

# **Abschlussbericht zum Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022)**

**im Rahmen des „wba digital“-Teilprojekts**

**ibw und öibf**

**Wien, März 2022**

## Impressum

Wien, März 2022

Medieninhaber:

ibw  
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
Rainergasse 38 | 1050 Wien  
T: +43 1 545 16 71-0  
[info@ibw.at](mailto:info@ibw.at)  
[www.ibw.at](http://www.ibw.at)  
ZVR-Nr.: 863473670

öibf  
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Margaretenstraße 166  
1050 Wien  
T: +43 1 310 33 34-0  
[oibf@oibf.at](mailto:oibf@oibf.at)  
[www.oibf.at](http://www.oibf.at)  
ZVR-Zahl: 718743404

AutorInnen:

Karin Gugitscher (Inhaltliche Projektleitung öibf)  
Sabine Nowak (ibw)  
Judith Proinger (öibf)  
Kurt Schmid (Projektleitung ibw)  
Sabine Tritscher-Archan (ibw)

Die Erstellung dieses Berichtes wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) sowie vom Europäischen Sozialfonds (ESF) ko-finanziert.

## Inhalt

<b>1. Hintergrund</b> .....	4
<b>2. Projektzielsetzung und -design</b> .....	6
<b>3. Projektergebnisse</b> .....	9
<b>4. Fazit und erste Entwicklungsperspektiven</b> .....	15
<b>5. Literatur</b> .....	23

## 1. Hintergrund

Lernen und Kompetenzerwerb finden nicht nur in Schulen, Hochschulen oder Weiterbildungseinrichtungen statt. Menschen erwerben Wissen und Können in vielen verschiedenen Kontexten des Alltags, sei es am Arbeitsplatz, bei freiwilligen/ehrenamtlichen Tätigkeiten, in der Freizeit oder im Umgang mit Familie und Freunden. Während Kompetenzen aus „klassischen“ oder **formalen Lernorten**, d.h. aus Schulen und Hochschulen, durch Zertifikate belegt werden, die in der Regel bekannt und damit am Arbeitsmarkt verwertbar sind, genießen Nachweise aus Weiterbildungseinrichtungen nicht immer dieselbe Wertschätzung. Lernen findet dort zwar in strukturierter und intendierter Form statt, allerdings in einem **nicht-formalen Setting**. Noch weniger sichtbar und damit anerkannt sind Kompetenzen, die **informell**, d.h. in den Kontexten des privaten und auch beruflichen Alltags, erworben werden. Dieses Lernen bzw. diese Lernergebnisse bleiben nicht ungenutzt, da sie ja von den Personen angewandt werden. Sie sind jedoch oftmals nicht sichtbar, werden nicht dokumentiert und die gesamte Breite und Tiefe der Kompetenzen einer Person werden damit „*unterschätzt*“.

In den letzten Jahren ist das Ziel, das Potenzial des nicht-formalen und informellen Lernens zu heben und als gleichberechtigte Lernformen neben dem formalen Lernen zu etablieren, immer stärker in den bildungspolitischen Fokus gerückt. Wesentlicher Anstoß dazu kam 2012 von der europäischen Ebene, als der Rat eine Empfehlung zur „Validierung nichtformalen und informellen Lernens“ veröffentlicht hat<sup>1</sup>. Der **Begriff „Validierung“** wird darin als *„ein Verfahren [bezeichnet], bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person, die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat“* (vgl. S. 5). Im Rahmen dieses Verfahrens werden die aufeinander aufbauenden Elemente (1) Identifizierung, (2) Dokumentierung, (3) Bewertung und (4) Zertifizierung unterschieden. Sie sollen, entsprechend den individuellen Bedürfnissen, einzeln oder in Kombination genutzt werden (vgl. S. 3).

Mit der Empfehlung plädiert der Rat dafür, ein **systematischeres Vorgehen** bei der Validierung zu fördern und die Sichtbarkeit sowie den Stellenwert des Lernens außerhalb formaler Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen zu steigern. Die Mitgliedstaaten wurden darin aufgefordert, bis 2018 **nationale Regelungen für die Validierung** einzuführen, die es allen BürgerInnen unabhängig von ihrer Bildungs- und Berufsbiografie ermöglichen sollen, ihre nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen ermitteln und dokumentieren sowie auf Wunsch bewerten und zertifizieren zu lassen.

In **Österreich** wurde 2013 mit der Umsetzung der europäischen Empfehlung begonnen. In einem umfassenden Diskussions- und Entwicklungsprozess unter Einbindung von StakeholderInnen und ExpertInnen der Validierungspraxis wurde 2015 die Erstfassung der

<sup>1</sup> Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. (2012/C 398/01). Download: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EL) (abgerufen am 06.02.2022).

österreichischen **Validierungsstrategie** für eine **öffentliche Konsultation** präsentiert. Nach Sammlung, Diskussion und Einarbeitung der Rückmeldungen wurde die finale Version der Strategie im Februar 2018 von den Ressorts Bildung und Wissenschaft gemeinsam veröffentlicht<sup>2</sup>. Zur Umsetzung der Validierungsstrategie wurden darin unter Berücksichtigung der kompetenzrechtlichen Zuständigkeiten und gesetzlichen Rahmenbedingungen im österreichischen Bildungssystem vier **thematische Arbeitsgruppen** definiert (vgl. S. 18). Diese sollten sich mit den Themen (1) Qualität, (2) Professionalisierung, (3) Kommunikation sowie (4) System-Synergien auseinandersetzen. Die **Arbeitsgruppe Professionalisierung** hatte den ministeriellen Auftrag, Kompetenzprofile und gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen für die den Validierungsprozess aktiv durchführenden Personen (insbesondere BeraterInnen, BegleiterInnen, PrüferInnen) zu konzipieren. In der Validierungsstrategie wird unterstrichen, dass die Professionalisierung des an der Validierung aktiv beteiligten Personals als wesentlicher **Aspekt der Qualitätsförderung** gesehen wird (vgl. S. 19).

---

<sup>2</sup> Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Download: [https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie\\_zur\\_Validierung\\_nicht-formalen\\_und\\_informellen\\_Lernens.pdf](https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf) (abgerufen am 06.02.2022).

## 2. Projektzielsetzung und -design

Das wba digital-Teilprojekt „**Qualifikationsprofile für ValidierungsexpertInnen**“ ist vor dem Hintergrund der österreichischen Validierungsstrategie und den darin deklarierten Professionalisierungsbestrebungen zu sehen. Die 2007 gegründete wba-Weiterbildungsakademie vergibt zwei Qualifikationen (wba-Zertifikat und wba-Diplom) an ErwachsenenbildnerInnen auf Basis eines Validierungsverfahrens. Sie ist daher eine zentrale Akteurin der Validierungspraxis in Österreich, weshalb es naheliegend war, dieses Projekt im Kontext der wba durchzuführen.

Das Projekt mit dem Auftrag der wissenschaftlichen Begleitforschung erstreckte sich über einen Zeitraum von mehr als **drei Jahren** (01/2019-03/2022) und wurde von einer **Projektpartnerschaft** bestehend aus dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt. Ko-finanziert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

**Ziel** des Projektes war es, aufbauend auf gewonnenen Erkenntnissen des Vorgängerprojektes „wba Innovativ“<sup>3</sup>, ein **kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil** zu entwickeln, das den vielfältigen Aufgaben im Rahmen eines Validierungsverfahrens, von der Beratung / Information / Orientierung bis zur Zertifizierung, Rechnung trägt. Zudem sollte das Profil unter Bezug auf konkrete **Validierungsfelder/-kontexte** (z.B. Freiwilligenarbeit) entwickelt werden, in denen Validierung bereits stattfindet bzw. Elemente der Validierung zum Einsatz kommen. In Abstimmung mit den Auftraggebern wurden exemplarisch und konkret folgende Anwendungssektoren für die Untersuchung von bestehenden Validierungsansätzen ausgewählt: allgemeine und berufliche Weiterbildung, der Freiwilligensektor, sektorspezifische Validierungsverfahren (z.B. Personenzertifizierungen in der beruflichen Weiterbildung), Validierungsansätze in der (Beratungs-)Arbeit mit vulnerablen Personengruppen (am Arbeitsmarkt) wie Personen ohne qualifizierten Berufsabschluss, MigrantInnen mit und ohne Basisbildung, Jugendliche ohne ersten Berufsabschluss, Bildungs- und Berufsberatung.

Zur Entwicklung des Qualifikationsprofils wurde im Projektverlauf ein abgestimmter **Mix aus verschiedenen Recherche-, Erhebungs- und Forschungsmethoden** angewandt. Der Arbeitsprozess gliederte sich in **vier Phasen**, in denen folgenden **Forschungsfragen** nachgegangen wurde:

1. Wie kann das im Vorgängerprojekt erarbeitete „grobe Qualifikationsprofil“ kompetenzorientiert beschrieben und ausdifferenziert werden?
2. Welche Aufgabenfelder bzw. Tätigkeitsschwerpunkte und Rollen (z.B. Information, Beratung und Orientierung, Bewertung) im Validierungsverfahren können durch das

---

<sup>3</sup> Gruber, Elke/Schlögl, Peter/Assinger, Philipp/Gugitscher, Karin/Lachmayr, Norbert/Schmidtke, Birgit (2018): *wba-innovativ. Wissenschaftliche Begleitung. Projektabschlussbericht*. öibf, KFU. Wien/Graz.

Qualifikationsprofil erfasst werden und sind hier Differenzierungen nach den Phasen Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung notwendig?

3. Welche Anpassungen sind notwendig, um das Qualifikationsprofil auf andere Validierungsfelder (z.B. Berufsbildung, Freiwilligensektor) zu übertragen? Kann eine gemeinsame Schnittmenge an Kompetenzanforderungen als Kern oder Basis identifiziert werden? Für welche Validierungskontexte müssen gegebenenfalls welche weiteren/ zusätzlichen Kompetenzanforderungen berücksichtigt, d.h. in ein Qualifikationsprofil mitaufgenommen, werden?

Quelle: Antrag wba digital –Teilprojekt „Qualifikationsprofile für ValidierungsexpertInnen“

Im Zuge des Forschungs- und Entwicklungsprozesses wurde in einem ersten Arbeitsschritt eine **Literaturanalyse** durchgeführt, d.h. anhand relevanter Studien und Berichte wurden Anforderungen, Kompetenzen und typische Handlungssituationen erhoben, die Rückschlüsse auf das von ValidierungsexpertInnen geforderte Wissen und Können zulassen.

Darauf folgte die Internet-Recherche und Bestandsanalyse von in Österreich praktizierten Validierungsmaßnahmen (Auswahl). Anhand eines durch die Projektpartnerschaft entwickelten kurzen Kriterienkataloges wurden österreichische Kompetenz-Validierungsverfahren anhand konkreter Beispiele bzw. Validierungsansätze in den Eckpunkten erfasst und aufbereitet/dargestellt [Ergebnis/Produkt: Bericht „Verfahren zur Validierung von nicht durch das (inländische) formale Bildungssystem zertifizierten Kompetenzen in Österreich (Auswahl) im Kurzprofil“].

Im Anschluss an diese erste Arbeitsphase wurden zehn qualitative **Interviews<sup>4</sup> mit ValidierungsexpertInnen der zuvor definierten Validierungsfelder** in Österreich (berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt, Freiwilligensektor, Erwachsenenbildung) und Validierungstypen (formative und summative Ansätze) mittels eines strukturierten Gesprächsleitfadens durchgeführt, um empirische Erkenntnisse über deren Beruhsanforderungen und Kompetenzen zu gewinnen. Diese Phase diente v.a. dazu, die Sichtweise der Praxis einzuholen, um das Qualifikationsprofil möglichst bedarfsorientiert und praxistauglich auszurichten.

---

<sup>4</sup> Die FachexpertInneninterviews fanden mit VertreterInnen folgender Einrichtungen/ Validierungsverfahren statt, wobei hier auf eine Ausgewogenheit von summativer und formativer Validierung geachtet wurde. Exemplarisch für summative Validierung wurden folgende Institutionen/Verfahren ausgewählt: WIFI Zertifizierungsstelle der WK Österreich (Personenzertifizierung) / wba – Zertifizierungswerkstatt / „Ingenieurstifizierungsstelle der WKÖ Steiermark / Meister-/Befähigungsprüfung und Gewerbezugang / „Du kannst was“ (AK OÖ) / KMS „Kompetenz mit System“ (SF Schulungszentrum Fohnsdorf).

Exemplarisch für formative Validierung umfasste die Auswahl: Freiwilligenbereich & Bildungsberatung (RÖBW: Kompetenzportfolio für Freiwillige, Freiwilligennachweis des Sozialministeriums, Kompetenz+Beratung im Rahmen der Bildungsberatung für Erwachsene, WIK:I Kompetenzportfolio für Jugendliche / CH-Q „Chance Qualifikation“ Stufe 1 (VHS Linz) / CH-Q „Chance Qualifikation“ Stufe 2 für TrainerInnen (BILL) / AST Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in Tirol und Vorarlberg: Beratung für Anerkennungsfragen (ZeMit Zentrum für Migranten und Migrantinnen in Tirol).

Aus den Ergebnissen der Literaturanalyse und Bestandsaufnahme österreichischer Validierungspraktiken (Auswahl) einerseits und den ExpertInneninterviews andererseits wurden Kompetenzen für **professionelles Validierungshandeln** abgeleitet, definiert und strukturiert sowie in der Folge ein **erster Entwurf des Qualifikationsprofils** erstellt. Dabei wurden auch die aktuellen Ergebnisse des Erasmus+ Projekts PROVE (PROfessionalization of Validation Experts) berücksichtigt, insbesondere das dabei von Einrichtungen aus sechs EU-Ländern entwickelte Kompetenzmodell für Validierungspersonal<sup>5</sup>, womit auch eine internationale Anbindung erfolgte.<sup>6</sup>

Der Entwurf des Qualifikationsprofils wurde anschließend mit den interviewten ValidierungsexpertInnen der verschiedenen Einrichtungen im Rahmen von zwei **Workshops zur Ergebnis- spiegelergebnis** (aufgrund Corona virtuell via Zoom) diskutiert, um Rückmeldungen zur Plausibilität der Ergebnisse, zu Verbesserungsmöglichkeiten, zur praktischen Relevanz und Anwendbarkeit sowie zu einer ersten Bedarfsschätzung einzuholen. Ein weiterer Workshop wurde mit VertreterInnen von KEBÖ-Einrichtungen und Stakeholdern durchgeführt, ebenfalls mit dem Ziel, die Zwischenergebnisse zu diskutieren und validieren. Die Workshop-TeilnehmerInnen haben im Anschluss zusätzlich schriftliches Feedback im Rahmen einer kurzen Erhebung mit strukturier-tem Fragebogen gegeben, der auch eine quantitative Bedarfserhebung umfasste. Aus den gesammelten und ausgewerteten Rückmeldungen der PraktikerInnen wurden Schlussfolgerungen für eine **Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils** abgeleitet und dieses entsprechend adaptiert.

<sup>5</sup> Vgl. PROVE Erasmus+ Strategic Partnership 2021. Download: <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/outputs/competence-model/#c1170382> (abgerufen am 14.02.2022)

<sup>6</sup> Im Zuge der Projektrecherche wurden ein weiteres Kompetenzmodell aus dem Bereich Erwachsenenpädagogik recherchiert, das wichtige Anregungen für die Entwicklung des Qualifikationsprofils lieferte. Das vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mit Berufsverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland entwickelt GRETA-Kompetenzmodell bildet erwachsenenpädagogische Kompetenzaspekte/-bereiche ab, die für professionelles Lehrhandeln (z.B. Kursleitende, TrainerInnen, LernbegleiterInnen) als relevant identifiziert wurden. Die berufspraktische und informelle Aneignung pädagogischer Kompetenzen ist den Lehrenden oft nicht bewusst und gegenüber Dritten nicht objektiv darstellbar. GRETA hat Grundlagen entwickelt, die eine Validierung und Anerkennung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen ermöglichen sollen. Siehe Download: <https://www.greta-die.de/Resources/Persistent/5ab9313b28ed7c0dab0e62131201068929b0a3ed/Handreichung%20zum%20GRETA-Kompetenzmodell.pdf> (abgerufen am 16.02.2022)



### 3. Projektergebnisse

Im Zuge der Entwicklung des Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen, dem intendierten Hauptprodukt dieses dreijährigen Projektes, wurden in den vier Projektphasen folgende **Ergebnisse/Produkte** erarbeitet/erzielt, wobei es sich um einen **integrierten Entwicklungsprozess** von diversen Erhebungsinstrumenten, Entwurf und laufende Updates des Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen sowie die Erstellung diverser Teil- und Finalberichte handelt.

Abb. 1: Überblick über die Projektergebnisse im Phasenverlauf (Projektzeitraum 1/2019-03/2022)

<b>Phase 1</b>	
1.1	Interviewleitfaden
1.2	Bericht „Literaturanalyse zu den Anforderungen an ValidierungsexpertInnen“
	Bericht „Verfahren zur Validierung von nicht durch das (inländische) formale Bildungssystem zertifizierten Kompetenzen in Österreich (Auswahl) im Kurzprofil“ (Kurztitel: Bestandsanalyse)
1.3	1. Teilbericht über die Ergebnisse der ersten ExpertInneninterviews
<b>Phase 2</b>	
2.1	Interviewleitfaden im Sinne eines Workshop-Konzepts
2.2	2. Teilbericht über die Ergebnisse der ExpertInneninterviews
2.3	Fragebogen zur Erhebung bei den relevanten (KEBÖ-)Einrichtungen
2.4	Bericht „Bedarfsanalyse und Feedback aus Einrichtungsperspektive“
<b>Phase 3</b>	
3.1	Zusammenführung der Ergebnisse
3.2	Entwurf eines „Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen“
<b>Phase 4</b>	
4.1	Überarbeitetes „Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen“ (Stand: 08.03.2022)
4.2	Abschlussbericht

Die Arbeiten der ersten beiden Projektphasen haben den Grundstein für die empiriegestützte (Weiter-)Entwicklung des Qualifikationsprofils gelegt – und gleichzeitig die erforderlichen Informationen und Erkenntnisse für die Beantwortung der Forschungsfragen (vgl. Kap. 2) geliefert. In den ExpertInneninterviews hat sich die **große Heterogenität der österreichischen Validierungspraxis** gezeigt und bestätigt.

Diese Vielfalt und Bandbreite österreichischer Validierungspraktiken betrifft zunächst die **Felder und Kontexte**, in denen Validierung stattfindet. Dies kann im Freiwilligenbereich (Freiwilligenzertifikat) sein, ebenso wie im Rahmen der Zertifizierung beruflicher Kompetenzen (z.B. Ingenieurqualifikation, Meisterprüfung, Personenzertifizierung) oder im Rahmen von Lern-/Bildungs-/Berufsberatung (z.B. für MigrantInnen, Arbeitslose, WiedereinsteigerInnen,

Jugendliche ohne Bildungs- oder Berufsabschluss, Second Chance-Angebote). Die Heterogenität betrifft aber auch die **Arbeitsschwerpunkte von ValidierungsexpertInnen**, d.h. ihre **Rollen** und **konkreten Tätigkeiten**, die sie im Rahmen von Validierungsverfahren innehaben/ausüben. Die ExpertInneninterviews haben gezeigt, dass die in der Ratsempfehlung zur „Validierung nichtformalen und informellen Lernens“ (vgl. Kap. 1) genannten Elemente der Validierung (vgl. Abb. 2) die Rollen/Tätigkeiten von in Validierungsverfahren involvierten Personen prinzipiell gut widerspiegeln, wenngleich sie in der Praxis unterschiedliche Ausprägungen und Zuschnitte annehmen (können). Dies umfasst auch die quer zu den vier Elementen liegende Information und Beratung bezüglich Validierung, der im Rahmen der EU-Empfehlungen eine entscheidende Rolle für den Zugang zu und den Erfolg von Validierungsverfahren zukommt (vgl. Rat der Europäischen Union, 2012, S. 3).

Abb. 2: Elemente von Validierungsverfahren

- (1) IDENTIFIZIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat
- (2) DOKUMENTIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat
- (3) BEWERTUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat
- (4) ZERTIFIZIERUNG der Ergebnisse der Bewertung der von einer Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielten Lernergebnisse in Form einer Qualifikation, oder in Form von Leistungspunkten, die zu einer Qualifikation führen, oder in einer anderen geeigneten Form

Quelle: Rat der Europäischen Union, 2012, S. 3

Diese Elemente von Validierungsverfahren spiegeln sich auch in den professionellen Rollenausprägungen und -zuschnitten von ValidierungsexpertInnen wider, welche wesentlich mit **den Zielen** zusammenhängen, die mit Validierungsverfahren verfolgt werden: Bei **formativen Verfahren** geht es primär darum, möglichst inklusiv Erfahrungen, Stärken und Kompetenzen von Personen zu identifizieren und zu dokumentieren, ohne dass zwingend ein Zertifikat/eine (Teil)Qualifikation erreicht wird. Im Unterschied dazu stehen bei **summativen Verfahren** die Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen im Vordergrund, um einen formalen Abschluss (z.B. Zeugnis, Zertifikat) zu erlangen (als Bildungsnachweis oder auch Zulassungskriterium für eine Prüfung, Aus- oder Weiterbildung). Daher werden die vorhandenen Kompetenzen im Rahmen solcher Verfahren gegenüber einem **vordefinierten Standard** gemessen.

Am Beginn der Konzeption des Qualifikationsprofils stand die Frage, ob es überhaupt möglich ist, dieser Heterogenität an Validierungskontexten und Tätigkeitsschwerpunkten bzw. -zuschnitten in einem Qualifikationsprofil Rechnung zu tragen. Nach eingehender Diskussion im

Projektkonsortium und innerhalb der ausführenden Projektpartnerschaft unter Berücksichtigung der Ergebnisse der ExpertInneninterviews wurde ein **feld- und rollenübergreifendes Qualifikationsprofil** entworfen, das sowohl die Entwicklung eines übergeordneten Berufsbildes zulässt als auch tätigkeits- und kontextspezifische Differenzierungen ermöglicht. Es umfasst einerseits **Querschnittskompetenzen** (d.h. Kompetenzen, die von allen Beteiligten an Validierungsverfahren nachzuweisen sind) und andererseits **tätigkeitsdifferenzierte Kompetenzen** (d.h. Kompetenzen, die vom Tätigkeitsschwerpunkt abhängen).

Das vorliegende Qualifikationsprofil setzt sich aus folgenden **vier Kompetenzbereichen** zusammen:

1. Der **erste Kompetenzbereich** umfasst grundlegendes „Validierungswissen“, über das alle ValidierungsexpertInnen verfügen müssen, sowie „Feld- und Fachexpertise“, die je nach Arbeitsfeld (z.B. Berufsfeld, Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Freiwilligenbereich), in dem Validierung stattfindet, berufsrollenbezogen zu definieren ist.
2. Der **zweite Kompetenzbereich** „Berufspraktische Validierungskompetenz“ umfasst Kompetenzen in den Schwerpunktbereichen „Information und begleitende Beratung“, „Kompetenzidentifizierung und Dokumentation“ sowie „Diagnostik und Kompetenzbewertung“. Dabei handelt es sich um jene zentralen Tätigkeitsschwerpunkte bzw. Rollen, die das Validierungspersonal innehaben kann.
3. Der **dritte Kompetenzbereich** „Kommunikations-, Koordinations-, und Qualitätssicherungskompetenz“ ist unabhängig vom Schwerpunkt für alle Validierungsfachkräfte handlungsrelevant und verbindlich.
4. Selbiges gilt für den **vierten Kompetenzbereich** „Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen“, der auf die Sicherung und laufende Weiterentwicklung professionellen Validierungshandelns abzielt.

Abb. 3 zeigt das Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022) im **Überblick**: Es umfasst die angeführten Kompetenzbereiche und deren groben Inhalte. In Abb. 4 sind diese als „**wesentliche Lernergebnisse**“ ausformuliert. Diese Art der Darstellung ist im Falle einer Zuordnung der Qualifikation zum **Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)** erforderlich. Für das Ansuchen um eine NQR-Zuordnung bedarf es noch weitere Entwicklungsschritte (z.B. Definition geeigneter Feststellungsverfahren zur Erbringung von Kompetenznachweisen), was bei der Erstellung des Qualifikationsprofils bereits ansatzweise durch eine vorgeschlagene Niveauperordnung mitbedacht wurde. Konkret wurden die Deskriptoren auf **Niveau 5** als „Richtschnur“ bei der Formulierung der Lernergebnisse herangezogen. Damit wäre – an einem konkreten Beispiel illustriert – das Qualifikationsprofil von ValidierungsexpertInnen gleichwertig zu jenem des wba-Zertifikats, das bereits offiziell zum NQR-Niveau 5 referenziert wurde. In der Langversion des Qualifikationsprofils (Stand 08.03.2022) ist eine detaillierte Darstellung der Inhalte zu finden: Darin werden für alle im Rahmen des gegenständlichen Projektes identifizierten Aspekte eines Kompetenzbereiches Lernergebnisse aufgelistet.

Abb. 3: Überblick über die identifizierten Kompetenzbereiche und -inhalte des Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022)

<b>1</b>	<b>Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise</b>
1.1	<p><b>Validierungswissen (aufgabenübergreifend)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategien und Richtlinien zur Validierung (national, international)</li> <li>• Validierungsverfahren (inkl. Ziele, Zwecke) und Validierungsstandards</li> <li>• Elemente und Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess (z.B. Information, Beratung, Kompetenzerfassung, Bewertung)</li> <li>• Instrumente, Methoden und Prozesse der Kompetenzfeststellung und -bewertung (z.B. Einsatzmöglichkeiten, Potentiale, Grenzen)</li> </ul>
1.2	<p><b>Feld- und Fachexpertise (fach-/feldspezifisch zu definieren)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontext und institutionelle Rahmenbedingungen (Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Berufsfelder, Freiwilligenbereich etc.)</li> <li>• Fachbezogenes Wissen und Erfahrung</li> <li>• Feld- bzw. fachspezifische Standards und Entwicklungen</li> <li>• Akteure/Institutionen/Stakeholder</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Berufspraktische Validierungskompetenz (Vertiefung in einem der drei Schwerpunkte)</b>
2.1	<p><b>Information und begleitende Beratung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungs-/Berufs- bzw. Lernberatung zur Unterstützung und Förderung von Validierung (im Einzel- oder Gruppensetting)</li> <li>• Informationsmanagement und -vermittlung (im Einzel- oder Gruppensetting)</li> </ul>
2.2	<p><b>Kompetenzidentifizierung und Dokumentation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Didaktik und Methodik der Kompetenzidentifizierung</li> <li>• Begleitung und Anregung von Lern- und Reflexionsprozessen von Individuen und Gruppen bzw. Peer-Prozessen (im Einzel- oder Gruppensetting)</li> <li>• Dokumentation von Kompetenzen (z.B. Dossier, Portfolio, Europass)</li> </ul>
2.3	<p><b>Diagnostik und Kompetenzbewertung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Didaktik und Methodik der Kompetenzbewertung</li> <li>• Diagnose und Ableitung von Kompetenzen (inkl. Test- und Methodenkritik)</li> <li>• Dokumentation und ggfs. Zertifizierung von Bewertungsergebnissen</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz</b>
3.1	<p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelle Gesprächsführung (methodisch-didaktisch fundiert)</li> <li>• Zielgruppen- und Personenorientierung</li> <li>• Umgang mit Diversität</li> <li>• Motivation und Empowerment</li> <li>• (Formatives) Feedback</li> </ul>
3.2	<p><b>Koordination</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnittstellenmanagement und Netzwerkkoordination</li> <li>• Team- und Projektabstimmung</li> <li>• Ressourcenmanagement</li> </ul>
3.3	<p><b>Qualitätssicherung und -entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitätssicherung (operativ)</li> <li>• Weiterentwicklung von Validierungsverfahren und -praktiken</li> <li>• Datenschutz und Datensicherheit</li> </ul>

<b>4</b>	<b>Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen</b>
4.1	<b>Berufsidentität und Rollenverständnis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenes Rollenbewusstsein</li> <li>• Professionelle, persönliche, pädagogische, soziale Werte und Haltungen</li> <li>• Ambiguitätstoleranz</li> </ul>
4.2	<b>Berufsethos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität, Verschwiegenheit</li> <li>• Personenzentrierung und Kompetenzorientierung (Stärkenansatz)</li> <li>• Orientierung am lebenslangen Lernen</li> </ul>
4.3	<b>Professionelle Selbststeuerung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelle Weiterentwicklung und Weiterbildung</li> <li>• Selbstreflexion</li> <li>• Engagement und Distanz</li> </ul>

Abb. 4: Wesentliche Lernergebnisse des Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022)

ValidierungsexpertInnen verfügen über umfassendes theoretisches Wissen zu Grundlagen der Anerkennung von in unterschiedlichen Kontexten erworbenen Kompetenzen sowie über spezialisiertes Faktenwissen hinsichtlich Validierungsverfahren in ihrem spezifischen Validierungsfeld. Dieses Wissen befähigt sie, im jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkt (d.h. Information und begleitende Beratung, Kompetenzidentifizierung und Dokumentation, Diagnostik und Kompetenzbewertung) eigenständig und unter Einsatz geeigneter Methoden und Instrumente anforderungs- und situationspezifisch zu agieren.

ValidierungsexpertInnen verfügen über Kenntnisse und Fertigkeiten sowie über den erforderlichen Grad an Selbstständigkeit und Verantwortung in den folgenden Kompetenzbereichen:

#### **Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise**

ValidierungsexpertInnen verfügen über

1. umfassende und aktuelle Kenntnisse über wesentliche Konzepte im Kontext von Validierung (z.B. Kompetenz, Kompetenzentwicklung), über soziale und politische Dimensionen von Validierung, über Ziele, Rahmenbedingungen, Strategien, Richtlinien und unterschiedliche Validierungssysteme sowie -ansätze (national und international).
2. grundsätzliches Wissen zu gängigen Validierungsverfahren und deren Elementen, zu Standards, Instrumenten, Methoden, Aufgaben und Rollen sowie den damit verbundenen Anforderungen,
3. profunde Kenntnisse betreffend Validierung im eigenen Arbeitskontext, d.h. über die Rahmenbedingungen (z.B. Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Berufsfelder), über spezifische Standards und Entwicklungen, über Zielgruppen und Stakeholder sowie über (Kompetenz-)Anforderungen in bestimmten Berufen.

#### **Berufspraktische Validierungskompetenz**

ValidierungsexpertInnen verfügen über umfassende spezialisierte Kenntnisse und praktische Fertigkeiten (sowie Berufserfahrung) in mindestens einem der folgenden Tätigkeitsschwerpunkte von Validierung:

4. **Information und begleitende Beratung:** Dies umfasst alle informationsbeschaffenden und -vermittelnden sowie beratenden Tätigkeiten, die zur Aufnahme und erfolgreichen Durchführung/Abwicklung von Validierungsprozessen entscheidend sind. ValidierungsexpertInnen mit diesem Schwerpunkt sind in der Lage,
  - die für Validierungsverfahren relevanten Informationen systematisch zu sammeln, zu strukturieren und aufzubereiten.

- Informationen auf Basis umfassender Beratungskennnisse (z.B. Beratungsmethodik, Beratungstechniken) und unter Beachtung ihrer Kompetenzgrenzen (z.B. Abgrenzung zur Bildungs- und Berufsberatung) zielgruppenadäquat zu vermitteln bzw. KlientInnen an geeignete Einrichtungen weiterzuverweisen (Schnittstellen- und Vernetzungsarbeit).
  - KlientInnen im gesamten Validierungsprozess durch den situationsadäquaten Einsatz von Instrumenten und Methoden des Informationsmanagements und von klientInnenzentrierten Beratungstechniken (z.B. durch Clearing, Contracting, Zielvereinbarung) zu begleiten und zu unterstützen.
5. **Kompetenzidentifizierung und Dokumentation:** Dieser Bereich betrifft Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Ermittlung und Erfassung von erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. ValidierungsexpertInnen mit diesem Schwerpunkt sind in der Lage,
- zielgruppenorientierte Lern- und Reflexionsprozesse unter Anwendung geeigneter Instrumente und Methoden zu planen und zu gestalten.
  - KlientInnen bei der Identifizierung und Erfassung ihrer Kompetenzen zu unterstützen und zu begleiten,
  - Kompetenzen systematisch zu dokumentieren (z.B. Dossier, Portfolio, Europass).
6. **Diagnostik und Kompetenzbewertung:** Darunter fallen alle Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Identifizierung und Bewertung von Kompetenzen von KlientInnen, die zu einer Anerkennung führen (oder nicht). ValidierungsexpertInnen mit diesem Schwerpunkt sind in der Lage,
- wesentliche Bewertungs-, Test- und Messinstrumente anzuwenden bzw. erforderlichenfalls anzupassen, um angemessene (teilnehmerorientierte, kontext- und situationsadäquate, dem jeweiligen Zweck entsprechende) Bewertungen von (Teil-)Kompetenzen gemäß Richtlinien und Prinzipien vorzunehmen bzw. anzuleiten.
  - Bewertungsergebnisse nachvollziehbar zu dokumentieren und gegebenenfalls Zertifizierungen auszustellen.

#### **Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz**

ValidierungsexpertInnen sind in der Lage, in ihrem jeweiligen Schwerpunkt

7. Gespräche und Rückmeldungen rollenadäquat, konstruktiv und lösungsorientiert sowie zielgruppenorientiert zu gestalten sowie Kommunikationsprozesse zu moderieren und zu steuern, mit dem Ziel, das Leistungspotenzial der KlientInnen zu aktivieren und zu nutzen.
8. die Validierungsaktivitäten zwischen verschiedenen Beteiligten zu koordinieren und Abläufe sowie Ressourcen abzustimmen, um effektive Validierungsprozesse zu fördern.
9. die Qualität von Validierungsaktivitäten unter Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten und -methoden zu sichern und zur Weiterentwicklung beizutragen sowie verantwortungsvoll und vertraulich mit persönlichen Daten und Informationen umzugehen.

#### **Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen**

ValidierungsexpertInnen sind in der Lage,

10. die eigene Rolle und die eigenen Werthaltungen und Überzeugungen sowie Einflussfaktoren auf das professionelle Handeln zu reflektieren und auch mit mehrdeutigen, unvorhergesehenen und unsicheren Situationen und widersprüchlichem Verhalten situationsangemessen umzugehen.
11. nach berufsethischen Prinzipien und professionellen (Qualitäts-)Standards (wie Objektivität, Unbefangenheit, Neutralität, Vertraulichkeit) zu agieren, den Menschen und dessen Ressourcen, Lernwege, Kompetenzen und Ziele in den Mittelpunkt zu stellen und die Entwicklung der KlientInnen im Sinne des lebenslangen Lernens zu fördern und zu unterstützen.
12. ihre eigenen Handlungen, ihre persönlichen Haltungen und Werte sowie Kompetenzen und Wissensbestände kontinuierlich zu reflektieren und daraus Schlussfolgerungen hinsichtlich Weiterentwicklung und Weiterbildung zu ziehen, um professionell handlungsfähig zu bleiben.

## 4. Fazit und erste Entwicklungsperspektiven

Die Projektpartnerschaft zieht folgendes Fazit, das sich als erste Zwischenbilanz dieser etwas mehr als dreijährigen Projektarbeit in einem offenen/laufenden Diskussionsprozess zu Chancen und Grenzen von Validierung versteht:

- Das entwickelte **Qualifikationsprofil** für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022) versteht sich als Beitrag zu bildungspolitischen Ansätzen/Initiativen für Bestrebungen zu einer stärkeren **Professionalisierung des Berufsfeldes von ValidierungsexpertInnen**, wie sie auch die österreichische Strategie zum nicht-formalen und informellen Lernens vorsieht (vgl. Kap. 1).
- Wie die Rückmeldungen der ValidierungspraktikerInnen und Stakeholder gezeigt haben, bildet das entwickelte Qualifikationsprofil das für professionelles Validierungshandeln erforderliche Wissen und Können **angemessen** ab (vgl. Kap. 2 zur Ergebnisspiegelung). Es bietet eine gemeinsame **Referenz** für unterschiedliche Validierungskontexte und Tätigkeitsschwerpunkte, und kann dadurch als ein **übergeordneter Standard** gesehen werden.
- Das Qualifikationsprofil versteht sich als empirisch relevanter und ausbaufähiger Beitrag, Validierung und ihren Stellenwert in der österreichischen Erwachsenenbildung weiter zu stärken. Es nimmt das **Grundprinzip erwachsenenpädagogischen Handelns** im Sinne einer ausgeprägten TeilnehmerInnenorientierung und Wertschätzung individueller Lernwege, Ressourcen und Interessen auf und setzt es konzeptionell um. Das Qualifikationsprofil kann dazu beitragen, Validierungsverfahren in der Erwachsenenbildung zu etablieren, auszubauen und weiter zu professionalisieren.
- Insgesamt lässt sich aus den Rückmeldungen der im Projektrahmen befragten ValidierungspraktikerInnen und Stakeholder ein **Commitment zur Professionalisierung** des Tätigkeitsfeldes auf freiwilliger Basis erkennen. Hierzu wird die Orientierung an bzw. der Einsatz eines Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen auf Basis der Projektarbeiten, beispielsweise im Rahmen professioneller (Team-)Reflexion und professionsbezogener Personalrekrutierung/Einschulung mehrheitlich als wünschenswert eingestuft (vgl. Kap. 2 zur Ergebnisspiegelung). Um hieraus eine klare Empfehlung für den Bedarf eines oder mehrerer Profile abzuleiten, bedarf es vertiefender Diskussionen mit/von VertreterInnen relevanter Einrichtungen und Stakeholder in der Weiterbildung und an den Schnittstellen zum Arbeitsmarkt.

Aus den für die Entwicklungsarbeit gezogenen Erkenntnissen hat die Projektpartnerschaft neben konkreten Produkten (u.a. Literaturreview im europäischen Vergleich, Bestandsaufnahme österreichischen Validierungsverfahren in non-formalen Bildungskontexten) auch erste



Schlussfolgerungen und Perspektiven hinsichtlich zukünftiger Entwicklungs- und Implementierungsoptionen entworfen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

### **Entwicklungsperspektiven und „Arbeitshypothesen“**

Das gegenständliche Projekt hat die Erstellung eines Qualifikationsprofil-Entwurfes umfasst. Nicht Teil des Auftrages war es, Entwicklungs- und Umsetzungsoptionen zu erarbeiten. Nichtsdestotrotz soll im Folgenden auf Themen/Aspekte verwiesen werden, die bei der Etablierung des Profils als Qualifikation grundsätzlich zu diskutieren und zu entscheiden wären.

Diese Aspekte beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen, da auf Basis der geführten Gespräche und des aktuellen Wissensstandes der Professionalitätsforschung (vgl. Kap. 5 des Qualifikationsprofils zu Professionalität bzw. Egetenmeyer et al. 2019) weitgehend **Einigkeit** drüber besteht, dass Professionalisierung von Validierungsfachkräften nicht primär als „individualisierter“ Bildungsauftrag den Validierungsfachkräften überantwortet werden soll/darf, sondern dass die Umsetzung im Sinne einer „kollektiven Professionalisierung“ und Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für professionelles Handeln in der Verantwortung der Stakeholder liegt.

Auf der **strategischen Ebene** stehen systemisch-strukturell-rechtliche Fragen im Vordergrund, also ob Validierung im Weiterbildungssystem einen eigenständigen auch rechtlich abgesicherten Status (zuerkannt) bekommt. Auf der **operativen Ebene** stehen Aspekte wie bspw. die Konkretisierung der organisatorisch-institutionellen Verankerung einer Qualifikation für Validierungspersonal in Bezug zu bereits existierenden Qualifikationen, der NQR-Kompatibilität, der Gestaltung von Feststellungsverfahren oder von Aus- und Weiterbildungsprogrammen im Fokus.

Aus der Warte der Projektpartnerschaft lassen sich somit auf beiden Ebenen zentrale Themen/Fragen skizzieren, die sich in einem **Konkretisierungs- und Implementierungsprozess** stellen (würden). In diesem begrenzten Ausblick fokussieren wir auf eine demonstrative und keinesfalls vollständige Aufbereitung ausgewählter relevanter Aspekte, wobei mögliche Umsetzungsszenarien außen vorgelassen werden (z.B. NQR-Kompatibilität zur Förderung von Transparenz, Verständnis, Vertrauen, Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit und Mobilität). Zu beachten ist dabei, dass die Ebenen und Aspekte miteinander in Beziehung stehen, weshalb weitere **Diskussions- und Vertiefungsprozesse** für eine entsprechende bildungspolitische Willensbildung samt Grundsatzeinigung z.B. in einem Bottom-up-Ansatz auf der Ebene einer Einrichtung oder eines repräsentativen Dachverbandes (z.B. KEBÖ-Konferenz der österreichischen Erwachsenenbildungseinrichtungen) als sinnvoll erachtet werden.

Im Anschluss wären verschiedene Modellumsetzungen denkbar, z.B. eine Pilotierung durch freiwillige Innovatoren in einem (regionalen) Pilotprojekt auf einem Kontinuum



unterschiedlicher Reichweite – Tiefe – Breite (Teilbereich oder gesamthaft für die Institution) ohne/mit Verbindlichkeit für kooperative Partnereinrichtungen.

## **(1) Strategische Ebene**

Diese Ebene umfasst strategische Grundsatzentscheidungen in folgenden Bereichen: Qualifikationsanbieter, Eigentümerschaft, regulatorischer Rahmen, Governance und Finanzierung.

### *Qualifikationsanbieter*

Mit dem Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022) wurde **eine Referenz** für die Entwicklung eines gemeinsamen Berufsbildes für das Tätigkeitsfeld der Validierung in Österreich geschaffen, die zur Verringerung sektoraler Differenzierungen und der Fragmentierung der Validierungslandschaft beitragen kann. Im Hinblick auf die zukünftige Weiterentwicklung und Umsetzung bedarf es der Klärung der **Eigentümerschaft** einer zukünftigen Qualifikation auf Basis dieses Qualifikationsprofils (also die Beantwortung der Frage, „Wem gehört die Qualifikation?“). Sowohl das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) als Co-Financier des gegenständlichen Projektes als auch das Lenkungsgremium des Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung, in dem die zehn Verbände der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) und das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung vertreten sind, könnten als **Qualifikationsanbieter** fungieren. Dieser ist – nach der Definition im Handbuch zum Nationalen Qualifikationsrahmen (vgl. NQR-Handbuch, S. 55) – jene „Einrichtung, die die Lernergebnisse definiert, deren Nachweis Voraussetzung für den Erwerb einer Qualifikation ist“<sup>7</sup>. Für die Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils und dessen tatsächliche Umsetzung als Qualifikation(sangebot) in der österreichischen Qualifikationslandschaft wäre daher vorab zweifelsfrei zu klären und festzulegen, wem die **Verantwortung und Steuerung** (= Implementierung des Produkts) obläge. Sollte seitens des Qualifikationsanbieters eine **NQR-Zuordnung** der Qualifikation angestrebt werden, wäre dieser für die Erstellung des **Zuordnungersuchens** zuständig. Dazu bedarf es laut Zuordnungersuchen und NQR-Handbuch<sup>8</sup> der endgültigen Festlegung des **Zielniveaus** der Qualifikation (siehe unten Pkt. Inhaltliche Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils).

### *Regulatorischer Rahmen, Governance und Finanzierung*

Eng verknüpft mit der Frage der Eigentümerschaft ist auch der **regulatorische Rahmen**, d.h. ob das Qualifikationsprofil in einem Gesetz/einer Verordnung geregelt werden soll oder nicht. Für den Fall, dass das BMBWF als Eigentümer fungiert, braucht es entsprechende rechtliche

<sup>7</sup> NQR-Koordinierungsstelle in Österreich (2019): Handbuch für die Zuordnung von formalen und nicht-formalen Qualifikation zum NQR. 2. Auflage. Download: [https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/HandbuchNQR2019\\_RZ\\_bf.pdf](https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/HandbuchNQR2019_RZ_bf.pdf) (abgerufen am 06.02.2022).

<sup>8</sup> Sh. auch Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009496> (abgerufen am 09.02.2022)

Grundlagen für eine in diesem Fall **formale Qualifikation**. Sollte es keine gesetzlichen Regelungen geben und das Lenkungs-gremium Qualifikationsanbieter sein, wäre der Abschluss **nicht-formal**. Hier gilt insbesondere zu berücksichtigen: Formale Qualifikationen sind für BildungsteilnehmerInnen oftmals attraktiver, da sie in der Regel bekannter sind und eine hohe Reputation und (Arbeitsmarkt)Akzeptanz genießen. Bei nicht-formalen Qualifikationen sind inhaltliche oder strukturelle Anpassungen hingegen schneller vorzunehmen, da es hierfür kein aufwändiges administratives Verfahren – wie dies oft bei Gesetzes- oder Verordnungsnovellen der Fall ist – geben muss.

Der regulatorische Rahmen hat auch Auswirkungen auf die **Governance**-Struktur der Qualifikation, die ebenfalls zu definieren ist. Im Falle einer formalen Qualifikation ist das BMBWF jedenfalls zentraler Akteur der Governance. Bei einer nicht-formalen Qualifikation obläge die Kompetenzverteilung bzw. die Involvierung relevanter Einrichtungen/Personengruppen ausschließlich der Entscheidung des Qualifikationsanbieters (z.B. des Lenkungs-gremiums).

Eng damit in Zusammenhang ist auch der Aspekt der „Verbindlichkeit“ des Qualifikationsprofils zu diskutieren. Welchen Grad an Geltung und Tragweite soll/wird das Profil haben? D.h. wie erforderlich wird es sein, dass ValidierungsexpertInnen für ihre Berufsausübung über den Nachweis dieser Qualifikation verfügen? Analoges gilt für mit Validierung befasste Institutionen/Einrichtungen: Wie zwingend wird es sein, dass sie (eine Mindestanzahl von) durch diese Qualifikation ausgewiesenen ValidierungsexpertInnen im Rahmen ihrer Validierungsprozesse einsetzen? Grundsätzlich kann ein derartiges Profil zwischen den Polen „vollkommene Verbindlichkeit“ und „totale Freiwilligkeit“ konzipiert werden, mit entsprechenden Implikationen sowohl für die Einrichtungen als auch die ValidierungsexpertInnen selbst. Diese Festlegung entscheidet zudem wesentlich mit, wie sich die Nachfrage nach dem Profil entwickeln wird.

Gemeinsam mit dem regulatorischen Rahmen und der Governance-Struktur kommt auch dem Thema **Finanzierung** ein hoher Stellenwert zu. Dabei geht es nicht nur um die Entwicklungskosten für die Entwicklung des Qualifikationsprofils sowie laufende Kosten für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung, sondern auch um die Kostenverantwortung/-teilung für die Abwicklung des Feststellungsverfahrens und allfälligen Etablierung einer Weiterbildung (z.B. die Lernenden selbst, ArbeitgeberInnen, die öffentliche Hand).

## **(2) Operative Ebene**

Die operative Ebene bezieht sich auf Aspekte bzw. nächste Schritte zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils bzw. zur Entwicklung einer Qualifikation für Validierungspersonal.

### *Inhaltliche Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils*

Auch wenn der inhaltliche Entwurf mit einer Reihe von ValidierungspraktikerInnen und StakeholderInnen im Rahmen von persönlichen Interviews, Workshops (coronabedingt virtuell via Zoom) und einer abschließenden schriftlichen Feedbackschleife erörtert wurde und deren Rückmeldungen in die Überarbeitung eingeflossen sind, plädieren die Projektpartner dafür, das Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022) mit weiteren Fachleuten aus weiteren Validierungsfeldern anhand konkreter Validierungspraktiken und -bedarfe zu diskutieren. Ein nächstes Ziel/Projekt könnte sein, die **Inhalte weiter zu konkretisieren** und zu **detaillieren** sowie allenfalls – v.a. auch unter Einbeziehung von Überlegungen zum Feststellungsverfahren und einer allfälligen Ausbildung – das Qualifikationsprofil für eine praktische Beispiel-Anwendung/ Umsetzung entsprechend bedarfsorientiert auszugestalten und zu pilotieren.

Hier könnten bei Interesse weitere Überlegungen angestellt werden, z.B. ob für Kompetenzbereiche oder bestimmte Bündel an Lernergebnissen **ECTS-Kreditpunkte** berechnet werden können, um die damit verbundenen Arbeitsaufwände zu quantifizieren. Diese und weitere Überlegungen können im Kontext der propagierten „Durchlässigkeit“ von Bildungssystemen durch die Anrechnung von und in anderen Bildungskontexten (z.B. Hochschulbereich) Sinn ergeben.

Ein weiteres damit zusammenhängendes Thema ist die **NQR-Kompatibilität**. Wie bereits mehrfach erwähnt, orientiert sich das entwickelte Qualifikationsprofil an den Deskriptoren von NQR-Niveau 5. Dieses verweist auf umfassendes Wissen und Können sowie einen hohen Handlungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum. Potenzielle InhaberInnen von Qualifikationen auf NQR-Niveau 5 sind in der Lage, die inhaltliche Verantwortung für die Durchführung von Aufgaben(bereichen) zu übernehmen und die Verantwortung für die berufliche Weiterentwicklung von Teammitgliedern zu tragen. Inwieweit dieses **NQR-Niveau den Praxisanforderungen entspricht**, wäre jedenfalls noch im Detail mit FeldexpertInnen zu diskutieren. Hier käme zudem die Frage zum Tragen, ob aus Sicht der heterogenen Validierungs- und Zertifizierungspraxis eine weitere Ausdifferenzierung des Qualifikationsprofils wünschenswert wäre (etwa eine Einstiegsqualifikation auf NQR-Niveau 4 sowie eine (Management)Qualifikation mit umfassender strategischer Leitungs-, Führungs-, Koordinations- und Schnittstellenkompetenz auf NQR-Niveau 6).

### *Sektorale Verortung und Bezug zu vorhandenen Qualifikationen*

Die **Verortung der Qualifikation im Weiterbildungssektor** ist ein perspektivischer Aspekt, der in einem breit angelegten bildungs- und qualifikationspolitischen Diskussionsprozess thematisiert werden sollte. Dabei wären die Relationen zu anderen/ähnlichen Qualifikationen (etwa jenen, die z.B. die wba derzeit bereits vergibt) ebenso zu erörtern, wie die Übergänge und Anrechnungen zwischen unterschiedlichen Abschlüssen. Eine derartige **Umfeld- und**

**Kohärenzanalyse** ist ein wesentlicher Teil eines systematischen Qualifikationsentwicklungsprozesses, um für alle involvierten Stakeholder und Beteiligten (insbes. AnbieterInnen, InteressentInnen, KundInnen/Lernende) Transparenz und Klarheit zu schaffen.

### *Feststellungsverfahren*

Zentraler Teil einer Qualifikation ist das **Feststellungsverfahren**, d.h. jener „Prozess zur Überprüfung von Standards, die eine zuständige Stelle [= Qualifikationsanbieter] als Voraussetzung für den Erwerb der Qualifikation definiert hat“ (vgl. NQR-Handbuch, S. 55). Erst die positive Absolvierung dieses Verfahrens führt zum Erwerb der Qualifikation (nachgewiesen durch ein Zeugnis oder Zertifikat).

Um die „**Qualifikation Validierungsexperte/-expertin**“ tatsächlich zu realisieren, braucht es neben dem Qualifikationsprofil/den Lernergebnissen ein (Zertifizierungs-)Verfahren, das KandidatInnen durchlaufen müssen, um den Qualifikationsnachweis zu erhalten. Dieses ist inhaltlich, methodisch und zeitlich so zu gestalten, dass damit die Lernergebnisse faktisch festgestellt werden können. Es muss sich daher um ein valides, d.h. geeignetes Verfahren handeln. Gleichzeitig sind qualitätssichernde Maßnahmen zu setzen/zu verankern, damit das Verfahren durchgängig zu objektiven und reliablen Ergebnissen führt.

Bei der Festlegung des konkreten Verfahrensmodus sind **zahlreiche Aspekte**, u.a. die Verfahrenselemente (schriftlich, mündlich, Portfolio etc.), die Anerkennung von in anderen Bildungskontexten erworbenen Lernleistungen/Qualifikationen, die Bewertungskriterien und das Bewertungsschema, die Zugangsvoraussetzungen für KandidatInnen, die Qualifikation der Prüfenden, die Zusammensetzung der Prüfungskommission, die Protokollierung der Ergebnisse, die Möglichkeit zur Wiederholung, zur Einsichtnahme bzw. zum Einspruch etc. zu regeln. Abb. 5 zeigt eine Auswahl an Leitfragen, die dabei zu beantworten sind.

*Abb. 5: Ausgewählte Leitfragen zur Definition eines Feststellungsverfahrens*

- Aus welchen Teilen/Elementen soll das Feststellungsverfahren bestehen? Welche sind geeignet, um die Lernergebnisse festzustellen?
- Werden „klassische“ Prüfungselemente angewandt oder kommen Elemente der Validierung zum Einsatz?
- In welcher Reihenfolge sind die Teile des (klassischen) Feststellungsverfahrens zu absolvieren?
- Welcher Zeitumfang ist für die Teile des Feststellungsverfahrens festzulegen, um die Lernergebnisse zu überprüfen?
- Welche Lernergebnisse sollen mit welchen Teilen des Feststellungsverfahrens überprüft werden?
- Was wird von den Kandidat/innen bei den einzelnen Teilen gefordert? Welche Leistungen müssen sie erbringen/nachweisen?
- Welches Bewertungsschema soll dem Verfahren zugrunde liegen?
- Welche Bewertungskriterien soll es geben?
- Soll es eine Prüfungskommission geben? Wenn ja, aus wie vielen Personen soll die Kommission bestehen? Welche Funktionen sollen die Kommissionsmitglieder haben?
- Wer kann als Prüfer/in fungieren? Welche Voraussetzungen müssen Prüfende mitbringen?

- Welche Befangenheitsgründe gibt es, um nicht als Prüfende/r fungieren zu können?
- Wie wird das Ergebnis protokolliert? Was muss protokolliert werden?
- Können Kandidat/innen Teile der Prüfung wiederholen? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?
- Können Kandidat/innen Einsicht in Prüfungsprotokolle/Prüfungen nehmen? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?

Quelle: Sabine Tritscher-Archan, Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für ein NQR-5-Rahmenmodell, 2020 (unveröffentlichter Bericht an den Auftraggeber)

### *Ausbildungsprogramm*

Im Zuge der Umsetzung eines Qualifikationsprofils sind seitens des Qualifikationsanbieters auch Entscheidungen hinsichtlich eines **Aus- bzw. Weiterbildungsprogramms** zu treffen. Ist die Absolvierung eines solchen verpflichtend vorgesehen, um das Feststellungsverfahren zu durchlaufen, sind die Ausbildungsinhalte auf das Qualifikationsprofil abzustimmen. Es muss daher eine nachvollziehbare Verbindung zwischen Input (= Ausbildung) und dem Outcome (= Qualifikation) gemäß Qualifikationsprofil geben. Diese Verbindung ist im Falle einer NQR-Zuordnung auch genau darzustellen.

Zur Ausbildung sind sowohl in **inhaltlicher** als auch in **organisatorischer** Hinsicht eine Reihe von **Festlegungen** zu treffen. Dies involviert etwa Fragen zur Dauer der Ausbildung, zu den curricularen Inhalten und ihrer Abfolge, zu den Lernorten, den Lehrenden und ihren qualifikatorischen Anforderungen, den Zugangsvoraussetzungen der Lernenden, Lernsettings/-formaten etc.

*Abb. 6: Ausgewählte Leitfragen zur Definition deines Ausbildungsprogramms*

- Welche Dauer ist notwendig, um jene Inhalte zu vermitteln, die zur Erreichung des Qualifikationsstandards notwendig sind?
- Welche Zugangsvoraussetzungen braucht es, um an der Ausbildung teilnehmen zu können?
- Soll es ein Aufnahmeverfahren geben? Wenn ja, welches?
- Wie groß sollen die Teilnehmer/innen-Gruppen sein?
- Welche Inhalte (Gegenstände, Module etc.) muss das Curriculum in welchem Umfang und in welcher Tiefe umfassen, damit der Qualifikationsstandard erreicht werden kann?
- Welches methodisch-didaktische Konzept soll verfolgt werden?
- An welchen Lernorten soll die Ausbildung stattfinden? Welche Lernsettings braucht es?
- In welcher Reihenfolge sollen die curricularen Inhalte vermittelt werden?
- Wer kann die Inhalte vermitteln? Welche Voraussetzungen müssen die Lehrenden erfüllen (Qualifikationen, Berufserfahrung etc.)?
- Wie oft wird die Ausbildung/das Bildungsprogramm angeboten/in welchen Intervallen?
- Wer organisiert die Ausbildung, koordiniert alle Beteiligten?
- Wer ist für die Rekrutierung der Lehrenden zuständig?
- Wie viel kostet die Ausbildung?

Quelle: Sabine Tritscher-Archan, Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für ein NQR-5-Rahmenmodell, 2020 (unveröffentlichter Bericht an den Auftraggeber)

Grundsätzlich möglich ist es auch, keine oder keine bestimmte Ausbildung für den Erwerb der Qualifikation festzulegen. In dem Fall ist ausschließlich im Feststellungsverfahren nachzuweisen (allenfalls ergänzt durch bestimmte Zugangsvoraussetzungen zu diesem Verfahren, z.B. facheinschlägige Berufspraxis, Führungserfahrung etc.), dass die KandidatInnen über die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie über den Grad an Selbstständigkeit und Verantwortung, der mit der Qualifikation verbunden ist, verfügen.

Abschließend kann resümiert werden, dass das im Rahmen des Projekts entwickelte Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen eine angemessene gemeinsame Referenz für die weitere Professionalisierung des Tätigkeitsfeldes der Validierung von Lernleistungen in Österreich darstellt. Perspektivisch wurden für eine zukünftige Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils und die Implementation einer entsprechenden Qualifikation Themen und Fragen skizziert, die sowohl strategische als auch operative Aspekte betreffen. Es wird empfohlen, diese Themen zukünftig in weiteren Diskussions- und Entwicklungsprozessen zu bearbeiten, um die Professionalisierung der den Validierungsprozess durchführenden Personen in einem umfassenden Sinn und mehrstufigen Ansatz, der gesellschaftliche und institutionelle ebenso wie organisatorische und subjektive Faktoren der PraktikerInnen umfasst, zu fördern.

## 5. Literatur

- Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Wien: BMB. Download: [https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie\\_zur\\_Validierung\\_nicht-formalen\\_und\\_informellen\\_Lernens.pdf](https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf) (abgerufen am 06.02.2022).
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2022): GRETA-Projekt zur Entwicklung eines Kompetenzmodell für professionelles Lehrhandeln und Grundlagen zur Validierung und Anerkennung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen Download: <https://www.greta-die.de/Resources/Persisentent/5ab9313b28ed7c0dab0e62131201068929b0a3ed/Handreichung%20zum%20GRETA-Kompetenzmodell.pdf> (abgerufen am 16.02.2022)
- Egetenmeyer, Regina/Breitschwerdt, Lisa/Lechner, Reinhard (2019): From ‘traditional professions’ to ‘new professionalism’: A multi-level perspective for analysing professionalisation in adult and continuing education. In: JACE Journal of Adult and Continuing Education, Jg. 25, H. 1, S. 7–24. DOI: <https://doi.org/10.1177/1477971418814009> (abgerufen am 17.11.2021).
- Gruber, Elke/Schlögl, Peter/Assinger, Philipp/Gugitscher, Karin/Lachmayr, Norbert/Schmidtker, Birgit (2018): wba-innovativ. Wissenschaftliche Begleitung. Projektabschlussbericht 2018. öibf, KFU. Wien/Graz.
- NQR-Gesetz (2016): Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz). BGBl 14/2016 vom 21.März 2016. Download: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009496> (abgerufen am 09.02.2022).
- NQR-Koordinierungsstelle in Österreich (2019): Handbuch für die Zuordnung von formalen und nicht-formalen Qualifikation zum NQR. 2. Auflage. Download: [https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/HandbuchNQR2019\\_RZ\\_bf.pdf](https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/HandbuchNQR2019_RZ_bf.pdf) (abgerufen am 06.02.2022).
- Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. (2012/C 398/01). Download: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EL) (abgerufen am 06.02.2022).
- PROVE Erasmus+ Strategic Partnership (2021): PROVE Kompetenzmodell für Validierungspersonal. Download: <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove->

[official-project-page/outputs/competence-model/#c1170382](https://www.official-project-page/outputs/competence-model/#c1170382) (abgerufen am 14.02.2022).

Tritscher-Archan, Sabine (2020): Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für ein NQR-5-Rahmenmodell, Wien. (unveröffentlichter Bericht an den Auftraggeber)