmarkt (erwartete Standards und Beratung nach der Bewertung);
- eine Liste von Ansprechpartnern (Experten) zur Beantwortung spezifischer fachlicher Fragen (Sozialpartner und andere Experten aus dem jeweiligen Sektor).

8.2. Bewerter

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

Die Bewerter sollten in ihrem Sektor anerkannte Fachkräfte sein, da dies die Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit des eigentlichen Bewertungsverfahrens erhöht. Es trägt zur Authentizität der Bewertungssituation bei, wenn Experten für den jeweiligen Sektor ein Bewertungsinstrument passgenau einsetzen oder beurteilen können, wie es sich auswirkt.

Die Bewerter sollten weder beruflich noch privat in irgendeiner Beziehung zu dem Kandidaten oder seiner Arbeit stehen.

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, muss der Bewerter:

- mit dem Validierungsprozess vertraut sein (Validität und Reliabilität);
- kein persönliches Interesse am Ergebnis der Validierung haben (um Objektivität zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden);
- mit verschiedenen Bewertungsmethoden vertraut sein;
- in der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und ein für die Kandidaten günstiges psychologisches Setting zu schaffen;
- Feedback zur Übereinstimmung zwischen Lernergebnissen und Validierungsstandards (mithilfe von Support-Systemen) geben;
- in Bewertungs- und Validierungsprozessen geschult sein und sich mit Qualitätssicherungsverfahren auskennen.

8.3. Prozessmanager

Die dritte zentrale Gruppe von Fachkräften sind die für das Management des Validierungsprozesses zuständigen Personen. Sie erfüllen Organisationsaufgaben im Hinblick auf den Prozess, die Beteiligten und eventuell die Räumlichkeiten oder das virtuelle Zentrum, in dem Kandidaten, Berater und Bewerber zusammenkommen können. Prozessmanager können für das öffentliche Profil des Validierungszentrums, den gleichberechtigten Zugang zur Validierung, die Organisation von Einspruchsverfahren und die Sicherstellung einer externen Überprüfung zuständig sein.

Eine ihrer Hauptaufgaben ist das Finanzmanagement des Prozesses. Unabhängig davon, ob das Validierungsverfahren privat oder öffentlich finanziert wird, ist es in jedem Fall eine anspruchsvolle Aufgabe, die Kosten zu minimieren und einen nachhaltigen Betrieb sicherzustellen.

8.4. Externe Beobachter

Externe Beobachter überprüfen die Qualität der Validierungsverfahren, der Schulung der Fachkräfte und die Ergebnisse der Kandidaten. Berater und Bewerber haben in Bezug auf den Kandidaten unterschiedliche Zuständigkeiten, und der externe Beobachter überprüft, ob diese Aufgabenteilung eingehalten wird.

Unter bestimmten Bedingungen kann der externe Beobachter die Berater und Bewerber auch beraten und dazu beitragen, dass sie aus ihren eigenen Erfahrungen und den Erfahrungen anderer lernen.

Der externe Beobachter kann auch an der Überprüfung der Effizienz des Prozesses mitwirken und überprüfen, ob die Ressourcen möglichst optimal eingesetzt werden.

Externe Beobachter müssen:

- nicht unbedingt Experten in dem jeweiligen Beruf/der jeweiligen Branche sein;
- im Bereich der Qualitätssicherungsverfahren geschult sein;
- nicht unbedingt regelmäßig oder planmäßig anwesend sein;
- als Beratungsfachkräfte betrachtet werden;
- als externe Prüfer fungieren.

8.5. Interessengruppen

Wenn man über die an Validierungsprozessen beteiligten Fachkräfte spricht, muss man zugleich auf eine Gruppe von unterstützenden Akteuren verweisen, die nicht im Bereich des Managements, der Beratung, der Bewertung und der Verwaltung der Zentren tätig sind. Zu diesen Akteuren, die ein Interesse an der erfolgreichen Durchführung des Validierungsprozesses haben, gehören:

- die Zuständigen in den Behörden, die den Prozess finanzieren;
- die Zuständigen in den Behörden, die eine Validierungsstrategie vereinbart haben;
- Personalplaner in privaten Unternehmen;
- Vertreter bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, die sich um den Zugang der Mitglieder dieser Gruppen zu Lernen und Beschäftigung bemühen;
- Bildungseinrichtungen im formalen Sektor;
- Wohlfahrtsverbände, die zugleich Geldgeber sind.

Diese Akteure sind oft in den Beiräten der Zentren vertreten und sorgen für wichtige Kontakte zu den verschiedenen Gruppen, denen die Ergebnisse der Validierung zugute kommen.

Zusammenfassung der Grundsätze und Leitlinien

9.1. Grundlegende Prinzipien der Validierung

- Validierung muss freiwillig sein.
- Die Privatsphäre des Einzelnen ist zu achten.
- Gleichberechtigter Zugang und faire Behandlung sollen gewährleistet sein.
- Die Interessengruppen sollen an der Gestaltung der Validierungssysteme beteiligt sein.
- Die Systeme sollen Mechanismen für die Orientierung und Beratung des Einzelnen vorsehen.
- Die Systeme sollen durch eine Qualitätssicherung unterstützt werden.
- Prozess, Verfahren und Kriterien der Validierung müssen fair und transparent sein und durch eine Qualitätssicherung unterstützt werden.
- Die Systeme sollen die legitimen Interessen der Akteure achten und für eine ausgewogene Beteiligung sorgen.
- Der Prozess der Validierung muss objektiv sein und Interessenkonflikte vermeiden.
- Die fachlichen Kompetenzen der Personen, die Bewertungen durchführen, müssen gewährleistet sein.

9.2. Leitlinien

Wirksame Praxis: die europäische Perspektive

Die Validierungspraxis für informelles und nicht formales Lernen sollte mit den wesentlichen Punkten der europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen von 2004 sowie den europäischen Grundsätzen für die Qualitätssicherung in der Hochschul- und Berufsbildung und der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung übereinstimmen ⁽²⁹⁾.

Die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Validierung sollte insbesondere durch die regelmäßige Aktualisierung und Verbesserung dieser Leitlinien und die Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen weiterentwickelt werden.

Die auf europäischer Ebene vorhandenen Instrumente und Rahmenstrukturen (Europäischer Qualifikationsrahmen, Europass, europäische Leistungspunktesysteme) könnten zur Förderung der Validierung und zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Transparenz der Validierungsergebnisse genutzt werden, um grenzüberschreitend Vertrauen aufzubauen.

Wirksame Praxis: die nationale Perspektive

Die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.

Der formative Bewertungsansatz ist wichtig, weil er den Schwerpunkt auf die „Ermittlung“ von Kenntnissen, Fertigkeiten und breiteren Kompetenzen legt, die ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens sind.

Die summative Validierung erfordert klar definierte, eindeutige Bezugnahme auf die in den nationalen Qualifikationssystemen (oder Qualifikationsrahmen) verwendeten Standards.

Ein Anspruch auf Validierung könnte in solchen Fällen in Erwägung gezogen werden, in denen neben der formalen Bildung und Berufsbildung auch nicht formales und informelles Lernen als üblicher Weg zum Qualifikationserwerb gelten.

Die Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen könnte als Chance für eine systematische Einbindung der Validierung in die Qualifikationssysteme genutzt werden.

Wird die Validierung zum integralen Bestandteil der nationalen Qualifikationsrahmen, so könnte dadurch der Zugang zu Qualifikationen, die Weiterqualifizierung und die Übertragung von Qualifikationen erleichtert werden.

Die Nachhaltigkeit und Kohärenz der nationalen Validierungssysteme sollte durch eine regelmäßige Kosten-Nutzen-Analyse unterstützt werden.

⁽²⁹⁾ Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung*. Brüssel: Europäische Kommission, 2008 (KOM(2008) 179 endg.). Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:DE:PDF> [Stand vom 3.2.2009].

Wirksame Praxis: Die organisationale Perspektive

Das formale Bildungswesen, die Unternehmen, die Anbieter von Erwachsenenbildung und Freiwilligenorganisationen sind Schlüsselakteure bei der Bereitstellung von Möglichkeiten zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen.

Für das formale Bildungswesen birgt die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen Herausforderungen im Hinblick auf den Umfang des validierungsfähigen Lernens sowie bezüglich der Frage, wie dieser Prozess in das formale Curriculum und dessen Bewertung eingebunden werden kann.

Für Unternehmen bringt der Aufbau von Systemen zur Dokumentierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern erhebliche Vorteile mit sich.

Die Unternehmen müssen ihre legitimen Interessen als Arbeitgeber mit den legitimen Interessen der einzelnen Mitarbeiter in Einklang bringen.

Der Erwachsenenbildungssektor leistet einen bedeutenden Beitrag zum nicht formalen und informellen Lernen, und sein Ausbau sollte durch die systematische Entwicklung der formativen und summativen Validierung gefördert werden.

Der Dritte Sektor (oder Freiwilligensektor) bietet ein breites Spektrum an individuell zugeschnittenen Lernmöglichkeiten an, die in anderen Lernumfeldern hoch geschätzt werden. Die Validierung sollte eingesetzt werden, um die Ergebnisse dieses Lernens sichtbar zu machen, ihren Stellenwert anzuheben sowie ihre Übertragung auf andere Lernumfelder zu vereinfachen.

Die Arbeit der verschiedenen an der Validierung beteiligten Stellen muss durch einen institutionellen Rahmen koordiniert werden.

Der jeweilige institutionelle Weg zur Validierung und Zertifizierung sollte nicht entscheidend für das Ansehen des ausgestellten Zeugnisses sein.

Wirksame Praxis: der Einzelne

Im Mittelpunkt des Validierungsprozesses steht der Einzelne. Die Tätigkeiten anderer an der Validierung beteiligter Stellen sollten unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den Einzelnen betrachtet werden.

Jeder sollte Zugang zur Validierung haben; besonders wichtig ist dabei, die Motivation zur Teilnahme am Validierungsprozess zu fördern.

Der mehrstufige Prozess der Validierung bietet dem Einzelnen viele Gelegenheiten, über die weitere Ausrichtung seiner Validierung zu entscheiden. Seine Entscheidungsfindung sollte durch Information, Beratung und Orientierung unterstützt werden.

Wirksame Praxis: die Struktur des Validierungsprozesses

Die drei Prozesse der Orientierung, Bewertung und externen Überprüfung können genutzt werden, um vorhandene Validierungsverfahren zu bewerten und zur Entwicklung neuer Validierungsverfahren beizutragen.

Wirksame Praxis: Methoden

Bei den Methoden, die zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens eingesetzt werden, handelt es sich im Wesentlichen um dieselben Instrumente wie bei der Bewertung von formalem Lernen.

Bei einer Validierung müssen diese Instrumente in einer Weise übernommen, kombiniert und angewendet werden, die den individuellen Besonderheiten und dem nicht standardisierten Charakter des nicht formalen und informellen Lernens Rechnung tragen.

Instrumente zur Bewertung des Lernens müssen zweckdienlich sein.

Wirksame Praxis: Fachkräfte für Validierung

Die wirksame Durchführung von Validierungsprozessen hängt wesentlich von der fachlichen Leistung der Berater, Bewerter und Organisatoren der Validierungsprozesse ab. Die Vorbereitung und ständige Weiterbildung dieser Personen sind von entscheidender Bedeutung.

Eine Vernetzung, die den Erfahrungsaustausch ermöglicht, und eine uneingeschränkt funktionsfähige *Community of Practice* sollten Teil der beruflichen Weiterentwicklung der Fachkräfte sein.

Die Zusammenarbeit von Fachkräften in einem gemeinsamen Validierungsprozess führt wahrscheinlich zu effizienteren und wirksameren praktischen Lösungen und unterstützt die Personen, die eine Validierung anstreben.

Glossar

Alle Begriffe wurden gemeinsam mit Vertretern der Mitgliedstaaten festgelegt und sind Teil des mehrsprachigen Glossars des Cedefop. Außerdem stützt sich diese Publikation auf Arbeiten der OECD, die in *Qualifications Systems – bridges to lifelong learning* (OECD, Paris, 2007), veröffentlicht wurden.

Anerkennung von Lernergebnissen

Formelle Anerkennung: Der Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen, entweder:

- durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Diplome oder Titel);
- durch das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder Urkunden, die Validierung vorhandener Kompetenzen

und/oder

- gesellschaftliche Anerkennung: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Befähigungsnachweis

Ein offizielles, von einer ausstellenden Stelle oder Behörde vergebenes Dokument, das in Folge einer Bewertung und einer Validierung gemäß einem festgelegten Standard die Leistungen einer Person erfasst.

Bewertung von Lernergebnissen

Verfahren zur Beurteilung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen einer Person gemäß festgelegten Kriterien (Lernerwartungen, Messung von Lernergebnissen). Die Bewertung führt normalerweise zu einer Validierung und Zertifizierung.

Formales Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.

Formative Bewertung

Ein wechselseitiger Reflexionsprozess zwischen Lehrkraft/Bewerter und Lernendem zur Förderung des Lernens.

Informelles Lernen

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.

Kernkompetenzen/Schlüsselkompetenzen

Die Summe der Fertigkeiten (Grundfertigkeiten und neue Grundfertigkeiten), die in der neuen Wissensgesellschaft benötigt werden. Die Europäische Kommission führt die folgenden acht Schlüsselkompetenzen auf:

- Kommunikation in der Muttersprache;
- Kommunikation in Fremdsprachen;
- mathematische, wissenschaftliche und technologische Kompetenz;
- Computerkompetenz;
- Lernkompetenz;
- zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenz sowie Bürgerkompetenz;
- unternehmerische Kompetenz;
- kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Lernen

Prozess, in dem eine Person Informationen, Ideen und Werte aufnimmt und sich auf diese Weise Wissen, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen aneignet.

Lernergebnisse

Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist.

Lebenslanges Lernen

Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.

Lebensumspannendes Lernen

Jede formale, nicht formale oder informelle Lerntätigkeit in allen (d. h. persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen) Lebensbereichen und während des gesamten Lebens.

Nicht formales Lernen

Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.

Qualifikation

Der Begriff Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte:

- **Formelle Qualifikation:** Das formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD).
- **Anforderungen für einen Arbeitsplatz:** Kenntnisse, Eignung und Fertigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben auszuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden (ILO).
- **Persönliche Eigenschaften:** Die Summe an Wissen, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person in formalen, nicht-formalen und/oder informellen Lernkontexten erworben hat.

Qualifikationsrahmen

Instrument für die Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen (z. B. auf nationaler oder sektoraler Ebene) anhand einer Reihe von Kriterien (d. h. mit Hilfe von Deskriptoren), die für die festgelegten Niveaus von Lernergebnissen anwendbar sind.

Qualifikationssystem

Ein System zur Regelung aller Aspekte allgemeiner und beruflicher Bildungsaktivitäten, das zur Anerkennung von Lernergebnissen auf nationaler oder sektoraler Ebene führt. Hierzu gehört insbesondere Folgendes:

- Festlegung einer Qualifikationspolitik, Gestaltung und Umsetzung von (Aus-)Bildungsangeboten, institutionelle Vereinbarungen, Finanzierung, Qualitätssicherung;
- Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Lernergebnissen.
- Mechanismen, die allgemeine und berufliche Bildung zum Arbeitsmarkt und zur Zivilgesellschaft in Bezug setzen.

Standard

Erwartung, Verpflichtung, Anforderung bzw. erwartete Norm. Standards können folgendermaßen unterschieden werden:

- Der Bildungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung von Lernzielen, den Inhalt von Curricula, Zugangsvoraussetzungen sowie auf die für das Erreichen von Lernzielen benötigten Ressourcen.
- Der berufliche Standard bezieht sich auf die Beschreibung von Aktivitäten und Aufgaben in Verbindung mit einer bestimmten Tätigkeit bzw. auf die Kenntnisse, Fertigkeiten und das Verständnis, die für diese Tätigkeit erforderlich sind.
- Der Bewertungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung der zu bewertenden Lernergebnisse, das von dem Bewerteten zu erreichende Anforderungsniveau und die verwendeten Bewertungsmethoden.
- Der Validierungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung der zu bewertenden Lernergebnisse, die eingesetzten Bewertungsmethoden und das Anforderungsniveau, das von der bewerteten Person erreicht werden soll.
- Der Zertifizierungsstandard bezieht sich auf die Regeln, die für die Erlangung eines Zertifikats oder Abschlusses gelten, sowie auf die verliehenen Rechte.

Summative Bewertung

Der Prozess der Bewertung (bzw. Beurteilung) der spezifischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen eines Lernenden zu einem gegebenen Zeitpunkt.

Validierung von Lernergebnissen

Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung.

Zertifizierung von Lernergebnissen

Prozess, durch den formal bescheinigt wird, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß einem festgelegten Standard bewertet und validiert wurden. Die Zertifizierung führt zur Ausstellung eines Befähigungsnachweises, eines Diploms oder eines Titels.

Checklisten für die Evaluierung

Dieser Anhang enthält Instrumente zur Evaluierung von Validierungsprozessen, die auf nicht formales und informelles Lernen in jeglichem Umfeld angewendet werden. Die Instrumente wurden vom Peer-Learning-Cluster zur Anerkennung von Lernergebnissen entwickelt und stützen sich hauptsächlich auf die Diskussionen im Rahmen der Peer-Learning-Aktivität, die im Januar 2007 in Brüssel stattfand.

In der ersten Tabelle werden einige allgemeine Aspekte beschrieben, die die grundlegenden Voraussetzungen aller Validierungsprozesse bilden. In der zweiten Tabelle werden die Komponenten guter Orientierungsprozesse definiert. Die dritte Tabelle enthält die Komponenten eines Bewertungs- (bzw. Evaluierungs-) prozesses. Ein guter Qualitätssicherungsprozess ist ohne eine unabhängige Überprüfung der Verfahren nicht vollständig. In der letzten Tabelle werden daher die Komponenten einer solchen unabhängigen Überprüfung beschrieben.

Die Komponenten in den einzelnen Tabellen wurden in vier Rubriken unterteilt:

- Voraussetzungen: Wie wird der Kontext des Prozesses im Sinne einer möglichst optimalen Durchführung gestaltet und aufrechterhalten?
- Kenntnisse: Über welche Kenntnisse müssen die Fachkräfte verfügen?
- Praxisanforderungen: Was muss geschehen?
- Erwartete Ergebnisse: Wo steht der Kandidat nach dem Prozess und was kommt als Nächstes?

Tabelle 4. **Checkliste für die Validierung: Grundlegende Qualitätsindikatoren für die Validierungspraxis**

Grundlegende Voraussetzungen	Warum sie wichtig sind
Reliabilität	Der Validierungsprozess muss zu vertrauenswürdigen Ergebnissen führen. Wenn sich Lern- und Validierungsumfeld erheblich unterscheiden, muss der Prozess der Validierung diesen Unterschieden Rechnung tragen. Im Falle einer Wiederholung des Prozesses müssen dieselben Ergebnisse erzielt werden.
Validität	Die für eine Person dokumentierten Nachweise müssen in unmittelbarem Bezug zu den für die Validierung verwendeten Standards stehen. Sie dürfen keine veränderte Auslegung der Standards erfordern.

Grundlegende Voraussetzungen	Warum sie wichtig sind
Sicherheit und Vertraulichkeit	Das anfängliche und das fortgesetzte Engagement für den Validierungsprozess – von der Ermittlung des Lernens bis hin zur Zertifizierung –, darf nicht durch mangelndes Vertrauen und infolgedessen nachlassende Motivation zur Fortsetzung des Prozesses beeinträchtigt werden.
Standards	Standards bilden die Grundlage für das Messen der Lernergebnisse. Sie müssen in einer klaren und unmissverständlichen Form vorliegen, die das Vertrauen der wichtigsten Akteure genießt. Standards tragen gleichzeitig zur Strukturierung der Dokumentationsstufe bei. Ohne Standards gelangt der Validierungsprozess nicht über die Stufe der Ermittlung des Lernens hinaus.
Nachhaltigkeit	Validierungsprozesse können – vor allem für die Person, die sich um eine Validierung bemüht – sehr ressourcenintensiv sein. Das Vertrauen in die Validierung hängt auch davon ab, wie lange ein solcher Prozess schon funktioniert und wie bekannt und selbstverständlich er ist. Daher ist Nachhaltigkeit ein Aspekt, den es unbedingt zu berücksichtigen gilt.
Visibilität/Transparenz	Die Handhabung des Bewertungs- und Validierungsprozesses muss Vertrauen wecken, wenn die Beurteilungen einen Sinn haben sollen. Transparenz und Visibilität der Validierung gehören zu den wichtigsten vertrauensbildenden Merkmalen. Besonders wichtig ist die Sicherung von Transparenz durch die Verwendung bewährter Standards.
Zweckdienlichkeit	Für die Beurteilung des Niveaus und der Zulänglichkeit von Lernnachweisen stehen zahlreiche Methoden zur Verfügung. Jede ausgewählte Methode sollte für die jeweilige Form des Lernens geeignet sein, und darüber hinaus sollte jede Kombination von Methoden ein auf die Aufgabe abgestimmtes und vertrauenswürdiges Instrumentarium zur Bewertung des Lernens bieten.
Kostenwirksamkeit	Generell gilt, dass Validierungsprozesse für nicht formales und informelles Lernen nicht den Vorzug haben, dass sie sich großflächig anwenden lassen (d. h. dass große Lernkohorten in gleicher Weise bewertet werden können). Die Größenvorteile sind also begrenzt und die Kosten müssen im Verhältnis zum erwarteten Nutzen für die jeweiligen Akteure bewertet werden.

Tabelle 5. **Checkliste für die Validierung: allgemeine Voraussetzungen, praktische Aspekte, fachliche Anforderungen und erwartete Ergebnisse**

		Komponenten	Erläuterungen
Allgemeine Voraussetzungen der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Orientierungsphase	Formativer Prozess	Der Hauptzweck der Orientierungsphase ist die Gestaltung der nachfolgenden Bewertungsphase im Hinblick darauf, dass ein optimales Ergebnis für den Einzelnen erzielt wird.
		Psychologische Ermutigung	Die persönliche Motivation muss mit Hilfe der Ermutigung durch alle Beteiligten und des grundlegenden Konzepts aufrechterhalten werden.
		Veranlassung des Einzelnen zur Validierung und Erleichterung des Zugangs	Die ersten Kontakte, mit denen Hindernisse für eine Teilnahme beseitigt werden, sind offen und motivierend (aktives Herantreten an potenzielle Kandidaten). Die Verfahren bauen potenzielle Hindernisse ab (z. B. finanzieller oder psychologischer Art).

		Komponenten	Erläuterungen
Allgemeine Voraussetzungen der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Orientierungsphase	Unparteilichkeit	Die Interessen des Einzelnen werden nicht durch die Interessen der für die Durchführung des Validierungsprozesses Verantwortlichen und anderer Akteure beeinträchtigt (kein Interessenkonflikt).
		Visibilität des Prozesses	Nichts sollte verdeckt ablaufen. Es sollte keine Überraschungen aufgrund fehlender Informationen geben.
		Visibilität für den Einzelnen	Die Gestaltung schriftlicher und mündlicher Informationen sollte sich an der Perspektive des Lernenden orientieren.
		Ethisches Verhalten	Die für die Orientierungsphase Verantwortlichen sollten in Bezug auf persönliche Erwägungen des Einzelnen nicht den Punkt überschreiten, an dem dieser sich verletzt oder unangenehm berührt fühlt.
		Einspruchsverfahren	Selbst in einem fairen System können sich für den Einzelnen in bestimmten Zusammenhängen Probleme ergeben: Der Einzelne sollte immer die Möglichkeit haben, einer Entscheidung zu widersprechen.
		Festlegung der Rolle der Akteure	Jeder Beteiligte sollte die Aufgaben aller anderen Beteiligten kennen.
		Freiwilligkeit	Es sollte keinen Zwang geben, den Prozess auf eine bestimmte Weise fortzusetzen. Alle Entscheidungen sollten vom Einzelnen getroffen werden.
		Zuständigkeit des Einzelnen	Alle Entscheidungen sollten vom Einzelnen getroffen werden.
		Flexibilität	Die Berücksichtigung der sich verändernden Position des Einzelnen sollte die Norm sein; daher sollte es so wenig festgelegte Verfahren wie möglich geben, auch wenn einige unvermeidlich sind.
		Vertrauen	Die Orientierungsphase muss Folgendes bewirken: <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen des Einzelnen in den Prozess und in die Personen, die ihn durchführen; • Vertrauen der anderen Prozessbeteiligten in den Einzelnen; • Vertrauen in den Prozess seitens der Personen, die die Ergebnisse der Validierung nutzen.
	Bewertungsphase	Datenschutz und Vertraulichkeit	Von den Ergebnissen der Bewertung sollen nur der Einzelne und die an der Bewertung beteiligten Partner Kenntnis erhalten.
		Einflussnahme	Wahrscheinlich wird die Bewertungsphase als solche eine formative Wirkung auf den Einzelnen haben. Dies sollte in der Regel eine positive Erfahrung sein.
		Psychologische Ermutigung	Die persönliche Motivation muss mithilfe der Ermutigung durch alle Beteiligten und des angewendeten Grundansatzes aufrechterhalten werden.

		Komponenten	Erläuterungen
Allgemeine Voraussetzungen der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Bewertungsphase	Zugang	Die Wahl der Bewertungsinstrumente sollte den Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen des Einzelnen angemessen sein (d. h. IKT sollte nur dann eingesetzt werden, wenn der Kandidat sich damit auskennt).
		Objektivität	Die Fairness der Bewertung kann beeinträchtigt sein, wenn kein objektiver Ansatz verfolgt wird.
		Visibilität des Prozesses	Nichts sollte verdeckt ablaufen. Im Bewertungsverfahren sollte es keine Überraschungen geben.
		Visibilität für den Einzelnen	Alle Bewertungsinformationen und -verfahren sollten sich an der Perspektive des Lernenden orientieren.
		Ethisches Verhalten	Die für die Bewertung Verantwortlichen sollten in Bezug auf persönliche Erwägungen des Einzelnen nicht den Punkt überschreiten, an dem dieser sich verletzt oder unangenehm berührt fühlt.
		Einspruchsverfahren	Es sollte die Möglichkeit gegeben sein, bei Verfahrensmängeln oder mangelnder Fairness Einspruch gegen Bewertungsentscheidungen einzulegen.
		Festlegung der Rolle der Akteure	Der Einzelne sollte die Aufgaben aller am Bewertungsprozess Beteiligten kennen.
		Vertrauen	In Fällen, in denen Sachkenntnis und Fairness des Bewerbers in Frage stehen und die Verfahren als voreingenommen wahrgenommen werden, wird das Ergebnis der Bewertung (vom Einzelnen und von anderen Nutzern) geringer geschätzt werden.
		Konzentration auf den Einzelnen	Innerhalb der Grenzen vereinbarter Verfahren sollte sich der Bewertungsprozess ausschließlich auf die schriftlichen, mündlichen und sonstigen für die Bewertung des Einzelnen vorgelegten Nachweise konzentrieren.
Freiwilligkeit	Auch wenn der Bewertungsprozess nach festgelegten Verfahren erfolgt, sollte dem Einzelnen bewusst sein, dass die Beteiligung an der Bewertung freiwillig ist.		
Praktische Aspekte der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Orientierungsphase	Information	Für potenzielle Kandidaten müssen umfassende und zugängliche Informationen (zu den Anforderungen des Prozesses) bereitgestellt werden.
		Orientierung und Beratung	Orientierung und Beratung geben dem Kandidaten wichtige Unterstützung im Rahmen seiner Selbstreflexion darüber, welches Lernen validiert werden und wie das geschehen soll. Orientierung und Beratung werden gelegentlich auch als Gegenpart zur Information betrachtet. Beide Komponenten zusammengenommen bilden die Grundlage des Orientierungsprozesses.
		Datenschutz und Vertraulichkeit	Der Einzelne muss sich der Vertraulichkeit des Orientierungsprozesses sicher sein können, wenn Selbstreflexion und Vertrauen optimal sein sollen.

		Komponenten	Erläuterungen
Praktische Aspekte der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Orientierungsphase	Personalisierter Ansatz	Um sicherzustellen, dass der anstehende Bewertungsprozess angemessen ist und der Einzelne weiterhin motiviert ist, sollte er Zugang zu einer oder mehreren Personen haben, die seine Situation kennen und dafür sorgen können, dass der Bewertungsprozess in seinem Interesse erfolgt
		Nutzerfreundlichkeit	Bei einem Prozess, der nicht nutzerfreundlich ist, besteht die Gefahr, dass Selbstvertrauen und Motivation Schaden nehmen und andere Zugangsbarrieren errichtet werden.
		Zuhören	Da im Mittelpunkt des Prozesses der Einzelne steht, müssen die Personen, die ihn unterstützen, über die reine Bereitstellung von sachkundigen Informationen hinaus eine Kultur des Zuhörens entwickeln.
		Fairness	Information, Orientierung und Beratung müssen eine faire Behandlung des Einzelnen sicherstellen, da unfaire Herangehensweisen den Zugang, die Selbstreflexion über das Lernen und das Vertrauen gefährden.
	Bewertungsphase	Standards	Bewertungsinstrumente erfordern klare Kriterien, damit die Nutzer Validität und Zulänglichkeit des Lernens beurteilen können. Bewertungskriterien stützen sich oft auf allgemeinere Standards wie z. B. berufliche Standards. Der Validierungsprozess selbst wird gelegentlich von Kriterien für deren Anwendung bestimmt. Häufig stützen sie sich auf Bildungsstandards.
		Qualifizierter Bewerter	Ein qualifizierter Bewerter verfügt über Kenntnisse über und Erfahrungen mit Standards, Bewertungskriterien und Bewertungsinstrumenten und kennt sich mit dem Validierungsprozess aus.
		Bewertungsmethoden	Es sollte eine Reihe von Methoden (und die dazugehörigen Standards) zur Verfügung stehen, die an die spezifischen Gegebenheiten der Validierung angepasst werden können. Diese Methoden sollten zu validen und reliablen Ergebnissen führen.
		Selbstbewertung	Die zentrale Rolle des Einzelnen impliziert, dass das Potenzial der Selbstbewertung des Kandidaten (anhand von Bewertungskriterien und Standards) umfassend genutzt wird (z. B. im Hinblick auf Validität und Zulänglichkeit der Dokumentation für die Bewertung).
		Weitere Orientierung	Die Bewertung ist ein summativer und formativer Prozess, der zu einer weiteren Orientierung führen kann.
		Transparenz	An den Bewertungsinstrumenten sollte nichts geheim sein. Ihre Struktur und Anwendung sollten für die Kandidaten ersichtlich sein.
		Authentizität	Bewertungsinstrumente sollten nicht nur zu validen und reliablen Ergebnissen führen, sondern auch in Bewertungssituationen angewendet werden, die das Lernen und seinen Kontext so wahrheitsgetreu wie möglich wiedergeben.

		Komponenten	Erläuterungen
Praktische Aspekte der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Bewertungsphase	Einbeziehung weiterer Akteure	Validität und Authentizität der Bewertung werden durch die Einbeziehung der Akteure, die Qualifikationen und Standards anwenden, erhöht. Diese Personen (Arbeitgeber und andere Dienstleister und Vermittler) sollten in den Bewertungsprozess eingebunden werden.
		Anwendung der Bewertungsinstrumente	Alle Bedingungen der Bewertung müssen die Zuverlässigkeit des Prozesses fördern (so muss z. B. die Struktur der vorgelegten Dokumentation klar sein, und das Bewertungsumfeld sollte nicht ablenken).
		Bewertungskriterien	Standards, wie z. B. zur Definition von Berufen, werden für unterschiedliche Zwecke herangezogen. Für die spezifische Verwendung im Rahmen der Bewertung müssen sie durch die Festlegung von Bewertungskriterien angepasst werden.
		Kommunikation	Die Kandidaten benötigen Informationen über Bewertungsprozesse und dazu, wann und wo sie durchgeführt werden.
		Einspruchsverfahren	Hierfür sollte ein klar definierter Prozess existieren.
Anforderungen an die Fachkräfte	Orientierungsphase	Bildungssystem	Der Validierungsprozess nimmt Bezug auf die frühere formale Bildung und Berufsbildung des Einzelnen, und die Ergebnisse können ebenfalls direkt auf das System Bezug nehmen; daher ist die Kenntnis des Systems unabdingbar.
		Validierungssystem	Von der Motivierung des Einzelnen zur Veranlassung einer Validierung bis hin zu den Möglichkeiten nach der Bewertung müssen die Regeln und Verfahren des gesamten Prozesses klar sein. Wichtig ist außerdem die Kenntnis von Bezügen zu anderen Validierungssystemen.
		Arbeitsmärkte	Häufig wird erwartet, dass der Validierungsprozess zu einer besseren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt führt. Daher ist es wichtig, die lokale und nationale Situation zu kennen.
		Qualifikationen	Die für den Einzelnen verfügbaren Qualifikationen können ein sehr komplexes Bild ergeben. Die Kenntnis der Qualifikationsanforderungen, des Tauscherts von Qualifikationen und potenzielle Qualifizierungswege zur Deckung des wichtigsten Qualifikationsbedarfs müssen auf dem neuesten Stand sein.
		Rechtsvorschriften	Die für Validierungsprozesse Verantwortlichen müssen sich mit den rechtlichen Grundlagen des Validierungsprozesses und den Rechtsansprüchen des Einzelnen auskennen.
		Rolle anderer Akteure	Im Mittelpunkt des Validierungsprozesses steht der Einzelne; doch sind am Dokumentationsprozess (häufig) und in der Bewertungsphase (in jedem Fall) auch andere Personen beteiligt sein. Folgt eine Zertifizierung, so werden weitere Stellen einbezogen. Die reibungslose Durchführung einer Validierung hängt davon ab, dass verschiedene Akteure effektiv zusammenarbeiten; daher ist eine gute Kenntnis ihrer Aufgaben erforderlich.

		Komponenten	Erläuterungen
Anforderungen an die Fachkräfte	Bewertungsphase	Bewertungsmethoden	Es muss ein Verständnis dafür vorhanden sein, welche Methoden möglich sind und wie zweckdienlich sie für die Situation des Einzelnen sind.
		Validierungsprozess	Von der Motivierung des Einzelnen zur Veranlassung einer Validierung bis hin zu den Möglichkeiten nach der Bewertung müssen die Regeln und Verfahren des gesamten Prozesses klar sein. Wichtig ist außerdem die Kenntnis von Bezügen zu anderen Validierungssystemen.
		Qualifikation	In Fällen, in denen die Bewertung zur Zertifizierung eines bestimmten Qualifikationsniveaus führen kann, müssen die Kenntnis der Qualifikationsanforderungen, der Tauschwert von Qualifikationen und potenzielle Qualifizierungswege zur Deckung des wichtigsten Qualifikationsbedarfs auf dem neuesten Stand sein.
Erwartete Ergebnisse der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	Orientierungsphase	Klares Ergebnis für den Einzelnen	Das Ergebnis des Validierungsprozesses sollte eindeutig sein und alle für den Einzelnen erforderlichen weiteren Maßnahmen aufzeigen.
		Zeit- und Arbeitsaufwand	Innerhalb der Grenzen eines flexiblen Prozesses sollte es klare Angaben zu den Stufen, den Aufgaben und dem im Rahmen des Prozesses zu erwartenden Zeitaufwand geben.
		Dokumentation des Prozesses	Es sollte eine jeweils aktualisierte Aufzeichnung des Validierungsprozesses, der getroffenen Entscheidungen und der Ergebnisse geben, die für alle Akteure zugänglich ist, denen die Vertretung der Interessen des Einzelnen obliegt.
	Bewertungsphase	Ergebnis der Validierung	Das Ergebnis der Bewertung sollte – in Verbindung mit der Option einer weiteren Orientierung – unverzüglich mitgeteilt werden
		Zertifizierung	Es sollte klar sein, auf welchem Wege das Ergebnis des Validierungsprozesses für den Einzelnen zu einer Qualifikation führt.
		Aufzeichnung der Leistungen des Einzelnen	Der Bewertung kann eine Zertifizierung folgen; in jedem Fall aber ist es für die Kandidaten hilfreich, Aufzeichnungen über den Prozess und sein Ergebnis zu erhalten.
		Zufriedenheit, weitere Orientierung	Nach der Bewertung möchte die bewertete Person eventuell ein Feedback zum Validierungsprozess geben oder wünscht eine weitere Orientierung.
		Qualifiziertes Personal	Nicht alle erfolgreichen Validierungsergebnisse führen zu einer Zertifizierung; für manche Personen kann auch die gesellschaftliche Anerkennung aufgrund der Validierung ein erwünschtes Ergebnis sein.

Tabelle 6. **Checkliste für die Validierung: Überprüfung des Prozesses**

		Erläuterungen
Voraussetzungen	Externe Prüfung	Die externe Überprüfung dient dem Aufbau des Vertrauens der Nutzer in den Validierungsprozess und seine Ergebnisse. Für Fachkräfte im Bereich der Validierung wird es immer ein Spannungsverhältnis zwischen nutzerfreundlichen Validierungsmaßnahmen und -bewertungen und den durch Bewertungskriterien vorgeschriebenen objektiven Beurteilungen geben.
	Unabhängigkeit	Eine Überprüfung der Prozesse und Ergebnisse sollte unabhängig von allen Interessen erfolgen, die in den Validierungsprozessen ins Spiel kommen. Externe Prüfer können in Beziehung zu einer Person, einem Sektor, einer Institution oder einem Unternehmen stehen.
	Expertenwissen	Prüfer sollten Erfahrungen mit Validierungsprozessen haben.
	Regelmäßigkeit	Der Prozess der Überprüfung sollte in vorgeschriebenen Abständen erfolgen.
	Transparenz	Alle Prüfungskriterien und -prozesse sollten überprüft werden können.
	Bezugsrahmen	Überprüfungen decken unter Umständen nicht alle Aspekte von Validierungsprozessen ab; daher sollte ausdrücklich festgelegt werden, worauf ihr Schwerpunkt liegt.
	Individueller Fokus	Die Überprüfung betrifft zwar die gesamte Ausgestaltung der Validierung, doch soll sie, wann immer möglich, aus der Perspektive des Validierungskandidaten erfolgen.
Vorausgesetzte Kenntnisse	Bezugsrahmen	Die Prüfer sollten über ein Verständnis des Schwerpunkts der Überprüfung verfügen. Sie sollten sich mit Validierungssystemen auskennen.
Praxisanforderungen	Gesamte bzw. teilweise Überprüfung	Das Augenmerk sollte auf die Aspekte der Validierung gerichtet sein, die der Überprüfung unterzogen werden.
	Evidenzbasis	Es sollten Informationen über alle für die Überprüfung relevanten Orientierungs- und Bewertungsverfahren verfügbar sein, und alle Beurteilungen sollten sich auf diese Belege stützen.
	Analytischer Ansatz	Die Überprüfung der Validierungsprozesse sollte anhand eines analytischen – und nicht deskriptiven – Ansatzes erfolgen. Diese Analyse sollte darauf ausgerichtet sein, Chancen zur Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz der Prozesse zu eröffnen.
	Statistische Angaben	Die Überprüfung sollte Angaben z. B. zur Zahl der Kandidaten, zur Dauer der Orientierung und der Bewertungen und zu den Ergebnissen enthalten.
	Begutachtung	Beurteilungen auf der Grundlage qualitativer Belege wie z. B. des Feedbacks von Kandidaten und Bewertern
	Stil der Überprüfung	Die formativen Aspekte der Validierung könnten als Leitfaden für den Stil der Überprüfungen dienen. Sie sollten durch einen eher zurückhaltenden und interaktiven Stil gekennzeichnet und nicht als Kontrolle von oben konzipiert sein.
Erwartete Ergebnisse	Empfehlungen zur Verbesserung des Systems	Der formative Ansatz würde bei den Experten des Validierungszentrums ein Gefühl der persönlichen Weiterentwicklung schaffen. Berichte könnten weitere Vorschläge für eine Verbesserung der Verfahren und der Bewertung enthalten.

ANHANG 3

Länder, die am Peer-Learning-Cluster teilnehmen

Belgien (Flandern, seit 2007)
Belgien (Wallonien)
Bulgarien
Dänemark
Deutschland (seit 2008)
Estland
Finnland
Frankreich
Griechenland (seit 2008)
Irland
Island
Italien
Luxemburg
Malta
Niederlande
Norwegen (seit 2007)
Österreich (seit 2008)
Polen
Portugal
Rumänien
Schweden
Slowakei
Slowenien
Spanien
Tschechische Republik
Türkei
Ungarn
Vereinigtes Königreich (Schottland)



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Luxemburg:
Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2009 - VI, 99 S. - 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0601-1

Kat.-Nr.: TI-78-09-692-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Publikationsnummer: 4054 DE



GD Bildung und Kultur

DE

EUROPÄISCHE LEITLINIEN

für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Diese Europäischen Leitlinien zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen sind das Ergebnis einer mehr als zweijährigen Zusammenarbeit europäischer Länder im Peer-Learning-Cluster zur Anerkennung von Lernergebnissen und im Rahmen des Prozesses „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Die Leitlinien beziehen sich auf die 2004 vom Ministerrat verabschiedeten gemeinsamen europäischen Grundsätze zur Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen und enthalten Expertenratschläge, die von Akteuren auf nationaler und lokaler Ebene auf freiwilliger Basis genutzt werden können. Mit diesen Leitlinien soll ein Beitrag zur Entwicklung vielfältiger, qualitativ herausragender und kostenwirksamer Validierungskonzepte in Europa geleistet werden, um das lebenslange und lebensumspannende Lernen zu fördern.

TI-78-09-692-DE-C



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

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

Kostenlos – auf Anforderung beim Cedefop erhältlich 4054 DE



Amt für Veröffentlichungen

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-896-0601-1



9 789289 606011 >