

4.2.452 - Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen

Katrin Gutschow, Dr. Julia Jörgens
Ilona Pawlowski (Projektassistenz)

Unter zeitweiliger Mitarbeit von
Tanja Tschöpe (wiss. Mitarbeiterin), Gesa
Münchhausen (wiss. Mitarbeiterin), Kinzel Zaheer
(Auszubildende)

Laufzeit III/15 bis II/18
Bonn, Januar 2019

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1621
E-Mail:
gutschow@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
1 Problemdarstellung.....	3
2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen.....	4
2.1 Projektziele.....	4
2.2 Forschungsleitende Fragestellungen.....	6
3 Methodische Vorgehensweise.....	6
3.1 Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und Qualitätskriterien.....	6
3.2 Analyse existierender Verfahren und Instrumente zur Kompetenzerfassung, Bewertung und Anerkennung hinsichtlich der identifizierten Anforderungen.....	7
3.3 Entwicklung von Szenarien zur Beschreibung verschiedener Varianten möglicher Validierungsverfahren.....	8
3.4 Delphi-Studie zur Bewertung von Realisierungsbedingungen und Chancen unterschiedlicher Verfahrensalternativen.....	10
4 Ergebnisse.....	12
4.1 Umfeldszenarien.....	12
4.2 Szenarien zur Beschreibung verschiedener Varianten möglicher Validierungsverfahren....	14
4.3 Verknüpfung von Umfeldszenarien und Strategieoptionen.....	15
4.4 Bewertung von Realisierungsbedingungen und Chancen unterschiedlicher Verfahrensalternativen.....	17
4.5 Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse im Abschlussworkshop.....	25
5 Zielerreichung.....	27
Ausblick und Transfer.....	28
Veröffentlichungen/Vorträge	30
Literaturverzeichnis.....	31

Das Wichtigste in Kürze

Nicht formales und informelles Lernen, das heißt das Lernen außerhalb formaler Qualifizierungs- und Bildungsprozesse, wird bildungspolitisch als wichtiger Bestandteil des lebenslangen Lernens betrachtet. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich im Jahr 2012 mit einer Ratsempfehlung das Ziel gesetzt, bis 2018 nationale Systeme für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens einzuführen. Auch in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen „Kompetenzen, die durch nicht-formales oder informelles Lernen erworben wurden, gleichberechtigt Eingang ... finden“ (Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen 2016, S. 5). Die Forderung, nicht formal und informell erworbene Kompetenzen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt stärker zu berücksichtigen, erfährt in Deutschland inzwischen breite Zustimmung.

Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und -instrumente in Deutschland zu ermitteln und Rahmenbedingungen für die Implementation von Validierungsverfahren zu modellieren, sind die Ziele des Forschungsprojekts „Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen“. Untersucht wird, mit welchen Realisierungschancen, Nutzen-erwartungen und Risiken unterschiedliche Szenarien der Einführung von Verfahren und Instrumenten zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland von den relevanten Akteuren bewertet werden. Dazu wurden in einem mehrstufigen Verfahren (s. GUTSCHOW/JÖRGENS 2016, S. 24ff.) sechs Szenarien modelliert, die beschreiben, wie im Jahr 2030 in Deutschland außerhalb formaler Bildung erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden könnten. Die Umsetzungsmöglichkeiten dieser Szenarien wurden von Expertinnen und Experten in einer Delphi-Befragung teilweise kritisch bewertet. Im Detail zeigen sich unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen, die mit der Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens verknüpft werden: Für die Mehrheit der Befragten steht bei der Anerkennung von Kompetenzen die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt im Vordergrund. Ob die Ergebnisse von Validierungsverfahren mit einem formalen Abschluss zertifiziert werden sollten, ist unter den Befragten umstritten: Große Zustimmung erfährt jedoch die Ausstellung von Gleichwertigkeitsbescheinigungen, die eine volle oder teilweise Übereinstimmung mit einem Qualifikationsprofil bestätigen. Diese Variante wurde in den Szenarien nicht modelliert, wird aber zurzeit im Pilotprojekt ValiKom im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erprobt. Das Spektrum der Kompetenzen, die in einem Validierungsverfahren berücksichtigt werden können, liegt zwischen einer Orientierung am Individuum und einer Orientierung an Referenzen wie Qualifikationsstandards. Für beide Perspektiven gibt es Zustimmung. Der Aufbau sowohl eines Systems zur umfassenden Kompetenzbilanzierung als auch eines Validierungsverfahrens, das eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit mit formalen Qualifikationen bescheinigt, würde es zum einen ermöglichen, ein umfassendes Bild individueller Kompetenzen zu erfassen. Zum anderen könnten erworbene Kompetenzen auch in Bezug auf anerkannte Qualifikationen zertifiziert werden.

1 Problemdarstellung

Mit dem Postulat des lebenslangen Lernens wurde der Blick auf alle Lernaktivitäten, die zu einer umfassenden Kompetenzentwicklung beitragen, erweitert. Neben dem formalen Lernen, dessen Ergebnisse in Zeugnissen und anderen Befähigungsnachweisen bescheinigt werden, sollen in Zukunft auch Lernergebnisse aus weniger oder gar nicht strukturierten Lernkontexten sichtbar gemacht und anerkannt werden.

Dabei wird zwischen nicht formalem und informellem Lernen unterschieden. Voneinander abgegrenzt werden diese Begriffe im Allgemeinen über das Ausmaß der Organisation und Strukturierung sowie den Zweck der Tätigkeit. Formales Lernen findet in Einrichtungen statt, die dazu dienen, in einer (fremd)strukturierten Umgebung, d. h. in der Allgemein-, Hochschul- und Berufsbildung, Qualifikationen zu erwerben. Nicht formales Lernen erfolgt ebenfalls planvoll und strukturiert. Es ist nicht notwendigerweise als Lernprozess gestaltet, sondern kann z. B. auch arbeitsintegriert erfolgen. Nicht formale Lernprozesse können zu Zertifikaten führen. Im Vergleich zu Zertifikaten formaler Lernprozesse besitzen diese jedoch im Allgemeinen eine weniger weitreichende Verkehrsgeltung, insbesondere im formalen Bildungssystem. Sie können jedoch auf dem Arbeitsmarkt große Bedeutung haben. Informelle Lernprozesse können sich nebenbei ergeben und sind dann weder Absicht noch Ziel des Handelns; darüber hinaus können unter informellem Lernen aber auch sämtliche intentionalen Lernaktivitäten jenseits institutionell organisierter Lernformen verstanden werden. Dieses Lernen mündet üblicherweise nicht in ein Zertifikat.

Diese Definitionen sind als idealtypische Beschreibungen zu verstehen, die auf eine Wirklichkeit mit fließenden Übergängen und Kombinationen treffen. So wird auch innerhalb des formalen Bildungssystems auf vielfache Weise informell gelernt, sei es durch soziales Lernen innerhalb einer Gruppe oder auch, wie in Deutschland im dualen System der Berufsausbildung angelegt, innerhalb des Arbeitsprozesses. Insbesondere die Verwendung des Begriffs „nicht formales Lernen“ bzw. die Zuordnung der Weiterbildung erfolgt je nach Definition uneinheitlich. Weiterbildung, die nicht zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen führt, gilt als nicht formales Lernen, selbst wenn die Lernprozesse in der Weiterbildung sowohl organisiert als auch strukturiert und intentional sind. Für die Anerkennung ist die Unterscheidung in nicht formal und informell erworbene Kompetenzen bedeutsam: Über Lernprozesse, die dem nicht formalen Lernen zugeordnet sind, liegen ggf. Zertifikate und Teilnahmebescheinigungen, Kursbeschreibungen, Angaben zur Dauer und ähnliche Angaben vor, die eine Dokumentation von Lernergebnissen unterstützen. Für informell erworbene Kompetenzen liegen derartige Dokumente grundsätzlich nicht vor, die erzielten Lernergebnisse sind unter Umständen der lernenden Person gar nicht bewusst.

Die Anerkennung von Kompetenzen umfasst neben verschiedenen Formen der formalen Anerkennung auch die gesellschaftliche Anerkennung. Formal können Kompetenzen durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Diplome oder Titel) oder durch Entsprechungen und Anrechnungspunkten anerkannt werden, während gesellschaftliche Anerkennung als „Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft“ (Cedefop 2009, S. 85) z. B. im Betrieb stattfindet.

Der im September 2012 von der Europäischen Kommission veröffentlichte Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2012) hat dem Prozess zur Anerkennung nichtformalen und informellen Lernens eine neue Dynamik gegeben. Darin wird u. a. die Einführung eines nationalen Systems für die Validierung bis 2018 gefordert. Nichtformal und informell erworbene Kompetenzen sollen durch eine zuständige Institution anerkannt werden. Der deutsche Bundesrat hat bald nach Veröffentlichung der Empfehlung dazu Stellung bezogen (Beschluss des Bundesrates 2012) und würdigt die Aufwertung nichtformaler und informeller Lernwege und -ergebnisse ausdrücklich. Nach der Definition des Europäischen Rates bezeichnet Validierung „ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat“

(Hervorhebung im Original) (Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens). Eine Validierung ist demnach eine Zertifizierung auf der Grundlage dokumentierter Lernergebnisse.

In Deutschland ist bisher mit der „Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen“, der sogenannten Externenregelung, ein Verfahren etabliert, mit dem im Geltungsbereich von Berufsbildungsgesetz (§ 45, Abs. 2 BBiG) und Handwerksordnung (§ 37, Abs. 2 HwO) über den Nachweis von Berufserfahrung die Zulassung zur regulären Abschlussprüfung und damit der Erwerb eines Berufsabschlusses geregelt ist. Personen, die über die sogenannte Externenregelung zugelassen werden, müssen nicht nur die selben inhaltlichen Standards erfüllen, sondern unterliegen auch der gleichen Leistungsfeststellung wie reguläre Auszubildende. Dafür erhalten sie ein Zertifikat, dem man den Zulassungsweg nicht entnehmen kann.

Eine Validierung nichtformalen und informellen Lernens nach dem in der EU-Bildungspolitik zugrunde gelegten Verständnis wird in Deutschland weder für einen speziellen Bildungsbereich wie die berufliche Bildung noch bildungsbereichsübergreifend umgesetzt. Zwar wurden in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen gefördert und Instrumente entwickelt, allerdings waren diese unterhalb der Ebene der formalen Anerkennung angesiedelt. Ihre Wirksamkeit wird als gering betrachtet, da es „ihnen an Bezug auf die im Arbeitsmarkt etablierten Standards des formalen Bildungssystems [fehlt]“ (GELDERMANN, SEIDEL, SEVERING 2009, S. 152). Die zumeist bilanzierend biografisch angelegten Instrumente erfüllen jedoch häufig einen Zweck jenseits der formalen Anerkennung, indem sie Orientierung bei der Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie bieten.

Im Rahmen des zum 1. April 2012 in Kraft getretenen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) kann für nicht reglementierte Berufe die volle oder teilweise Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Qualifikationen mit deutschen Berufsabschlüssen bescheinigt werden. Dabei handelt es sich generell um eine Anerkennung anderen formalen Lernens, bei der der Vergleich von Curricula im Zentrum steht. Allerdings können wesentliche Unterschiede zwischen einer ausländischen Qualifikation und dem inländischen Referenzberuf durch Berufserfahrung ausgeglichen werden, womit non-formales und informelles Lernen berücksichtigt wird.

An dieses Verfahren knüpft das vom BMBF geförderte Projekt „ValiKom“ an, in dem durch acht Kammern aus Industrie und Handel sowie Handwerk ein arbeitsmarktverwertbares Validierungsverfahren erprobt wird, das sich auf Aus- und Fortbildungsabschlüsse bezieht (OEHME, TEWS, WITT 2017, S. 16-19).

Auch in den DQR sollen „Kompetenzen, die durch nicht-formales oder informelles Lernen erworben wurden, gleichberechtigt Eingang ... finden“ (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2016, S. 5). Über ein Verfahren zur Zuordnung von Weiterbildungszertifikaten konnte bisher trotz langjähriger Bemühungen (vgl. NUSSL 2014) keine Einigkeit hergestellt werden. Für die Berücksichtigung informellen Lernens wird mit dem o. g. Projekt ValiKom ein Validierungsverfahren außerhalb des DQR-Prozesses erarbeitet, wie es der Beschlusslage der DQR-Gremien entspricht¹.

2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

Um die Frage zu beantworten, warum der bisherige Umsetzungsstand bezüglich der Validierung nichtformalen und informellen Lernens in Deutschland noch als eher gering betrachtet werden muss, obwohl ein Umsetzungsbedarf seit Jahren in bildungspolitischen Beschlüssen konstatiert wird, müssen die Steuerungs- und

¹ <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/der-deutsche-qualifikationsrahmen-f%C3%BCr-lebenslanges-hgnieuyd.html?s=LqstskXQKFunOwMg>, aufgerufen am 29.06.2013

Selbstregelungsmechanismen, die in diesem Teilsystem wirksam werden, betrachtet werden. Ziel des Forschungsprojekts war es daher, institutions- und akteursspezifische Perspektiven und Interessen herauszuarbeiten und notwendige Rahmenbedingungen und Realisierungschancen zu ermitteln. Dies umfasst Forschungsfragen zu jeweils erforderlichen Strukturen und Akteurskonstellationen im Bildungsbereich für die Suche nach Ansatzpunkten zur Weiterentwicklung existierender institutioneller Strukturen.

Um dies zu leisten, wurden im Forschungsprojekt daher erstens auf der Basis einer hypothesen-generierenden Forschungsstrategie, aufbauend auf identifizierten Gestaltungsanforderungen, mögliche Szenarien zur Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens entwickelt und dargestellt und zweitens auf der Basis einer hypothesenüberprüfenden Forschungsstrategie durch verschiedene Expertengruppen hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit, ihres erwarteten Nutzens und ihrer möglichen Rückwirkungen auf das Bildungssystem und seine Teilsysteme eingeschätzt und bewertet.

Aus den vorliegenden Ergebnissen wurden in einem Abschlussworkshop mit den relevanten Akteuren Handlungsoptionen und -empfehlungen inklusive Qualitätskriterien für die Verfahren zur Validierung formuliert.

Im Forschungsprojekt wurden somit folgende Teilziele verfolgt:

- ***Ermittlung von Gestaltungsanforderungen und Qualitätskriterien an Validierungsverfahren***

Im Rahmen der Diskussionen zur besseren Sichtbarmachung aller Lernformen im lebenslangen Lernen sind auf europäischer und nationaler Ebene von politischen Akteuren und in wissenschaftlichen Expertisen Vorschläge für Validierungsmodelle und -verfahren gemacht worden. Es wurden bildungspolitische Beschlüsse, Verlautbarungen und Umsetzungsempfehlungen (EU, UNESCO, DQR u. a.) ausgewertet.

Aus der beruflichen Kompetenzdiagnostik wurden von methodischer Seite Anforderungen an Kompetenzfeststellungen formuliert. Im Projekt wird eruiert, welche Anforderungen erfüllt sein müssen, damit Validierungsverfahren und die in ihnen genutzten Kompetenzfeststellungen theoretisch abgesichert sind und in der Praxis akzeptiert werden.

Über eine Auswertung der Ergebnisse des Expertenmonitors Berufliche Bildung zu Fragen der Anerkennung und Validierung nichtformalen und informellen Lernens wurden zudem aktuelle akteurs- und institutionspezifische Erfahrungen und Perspektiven berücksichtigt.

Gestaltungsanforderungen an Verfahren und Instrumente werden als forschungsleitende Annahmen formuliert, den weiteren Arbeitsschritten des Projekts zugrunde gelegt und im Ergebnis präzisiert werden.

- ***Analyse existierender Verfahren und Instrumente zur Kompetenzerfassung, Bewertung und Anerkennung hinsichtlich der identifizierten Anforderungen***

Im Projekt wurden Initiativen und Modellprojekte wie z. B. ProfilPass oder AiKomPass (Südwestmetall und IG Metall) sowie Validierungsverfahren und Instrumente aus dem europäischen Ausland (Frankreich, Finnland), die in der bildungspolitischen Diskussion häufig als Beispiele guter Praxis aufgeführt werden, betrachtet. Außerdem wurden in Deutschland eingesetzte Verfahren, die eine Nähe zur Validierung aufweisen, wie die Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HWO (Externenprüfung), Qualifikationsanalysen von Prototyping bzw. Prototyping Transfer im Rahmen des Anerkennungsgesetzes und Kompetenzmessung/Ascot berücksichtigt.

- ***Entwicklung von Szenarien zur Beschreibung verschiedener Varianten möglicher Validierungsverfahren***

Auf Grundlage existierender Modellbildungen (vgl. ANNEN 2012, S. 285, DEHNBOSTEL; SEIDEL; STAMM-RIEMER 2010, S. 56), der analysierten Anforderungen und Erwartungen und der bestehenden Ansätze wurden sechs Szenarien (Strategieoptionen) entwickelt, die alternative Validierungsverfahren beschreiben. Um mögliche

Umweltzustände darstellen zu können, in die sich die Strategieoptionen im genannten Jahr einbetten könnten, wurden darüber hinaus sieben Umfeldszenarien modelliert.

- ***Bewertung von Realisierungsbedingungen und Chancen unterschiedlicher Verfahrensalternativen***

Die mit den Szenarien (Strategieoptionen) beschriebenen unterschiedlichen Verfahrensalternativen werden für eine Delphi-Befragung aufbereitet und von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen des Bildungs- und Beschäftigungssystems, der Wissenschaft und den Institutionen, die Lernaktivitäten im Ehrenamt anbieten oder dokumentieren, bewertet. Damit werden Entwicklungspotenziale aufgezeigt und konsensfähige oder besonders konfliktbelastete Aspekte der Einführung von Validierungsverfahren identifiziert.

- ***Aufzeigen von Handlungsoptionen und Empfehlungen für weitere Umsetzungsschritte***

Die Ergebnisse der Delphi-Befragung sollen mit relevanten Akteuren in einem Workshop bezüglich der sich daraus ergebenden Handlungsoptionen und Umsetzungsempfehlungen diskutiert werden.

2.2 Forschungsleitende Fragestellungen

Diesen genannten Zielen liegen folgende Forschungsfragen zugrunde:

Welche Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren für nichtformales und informelles Lernen bestehen und welche Qualitätskriterien sollen sie erfüllen?

Inwieweit erfüllen bereits existierende Verfahren die Qualitätskriterien? Welche Aussagekraft/welche Stärken und Schwächen besitzen sie? Wie können sie weiterentwickelt werden?

Welche Verfahrensoptionen bestehen hinsichtlich der Weiterentwicklung bestehender oder der Entwicklung neuer Verfahren und an welche institutionellen Bedingungen sind sie gebunden?

Welche Referenzrahmen sollen Validierungsverfahren zugrunde gelegt werden und wie können die Verfahren auf den DQR bezogen werden?

Welche Realisierungschancen bestehen vor dem Hintergrund verschiedener Modellannahmen (Akzeptanz bei unterschiedlichen Modellen, erwarteter Nutzen, Finanzierungsmodelle, institutionelle Verankerung)?

Mit welchen Steuerungs- und Selbstorganisationsmechanismen, Institutionen und Akteuren können Validierungsverfahren implementiert werden und welche Interessen oder möglichen Interessenkonflikte sind in diesem Feld festzustellen?

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und Qualitätskriterien

Zur Identifizierung von Anforderungen, die aus Sicht von Wissenschaft, Politik sowie weiteren Akteuren an Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens formuliert sind, wurde eine Literaturanalyse durchgeführt, die einen Schwerpunkt einerseits auf Veröffentlichungen aus dem deutschsprachigen Raum und andererseits auf Veröffentlichungen internationaler Akteure wie CEDEFOP oder der OECD hatte (s. Anhang 1 des Zwischenberichts). Die in der Literatur identifizierten Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren beziehen sich auf folgende Bereiche:

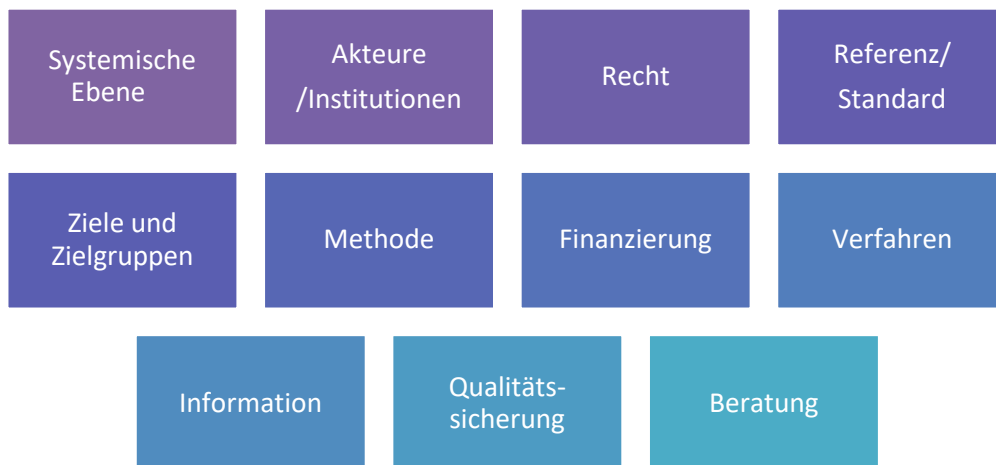


Abbildung 1: Anforderungsbereiche für Validierungsverfahren

Die in der Literatur zu den jeweiligen Gestaltungsbereichen formulierten Anforderungen befinden sich auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus. In einigen Bereichen und auf hohem Abstraktionsniveau lässt sich große Übereinstimmung festhalten, doch im Detail werden von unterschiedlichen Akteuren konfligierende Anforderungen formuliert, insbesondere in Bezug auf die Kernbereiche, nämlich Verfahren, Methode und Akteure/Institutionen.

Die identifizierten Gestaltungsanforderungen (s. Zwischenbericht S. 12) dienten der Beschreibung von Strategieelementen bei der Generierung der Szenarien für die Delphi-Befragung. Außerdem flossen sie in die Formulierung von Handlungsempfehlungen ein.

3.2. Analyse existierender Verfahren und Instrumente zur Kompetenzerfassung, Bewertung und Anerkennung hinsichtlich der identifizierten Anforderungen

Für die Beschreibung von Validierungsverfahren wurden Kriterien herangezogen, die ANNEN (2012, S. 285) auf der Grundlage des Governance-Ansatzes für eine Typologie von Anerkennungsverfahren zugrunde gelegt hat. Danach können Anerkennungsverfahren idealtypisch dem integrativen, autonomen oder sekundierenden Typ zugeordnet werden. Lediglich die Anerkennungsverfahren integrativen Typs führen zu einer formalen Anerkennung im Bildungssystem, sind also nach der hier verwendeten Definition Validierungsverfahren, während Anerkennungsverfahren des autonomen Typs zu Zertifikaten ohne Entsprechung im formalen Bildungssystem führen und Verfahren des sekundierenden Typs nicht auf die Erlangung von Zertifikaten zielen, sondern eher entwicklungsorientiert sind.

Integrativer Typ	Autonomer Typ	Sekundierender Typ
<ul style="list-style-type: none"> • Prototyping: Qualifikationsanalyse im Rahmen des Anerkennungsgesetzes • VAE - Validation des Acquis de l'Expérience (Frankreich) • Competence-based qualifications (Näyttö Tutkinnot, Finnland) 	<ul style="list-style-type: none"> • AIKomPass 	<ul style="list-style-type: none"> • Profilpass

Tabelle 1: Zuordnung der ausgewählten Verfahren zu Idealtypen

Die für die nähere Betrachtung im Projekt ausgewählten Verfahren lassen sich überwiegend dem integrativen Typ zuordnen, sind also Bestandteil des formalen Bildungssystems. Die Instrumente der Forschungsinitiative ASCOT konnten der Typologie nicht zugeordnet werden, weil sie kein Verfahren, sondern lediglich Methoden der Kompetenzmessung darstellen. Sie werden im Folgenden trotz dieser Einschränkung betrachtet, um die Möglichkeiten technologiebasierter Kompetenzmessung einzubeziehen. Der AIKomPASS enthält Merkmale sowohl des autonomen als auch des sekundierenden Typs und ist hier wegen seiner Orientierung auf das Beschäftigungssystem und seiner Kriterienorientierung dem autonomen Typ zugeordnet, während der Profilpass eindeutig ein Verfahren des sekundierenden Typs ist. Die Analyse ausgewählter Verfahren hinsichtlich der identifizierten Gestaltungsanforderungen ist, unterteilt nach Verfahren zur Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen und Validierungsverfahren, im Zwischenbericht (S. 14 ff.) dargestellt.

3.3 Entwicklung von Szenarien zur Beschreibung verschiedener Varianten möglicher Validierungsverfahren

Die Szenariotechnik wird insbesondere in der Vorbereitung von Entscheidungen in der Politik und in der Wirtschaft eingesetzt und dient dem frühzeitigen Erkennen von Veränderungsmöglichkeiten durch Sensibilisierung für die Zukunft. In Szenarien werden alternative Entwicklungswege und künftige Zustände dargestellt, die eine detaillierte Gesamtdarstellung einer zukünftigen Situation und den Entwicklungsweg dorthin umfassen (vgl. STEINMÜLLER 1997, S. 50ff.). Szenarien sind keine Prognosen, sondern konsistente Annahmen zu Umfeldveränderungen und Maßnahmen. Somit ist auch in Bezug auf die Entstehung von Szenarien stets zu bedenken, dass „die Auswahl und Kombination von Schlüsselfaktoren im Hinblick auf einen zukünftigen Zeithorizont Konstruktionsarbeit ist“ (KOSOW/GABNER 2008, S. 10).

Es besteht eine große Bandbreite an Szenariotechniken (vgl. KOSOW/GABNER 2008, S. 18). In diesem Projekt wurden in Anlehnung an den Ansatz von Alexander Fink und Andreas Siebe (vgl. FINK/SIEBE 2011) zwei unterschiedliche Formen von Szenarien entwickelt², Umfeldszenarien und Strategieoptionen.

Entwicklung von Umfeldszenarien

Umfeldszenarien stellen mögliche Umweltzustände dar und basieren „ausschließlich auf externen, nicht lenkbaren Umfeldgrößen“ (FINK/SIEBE 2011, S. 51). Die Entwicklung der Umfeldszenarien erfolgte induktiv und in vier Phasen:

Phase 1: Auswahl von Schlüsselfaktoren → Phase 2: Entwicklung von alternativen Zukunftsprojektionen → Phase 3: Bildung, Analyse und Beschreibung von Szenarien → Phase 4: Szenariobewertung und Interpretation des Zukunftsraums (vgl. FINK/SIEBE 2011, S. 53 ff.)

Phase 1: Auswahl von Schlüsselfaktoren

Zur Entwicklung von Schlüsselfaktoren wurden vom Projektteam zunächst Einflussbereiche identifiziert. Darunter werden Teilsysteme verstanden, die für das Szenariofeld von großer Relevanz sind. Festgehalten wurden: Gesellschaft, Arbeitswelt, Wirtschaft, Bildung, Bildungspolitik und Finanzierung. Zu den genannten Einflussbereichen wurden daraufhin 36 Einflussfaktoren definiert.

Um die wesentlichen und besonders relevanten Einflussfaktoren herauszufiltern, erfolgte eine Auswahl durch eine Vernetzungsanalyse, in der Vernetzungsgrad und Relevanz der Einflussfaktoren ermittelt wurden (vgl. FINK/SIEBE 2011, S. 220 ff.). Auf Grundlage der Vernetzungsanalyse wurden relevante Einflussfaktoren als Schlüssel-

² Zur Vorgehensweise bei der Erarbeitung der beiden Formen der Szenarien vgl. den Zwischenbericht des Projekts unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_42452.pdf (Stand: 28.09.2017).

faktoren der Umfeldszenarien ausgewählt.

Phase 2: Entwicklung von alternativen Zukunftsprojektionen

Für die einzelnen Schlüsselfaktoren wurden in dieser Phase mögliche zukünftige Zustände diskutiert und jeweils zwei relevante Dimensionen festgehalten. Nach diesem Vorgehen wurde für jeden Schlüsselfaktor ein Portfolio mit vier Zukunftsprojektionen entworfen.

Phase 3: Bildung, Analyse und Beschreibung von Szenarien

Um aus den Zukunftsprojektionen widerspruchsfreie und glaubwürdige Szenarien zu entwickeln, muss die Konsistenz der Projektionen überprüft werden. Die einzelnen Projektionen werden dazu in einer Konsistenzanalyse paarweise miteinander in Beziehung gesetzt. Hierzu wurde vom Projektteam eine Konsistenzmatrix erstellt und der Zusammenhang der Projektionspaare bewertet. Nach der Bewertung erfolgte eine Überprüfung aller Gesamtkombinationen in Bezug auf ihre Widerspruchsfreiheit. Aus sinnvollen Kombinationen, d. h. aus Kombinationen mit genau einer Zukunftsprojektion pro Schlüsselfaktor, sind Projektionsbündel entstanden (vgl. FINK/SIEBE 2011, S. 60). Aufgrund des erheblichen Aufwands der Berechnung wurde die Software Scenario-Manager™ eingesetzt. Die Projektionsbündel wurden von der Software in einem Zukunftsraum-Mapping dargestellt. Ähnliche Bündel liegen dabei dicht beieinander, unähnliche weit auseinander. Somit können zentrale Unterschiede schnell erfasst werden.

Phase 4: Szenariobewertung und Interpretation des Zukunftsraums

Aus der softwaregestützten Verknüpfung konsistenter Projektionsbündel sind sieben Rohszenarien entstanden (siehe Anhang 2).

Für die Aufbereitung der Rohszenarien wurde analysiert, welche Ausprägungen für das jeweilige Szenario eindeutig waren und insbesondere, ob Ausprägungen von Schlüsselfaktoren nur in diesem Rohszenario vorkamen und damit charakteristisch waren. Die Tabelle im Anhang 2 zeigt, dass das erste Szenario, ein „Negativ-Szenario“, sich stark von den anderen unterscheidet, während die übrigen sechs Szenarien sich bezüglich der Ausprägung der Schlüsselfaktoren durchaus überschneiden.

Nach Identifizierung der wesentlichen Elemente der Rohszenarien wurden die einzelnen Szenarien in Hinblick auf die Frage, welche Bedeutung die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens in ihnen jeweils haben könnte, aufbereitet.

Entwicklung von Strategieoptionen

Strategieoptionen wurden in einem deduktiven Verfahren und in Anlehnung an den Scenario Planning Ansatz entwickelt. Hier stand das eigene Handlungsfeld im Fokus; es handelt sich um „proaktive Szenarien“ (FINK/SIEBE 2011, S.105).

Die Strategieoptionen wurden in den folgenden Schritten entwickelt:

Schritt 1: Strategieelemente identifizieren → Schritt 2: Zukunftsoptionen beschreiben und bewerten → Schritt 3: Strategiealternativen bilden und beschreiben (vgl. FINK/SIEBE 2011, S. 105-109)

Optionen, die in den Szenarien modelliert wurden, waren insbesondere die rechtliche Verankerung, inhaltliches Spektrum, Akteure, Methoden der Kompetenzerfassung, Art der Zertifizierung, Finanzierung und Zielgruppen der Verfahren.

Die im Projektteam entwickelten Strategieoptionen für das Jahr 2030 wurden in einem Szenario-Workshop mit Expertinnen und Experten diskutiert und auf dieser Grundlage überarbeitet bzw. neu entwickelt.

3.4 Delphi-Studie zur Bewertung von Realisierungsbedingungen und Chancen unterschiedlicher Verfahrensalternativen

Delphi-Studien können genauso wenig wie die Szenariotechnik gesicherte Aussagen über die Zukunft machen, aber sie können Verständigungsprozesse unter Expertinnen und Experten initiieren und deutlich machen, wo Interventionen nötig sind, um Fehlentwicklungen zu vermeiden (vgl. HÄDER 2002, S. 32, BIERI 2003, S. 256). Sie ermöglichen durch die Durchführung in mehreren Wellen Feedback und Gruppenkommunikation, verhindern durch die anonymisierte Durchführung aber die Meinungsführerschaft einzelner Gruppenmitglieder. HÄDER (2002, S. 29ff.) unterscheidet Delphi-Befragungen nach ihren Zielen in vier Typen: Ideenaggregation, Bestimmung eines Sachverhalts, Ermittlung von Expertenmeinungen und Konsens. In diesem Projekt wurde eine zweistufige Befragung des Delphi-Typs 3 zur Ermittlung und Qualifikation der Ansichten von Expertinnen und Experten durchgeführt. Dabei interessierte insbesondere, ob und wie sich die Bewertungen zwischen Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Akteursgruppen unterscheiden. Im Fragebogen wurden die sechs entwickelten Strategieoptionen beschrieben und jeweils mit einem Fallbeispiel eingeleitet. Die Expertinnen und Experten wurden gebeten, einzelne Aspekte der Verfahren, die jeweilige Integrierbarkeit in das Bildungssystem sowie Realisierungschancen und Erwünschtheit zu bewerten. Dabei wird nicht angenommen, dass diese Personen für die Akteursgruppen, denen sie zugehören, repräsentativ sind, sondern dass sie aufgrund ihrer hierarchischen Position oder als „Innovatoren“ oder „early adopters“ im Sinne der Diffusionstheorie die Meinungsbildung innerhalb ihrer Umfeldler beeinflussen können.

Die erste Befragungsrunde erfolgte im Zeitraum vom 06.10. – 11.11.2016. Es wurden 327 Expertinnen und Experten aus den in Tabelle 2 dargestellten Bereichen sowohl postalisch als auch per E-Mail durch die Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe SALSS angeschrieben. Sie erhielten eine Printversion des 16 Seiten umfassenden Fragebogens sowie einen Zugangscode für eine Online-Version und konnten so die präferierte Art der Beantwortung auswählen. Der Rücklauf betrug 53 Prozent. Er war bei Personen aus Einrichtungen, die als „Sonstige“³ zusammengefasst wurden, sowie bei Personen aus Weiterbildung und der Bildungsforschung deutlich höher als im Durchschnitt. Bei den angeschriebenen Personen aus der Politik, der Privatwirtschaft und den Arbeitgeberorganisationen war der Rücklauf unterdurchschnittlich (siehe Tabelle 2).

Schwerpunkt der ersten Befragungsrunde waren zentrale Merkmale der Szenarien sowie ihre Erwünschtheit, Realisierbarkeit und mögliche Rückwirkungen auf das Bildungssystem. In der zweiten Befragungsrunde wurden die 172 Personen, die sich in der ersten Befragungsrunde beteiligt haben, erneut angeschrieben. Der Rücklauf betrug 109 Fälle (Rücklaufquote 63 %). Fokus dieser Befragungsrunde war – neben zentralen Aspekten von Validierungsverfahren und akteurspezifischen Einstellungen – Aspekte, die der Realisierung der Szenarien entgegenstehen könnten.

Für die Auswertung wurden die Kategorien „Bildungsforschung“ und „Wirtschafts-/ Arbeitsmarktforschung“ der Kategorie „Forschung“ zugeordnet; „Betriebe, privatwirtschaftliche Unternehmen“ und „Sonstige“ zu „Andere“ zusammengefasst und „Berufsbildende Schulen“ und „Arbeitsverwaltung“ der „Staatlichen Verwaltung“ zugeordnet.

Die zweite Befragung erfolgte im April/Mai 2017. Sie richtet sich an die Expertinnen und Experten, die in der ersten Runde geantwortet haben. In der zweiten Befragungsrunde wurden die 172 Personen, die sich an der ersten Befragungsrunde beteiligt haben, erneut angeschrieben. Der Rücklauf betrug 109 Fälle (Rücklaufquote 63 %). Der Fokus dieser Befragungsrunde lag einerseits auf den Aspekten, die der Realisierung der Szenarien entgegenstehen könnten, und andererseits auf grundsätzlichen Aspekten der Validierung. Grundlage der Generierung des

³ Unter „Sonstige“ wurden staatliche und nichtstaatliche Akteure mit eher gesellschaftspolitischen Zielsetzungen zusammengefasst.

Fragebogens war die Auswertung der ersten Befragungsrunde, deren Ergebnisse allen Teilnehmenden mit einem Auswertungsbericht zur Verfügung gestellt wurden.

Für die Auswertung der Befragung nach Akteursgruppen werden wegen geringer Besetzung einiger Kategorien in der zweiten Befragungsrunde nur die Daten der ersten Befragungsrunde berücksichtigt.

	1. Befragungsrunde			2. Befragungsrunde		
	Einsatz	Rücklauf		Einsatz	Rücklauf	
Sonstige	24	17	71%	17	11	65%
Weiterbildungseinrichtung (allgemein, beruflich)	46	31	67%	31	18	58%
Bildungsforschung	52	34	65%	34	28	82%
Staatliche Verwaltung	32	19	59%	19	10	53%
Arbeitsverwaltung	7	4	57%	4	3	75%
(Bildungs-/Migrations-)Beratung	15	8	53%	8	5	63%
Kammern, Zuständige Stellen nach BBiG/HwO	19	10	53%	10	5	50%
Arbeitnehmerorganisation/ Gewerkschaften	12	6	50%	6	4	67%
Berufsbildende Schulen	4	2	50%	2	1	50%
Gemeinnützige Organisationen (Umwelt, Jugend, Wohlfahrt)	28	14	50%	14	9	64%
Wirtschafts-/Arbeitsmarkt- forschung	15	7	47%	7	5	71%
Arbeitgeberorganisation/ Wirtschaftsverband	16	6	38%	6	3	50%
Betrieb, privatwirtschaftliches Unternehmen	10	3	30%	3	2	67%
Politik	47	11	23%	11	5	45%
Insgesamt	327	172	53%	172	109	63%

Tabelle 2: Eingesetzte Adressen und Rücklauf nach Befragtengruppen

Von den Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben, ordneten sich etwas mehr als die Hälfte bezüglich ihrer **Vertrautheit mit dem Thema** einem der beiden oberen positiven Werte einer fünfstufigen Skala zu, weitere 26 Prozent bewerteten ihre Vertrautheit mit dem Thema als mittel (Abbildung 2). Die höchste Vertrautheit mit dem Thema gaben die Befragten aus der Forschung an. An der Befragung beteiligte Personen, die in der Politik tätig sind, haben sich mit diesem Themenfeld bisher überwiegend nicht vertiefend beschäftigt.

Von den 172 Personen, die sich an der ersten Befragungsrunde beteiligt haben, sind 86 weiblich und 86 männlich.

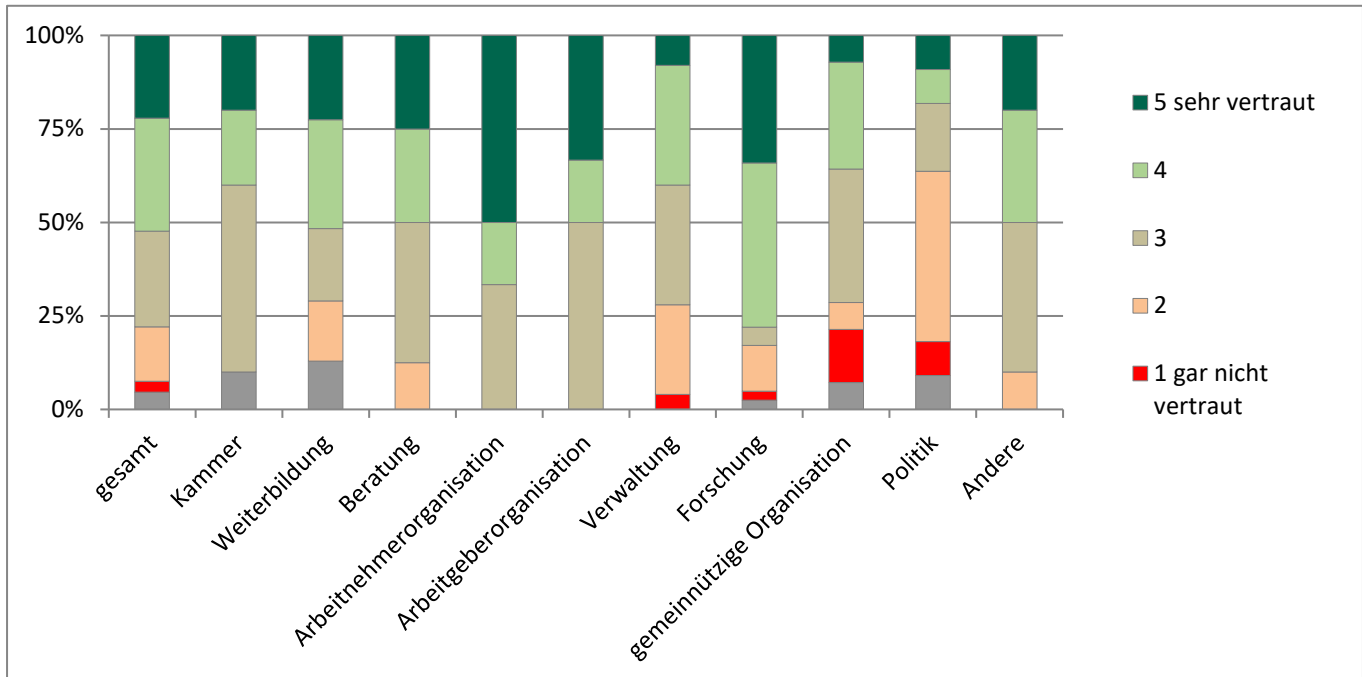


Abbildung 2: Vertrautheit der Befragten mit dem Thema Validierung (1. Befragungsrunde, N =172)

Die Ergebnisse der Delphi-Befragung sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen wurden im Oktober 2017 in einem Abschlussworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern u. a. der Sozialpartner und der Wissenschaft diskutiert und die Handlungsempfehlungen im Anschluss überarbeitet.

4 Ergebnisse

4.1 Umfeldszenarien

Die in der Tabelle im Anhang 2 dargestellten Rohszenarien werden in den folgenden sieben Szenarien beschrieben:

Szenario 1: (Negativ-Szenario) Deutschland desolat

Im Jahr 2030 ist die deutsche Gesellschaft von Orientierungslosigkeit und Unzufriedenheit geprägt. Wirtschaftlich ist der industrielle Sektor mit starren Arbeitszeitmodellen vorherrschend. Die Arbeitsprozesse sind so organisiert, dass ein hoher Anteil der Beschäftigten gering qualifiziert ist. Auf dem Arbeitsmarkt besteht eine geringe Nachfrage nach Fachkräften und das Interesse an Bildung ist gering.

Das Bildungssystem stagniert: Reformstau führt zu geringer Durchlässigkeit zwischen Teilbereichen des Bildungssystems, und lebenslanges Lernen wird nicht gefördert.

Szenario 2: Deutschland individualisiert

Im Jahr 2030 ist die deutsche Gesellschaft von Konsumorientierung und vielfältigen Lebensstilen geprägt. Trotz materiellem Überfluss ist die Lebenszufriedenheit eher gering.

Trotz individueller Arbeitsmodelle im florierenden Dienstleistungssektor, in dem personale Kompetenzen im Vordergrund stehen, haben die meisten Menschen das Gefühl, zu wenig Zeit für das Privatleben zu haben.

Das Interesse an beruflichem Lernen ist hoch. Nach

Szenario 3: Erfolgreich und zufrieden

Im Jahr 2030 sind die Menschen in Deutschland materiell überwiegend gut versorgt und zufrieden. Immaterielle Werte stehen im Vordergrund und Bildung hat einen sehr hohen Stellenwert. Die deutsche Wirtschaft wächst und ist international wettbewerbsfähig, insbesondere der Informationssektor boomt. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil und der Arbeitsmarkt ist reguliert. Auf dem Arbeitsmarkt stehen personale Kompetenzen im Vordergrund. Die Erwerbsbiografien sind meist linear und

<p>weitreichenden Reformen im Bildungsbereich ist die Durchlässigkeit gewährleistet, allerdings haben formale Abschlüsse gegenüber dem Nachweis erworbener Kompetenzen an Bedeutung verloren. Lebenslanges Lernen wird durch Wirtschaft und Staat umfassend finanziert, eine Beratungsinfrastruktur ist aufgebaut.</p>	<p>die regionale Arbeitsmobilität ist gering. Bildungspolitische Akteure haben bereits zahlreiche Reformen initiiert. Das Bildungssystem fördert die Transparenz von Kompetenzen sowie den Nachweis tatsächlicher Kompetenzen, formale Abschlüsse haben an Bedeutung verloren. Zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems besteht eine hohe Durchlässigkeit. Ständige Veränderungen am Arbeitsplatz, u. a. durch die Digitalisierung, erfordern regelmäßige Weiterbildungen der Arbeitnehmer/-innen. Es gibt umfassende Angebote zur Lernberatung, die Finanzierung des lebenslangen Lernens bleibt jedoch den einzelnen überlassen, ebenso die Absicherung gegen Risiken.</p>
<p>Szenario 4: Lebenslanges und lebensweites Lernen</p> <p>Im Jahr 2030 geht es der deutschen Bevölkerung gut: Die meisten Menschen sind materiell gut versorgt und zufrieden. Immaterielle Werte sind wichtig, es besteht ein hohes Interesse an Bildung über den Beruf hinaus. Der Dienstleistungssektor dominiert, personale Kompetenzen haben große Bedeutung. Die Erwerbsbiografien sind meist linear, die Arbeitsmobilität ist gering und die soziale Sicherheit hoch. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil und lebenslanges Lernen wird umfassend finanziell gefördert. Neben Staat und Sozialpartner gestalten viele weitere Akteure die Bildungslandschaft. In einem weitreichend reformierten Bildungssystem mit hoher Durchlässigkeit haben formale Abschlüsse gegenüber dem Nachweis vorhandener Kompetenzen an Bedeutung verloren.</p>	<p>Szenario 5: Bildungssystem modernisiert</p> <p>Im Jahr 2030 geht es der deutschen Bevölkerung gut: Die meisten Menschen sind materiell gut versorgt und zufrieden. Immaterielle Werte sind wichtig, es besteht ein hohes Interesse an Bildung über den Beruf hinaus. Dienstleistungs- und Informationssektor sind stark, personale Kompetenzen stehen auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund. Das Bildungssystem ist kompetenzorientiert gestaltet und die Abschlüsse haben einen hohen Stellenwert. Lebenslanges Lernen wird umfassend gefördert und die Durchlässigkeit im Bildungssystem ist hoch.</p>
<p>Szenario 6: Digital und abgesichert</p> <p>Im Jahr 2030 geht es der deutschen Bevölkerung materiell gut und die meisten Menschen sind zufrieden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil. Berufliche Bildung hat einen hohen Stellenwert. Bei der Rekrutierung wird auf personale Kompetenzen genauso geachtet wie auf Fachkompetenz. Das umfassend reformierte, durchlässige Bildungssystem fördert die Transparenz von Kompetenzen sowie den Nachweis tatsächlicher Kompetenzen. Ständige Veränderungen am Arbeitsplatz, u. a. durch die Digitalisierung, erfordern regelmäßige Weiterbildungen der Arbeitnehmer/-innen. Das lebenslange Lernen inklusive der Lernberatung wird von Wirtschaft und Staat umfassend finanziert.</p>	<p>Szenario 7: Mobil und digital</p> <p>Im Jahr 2030 sind die meisten Menschen in Deutschland zufrieden, aber nicht unbedingt wohlhabend: Jeder muss sich selbst gegen Lebensrisiken absichern. Der Informationssektor ist in Deutschland sehr wichtig und das Interesse an beruflicher Bildung hoch. Die Beschäftigungsverhältnisse sind durch geringe Stabilität und hohe regionale Mobilität gekennzeichnet. Auf dem Arbeitsmarkt zählen Kompetenzen mehr als Zertifikate, und die ständige Veränderung durch Digitalisierung hat zu einem hohen Weiterbildungsbedarf geführt. Dafür wurde das Bildungssystem umfassend reformiert. Transparenz und Durchlässigkeit im System sind hoch, lebenslanges Lernen wird finanziell durch Staat und Wirtschaft gefördert und ein breites Angebot für Lernberatung steht zur Verfügung.</p>

Tabelle 3: Beschreibung der Umfeldszenarien

4.2. Szenarien zur Beschreibung verschiedener Varianten möglicher Validierungsverfahren

Insgesamt sechs Szenarien (ausführliche Beschreibung s. Anhang 1) wurden als Strategieoptionen erarbeitet. Die ersten drei Szenarien beschreiben – unabhängig von oder zusätzlich zu einem Validierungsverfahren – Instrumente zur Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen. Die weiteren drei Szenarien zeigen denkbare Validierungsverfahren auf, die auf eine rechtliche Anerkennung von Kompetenzen durch Vergabe von Abschlüssen zielen (s. Abbildung 3).

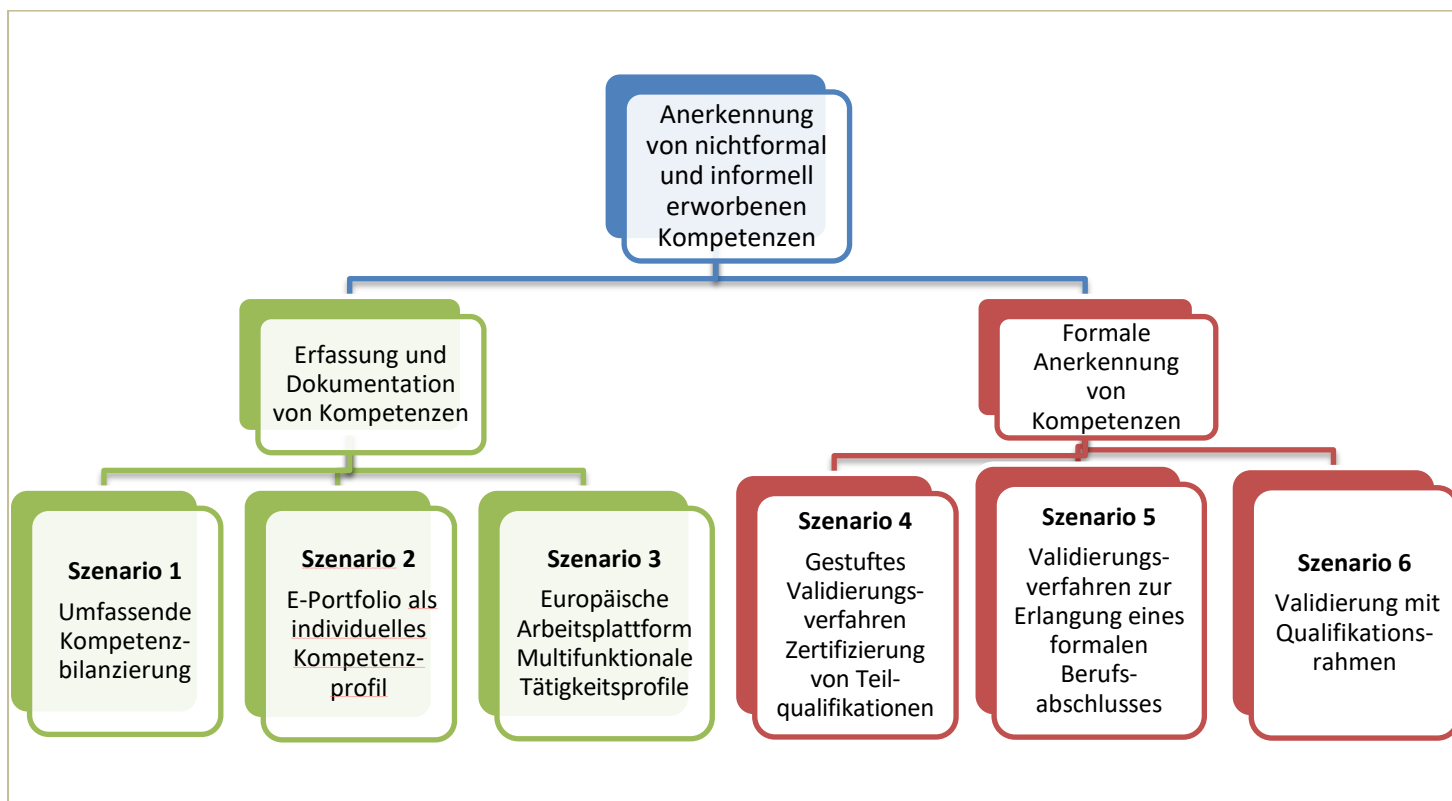


Abbildung 3: Übersicht über die erarbeiteten Strategieoptionen

Verfahren zur Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen

Im Szenario „**Kompetenzbilanzierung**“ besteht in Deutschland im Jahr 2030 für alle volljährigen Personen ein Anspruch darauf, ihre Kompetenzen zu identifizieren und zu dokumentieren, um Standortbestimmungen und Neuorientierungen zu unterstützen. Die Teilnehmenden erarbeiten im Dialog mit einschlägig qualifizierten Beratenden eine umfangreiche Dokumentation und wenden dabei sowohl biografieorientierte als auch testbasierte Methoden, wie z. B. psychologische Testverfahren, an. Kompetenzbilanzierungen schließen mit einer nach einheitlichem Format aufgebauten Bestätigung ab, die einem ausführlichen Lebenslauf entspricht. Sie werden in akkreditierten Bilanzierungszentren durchgeführt.

Die beiden weiteren Szenarien stellen Verfahren vor, bei denen die Nutzerinnen und Nutzer weitestgehend eigenständig, d. h. ohne umfassende Beratung, ihre Kompetenzen sichtbar machen können:

Das Szenario „**E-Portfolio**“ beschreibt ein von der EU finanziertes, interaktives Online-Tool zur Darstellung von informellen, nicht formalen und formalen Lernergebnissen. Das vom Nutzenden selbst erstellte Portfolio umfasst ein breites inhaltliches Spektrum: Kompetenzen aus allen Lebensbereichen – erworben in Bildungseinrichtungen, durch Berufstätigkeit und darüber hinaus – können dargestellt werden. Zudem können die Nutzerinnen und Nutzer u. a. Bescheinigungen über formale Abschlüsse, Weiterbildungszertifikate und digitale Lernabzeichen

sowie Videos einpflegen. Neben den Möglichkeiten zur Selbstdarstellung stehen auch Möglichkeiten zur Fremdbewertung zur Verfügung.

Das Szenario der „**Multifunktionalen Tätigkeitsprofile**“ beschreibt ein elektronisches System zur Klassifizierung von Tätigkeiten und Qualifikationen, mit dem alle Bürgerinnen und Bürger ihr Tätigkeitsprofil erstellen und verwalten können. Mit der Plattform soll europaweit Transparenz bezüglich der Zusammenhänge zwischen Tätigkeiten, Berufen und Qualifikationen hergestellt werden. Der Zugang kann über die jeweilige nationale Arbeitsverwaltung erfolgen, aber auch direkt über das elektronische Portal. Das Tätigkeitsverzeichnis enthält Tätigkeitsbeschreibungen, die nach Kompetenzniveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) gestuft und mit nationalen Qualifikationen verknüpft sind. Bei der Erstellung der Tätigkeitsprofile wählen die Nutzerinnen und Nutzer die Tätigkeiten, die sie – nach ihrer Einschätzung – ausüben können. Das Klassifizierungs- und Vermittlungssystem wird durch Zuarbeiten der nationalen Arbeitsverwaltungen aktuell gehalten und dient insbesondere der Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zertifikate des formalen Bildungswesens als Ergebnis eines Validierungsverfahrens

Die Szenarien „Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen“ und „mit Ziel Berufsabschluss“ beschreiben Verfahren, die zu Zertifikaten mit Bezug zu Abschlüssen der beruflichen Bildung führen. Während im ersten Verfahren jedoch auch Teilqualifikationen zertifiziert werden, sind im zweiten nur vollständige Berufsabschlüsse zu erreichen. Unterschiedlich modelliert wurde in diesen beiden Szenarien auch das Beratungsangebot: Im „**Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen**“ wird ein niedrigschwelliges Verfahren mit hohem Unterstützungsangebot skizziert. Das „**Validierungsverfahren mit Ziel Berufsabschluss**“ erfordert, u. a. wegen geringer persönlicher Betreuung durch elektronische Abwicklung, ein starkes Engagement der Teilnehmenden. Dokumentierte Lernergebnisse werden darin in einem zweistufigen Verfahren durch Berufe-Expertinnen und -Experten vor Ort und zentrale Validierungsausschüsse der zuständigen Stellen bewertet, die jeweils für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen zuständig sind. Im „**Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen**“ werden Bewertung und Zertifizierung der nachgewiesenen Lernergebnisse komplett von den lokalen zuständigen Stellen vorgenommen.

Im Szenario „**Validierung mit Qualifikationsrahmen**“ wird kein spezielles Verfahren vorgestellt, sondern modelliert, wie über einen gesetzlich verankerten Qualifikationsrahmen die Einführung von Validierungsverfahren forciert werden könnte: Eine Qualifikation wird dem nationalen Qualifikationsrahmen nur zugeordnet, wenn festgelegt ist, in welchem Umfang und wie vorhandene Kompetenzen bei ihrem Erwerb berücksichtigt werden können. Der Qualifikationsrahmen umfasst grundsätzliche, bildungsbereichsübergreifende Vorgaben zu den Validierungsverfahren, die in den Bildungsbereichen in bereichsspezifischen Gesetzen und Verordnungen umgesetzt werden, z. B. im BBiG oder den Hochschulgesetzen der Länder. Der nationale Qualifikationsrahmen wird durch domänenspezifische Qualifikationsrahmen, z. B. auf Branchenebene, konkretisiert. Kompetenzbilanzierungen, die sich auf domänenspezifische Qualifikationsrahmen beziehen, können als Nachweise in Validierungsverfahren genutzt werden.

4.3 Verknüpfung von Umfeldszenarien und Strategieoptionen

Um zu analysieren, wie die im Projekt entwickelten Strategieoptionen für bestimmte Umfelder geeignet sind, werden Umfeldszenarien- und Strategieoptionen in einer Zukunftsmatrix miteinander verknüpft (s. Tabelle 5). Die Matrix visualisiert, wie robust eine Strategieoption gegenüber alternativen Umfeldszenarien ist (vgl. FINK/SIEBE 2011, S. 111-112).

Im Negativ-Szenario „**Deutschland desolat**“ wird ein geringer Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf beschrieben. Geringe Durchlässigkeit und fehlende Finanzierungsinstrumente für lebenslanges Lernen ergänzen das Bild. Verfahren, die mit hohem zeitlichen und finanziellen Aufwand Kompetenzen identifizieren, dokumentieren und anerkennen, sind mit diesem Szenario nicht vereinbar. Lediglich das Konzept der datenbankgestützten Tätigkeitsprofile scheint mit diesem Umfeld kompatibel.

	Umfassende Kompetenzbilanzierung	E-Portfolio	Europäische Arbeitsplattform: Tätigkeitsprofile	Gestuftes Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen	Validierungsverfahren mit Ziel Berufsabschluss	Validierung mit Qualifikationsrahmen
Szenario 1: Deutschland desolat	-	-	0	-	-	-
Szenario 2: Deutschland individualisiert	++	+	+	+	+	++
Szenario 3: Erfolgreich und zufrieden	0	+	+	+	0	+
Szenario 4: Lebenslanges und lebensweites Lernen	++	++	+	+	+	++
Szenario 5: Bildungssystem modernisiert	+	+	+	++	++	++
Szenario 6: Digital und abgesichert	0	0	+	+	+	+
Szenario 7 Mobil und digital	++	+	+	+	0	+

Tabelle 5: Verknüpfung von Umfeldszenarien mit Strategieoptionen

„**Deutschland individualisiert**“ verfügt über ein durchlässiges Bildungssystem und Finanzierungsinstrumente, was für alle Strategieoptionen ein günstiges Umfeld darstellt. Da Abschlüsse an Bedeutung verloren haben, sind sie in diesem Umfeld nicht unbedingt geeigneter als Instrumente, die vor allem darauf abzielen, Kompetenzen zu dokumentieren. Jedoch ist das Interesse am beruflichen Lernen hoch, und Durchlässigkeit gewährleistet, was für ein Verfahren, das wie die umfassende Kompetenzbilanzierung die persönliche Weiterentwicklung in den Mittelpunkt stellt, spricht. Die „Validierung mit Qualifikationsrahmen“ als ein durchlässiges System mit vielen Anschlussmöglichkeiten passt ebenfalls gut zu diesem Umfeldszenario.

Im als „**erfolgreich und zufrieden**“ bezeichneten dritten Umfeldszenario müssen die Individuen das lebenslange Lernen selbst finanzieren, auch hier sind aufwändige Verfahren schwer zu etablieren. Das Interesse an Bildung und immateriellen Werten und der Weiterbildungsbedarf sind in diesem Umfeldszenario jedoch hoch und die Beschäftigungsverhältnisse stabil. Verfahren, die es ermöglichen, sich Kompetenzen schrittweise anzueignen und

diesen Kompetenzerwerb entweder selbst zu dokumentieren oder durch dritte bestätigen zu lassen, passen in dieses Umfeld.

Im vierten Umfeldszenario **„Lebenslanges und lebensweites Lernen“** existiert ein umfassendes Fördersystem, das Lernzeiten verfügbar macht und grundsätzlich mit allen Anerkennungsverfahren vereinbar ist. Vor dem Hintergrund eines hohen Interesses an Bildung über den Beruf hinaus erscheinen wiederum die Verfahren, die die individuelle Weiterentwicklung und die Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem gut unterstützen, also die umfassende Kompetenzbilanzierung und die Validierung mit Qualifikationsrahmen, besonders geeignet. Auch das E-Portfolio mit seiner Möglichkeit, individuelle Bildungswege und –interessen zu dokumentieren, ist mit diesem Umfeldszenario gut kompatibel.

Mit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften und einem hohen Stellenwert der Abschlüsse des kompetenzorientiert gestalteten Bildungssystems passen ins fünfte Umfeldszenario, **„Bildungssystem modernisiert“**, die abschlussbezogenen Validierungsverfahren besonders gut. Auch eine Unterstützung für Durchlässigkeit und Transparenz durch Maßnahmen, wie in der Strategieoption **„Validierung mit Qualifikationsrahmen“** könnte hier integriert werden.

Im Umfeldszenario **„Digital und abgesichert“** sind die Nachfrage nach Fachkräften und der Weiterbildungsbedarf hoch und sowohl Fachkompetenzen als auch personale Kompetenzen werden nachgefragt. Lebenslanges Lernen wird finanziert, das Bildungssystem ist reformiert und das Interesse an beruflicher Bildung hoch. Für dieses Umfeldszenario erscheinen abschlussbezogene Validierungsverfahren nützlich.

Wegen der geringeren Bedeutung formaler Abschlüsse sind für das Umfeldszenario **„Mobil und digital“**, abschlussbezogene Verfahren weniger prioritär. Geringe Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, hohe regionale Mobilität und hoher Weiterbildungsbedarf erfordern hingegen insbesondere orientierende Verfahren wie die umfassende Kompetenzbilanzierung. Doch auch die Strategieoptionen **„E-Portfolio“** und die **„Europäische Arbeitsplattform Multifunktionale Tätigkeitsprofile“** sind mit dem siebten Umfeldszenario grundsätzlich vereinbar, weil sie es ermöglichen, individuelle Kompetenzprofile darzustellen.

4.4 Bewertung von Realisierungsbedingungen und Chancen unterschiedlicher Verfahrensalternativen

Im folgenden Abschnitt wird nach einem kurzen Überblick über die Bewertung der Strategieoptionen der Fokus auf die Bewertung einzelner Elemente durch Angehörige verschiedener Akteursgruppen gelegt. Ausführlichere Auswertungen zu den einzelnen Szenarien finden sich im BIBB-Report 1/2018 (GUTSCHOW; JÖRGENS 2018).

Bewertung der Szenarien

Von den sechs bewerteten Szenarien sind mit einer Ausnahme (E-Portfolio) im Expertenurteil alle mehrheitlich erwünscht. Deutlich geringer fällt demgegenüber die Einschätzung zu deren Realisierungschancen aus (vgl. Abbildung 4). Ausnahme ist auch das E-Portfolio, dessen Realisierungschance höher eingeschätzt wird als seine Erwünschtheit.

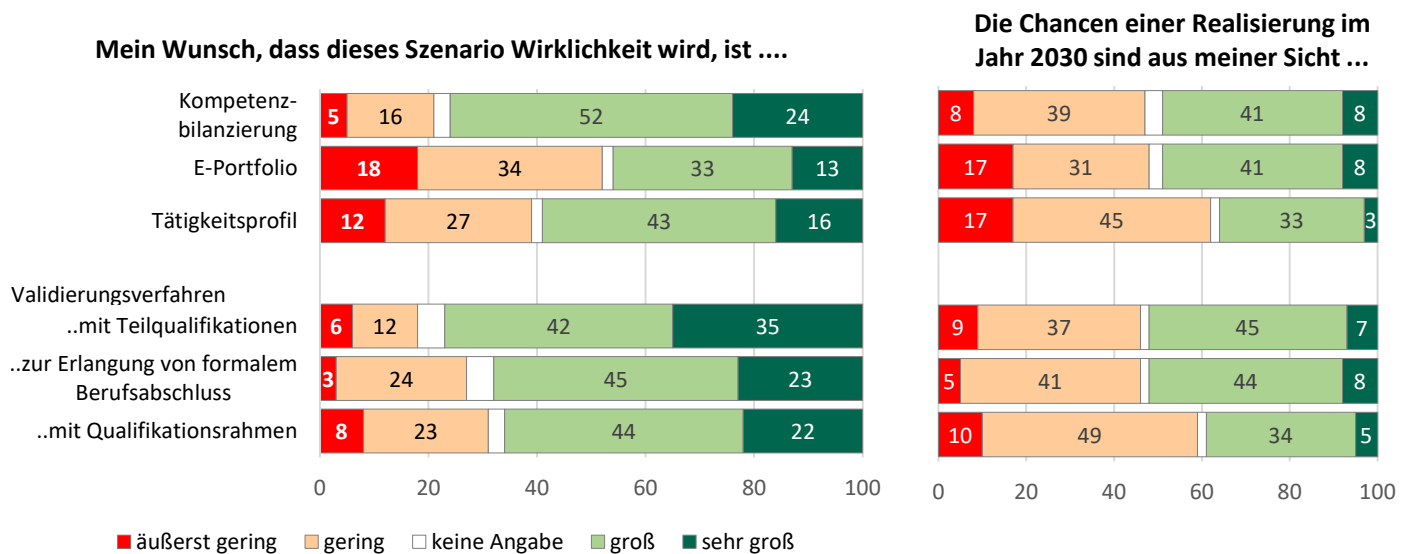


Abbildung 4: Bewertung der Erwünschtheit und Realisierungschancen (1. Runde der Delphi-Befragung, n=172, Angaben in Prozent)

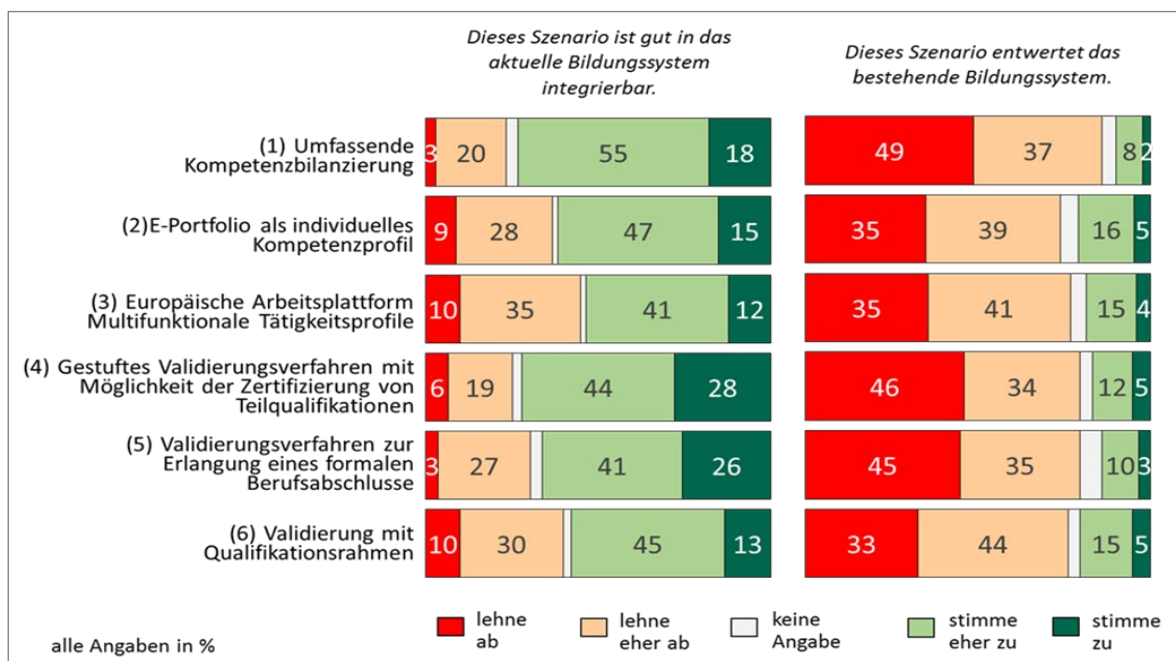


Abbildung 5: Beurteilung der Szenarien in Bezug auf Integrierbarkeit in aktuelles Bildungssystem und Entwertung des bestehenden Bildungssystems (1. Runde der Delphi-Befragung, n=172, Angaben in Prozent)

Große Gefahren für eine Entwertung des Bildungssystems (s. Abbildung 5) gehen nach Einschätzung der Befragten von keinem Szenario aus, eine gewisse Gefahr der Entwertung des bestehenden Bildungssystems sehen aber immerhin ca. 20 Prozent der Befragten in den beiden Szenarien (Szenario zwei und drei), die nicht am Qualifikationssystem, sondern an individuellen Profilen bzw. Tätigkeitsbeschreibungen orientiert sind, sowie am Szenario, das die Verknüpfung von Validierung mit einem umfassenden Qualifikationsrahmen beschreibt. Bezüglich ihrer Integrierbarkeit in das aktuelle Bildungssystem (s. Abbildung 5) werden die beiden Validierungsverfahren vier und fünf mit 28 Prozent bzw. 26 Prozent am besten bewertet. Werden beide positiven

Antwortkategorien zusammengefasst, ist die Zustimmung zum Szenario mit der umfassenden Kompetenzbilanzierung am größten. Die geringste Integrierbarkeit wird der Plattform der Europäischen Tätigkeitsprofile bescheinigt. Die Verteilung der Antworten legt nahe, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Bewertung der Integrierbarkeit und der Erwünschtheit besteht.

Nachfolgend einige zentrale Aussagen zu den einzelnen Szenarien:

Das **Szenario 1** der umfassenden und biografisch angelegten Kompetenzbilanzierungen ist von den drei Szenarien, die sich mit der Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen befassen, das Szenario mit der am höchsten bewerteten Erwünschtheit.

Die Teilnehmenden erarbeiten im Dialog mit einschlägig qualifizierten Beratenden eine umfangreiche Dokumentation und wenden dabei sowohl biografieorientierte als auch testbasierte Methoden, wie z. B. Persönlichkeitstests, an. Dieser Methodenmix wird von fast 90 Prozent der Befragten als gut oder sehr gut geeignet bewertet, lediglich Teile der befragten Weiterbildungs- bzw. Migrationsberaterinnen und -berater und Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberverbänden beurteilen dies, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, kritisch: Während die einen biografieorientierte Verfahren als zu subjektiv empfinden, fürchten andere durch ein standardisiertes Verfahren eine zu starke Ausrichtung auf die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt.

Die Stärken einer Kompetenzbilanzierung werden vor allem in der Standortbestimmung und der Berufswegeplanung gesehen. Zur Vorbereitung einer Anerkennung von Kompetenzen kann eine breite Kompetenzbilanzierung nach Ansicht der meisten Befragten durchaus beitragen, doch als Nachweis in einem Validierungsverfahren werden die Ergebnisse einer Kompetenzbilanzierung in vielen Akteursgruppen kritisch bewertet.

Szenario 2 beschreibt ein E-Portfolio zur Darstellung von Kompetenzen und Qualifikationen mit einem breiten inhaltlichen Spektrum. Die Befragten befürworten die zahlreichen Möglichkeiten, erworbene Abschlüsse und Zertifikate dokumentieren und individuelle Kompetenzen, z. B. durch Videos oder die Einbindung von Blogs, nachweisen zu können

Dieses Szenario ist das einzige, bei dem die Realisierungschancen höher bewertet werden als die Erwünschtheit, d. h. es stellt eine Entwicklung dar, die befürchtet wird. In den Anmerkungen werden insbesondere folgende negative Aspekte hervorgehoben: Das E-Portfolio unterstütze technikaffine Menschen mit Hang zur Selbstdarstellung und benachteilige gleichzeitig Personen, die nicht zu dieser Zielgruppe gehören. Datenschutz und Datensicherheit sind bei einem E-Portfolio von entscheidender Bedeutung. Mehr als die Hälfte der Befragten hat für das skizzierte Szenario den Datenschutz als nicht hinreichend bewertet. Zudem fehlten dem Szenario Beratungsangebote.

Szenario 3 skizziert ein elektronisches System zur europaweiten Klassifizierung von Tätigkeiten und Qualifikationen, mit dem alle Bürgerinnen und Bürger ihr Tätigkeitsprofil erstellen und verwalten können.

Anmerkungen zu diesem Szenario zeigen eine Sympathie für die Grundidee, europaweit Transparenz über den Zusammenhang von Tätigkeiten, Qualifikationen und Berufen herzustellen, aber Zweifel an der Umsetzbarkeit. Kritik an der Konzeption betrifft die Verknüpfung von Tätigkeiten mit Kompetenzniveaus und mit Qualifikationen. Die richtige Beschreibungsebene für Tätigkeiten zu finden, erscheint als große Herausforderung. Zudem erscheint der Aufwand, ein solch umfassendes europaweites Klassifizierungssystem aufzubauen und aktuell zu halten, einigen Befragten nicht realisierbar, außerdem technokratisch und bürokratisch. Während einem europaweiten Klassifikationssystem bei der Vorbereitung einer Validierung ein gewisser Wert zuerkannt wird, erscheinen seine Ergebnisse als Nachweis für eine Validierung kaum geeignet.

Szenario 4 stößt auf eine positive Resonanz bei den Befragten: 81 Prozent der Befragten stimmen der Forderung, dass ein Validierungsverfahren mit der Möglichkeit der Erlangung von Teilqualifikationen eingeführt werden

sollte, (eher) zu. Auch vermuten 72 Prozent der Befragten eine gute Integrierbarkeit des Verfahrens in das aktuelle Bildungssystem. Positiv wird auch das umfassende Beratungsangebot beurteilt, das eine Betreuung durch persönliche Validierungsberater/-innen während des gesamten Verfahrens sicherstellt.

Die beiden Zugangsvoraussetzungen zu dem Verfahren werden unterschiedlich bewertet: Während der Nachweis von einschlägigen Erfahrungen von mindestens einem Jahr als Zugangsvoraussetzung eine relativ große Zustimmung erhält, wird die Altersbeschränkung (ab Vollendung des 25. Lebensjahres) eher kritisch beurteilt.

Auch die beschriebenen Finanzierungsmodelle des Verfahrens erhalten divergierende Bewertungen: Eine öffentliche Finanzierung für formal Geringqualifizierte, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen findet unter den Befragten eine sehr breite Unterstützung; die Mehrheit der Befragten lehnen hingegen (eher) ab, dass alle anderen Teilnehmenden die Verfahrenskosten selbst tragen.

Bei den Methoden zur Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen erhalten die handlungsorientierten Verfahren wie „Beobachtung am Arbeitsplatz“ und „Simulation einer Arbeitssituation“ die größte Zustimmung. Methoden, die eine schriftliche Dokumentation von Kompetenzen erfordern, wie ein schriftliche Erfahrungsbericht und ein Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung, werden im Verhältnis kritischer beurteilt.

Expertinnen und Experten sprechen sich teilweise in Bezug auf die Bewertung gegen eine zu starke Reduzierung auf den Akteur „zuständige Stelle“ aus, hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auch auf mangelnde Kapazitäten der Prüfungsausschüsse der Kammern. Es wird vorgeschlagen, für die Validierung regionale Geschäftsstellen bzw. Bilanzierungsstellen (z. B. bei Berufsschulen, Volkshochschulen und Kammern) einzurichten.

Das in **Szenario 5** beschriebene Validierungsverfahren soll zielgerichtet zu einem formalen Berufsabschluss führen. Die Realisierungschancen werden – genau wie in Szenario 4 – von 52 Prozent der Befragten als (sehr) groß eingeschätzt. Bei allen befragten Akteuren ist der Realisierungswunsch größer als die Einschätzung der Realisierungschancen. Insgesamt ist der Realisierungswunsch etwas geringer als in Szenario 4.

Die im Anschluss an ein erfolgreiches Fachgespräch mit der Kandidatin/dem Kandidaten vorgenommene Benotung durch Fachleute und die Weiterleitung der Beurteilung an einen Validierungsausschuss erfährt mit 16 Prozent eine verhältnismäßig große Ablehnung. In Szenario 4, in dem keine Benotung vorgesehen ist, wird jene hingegen eingefordert.

Anmerkungen im Fragebogen weisen darauf hin, dass das zweistufige Verfahren von einigen Expertinnen und Experten als zu aufwändig, komplex, personalintensiv und teuer eingeschätzt wird.

Szenario 6 sieht vor, dass im Jahr 2030 in Deutschland grundsätzlich alle Qualifikationen, die dem nationalen Qualifikationsrahmen zugeordnet sind, über ein Validierungsverfahren erworben werden können. Die Realisierungschancen dieses Szenarios werden von den Befragten als verhältnismäßig gering eingeschätzt: 59 Prozent der befragten Expertinnen und Experten schätzen diese als „äußerst gering“ oder „gering“ ein. Der Wunsch, dass dieses Szenario Wirklichkeit wird, ist geringfügig niedriger als bei den beiden zuvor beschriebenen Validierungsverfahren. Auch lehnen immerhin 40 Prozent der Befragten die Aussage (eher) ab, dass das Szenario gut in das derzeitige Bildungssystem integrierbar ist. Eine Entwertung des derzeitigen Bildungssystems durch das Szenario befürchten jedoch lediglich 20 Prozent der Expertinnen und Experten.

Der Ansatz der Aufnahme von Bildungsangeboten des non-formalen Lernens in einen Qualifikationsrahmen erhält große Zustimmung: 86 Prozent der Befragten stimmen (eher) zu. Großen Zuspruch erhält auch der Vorschlag, den nationalen Qualifikationsrahmen durch domänen- bzw. branchenspezifische Qualifikationsrahmen zu konkretisieren: 85 Prozent der Befragten stimmen (eher) zu. Anmerkungen warnen jedoch diesbezüglich vor dem Aufbau von Parallel- bzw. Doppelstrukturen.

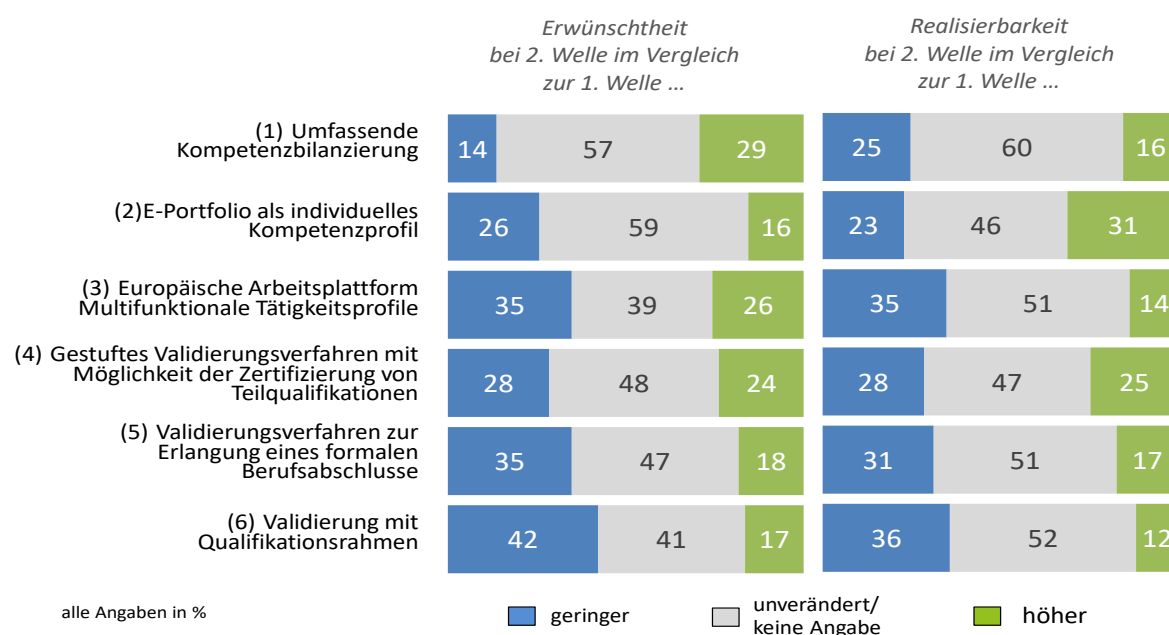


Abbildung 6: Veränderungen im Antwortverhalten von der 1. zur 2. Befragungsrunde (n = 109)

Die Frage nach Erwünschtheit und Realisierbarkeit der einzelnen Szenarien wurde in beiden Befragungsrunden (November 2016 und April/Mai 2017) gestellt. In Abbildung 6 ist dargestellt, wie sich das Antwortverhalten von den Personen, die sich an beiden Befragungsrunden beteiligten, entwickelt hat. Mindestens 40 Prozent haben in der zweiten Befragungsrunde anders geurteilt als in der ersten. Diese Abweichungen können mit Reflektion vor dem Hintergrund der ersten Befragungsrunde oder weiterer Beschäftigung mit dem Thema in den zurückliegenden Monaten begründet oder zufällig zustande gekommen sein. Betrachtet man die Netto-Veränderungen, wurde ausschließlich die Erwünschtheit der umfassenden Kompetenzbilanzierungen der zweiten Befragungsrunde höher bewertet. Die größten Einbußen an Erwünschtheit hat die Validierung mit Qualifikationsrahmen. Die Bewertung der Realisierungschancen fiel in der 2. Befragungsrunde geringer aus, mit Ausnahme des am geringsten erwünschten E-Portfolios, dessen Realisierungschancen in der 2. Befragungsrunde noch höher eingeschätzt wurden.

Wie erwartet, differierte die Bewertung der Szenarien zwischen einzelnen Akteursgruppen (s. Abbildung 7). Besonders deutlich wird das bei der „umfassenden Kompetenzbilanzierung“, die insgesamt von drei Vierteln befürwortet wird und hohe Zustimmung bei Personen, die Gewerkschaften oder Beratungseinrichtungen angehören, findet, aber von Personen aus Arbeitgeberverbänden nur gering erwünscht war. Geringer fallen die Unterschiede in den Bewertungen zu den beiden Validierungsverfahren aus.

Von Teilnehmenden aus Arbeitgeberverbänden und zuständigen Stellen wird die Erwünschtheit der Szenarien überwiegend niedriger bewertet als im Durchschnitt. Auch die Teilnehmenden von Gewerkschaftsseite beurteilen die Erwünschtheit, hier mit Ausnahme der „umfassenden Kompetenzbilanzierung“ niedriger als der Durchschnitt der Befragten.

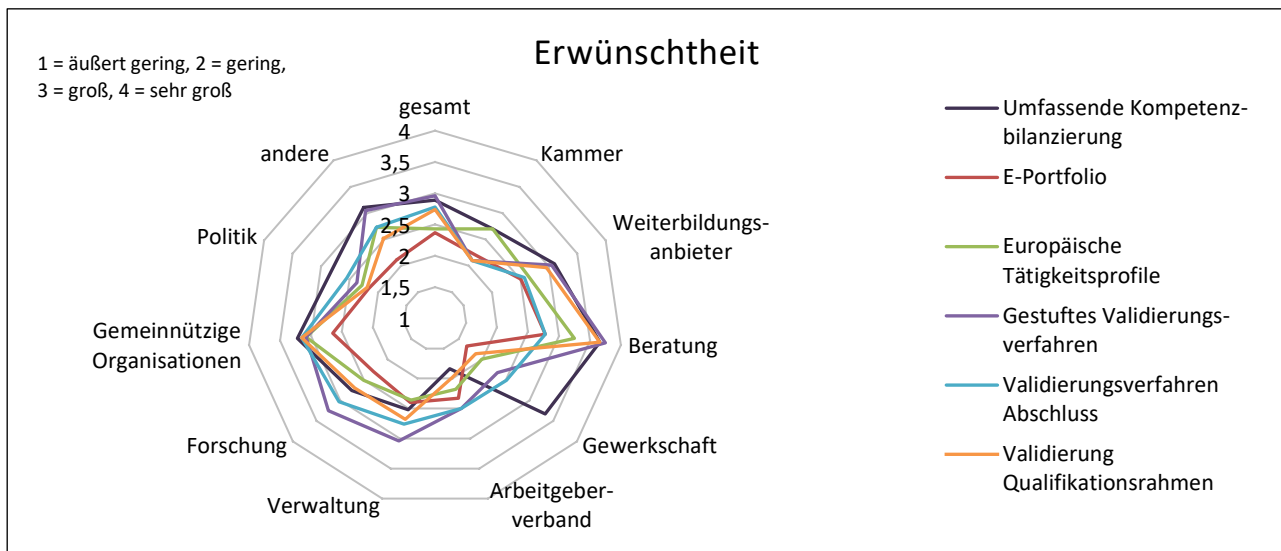


Abbildung 7: Bewertung der Erwünschtheit des Szenarios durch Akteursgruppen(1. Befragungsrunde; n=172)

Die Zustimmung ist besonders hoch bei Teilnehmenden aus Beratungseinrichtungen, und zwar durchgehend für alle Szenarien. Teilnehmende aus gemeinnützigen Organisationen bewerten die Erwünschtheit der Szenarien ebenfalls höher, mit Ausnahme des „E-Portfolios“. Überdurchschnittliche Zustimmung bei Teilnehmenden aus Weiterbildungseinrichtungen finden die Szenarien „umfassende Kompetenzbilanzierung“ und „Validierung mit Qualifikationsrahmen“. In der Politik zeigt sich eine überdurchschnittliche Erwünschtheit für die Verfahren zur Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen. Akteure aus der Forschung bewerten die Erwünschtheit der beiden Validierungsverfahren überdurchschnittlich hoch, ebenso die Vertreterinnen und Vertreter aus der Verwaltung.

Bewertung einzelner Strategieelemente nach Akteursgruppen

Im folgenden Abschnitt soll ergründet werden, welche Elemente der jeweiligen Szenarien zu diesen divergierenden Bewertungen zwischen Akteursgruppen führten, aber auch, welche Elemente über die Gruppen hinweg einheitlich bewertet wurden.

Für die meisten Befragten hat persönliche und nicht nur internetgestützte Information und Beratung einen hohen Stellenwert. Betont wird, dass Verfahren zur Anerkennung non formalen und informellen Lernens allen Interessierten offenstehen und nicht auf bestimmte Zielgruppen beschränkt sein sollten. Diese Offenheit umfasst auch mögliche Finanzierungsregelungen. Für die Identifizierung von Kompetenzen werden von einer Mehrheit der Befragten handlungsorientierte Methoden präferiert. Die Bewertung von Lernergebnissen, die vom Lerner zu diesem Zweck dokumentiert wurden, findet keine allgemeine Zustimmung als Kompetenznachweis.

Datenschutz und Datensicherheit wird eine hohe Bedeutung zugemessen und stellt insbesondere für technikbasierte Verfahren eine große Herausforderung dar. Mit dem Datenschutz, aber auch mit den Finanzierungsmöglichkeiten verbunden ist zudem die Frage nach den Eigentumsrechten bezüglich der Ergebnisse.

Befragte aus Arbeitgeberverbänden sehen gesetzliche Regelungen in Verbindung mit der Anerkennung von Kompetenzen kritischer als die Befragten aus anderen Akteursgruppen, das gilt z. B. für einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Kompetenzbilanzierung oder ein Weiterbildungsgesetz. Positiver werden z. B. Instrumente zur individuellen Beteiligung an den Kosten bewertet, wie z. B. Bildungsdarlehen. Befürwortet werden gesetzliche Regelungen und staatliche Finanzierungsmodelle hingegen überdurchschnittlich von Befragungsteilnehmenden aus Gewerkschaften.

Teilnehmende aus Beratungskontexten können sich eher vorstellen, Ergebnisse aus Kompetenzbilanzierungen auch als Nachweise in Validierungsverfahren zu nutzen, befürworten in hohem Maße einen gesetzlichen Anspruch auf Kompetenzbilanzierungen und gesetzliche Regelungen für die Qualifikation von Beratenden.

Bewertung zentraler Aspekte von Validierungsverfahren

In der zweiten Befragungsrunde lag der Fokus einerseits auf den Aspekten, die der Realisierung der Szenarien entgegenstehen könnten, und andererseits auf grundsätzlichen Aspekten der Validierung. Diese Ergebnisse ergänzen die literaturgestützten Analysen für die Formulierung von Gestaltungsanforderungen für eine erfolgreiche Einführung von Validierungsverfahren in Deutschland.

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zustimmung zu den Aussagen, dass Validierungsverfahren durch ein besseres Verständnis über die eigenen Kompetenzen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung beitragen und die Handlungsfähigkeit verbessern (nur die Befragten aus Arbeitgeberverbänden lehnen eine Erweiterung der Handlungsfähigkeit durch Validierung mehrheitlich ab). Hohe Zustimmung erhält auch die Aussage, dass ein Validierungsverfahren ein möglichst umfassendes Bild individueller Kompetenzen erfassen sollte (s. Abbildung 8). Eine enge Orientierung an den Anforderungen anerkannter Qualifikationen wird hingegen von ca. einem Drittel der Befragten abgelehnt, aber insbesondere von Personen aus zuständigen Stellen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften befürwortet.

Verfahren zur Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen sollten sich den Befragten zufolge an alle Interessierten richten und nicht auf bestimmte Zielgruppen beschränkt sein. Diese Offenheit umfasst auch mögliche Finanzierungsregelungen: Eine öffentliche Förderung sollte für alle Kandidatinnen und Kandidaten zugänglich sein – Befragte aus Beratungseinrichtungen und Arbeitgeberverbänden favorisieren dabei einkommensabhängig gestaltete Finanzierungsinstrumente.

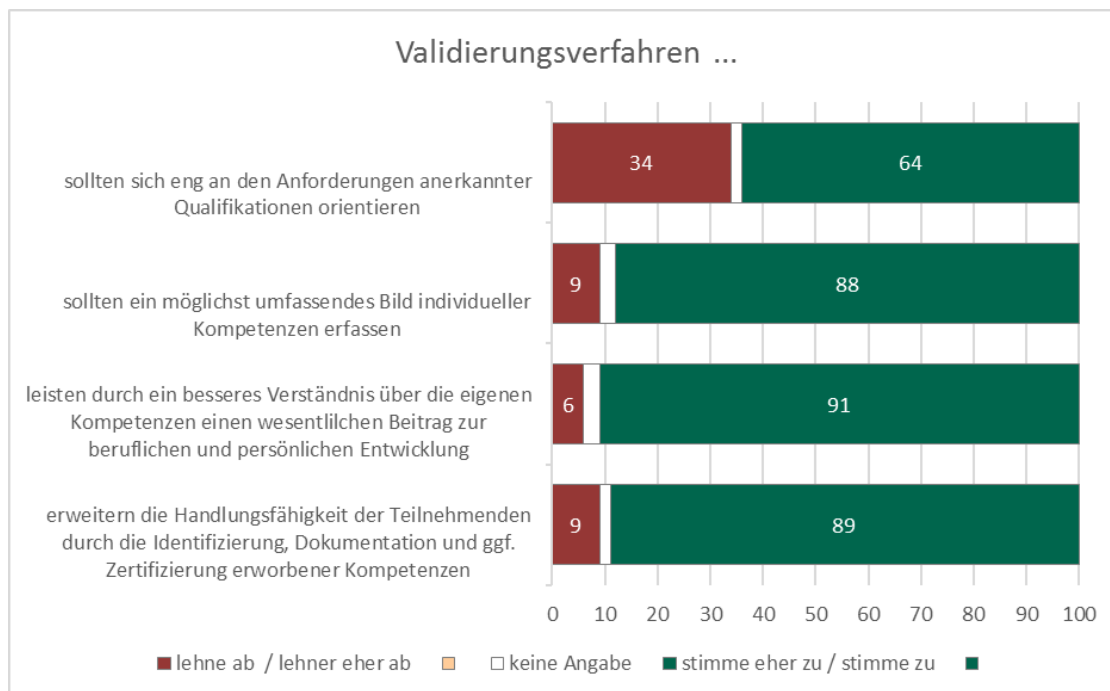


Abbildung 8: Bewertung zentraler Aspekte von Validierungsverfahren, (2. Runde Delphi-Befragung, N = 109, Angaben in %)



Bewertung zentraler Aspekte von Validierungsverfahren Methodisch gesehen sollte(n) ...

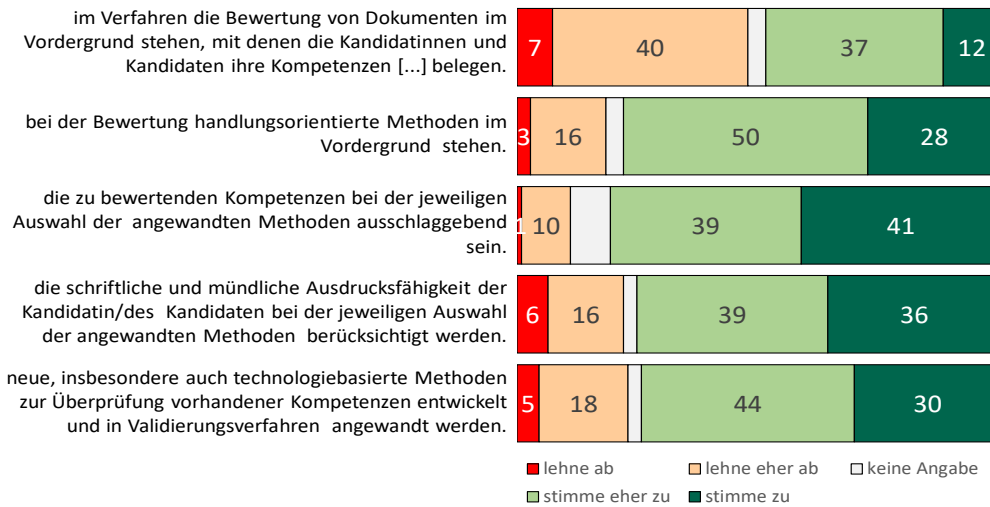


Abbildung 9: Methoden der Erfassung und Bewertung von Kompetenzen (2. Runde Delphi-Befragung, N = 109, Angaben in %)

Zur Identifizierung von Kompetenzen werden von einer Mehrheit der Befragten handlungsorientierte Methoden präferiert (z. B. Simulation von Arbeitssituationen, Beobachtung am Arbeitsplatz). Die eigenständige Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen durch die Lernenden findet als Grundlage einer Bewertung keine allgemeine Zustimmung (s. Abbildung 9). Sie wird jedoch als Vorbereitung von Validierungsverfahren als sinnvoll erachtet. 80 Prozent der Expertinnen und Experten begrüßen es, wenn auch Kompetenzen identifiziert und dokumentiert werden, die über einen Referenzberuf hinausgehen. Drei Viertel der Befragten befürworten die Entwicklung technologiebasierter Methoden zur Erfassung von Kompetenzen.

Die Befragten favorisieren Verfahren, die sich durch eine starke individuelle Unterstützungsstruktur bzw. durch umfassende Beratung auszeichnen (wie etwa das Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen sowie die umfassende Kompetenzbilanzierung). 83 Prozent der befragten Expertinnen und Experten stimmen der Aussage zu, dass Validierungsverfahren allen befragten Kandidatinnen und Kandidaten in gleichem Umfang Beratung und Begleitung anbieten sollten.

Stellen Verfahren eher hohe Anforderungen an Engagement und Eigeninitiative der Nutzer/-innen (wie bspw. das E-Portfolio oder das Validierungsverfahren zur Erlangung eines formalen Berufsabschlusses), wird dies von einem Großteil der Befragten eher negativ bewertet. So stimmen 77 Prozent beim E-Portfolio und 73 Prozent beim letztgenannten Validierungsverfahren der Aussage zu, dass die Anforderungen an Nutzer/-innen zur Identifizierung, Dokumentation und Darstellung von Kompetenzen zu hoch seien und dies einer Realisierung des Szenarios entgegenstehe.

Datenschutz und Datensicherheit wird eine hohe Bedeutung zugemessen. Sie stellen insbesondere für technikbasierte Verfahren eine große Herausforderung dar. Mit dem Datenschutz, aber auch mit den Finanzierungsmöglichkeiten verbunden ist zudem die Frage nach den Eigentumsrechten an den Ergebnissen. Bedeutet eine Finanzierung z. B. durch Arbeitsagenturen oder Arbeitgeber, dass diesen umfassende

Validierungsergebnisse zur Verfügung gestellt werden? Umstritten ist die Weitergabe einer nach einheitlichem Format aufgebauten Bestätigung an finanzierende Auftraggeber wie Arbeitsagenturen oder Arbeitgeber, die im Szenario der umfassenden Kompetenzbilanzierung vorgesehen ist. In der zweiten Befragungsrunde wurde sie von 47 Prozent der Befragten befürwortet, aber über die Hälfte der Expertinnen und Experten lehnt eine Weitergabe von Ergebnissen ab.

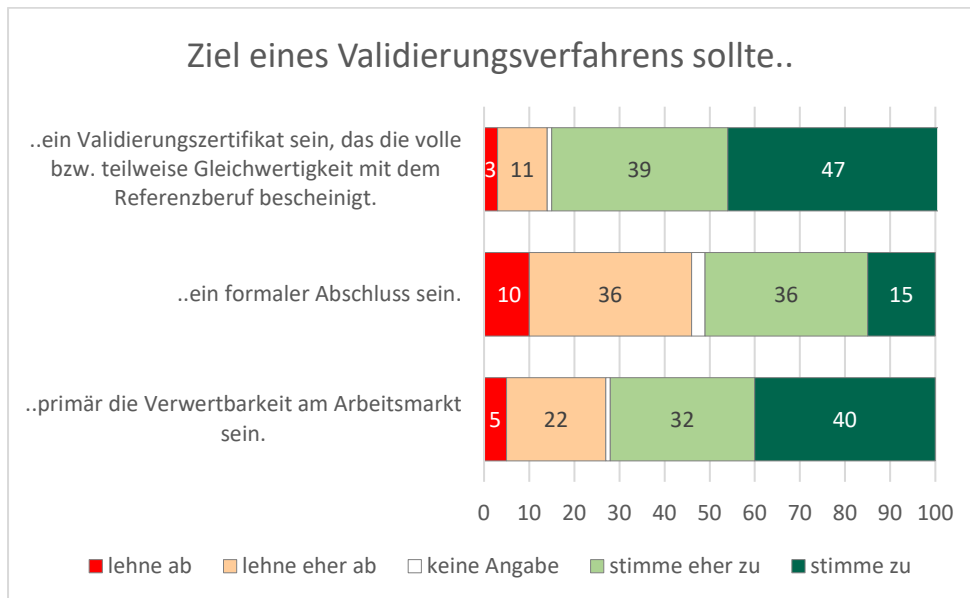


Abbildung 10: Bewertung der Zielsetzung von Validierungsverfahren (2. Runde der Delphi-Befragung, n=109, Angaben in Prozent)

Die Verwertbarkeit der Ergebnisse eines Validierungsverfahrens am Arbeitsmarkt wird von fast drei Vierteln der Befragten als primäres Ziel von Validierungsverfahren betrachtet (vgl. Abb. 4). Zudem wird der Bezug auf anerkannte Qualifikationen mehrheitlich befürwortet. Allerdings gibt es zur Frage der Vergabe formaler Abschlüsse auf der Grundlage von Validierungsverfahren zwei fast gleich große Pro- und Contra-Lager. Konsensfähiger erscheint die Vergabe von Validierungszertifikaten, die die volle bzw. teilweise Gleichwertigkeit mit einem Referenzberuf bescheinigen. Dieser Zielsetzung stimmen 86 Prozent der Expertinnen und Experten (eher) zu. (s. Abbildung 10).

4.5 Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse im Abschlussworkshop

Im Oktober 2017 wurden die Ergebnisse der Delphi-Befragung in einem Workshop mit 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgestellt und diskutiert, zu dem sowohl die Beiratsmitglieder als auch weitere Personen aus den verschiedenen Akteursgruppen eingeladen waren.

Als Zusammenfassung der Ergebnisse wurde die folgenden Eckpunkte für die Einführung von Validierungsverfahren präsentiert:

- Ziele:
 - persönliche Entwicklung
 - Erweiterung der Handlungsfähigkeit
 - Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt
- Ergebnis:
 - kein formaler Abschluss, sondern Bestätigung der Gleichwertigkeit

Finanzierung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sehr hohe Zustimmung für öffentliche Finanzierung eines Validierungsverfahrens im engeren Sinne ▪ Akzeptanz erfolgsabhängiger Komponenten ▪ hohe Zustimmung für öffentliche Finanzierung von Kompetenzbilanzierungen
gesetzliche Verankerung/Verbindlichkeit:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ grundsätzliche Befürwortung gesetzlicher Regelung(en) ▪ aber: Realisierung eher schwierig, insbesondere für bildungsbereichsübergreifende Lösungen
Methoden der Kompetenzerfassung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe Zustimmung zu handlungsorientierten Verfahren ▪ keine große Zustimmung für Portfolios zur Dokumentation erworbener Kompetenzen

Im Projekt wurde daraus gefolgert, dass zur Umsetzung dieser Eckpunkte zwei Verfahren benötigt werden, eine Kompetenzbilanzierung und ein Validierungsverfahren mit Bezug zu Qualifikationsstandards. Beide Verfahren sollten öffentlich finanziert, qualitätsgesichert und allgemein zugänglich sein. Für ein Validierungsverfahren mit Bezug zu Qualifikationsstandards mit einer Bescheinigung der teilweisen oder vollen Gleichwertigkeit wurde die Frage aufgeworfen, auf welche Elemente von Ausbildungsordnungen die Bewertung von Gleichwertigkeit beziehen sollte – auf den Ausbildungsrahmenplan, die Anforderungen der Prüfungsbereiche oder auf für Validierungsverfahren festzulegende Einheiten? Klärungsbedarf wird zudem bezüglich der Frage gesehen, welche Bedeutung allgemeinbildende Bestandteile der Ausbildung und Prüfung in einem Validierungsverfahren haben sollten. Aus deren (Nicht-)Berücksichtigung sind Auswirkungen auf die Akzeptanz von Validierungszertifikaten insbesondere im Bildungssystem zu erwarten.

Als Diskussionsergebnisse lassen sich zusammenfassen:

Öffentlich finanzierte Verfahren zur Identifizierung und Anerkennung von Kompetenzen sollten sich auf beruflich verwertbare Kompetenzen beschränken.

Insbesondere bei Validierungsverfahren, die teilweise Anerkennungen vorsehen, ist eine Verknüpfung zu passenden Weiterbildungsmaßnahmen vorzusehen, um Berufsprofile vervollständigen zu können.

In einer Kombination von Kompetenzbilanzierungen und Validierungsverfahren besteht aufgrund unterschiedlicher Breite und Tiefe ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen den beiden Instrumenten. Wichtig wäre eine Definition von Übergabepunkten, um Anschlüsse und Übergänge zu gewährleisten, was Vertrauen und Glaubwürdigkeit zwischen den unterschiedlichen Akteuren voraussetzt.

Kompetenzbilanzierung wurde von einigen Diskussionsteilnehmern eher im Bereich der Berufsberatung als im Kontext beruflicher Bildung verortet. Im Zusammenhang mit Kompetenzbilanzierungen wurden auch Zweifel an der Transferierbarkeit von Kompetenzen über Lebensbereiche hinweg geäußert.

Die in der Delphi-Studie vorgestellten Szenarien bildeten keine einschneidenden Veränderungen der Umweltbedingungen ab. Insbesondere die Digitalisierung könnte hier zweifach wirken: durch grundsätzliche Auswirkungen auf die Arbeitsanforderungen und dementsprechend auf die Gestaltung von Berufsbildern und auf die Gestaltung von Lernprozessen, Kompetenzfeststellungen und -zertifizierungen.

Hinsichtlich der Aktivitäten verschiedener nationaler und internationaler Akteure sollte deren Interessenlage bei der Bewertung von Handlungsvorschlägen und ihren möglichen Auswirkungen sorgfältig analysiert werden.

5 Zielerreichung

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin	Zielerreichung
MS 1	Literatur- und Dokumentenanalyse der Anforderungen an Verfahren und Instrumente zur Validierung von Lernergebnissen und bestehender Verfahren und Instrumente	I/2016	I/2016
MS 2	BIBB-Expertenmonitor zu aktors- und institutionenspezifischen Erfahrungen und Perspektiven ausgewertet	I/2016	s. Anmerkung 1
MS 3	Analyse bestehender Verfahren im Kontext der Anerkennung bezüglich der identifizierten Anforderungen	I/2016	I/2016
MS 4	Vertiefende Analyse ausgewählter Instrumente zur Identifizierung von Aussagekraft, Stärken und Schwächen	I/2016	I/2016
MS 5	Formulierung von Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungen im Rahmen von Validierungsverfahren	I/2016	I/2016
MS 6	1. Beiratssitzung	I/2016	I/2016
MS 7	Delphi Befragung – Auftrag zur technischen Durchführung vergeben	II/2016	III/2016
MS 8	Szenarien zur Einführung von Verfahren und Instrumenten zur Validierung entwickelt inkl. Expertenworkshop	II/2016	II/2016
MS 9	Fragebogen für 1. Runde der Delphi-Befragung entwickelt	III/2016	III/2016
MS 10	Delphi-Befragung – Pretest	III/2016	III/2016
MS 11	2. Beiratssitzung	IV/2016	IV/2016
MS 12	Zwischenbericht abgegeben	IV/2016	IV/2016
MS 13	Delphi-Befragung – 1. Befragungsrunde ausgewertet	I/2017	IV/2016
MS 14	Delphi-Befragung – Fragebogen für 2. Runde entwickelt	I/2017	I/2017
MS 15	Delphi-Befragung – 2. Befragungsrunde ausgewertet	III/2017	III/2017
MS 16	Präsentation Zwischenbericht Wissenschaftlicher Beirat	III/2017	III/2017
MS 17	Abschlussworkshop	III/2017	III/2018
MS 18	Präsentation im Projektkolloquium	IV/2017	IV/2017

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin	Zielerreichung
MS 19	Delphi-Befragung – Gesamtauswertung	I/2018	II/2018
MS 20	Überarbeitung der Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungen im Rahmen von Validierungsverfahren	I/2018	II/2018
MS 21	Präsentation Zwischenbericht UA BBF	II/2018	II/2018
MS 22	3. Beiratssitzung	II/2018	s. Anmerkung 2
MS 23	Abschlussbericht abgegeben	II/2018	IV/2018
MS 24	Referierter Beitrag eingereicht	II/2018	II/2018

Anmerkung 1: Die Expertenmonitor-Befragung „Anerkennung informellen und non-formalen Lernens“ wurde wegen zeitlicher Verzögerung des Projektstarts unabhängig vom Forschungsprojekt vom Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ 2015 in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung durchgeführt und ausgewertet.

Anmerkung 2: Wegen kurzfristiger Absagen wurde die 3. Beiratssitzung abgesagt. Beiratsmitglieder waren am Abschlussworkshop beteiligt.

6 Ausblick und Transfer

Die Ergebnisse der Delphi-Befragung haben gezeigt, dass von Validierungsverfahren sowohl Unterstützung bei der Erweiterung der Handlungsfähigkeit und persönlichen Weiterentwicklung erwartet wird, als auch ein Beitrag zur besseren Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt.

Für die Vergabe eines formalen Abschlusses auf Grundlage einer Validierung gibt es in Deutschland keine Mehrheit. In diesem (s. Abbildung 10), wie auch weiteren Punkten bestätigt die Delphi-Befragung die Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors Berufliche Bildung aus dem Jahr 2015 (formaler Abschluss als Ergebnis eines Validierungsverfahrens: 38,9 % stimme [eher]zu / 36,7 % stimme [eher] nicht zu, s. VELTEN/HERDIN 2016, S. 23). Mehrheitliche Zustimmung finden hingegen Bestätigungen der Gleichwertigkeit. Mit der Externenprüfung ist in Deutschland ein Verfahren etabliert, das die Zulassung zur regulären Abschlussprüfung auf Grundlage nachgewiesener Berufserfahrung ermöglicht und zum regulären Berufsabschluss führt. Im Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015 stimmen immerhin 19,4 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass „aktuell bestehende Zertifizierungsmöglichkeiten (Externenprüfung) für die formale Anerkennung informellen Lernens völlig ausreichen“. Insbesondere die Befragten aus zuständigen Stellen (45 %), Arbeitgeberverbänden (43 %) und Schulen (41 %) stimmten dieser Aussage noch weit häufiger zu (VELTEN/HERDIN 2016, S. 18). Analog zum Verfahren des Anerkennungsgesetzes für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen würde die Bescheinigung der Gleichwertigkeit sowohl die Bestätigung voller oder teilweiser Gleichwertigkeit zulassen, ohne dass dafür auf übergeordneter Ebene, z. B. in den Ordnungsmitteln, Teilqualifikationen formuliert werden müssten. Diesen Weg hat auch das BMBF mit der Förderung des Projekts ValiKom eingeschlagen.

Gleichwohl werden rechtliche Regelungen bei der Einführung eines abschlussorientierten Validierungssystems für nötig, wenn auch schwer realisierbar erachtet. Insbesondere bildungsbereichsübergreifenden Regelungen werden nur geringe Chancen eingeräumt. Denkbare Anknüpfungspunkte werden in der Ausweitung bestehender

Gesetze wie BBiG und HwO oder des Berufsanerkennungsgesetzes gesehen, aber auch ein spezielles Anerkennungsgesetz zur Validierung ist denkbar (vgl. VELTEN/HERDIN 2016, S. 34).

Übereinstimmend mit dem Expertenmonitor berufliche Bildung zeigt sich grundsätzliche Zustimmung zur öffentlichen Übernahme der Finanzierung von abschlussorientierten Validierungsverfahren mit einkommensabhängigen Bestandteilen (vgl. VELTEN/HERDIN 2016, S. 30). Die Delphi-Befragung zeigte darüber hinaus hohe Zustimmung für die öffentliche Finanzierung von Kompetenzbilanzierungen.

Bezüglich der Methoden besteht hohe Zustimmung zu handlungsorientierten Methoden, während auf Reflektion und Dokumentation zurückliegender Tätigkeiten beruhende Verfahren für abschlussbezogene Validierungsverfahren eher abgelehnt werden.

Die hohe Zustimmung zu dem Szenario der umfassenden Kompetenzbilanzierung zeigt, dass auch Raum für ein Verfahren, das ein möglichst umfassendes Bild individueller Kompetenzen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung aufzeigen will, in Deutschland ist. Verfahren die ausschließlich auf Bildungsstandards orientiert sind bergen die Gefahr, den Blick einzuengen. Sie können weder übergreifende Kompetenzen noch Kompetenzen, die in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten erworben wurden, abbilden. Verfahren der persönlichen Standortbestimmung haben den Vorteil einer umfassenden Perspektive, aber den Nachteil geringer Akzeptanz.

Während abschlussbezogene Validierungsverfahren die Verwertungslogik in den Vordergrund stellen, folgen Kompetenzbilanzierungen und ähnliche Verfahren einer Entwicklungslogik. Die im Abschlussworkshop des Projekts und darüber hinaus diskutierte Frage lautet, ob sich Verfahren, die diesen beiden unterschiedlichen Logiken folgen, sinnvoll miteinander verknüpfen lassen. Abhängig von der Gestaltung beider Verfahren sind grundsätzlich drei Formen der Verknüpfung denkbar:

1. Orientierung auf Validierungsverfahren als Ergebnis einer Kompetenzbilanz,
2. Kompetenzbilanz als Vorbereitung auf Validierungsverfahren: die Ergebnisse der Kompetenzbilanz werden für die Beratungsphase des Validierungsverfahrens übernommen,
3. Ergebnisse der Kompetenzbilanz werden als Kompetenznachweis im Validierungsverfahren genutzt (Voraussetzung: Validierungsverfahren beinhaltet zumindest teilweise selbst erstellte Portfolios)

Folgende Irritationen können dabei auftreten: Fraglich ist, ob Beratende in Bilanzierungsverfahren weitreichende Kenntnisse der Anforderungen spezieller Berufe haben, was für eine Übernahme der Ergebnisse hilfreich wäre. Bei Kompetenzen, die berufsrelevant sind, aber in Kontexten außerhalb des Berufs erworben wurden (z. B. Moderieren von Gruppen) stellt sich zudem die Frage nach der Übertragbarkeit zwischen verschiedenen Kontexten. Hilfreich zur Überwindung dieser Irritationen sind gegenseitige Kenntnis der Verfahren, Vertrauen, Glaubwürdigkeit und Verständnis für die unterschiedlichen Zielsetzungen. Bilanzierungseinrichtungen, die sich auf eine Branche spezialisiert haben und dort über vertiefte Kenntnisse der Berufe und Tätigkeiten verfügen, können eine Brücke darstellen, ebenso technologiebasierte Verfahren der Kompetenzmessung.

GÖSSLING und SLOANE (2015, S. 342) sehen die Nutzung von Portfolios als Ansatzpunkt für die Verknüpfung summativer mit formativen Anerkennungsverfahren. Eine Einbeziehung formativer Anerkennungsinstrumente trägt zudem dazu bei, informelles Lernen zu reflektieren und für strukturierte Lernprozesse anschlussfähig zu machen (GÖSSLING/SLOANE 2015, S. 332). Diese Anschlüsse müssten dann ebenfalls in den Bildungseinrichtungen durch eine kompetenz- und teilnehmerorientierte Gestaltung von Lernprozessen hergestellt werden, um im Anschluss an ein Validierungsverfahren in abschlussorientierter Weiterbildung Kompetenzen im Hinblick auf eine weitere Bestätigung der (vollen) Gleichwertigkeit zu vervollständigen.

Insgesamt kann man somit aus den Ergebnissen der Befragung folgende Schlüsse ziehen: Sowohl Verfahren zu breit angelegten Bilanzierungen von Kompetenzen als auch Validierungsverfahren mit Bezug zu Qualifikations-

standards sollten in Deutschland etabliert und allgemein zugänglich gemacht werden. Während die Stärke des einen Verfahrens darin liegt, die individuelle Standortbestimmung und Weiterentwicklung zu unterstützen, zielt das andere auf die Anerkennung von Kompetenzen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Für beide Arten von Verfahren sind Unterstützungs- und Beratungsstrukturen aufzubauen, Schnittstellen zu beschreiben sowie Finanzierungsinstrumente bereitzustellen. Für das Validierungsverfahren sind darüber hinaus Regelungen für die Bestätigung der teilweisen oder vollen Gleichwertigkeit festzulegen.

Lernergebnisorientierten Standards als „statements of what a learner is expected to know, be able to do and understand at the end of a learning sequence“ (CEDEFOP 2017, p. 54) werden wegen ihrer Abwendung von Input-Faktoren wie Lernort oder -dauer als geeignete Grundlage zur besseren Anerkennung informellen und nicht formalen Lernens betrachtet (vgl. GAYLOR/SCHÖPF/SEVERING 2015, S. 581). Es wird daher erwartet, dass kompetenzbasiert gestaltete Ausbildungsordnungen Validierungsverfahren erleichtern. Hier wäre zu untersuchen, ob das derzeitige Konzept (Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 – zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan) diese Erwartungen erfüllt.

Sich verändernde Umweltbedingungen, wie sie in den Umfeldszenarien modelliert wurden, werden Auswirkungen sowohl auf die Umsetzungsbedingungen als auch auf die Nachfrage nach Validierungsverfahren haben. Technologiebasierte Verfahren der Kompetenzmessung, wie sie zur Zeit in der BMBF-Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ weiterentwickelt werden, könnten langfristig in Validierungsverfahren angewendet werden. Veränderte Qualifikationsanforderungen in Folge weitreichender Digitalisierung werden voraussichtlich zu neuen Berufsprofilen und großen Herausforderungen bezüglich der Anpassung individueller Kompetenzprofile führen. Sowohl Kompetenzbilanzierungen als auch Validierungsverfahren können diese Anpassungsprozesse wirksam unterstützen.

Veröffentlichungen, Vorträge

Schriftliche Beiträge

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Validierung nicht formalen und informellen Lernens: BIBB-Projekt eruiert Experteneinschätzung zu möglichen Szenarien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP. - 45 (2016), H. 5, S. 54-55

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Kompetenzen anerkennen: Szenarien für Deutschland aus Expertensicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP - 46 (2017), H. 6, S. 11-15

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland. BIBB Report 1. Bonn 2018

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Challenges associated with the introduction of procedures for the validation of non-formal and informal learning in Germany. BIBB report 3. Bonn 2018

Gutschow, Katrin: Validierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. In: Arnold R., Lipsmeier A., Rohs M. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden 2019

Vorträge

Kompetenzen anerkennen – aber wie? Sechs Szenarien zur Erfassung, Dokumentation und Anerkennung. Abschlussstagung des Projekts „AiKo-ProdLog“: Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Praxis der Metall- und Elektroindustrie. Filderstadt, 16.03.2017

Integration of non-formal and informal learning the German Qualification Framework: Work in Progress. The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross border mobility. Brüssel, 13.03.2018

Wie tragen Kompetenzbilanzen zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen bei? Abschlussstagung des Verbundprojekts „ValiKom“. Berlin, 8.10.2018

Workshops/Expertengespräche/Weiteres

Teilnahme an Podiumsdiskussion auf Ergebnistagung des BMBF-geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekts »Informelles Lernen als Innovationsmotor (iLInno). Wuppertal, 23.06.2017

Methodenfortbildung

Eintägiges Seminar „Szenario - Methodik“ durch Dr. Alexander Fink, Scenario Management International (ScMi)

Literaturverzeichnis

ANNEN, Silvia: Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa. Bielefeld 2012

BIERI, Urs: Das Schweizer Berufsbildungs-Delphi am Beispiel der zukünftigen Verteilung der Berufsbildungskosten in der Schweiz. In: BROSI, Walter; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd (Hrsg.): Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung. Ergebnisse einer Delphi-Befragung. Bielefeld 2003, S. 253 - 264

Cedefop: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg 2009

Cedefop: Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg 2017

DEHNBOSTEL, Peter; SEIDEL, Sabine; STAMM-RIEMER, Ida: Einbeziehung von Ergebnissen informellen Lernens in den DQR – eine Kurzexpertise. Bonn/Hannover 2010

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011

https://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf.

Zugegriffen: 29.12.2017

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26.Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 – zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf> Zugegriffen 30.10.2018

Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (012/C 398/01)

FINK, Alexander; SIEBE, Andreas: Handbuch Zukunftsmanagement. Werkzeuge der strategischen Planung und Früherkennung. Frankfurt am Main 2011

GAYLOR, Claudia.; SCHÖPF, Nicolas; SEVERING, ECKART: Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Gütersloh 2015

GELDERMANN, Brigitte; SEIDEL, Sabine; SEVERING, Eckart: Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld 2009

GÖSSLING, Bernd; SLOANE, Peter F. E.: „The German Case“: Warum Qualifikationsrahmen in Deutschland nicht zu einer lernergebnisorientierten Erfassung informell erworbener Kompetenzen: beigetragen haben und wie es doch gehen könnte. In NIEDERMAIR Gerhard (Hrsg.), Informelles Lernen. Annäherungen – Problemlagen – Forschungsbefunde (S. 321–347). Linz: 2015

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Zwischenbericht. Bonn, 2016

https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_42452.pdf Zugriffen: 31.10.2017

GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia: Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland. BIBB Report 1. Bonn 2018

HÄDER, Michael: Delphi-Befragungen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden 2002

KOSOW, Hannah; GÄBNER, Robert: Methoden der Zukunfts- und Szenarioanalyse. Überblick, Bewertung und Auswahlkriterien. https://www.izt.de/fileadmin/publikationen/IZT_WB103.pdf (Stand: 27. Oktober 2016)

OEHME, Andreas.; TEWS, Katrin; WITT, Daike: „ValiKom“ – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zu abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2017), 6, S. 16-19.

NUSSL, Ekkehard: Non-formales Lernen im DQR: Zuordnungsverfahren und Zuordnungsprobleme. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2014) 5, S. 50-53

STEINMÜLLER, Karlheinz: Grundlagen und Methoden der Zukunftsforschung. Szenarien, Delphi, Technikvorschau. Gelsenkirchen 1997

VELTEN, Stefanie; HERDIN, Gunvald: Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015. Bonn 2016.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_Expertenmonitor_Anerkennung_informellen_Lernens_April_2016.pdf (Stand 21.10.2016)