

WISO

Berufserfahrung anerkennen! Die österreichische Validierungsstrategie zur Kompetenzanerkennung

1. Einführung	88
2. Validierung – worum geht's?	88
3. Warum Validierung?	89
4. Schwierigkeiten bei der Etablierung einer Validierungsstrategie	91
5. Phasen im Validierungsprozess Beratung und/oder Begleitung – eine zentrale Funktion im Anerkennungsprozess	92
6. Die österreichische Validierungsstrategie	93
7. Validierung KONKRET – „Du kannst was!“ – ein Modell für ganz Österreich	94
8. Schlussbemerkung	97

*Christian
Eichbauer*

*Mitarbeiter der
Abteilung Bildung
und Kultur der
Arbeiterkammer OÖ*

Auszug aus WISO 3/2017

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einführung

*Validierung
informellen
Lernens gewinnt
an Bedeutung*

Die Validierung von informellem Lernen – also im nicht organisierten Kontext, wie beispielsweise am Arbeitsplatz, im Ehrenamt, in der Freizeit – und nicht-formalem Lernen – vorwiegend in Kursen und Schulungen der Erwachsenenbildung – gewinnt immer mehr an Bedeutung. Immerhin gibt laut Statistik Austria fast jede/r dritte Berufstätige an, informelles Lernen oder Erfahrungslernen betrieben zu haben. Und nach Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung vom März 2017 waren österreichweit in den vier Wochen vor dem Zeitpunkt der Befragung 726.000 Teilnahmen an Kursen und Schulungen zu verzeichnen¹. Validierung ist nichts Neues, trat doch der Europäische Rat bereits 2004 für gemeinsame Validierungsgrundsätze ein. Im Jahr 2009 veröffentlichten das CEDEFOP und die Europäische Kommission die „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“. Zahlreiche Validierungsprojekte und -verfahren haben mittlerweile schon Eingang in nationale Bildungssysteme gefunden, differieren aber je nach Mitgliedstaat stark. Im Dezember 2012 schließlich verabschiedete der Europäische Rat eine Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens (2012/C398/01) und forderte darin die Mitgliedstaaten auf, bis 2018 nationale Validierungsstrategien zu entwickeln. Neben vielen anderen Staaten beschäftigt sich auch Österreich derzeit mit einer solchen Strategie. Ende 2015 wurden nun die Leitlinien neu überarbeitet – mit Empfehlungen an die relevanten Akteure.

2. Validierung – worum geht's?

*Validierung:
Bewertbarkeit
und Sichtbar-
machung von
Wissen*

Das Konzept der Validierung stellt darauf ab, das gesamte Spektrum an Wissen und Kompetenzen einer Person sichtbar zu machen, zu bewerten, und zielt letztendlich auf eine Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt ab. Dieses erworbene Wissen und diese Kompetenzen müssen exakt dokumentiert werden und anhand nachvollziehbarer und geregelter Verfahren – der sogenannten Validierung – anerkannt werden. Dies setzt Begriffsklarheit und klare Definitionen voraus. Das Konsultationspapier zur österreichischen Validierungsstrategie definiert Validierung folgendermaßen²: *„Ein Verfahren, mittels dessen bereits erworbene Lernergebnisse sichtbar gemacht werden. Ein Validierungsver-*

fahren kann sämtliche Verfahrensschritte von der Identifikation, Dokumentation, Bewertung bis hin zur Zertifizierung umfassen.“

Validierung als Konzept bezieht sich somit auf die Anerkennung von durch informelles und nicht-formales Lernen erworbene Lernergebnissen und Kompetenzen. Validierung als Prozess ist die Sichtbarmachung dieser Kompetenzen mit klar vorgegebenen Verfahrensschritten und dementsprechender Kontrolle der Lernergebnisse³.

Grundsätzlich sind zwei Ansätze zu unterscheiden: Während beim kompetenzorientierten Ansatz, wie beispielsweise in Frankreich oder England oder in skandinavischen Ländern, spezielle Verfahren der Ermittlung und Bewertung anhand zuvor definierter Kompetenzstandards eingesetzt werden, geht es beim systemimmanenten Ansatz, wie in Österreich oder Deutschland, um Verfahren, die im Bildungssystem punktuell verankert sind und die sich an bestehenden Prüfungsverfahren orientieren, ähnlich wie bei der Externenprüfung in der beruflichen Bildung. Bei beiden Ansätzen handelt es sich um das Bildungssystem ergänzende und damit zusätzliche Verfahren.

kompetenzorientierter Ansatz der Validierung ...

... und systemimmanenter Ansatz

Einer Validierung müssen standardisierte Verfahren und Instrumente zugrunde liegen, sie muss nationale Standards berücksichtigen, auf das nationale Qualifikationssystem abgestimmt sein und die zuständigen Stellen einbeziehen. Validierung sollte als regulärer Bestandteil eines übergreifenden Qualifikationssystems eingeführt werden. Nationale Qualifikationsrahmen eröffnen dafür die Möglichkeit. Unabhängig von Qualifikationsarten sowie Dauer und Ort eines Lernprozesses kann non-formales und informelles Lernen auf einem bestimmten Niveau validiert werden, dies kann dann wiederum als Grundlage für die Vergabe einer formalen Qualifikation herangezogen werden.

3. Warum Validierung?

3.1 Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) als Motor für die Anerkennung non-formalen/informellen Lernens

Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und darauf basierend die Verabschiedung des österreichischen

Bundesgesetzes über einen Nationalen Qualifikationsrahmen im März 2016 bietet Lernenden neue Möglichkeiten und Chancen.

*nationaler
Qualifizierungs-
rahmen als
Instrument ...*

Denn der NQR soll den formalen Bildungssektor und in weiterer Folge auch informell und non-formal erworbene Kompetenzen erfassen, auf acht unterschiedlichen Niveaus abbilden und den einzelnen Niveaustufen zuordnen – von der Basisbildung bis hin zur höchsten Ebene akademischer und beruflicher Bildung. Die zugeordneten Qualifikationen sind anhand ihrer Lernergebnisse beschrieben. Der NQR bietet somit die Möglichkeit, Qualifikationen auf Basis der erreichten Lernergebnisse, unabhängig wie und wo sie erworben wurden, und nicht wie bisher über Lernwege und Lerninhalte zu vergleichen – ein Perspektivenwechsel, der sämtliche Lernformen des lebensbegleitenden Lernens umspannt. Voraussetzung für die Einbeziehung des informellen Lernens in den NQR ist, dass die auf unterschiedlichen Wegen gewonnenen Lernergebnisse zunächst als solche identifiziert und dokumentiert und – sobald eine Vergleichbarkeit mit anerkannten Qualifikationen hergestellt werden kann – auch bewertet werden. Mit dem Ziel des NQR/EQR, Vergleichbarkeit von Qualifikationen zur Förderung des lebenslangen Lernens und transnationaler Mobilität herzustellen, und seiner Ausrichtung auf die Ergebnisse von Lernen kann der NQR die Basis für die Anerkennung informellen Lernens darstellen.

*... hat in
Österreich keine
regulierende
Funktion*

Auch wenn der NQR in Österreich ausschließlich orientierende und keine regulierende Funktion hat, bietet er ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, gesammelte Qualifikationen und Kompetenzen gegenüber ArbeitgeberInnen besser darzustellen und generell das österreichische Bildungssystem in Europa verständlicher und vergleichbarer zu machen. Dies setzt die Akzeptanz des Prinzips, dass Qualifikationen auf unterschiedlichen Lernwegen (formal, nicht-formal und informell) erworben werden können, voraus.

*„lebenslanges
Lernen“ im
Mittelpunkt*

3.2 Die Wichtigkeit der Einbeziehung informellen Lernens

Das Postulat des lebenslangen Lernens rückt damit auch außerhalb eines institutionellen und formalisierten Rahmens stattfindende Lernprozesse in den Mittelpunkt – wo und wie auch immer Lernen stattfindet. Nicht allein die formalisierte Wissensvermittlung steht somit im Zentrum des Interesses, sondern sämtliche Aneignungswege des individuellen Lernens – ein

Paradigmenwechsel in Hinblick auf ausschließliche Input- zur Outcome-Orientierung, wobei dies keineswegs die Input- und die Prozessorientierung des Lernens ausklammert. Damit steht informelles Lernen im Zentrum, welches durch Individualität, Kontextbezogenheit und Beiläufigkeit gekennzeichnet ist und keine strukturierten Lernziele oder vorgegebene Lernzeiten kennt.

4. Schwierigkeiten bei der Etablierung einer Validierungsstrategie

4.1 Fehlende gesellschaftliche Anerkennung und mangelnde öffentliche Bekanntheit

In der öffentlichen Bildungsdiskussion steht primär das formale Bildungssystem im Fokus. Ergänzende Wege zu anerkannten Bildungsabschlüssen – wie eben die Validierung – spielen eine untergeordnete Rolle. Solche (nicht mehr ganz) neuartigen Wege bieten – angesichts hoher und steigender Drop-out-Raten, vieler gering qualifizierter Arbeitskräfte und des vielzitierten Fachkräftemangels – eine zusätzliche Chance zur Erhöhung von Arbeitsmarktchancen. Trotzdem hat Validierung als Instrument zur Anerkennung aller Formen des Lernens (noch) einen geringen gesellschaftlichen Stellenwert und ist auch bei den politischen Entscheidungsträgern und relevanten Stakeholdern – sowohl bei den Unternehmen als auch in den Gewerkschaften – eher ein peripheres und äußerst skeptisch betrachtetes Thema.

Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt?

4.2 „Konkurrenz“ zu institutionalisierten Bildungsgängen?

Der Validierung informellen Lernens wird vielfach große Skepsis entgegengebracht. Verbunden damit ist vielfach die Befürchtung einer Entwertung von im formalen Bildungssystem erworbenen Berufsabschlüssen. Wenn „irgendwo“ erworbene Kompetenzen anerkannt werden, warum noch die Mühen einer regulären Berufsausbildung auf sich nehmen? Die Möglichkeit einer zweiten oder dritten Chance, die Vermeidung unnötiger Lernschleifen, der in den Vordergrund gestellte Stärkenansatz („ich kann was“) und eine damit verbundene erhöhte Motivation wird zu wenig berücksichtigt. Hier gilt es noch vielfach Überzeugungsarbeit zu leisten.

positive Aspekte der Validierung

4.3 Unterschiedliche Auffassungen über den Weg der Kompetenzbewertung

Die Validierung in Europa beruht heute auf einer Bewertung der Lernergebnisse einer Einzelperson und kann zur Ausstellung eines Zeugnisses oder Diploms führen. Das wirkliche Problem liegt darin, wie, von wem und anhand welcher Kriterien und Standards die Bewertung von Lernergebnissen vorgenommen wird. Es bedarf zuverlässiger Mechanismen zur Anerkennung von informell und nicht formal erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, die die berufliche Entwicklung und Mobilität des Einzelnen unterstützen, indem sie eine Anerkennung des Lernens ermöglichen und damit weitere Bildung – in welcher Form auch immer – ermöglichen.

5. Phasen im Validierungsprozess

Die überarbeiteten Leitlinien des CEDEFOP beschreiben die vier Phasen eines Validierungsverfahrens:⁴

1. Identifikation
2. Dokumentation
3. Assessment/Überprüfung
4. Zertifizierung

*Methodenmix
bei der
Anerkennung*

Die vier Phasen haben je nach Schwerpunkt des Verfahrens unterschiedliche Gewichtung. Formative Verfahren legen den Schwerpunkt auf die Identifikation und Dokumentation erworbener Kompetenzen. Dabei kommt ein Methodenmix von Selbst- und Fremdeinschätzung, begleiteter Gruppenarbeiten usw. zum Einsatz. Ziel formativer Kompetenzverfahren ist vor allem das Bewusstmachen von Stärken und das Aufzeigen von Handlungsoptionen wie z. B. mögliche Karrierewege.

Bei summativen Verfahren steht die Überprüfung und Zertifizierung von Kompetenzen im Vordergrund, die sich an vorgegebenen Standards wie z.B. eines Curriculums oder eines Qualifikationsprofils orientiert. Sie fokussieren auf Arbeitsmarktrelevanz oder weiterführende Bildung und können z.B. mittels Assessments oder etwa durch Portfolioarbeit (wie etwa beim Projekt „Du kannst was!“ ermittelt werden.

Beratung und/oder Begleitung – eine zentrale Funktion im Anerkennungsprozess

Diesen vier Verfahrensschritten muss ein zielgruppengerechtes Beratungs- und Informationsangebot vorangestellt werden. Beratung und in weiterer Folge Begleitung spielen eine zentrale Rolle. Informationen und Beratung über Art und Weise des Verfahrens, benötigte Zeitbudgets und etwaige Kosten, aber auch alternative Wege zur Erlangung des gewünschten Bildungsziels sollte allen potentiellen InteressentInnen offenstehen. Dementsprechend geschultes Personal und ein intensiver Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Akteuren – von den BeraterInnen über die TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen bis hin zu „validierungsaffinen“ PrüferInnen (die ja in der Regel aus dem Formalsystem kommen) – sind eine *Conditio sine qua non* für das Gelingen eines Validierungsprozesses.⁵

*geschulte
Begleiter/-innen
essentiell für
Erfolg*

6. Die österreichische Validierungsstrategie

In Österreich bildet die „Strategie zum lebensbegleitenden Lernen“, konkret die Aktionslinie 10 LLL:2020, eine wesentliche Grundlage für die Etablierung einer Validierungsstrategie.

Folgende Ziele werden damit verfolgt:

- Aufwertung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen
- Schaffung eines gesellschaftlichen Bewusstseins für die Bedeutung von Kompetenzen unabhängig vom Lernkontext
- Aufbau geeigneter – zielgruppengerechter – Informations- und Beratungsstrukturen: Der Zugang zum Anerkennungssystem muss einfach und unbürokratisch sein, damit gerade diejenigen, die am meisten von solch einem System profitieren (sollen), dieses auch nutzen können.
- Abbau von Bildungshürden sowie Erleichterung beim Eintritt in das Bildungs- und Ausbildungssystem sowie das Nachholen von Bildungsabschlüssen
- Verbesserung der Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem
- Etablierung und Institutionalisierung von Validierung als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems
- Förderung der Lernergebnisorientierung und Qualitätssicherung

Vier thematische Arbeitsgruppen beschäftigen sich zurzeit mit folgenden Themenbereichen:

1. AG „Qualität“ mit dem Ziel der Förderung von Transparenz, Qualität und Anerkennung von Validierungsverfahren
2. AG „Professionalisierung“ des beteiligten Personals (BeraterInnen, TrainerInnen, PrüferInnen, ErwachsenenbildnerInnen)
3. AG „Kommunikation“ zur Steigerung der Bekanntheit und Erreichbarkeit von Validierungsangeboten (z.B. Entwicklung eines interaktiven, webbasierten Einstiegs- und Informationsportals)
4. AG „Systemsynergien“ mit dem Hintergrund besserer Vernetzung und Zusammenarbeit bestehender und künftiger Initiativen

Die Ergebnisse werden zusammengeführt, sodass die Umsetzungsphase ab 2018 beginnen kann.

7. Validierung KONKRET – „Du kannst was!“ – ein Modell für ganz Österreich

*Pilotprojekt zur
Anerkennung
von Kompeten-
zen für Lehrab-
schluss*

Mit dem oö. Pilotprojekt „Du kannst was! – Durch Anerkennung von Berufserfahrung zum Lehrabschluss“, welches mittlerweile auch schon in drei anderen Bundesländern (Burgenland, Salzburg, Niederösterreich) – in unterschiedlichen Mutationen – Nachahmung gefunden hat, konnten bereits mehrjährige Erfahrungen im Bereich der Anerkennung von Berufserfahrung für einen Lehrabschluss gewonnen werden. Über 700 TeilnehmerInnen haben in Oberösterreich auf diesem Weg ihren Berufsabschluss erlangt! Ca. 200 Personen durchlaufen derzeit den Prozess.

Basierend auf diesen Erfahrungen und der nicht nachvollziehbaren Tatsache, dass die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an einem solchen Anerkennungsverfahren zurzeit vom Wohnsitz/ Bundesland abhängig ist, ist es höchste Zeit, ein bundeseinheitliches Modell zur Anerkennung von Berufserfahrung für ALLE Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu etablieren.

Die rechtliche Basis dafür könnte ein Rahmengesetz zur Kompetenzanerkennung (Fachkräfteförderungsgesetz) für die Anerkennung von Berufserfahrung zur Erlangung von Berufsabschlüssen darstellen.

Eckpunkte dieses Gesetzes wären jedenfalls:

- Rechtsanspruch auf Anerkennung von Berufserfahrung – verbindliche Ansprüche auf Beratung, Dokumentation und Zugang zu geregelter Validierung (z.B. analog der Anerkennungspraxis Frankreichs, bei der ein umfassender Rechtsanspruch auf Prüfung von Kompetenzen nach 3-jähriger Tätigkeit entsteht)
- Festlegung der Verfahrensschritte und – je nach Berufsbe- reich – geeigneter Validierungsmethoden
- Festlegung eines Akkreditierungsverfahrens und Kriterien- katalogs für potentielle Validierungsanbieter
- Finanzgrundlagen

Einen möglichen Anknüpfungspunkt zum Aufbau geeigneter Strukturen bietet § 11 des Arbeitsmarkt-Service-Gesetzes. Darin heißt es: *„Zur Erfüllung besonderer Aufgaben des AMS, die über den Bereich eines Bundeslandes hinausgehen, kann der Verwaltungsrat über Vorschlag des Vorstandes beschließen, eigene Einrichtungen zu schaffen, wenn dies wegen der Besonderheit der zu erfüllenden Aufgaben zweckmäßig ist. Behördliche Aufgaben können solchen Einrichtungen nicht übertragen werden.“*

Dieser noch zu schaffenden Einrichtung – etwa in Form einer Anerkennungsagentur – könnten folgende Aufgaben übertragen werden:

- Akkreditierung von Validierungsanbietern auf Basis der Expertise eines Fachbeirats, in dem jedenfalls die zuständigen Ministerien, die Sozialpartner und andere relevante Akteure vertreten sein müssen, wie z.B. das AMS, die KEBÖ etc. Die Mitglieder müssen auf den Gebieten der Berufspraxis sowie der Aus-, Fort- und Weiterbildung im jeweiligen Berufsbereich fachlich hervorragend ausgewiesen sein.
- Erarbeitung eines Kriterienkatalogs für potentielle Validierungsanbieter (z.B. sozialpartnerschaftliche Besetzung etc.)
- Verfahrensentwicklung und Ausdehnung auf neue Berufe/ Berufsbereiche auf Fachbeirat-Vorschlag und Sicherstellung einer einheitlichen nationalen Umsetzung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Evaluation, Dokumentation

„Roadmap“ für ein System der kompetenz- orientierten Validierung

Zukünftige Validierungsanbieter (wie z.B. zurzeit der Firmenausbildungsverbund (FAV) in OÖ oder der Verein Jugend & Arbeit in NÖ, die für die Abwicklung der jeweiligen DKW-Modelle in ihren Bundesländern zuständig sind),

- müssen sich bei der Anerkennungsagentur akkreditieren lassen,
- erfüllen jedenfalls eine Drehscheibenfunktion,
- besitzen Fachkompetenz und zeichnen für die Qualitätssicherung des Prozesses verantwortlich. Die Einbeziehung der in den jeweiligen Bereichen relevanten Akteure ist unabdingbare Voraussetzung;
- tragen Prozessverantwortlichkeit für das Validierungsverfahren (wobei auch einzelne Verfahrensschritte ausgelagert werden können) und
- führen die Validierung und Zertifizierung durch.

*das AMS als
Bildungs- und
Qualifizierungs-
agentur*

Dieses Konstrukt würde aber auch bedeuten, dass dem AMS mehr Budgetmittel für die Höherqualifizierung der Menschen zur Verfügung gestellt werden müssten. Damit einhergehen könnte – der auch schon von der Vollversammlung der AK Oberösterreich geforderte – Ausbau des AMS zu einer Arbeits- und Bildungsagentur: Aus- und Weiterbildungen müssen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik wieder an Stellenwert gewinnen und Möglichkeit einer „2. Chance“ für um- und aufstiegswillige ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende geben.

Zusammenfassend braucht es einen breiten Konsens der relevanten Akteure des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes, um Vertrauen und Akzeptanz in diese neuen Verfahren herzustellen. Die Bewertung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen muss dabei feststellen, ob und inwieweit eine Gleichwertigkeit zu einem anerkannten Aus- und Fortbildungsberuf besteht.

*Vorschlag zur
Finanzierung*

Schließlich sind Finanzierungsfragen wie Kosten für die Validierungsverfahren und ergänzende Bildungsmaßnahmen vor der Einführung von geregelter Validierung zu klären. Ein möglicher Weg: Der Bund übernimmt flächendeckend die Kosten der Organisation, Durchführung sowie der Infrastruktur (z.B. Beratungskosten, Kosten der Kompetenzfeststellung, TrainerInnenkosten ...), die Länder übernehmen die Kosten der konkreten Weiterbildung zum erfolgreichen Berufsabschluss. Aufgrund

der unterschiedlichen Fördermodelle der Bundesländer ist hier eine Harmonisierung anzustreben, da je nach Bundesland unterschiedliche Förderungen zu unterschiedlichen Selbsthalten für die Teilnehmenden führen würden – eine eigentlich nicht nachvollziehbare Situation. Gänzlich ausgeklammert wurde bislang eine Beteiligung und der Beitrag der Unternehmen und Betriebe – sei es in Form der Bereitstellung von Arbeitszeit und/oder finanzieller Unterstützung ihrer Beschäftigten – letztendlich ein kostengünstiger und zeitsparender Beitrag zur Fachkräftesicherung bzw. -förderung und eine Win-win-Situation sowohl für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Beitrag der ArbeitgeberInnen

8. Schlussbemerkung

Angesichts der technologischen Entwicklungen und fortschreitender Digitalisierung werden Unternehmen neben formalen Qualifikationen auch auf informell erworbene Kompetenzzuwächse der Beschäftigten angewiesen sein, um den rasanten Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Validierungssysteme als Ergänzung zum formalen Bildungssystem bieten die Chance und Möglichkeit, kurzfristig auf neue Qualifikationsanforderungen zu reagieren. Mit dem gewählten Stärkenansatz solcher Verfahren werden sich Erwachsene ihrer „versteckten“ Potenziale bewusst und können ihre Arbeitsmarktchancen deutlich verbessern.

Validierungssysteme als Chance, auf neue Anforderungen schnell zu reagieren

Dabei ist auf das Prinzip der Freiwilligkeit, der Transparenz des Validierungsverfahrens und den Schutz der Privatsphäre der/ des Einzelnen zu achten, wie die CEDEFÖ-Leitlinien betonen.

Anerkennungsmodelle wie „Du kannst was!“ zeigen beeindruckend, dass nicht nur rein wirtschaftliche Aspekte – für die Einzelne/den Einzelnen in Form höherer Entlohnung, für die Wirtschaft in Form von Fachkräfteförderung – im Vordergrund stehen. Vielfach orientieren sich die Kollektivverträge bereits nach der ausgeübten Tätigkeit und nicht nach formalen Abschlüssen. Motive wie erhöhtes Selbstwertgefühl, die Bewusstseinswerdung des eigenen Könnens/der eigenen Kompetenzen, die Anerkennung im Kollegen- und Familienkreis etc. stehen vielfach im Vordergrund. Entscheidend wird sein, dass Validierungsverfahren dieselbe Wertigkeit, Glaubwürdigkeit und dasselbe Vertrauen bekommen, das auch formaler Bildung zugesprochen wird.

erhöhter Selbstwert, Respekt im KollegenInnenkreis

Identifizierung vorhandener Potenziale

Wenn Chancengerechtigkeit oberste Priorität der Bildungspolitik sein und einen Beitrag zu einer stärken (Weiter-)Bildungsbeteiligung resp. einer Erhöhung des Bildungsniveaus leisten soll, erfordert dies auch neue Zugänge zu Bildung und zum Lernen, um damit bestehende Barrieren zwischen Bildungsbereichen abzubauen. Es gilt vorhandene – noch nicht sichtbare – Potenziale zu identifizieren und zu nutzen. Mit „Du kannst was“ ist es einerseits gelungen, sogenannte „bildungsferne“ – besser lernungsgewohnte – ArbeitnehmerInnen anzusprechen und diese durch das Bewusstmachen ihrer Stärken zur Bildungsteilnahme zu motivieren. Damit konnte vor allem formal nicht qualifizierte ArbeitnehmerInnen, aber auch MigrantInnen mit in Österreich nicht anerkannten Berufsabschlüssen angesprochen werden und in einigen Fällen sogar zu weiterführenden Fortbildung motiviert werden.

Und um mit zwei Zitaten von erfolgreichen TeilnehmerInnen am Projekt „Du kannst was!“ abzuschließen und den wahren Wert von Validierungsverfahren auf den Punkt zu bringen:

- *„Endlich habe ich es schriftlich, dass ich etwas kann.“*
- *„Man hat mir nie zugetraut, dass ich etwas lernen kann – jetzt habe ich es mir selbst bewiesen, dass ich es schaffen kann!“*

Anmerkungen

- 1 https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html
- 2 BMWFW/BMB: Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Oktober 2016
- 3 Vgl. <https://ec.europa.eu/epale/de/blog/immer-wieder-auf-der-bildungspolitischen-agenda-der-europaeischen-union-die-validierung-non>
- 4 Vgl. http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=9951
- 5 Vgl. <https://ec.europa.eu/epale/de/blog/validation-non-formal-and-informal-learning-origins-and-upcoming-challenges>

Weitere Literatur

- https://www.academics.de/wissenschaft/informelles_lernen_und_dqr_43676; Von Ida Stamm-Riemer und Sabine Seidel