

Otto Rath

Schlüsselbereich Vertrauen

Ergebnisse einer Fokusgruppenerhebung zum Thema nicht formales und informelles Lernen bei benachteiligten Personen

Die Fokusgruppenerhebung fand im Rahmen des Projektes „Validierung von informellem und nicht formalem Lernen bei benachteiligten Personen“ statt und sollte ausgehend von der Diskussion der Stakeholder und ExpertInnen Prioritäten beschreiben, Erwartungen ermitteln und Positionen identifizieren. Die Ergebnisse der Diskussion bilden gemeinsam mit den Ergebnissen der Tagung „Chancen eröffnen. Auf dem Weg zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ (10. April 2014) und den Beiträgen von ExpertInnen die Grundlage für strategische Empfehlungen.

Den Ausgangspunkt der Fokusgruppenerhebung bildeten dabei die Empfehlungen des Europäischen Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

Die Fokusgruppen brachten einen Aspekt an die Oberfläche, der in diversen Publikationen zum Thema, so auch in den europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens mehr oder weniger subtil regelmäßig auftritt - das Thema Vertrauen. Dieser Aspekt spielt im Diskurs eine wesentliche Rolle und ist daher als wesentlicher Parameter in die Formulierung von Empfehlungen für eine Strategie einzubeziehen.

„Der Erfolg nationaler und lokaler Validierungsprozesse hängt davon ab, wie vertrauenerweckend diese sind.“ (Cedefop 2009, S.27)

1. Methode

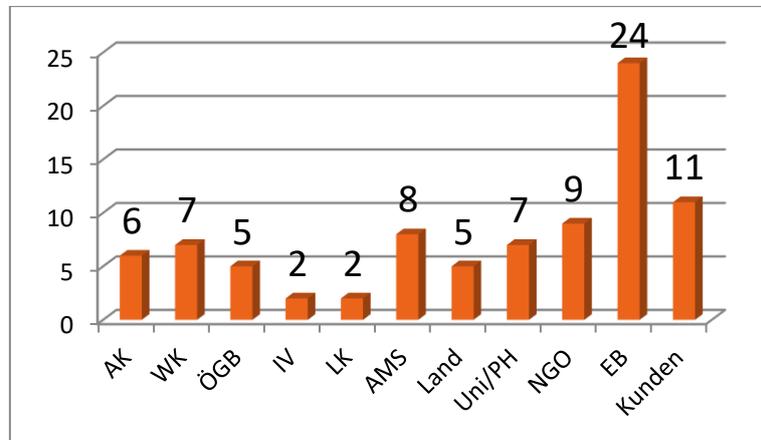
Die Methode der Fokusgruppe findet ihre Anwendung in Sozialwissenschaft und Marketing. Sie ist speziell dafür geeignet, Positionen, Prioritäten, Ansprüche, Erwartungen und Bilder zu einem Thema zu erfragen. Die Arbeit in der Gruppe ermöglicht es, Blickwinkel zu eröffnen, die bei qualitativen Einzelinterviews weniger zutage treten würden, da die Dynamik der Diskussion eine größere Offenheit des Diskussionsverlaufs ermöglicht. Fokusgruppen werden zum Teil als erster Schritt in Erhebungen betrachtet, aus dem Hypothesen erhoben werden, die durch quantitative Studien ergänzt werden müssen, wenn Repräsentativität angestrebt wird.

Durchführung der Fokusgruppen zum Thema Validierung von nicht formalem und informellem Lernen bei bildungsbenachteiligten Personen

Die österreichische Diskussion des Themas wird konsensorientiert geführt, entsprechend wurden VertreterInnen der im Diskurs vertretenen Stakeholder zu den Fokusgruppen eingeladen. Im Wesentlichen waren das die Sozialpartnerorganisationen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer), Arbeitsmarktservice, VertreterInnen der Landesregierungen, Universitäten, Pädagogische Hochschulen, NGOs und Bildungseinrichtungen. VertreterInnen der genannten Organisationen wurden in den 7 Bundesländern, in denen die Fokusgruppen durchgeführt wurden, kontaktiert. Zwei

Fokusgruppen wurden mit Personen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen besetzt, die potenzielle KundInnen von Validierungen sein könnten.

Die folgende Grafik zeigt, welche Einrichtungen und Gruppen tatsächlich in den Fokusgruppen vertreten waren.



eigene Darstellung

In jeder Fokusgruppe stand ein Input zum Thema am Anfang, es folgte die Diskussion entlang den Fragestellungen des Fragebogens. Anschließend wurden die FokusgruppenteilnehmerInnen gebeten, ihre persönlichen Einschätzungen schriftlich im Fragebogen festzuhalten. Der letzte Teil des Fragebogens formulierte den Auftrag an die TeilnehmerInnen, ihre fünf wichtigsten Positionen zum Thema festzuhalten. Den Abschluss jeder Fokusgruppe bildete die Frage, welcher der absolute Schlüsselbereich für eine Validierungsstrategie ist. Jede/r Fokusgruppenteilnehmer/in hatte die Möglichkeit, genau einen Aspekt zu nennen. Dokumentiert wurde die Diskussion durch die ausgefüllten Fragebögen, über Flipcharts und Audioaufnahmen.

Die Basis der Auswertung bildeten primär die ausgefüllten Fragebögen und die Flipchartprotokolle, die Audiomitschnitte dienten der Kontrolle. Kategorien wurden auf der Basis der vorangegangenen Recherche und der Empfehlungen des Europäischen Rates, insbesondere aber ausgehend von der Analyse der Fragebögen gebildet. Die Prioritäten, die die TeilnehmerInnen in der Beantwortung der letzten Frage des Fragebogens und des abschließenden Festhaltens des zentralen Schlüsselbereichs zum Ausdruck gebracht hatten, wurden den Kategorien zugeordnet.

Begriffsverständnis

Benachteiligte – Bildungsbenachteiligte – Geringqualifizierte

In den Empfehlungen des Europäischen Rates wird die potenzielle KundInnengruppe für Validierungen nicht eingegrenzt, es wird nur darauf hingewiesen, dass benachteiligte Personen am stärksten profitieren könnten. In den Fokusgruppen herrschte diesbezüglich auch weitgehend Einigkeit, dass eine Eingrenzung der Strategie auf „bildungsbenachteiligte Personen“ oder die Entwicklung einer speziellen Strategie für diese Gruppe kontraproduktiv und ausgrenzend sein könnte.

Um die Personengruppe überhaupt konkretisieren zu können, griffen wir behelfsmäßig auf folgende Beschreibung der Gruppe „Bildungsbenachteiligte“ zurück: Geringqualifizierte, die maximal über

einen Pflichtschulabschluss verfügen und Personen, die Schwierigkeiten in Basiskompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Kommunikation haben.

Zu den genannten Begriffen wurden innerhalb der Fokusgruppen unterschiedliche Konzepte assoziiert und es konnte keine einheitliche Begrifflichkeit etabliert werden.

Nichtformales und informelles Lernen

Für diese Begriffe wurden sinngemäß die CEDEFOP-Definitionen verwendet. (Cedefop, S. 86f.) Nicht formales Lernen „bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.“

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

Validierung

Validierung bezeichnet ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat und umfasst folgende vier Einzelschritte:

- IDENTIFIZIERUNG der besonderen Erfahrungen einer Person im Wege eines Gesprächs
- DOKUMENTIERUNG, um die Erfahrungen der Person sichtbar zu machen
- formale BEWERTUNG dieser Erfahrungen
- ZERTIFIZIERUNG der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann; (Amtsblatt 2012/C 398/01)

Qualifikation

eine Qualifikation bezeichnet das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen. (Amtsblatt 2012/C 398/01)

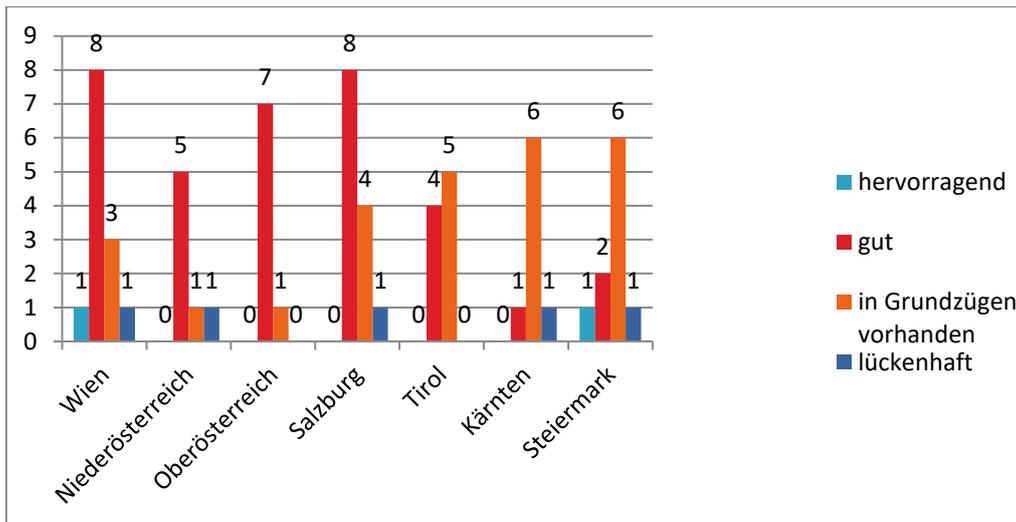
Lernergebnisse

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht oder in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert. (Amtsblatt 2012/C 398/01)

Statistische Auswertungen

Die statistischen Auswertungen von Fokusgruppen sind nur beschränkt möglich, Aussagen werden nur dort gemacht, wo entsprechend eindeutige Fragen im Fragebogen gestellt wurden. Das Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden war ausgewogen: 42 Frauen und 44 Männer nahmen teil. Eine weitere statistisch auswertbare Fragestellung betraf die Selbsteinschätzung des Wissensstandes der FokusgruppenteilnehmerInnen. Es lässt sich zeigen, dass es nach wie vor Informationsbedarf gibt und dass das vermutete Know-how in den Bundesländern unterschiedlich ausgeprägt vorhanden ist:

Selbsteinschätzung: Meinen Informationsstand bzgl. Validierung und NQR schätze ich ein:¹



2. Prioritäten

Bewertung der unter dem Punkt 3.1 genannten Empfehlungen²

Die zehn unter Punkt 3.1. genannten Empfehlungen wurden speziell hinsichtlich einer Prioritätensetzung abgefragt. Die Teilnehmenden waren aufgefordert, jene drei Empfehlungen zu

¹ Nicht berücksichtigt: Pretest und Fokusgruppen mit Zielgruppe

² a) die Validierungsregelungen sind an die nationalen Qualifikationsrahmen gekoppelt und stehen im Einklang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen;

b) Einzelpersonen und Organisationen haben Zugang zu Information und Beratung über die Vorteile der Validierung, die Möglichkeiten für eine Validierung sowie die entsprechenden Verfahren;

c) benachteiligte Gruppen, einschließlich Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren, da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann;

d) Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhalten — im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Besonderheiten — die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum, idealerweise binnen sechs Monaten nach Feststellung eines Bedarfs, einer Überprüfung ihrer Fähigkeiten zu unterziehen, damit ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt werden;

e) die Validierung nichtformalen und informellen Lernens wird durch geeignete Vorgaben und Beratung unterstützt und ist leicht zugänglich;

f) es gibt im Einklang mit bestehenden Qualitätssicherungsrahmen transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unterstützung verlässlicher, stichhaltiger und glaubwürdiger Bewertungsmethoden und -instrumente;

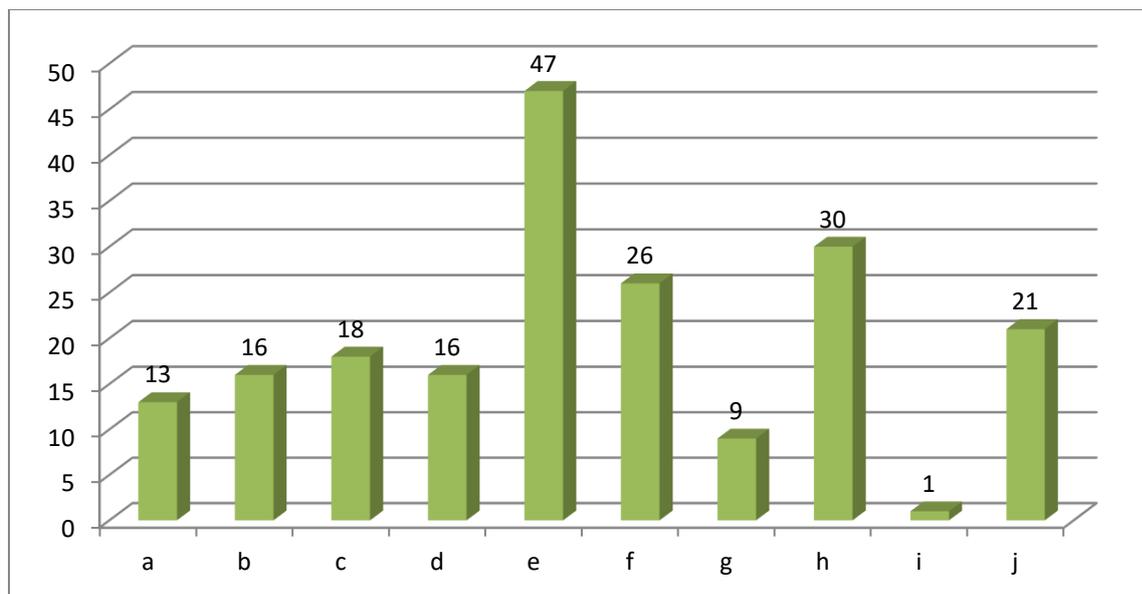
g) es werden Vorkehrungen für den Ausbau der beruflichen Kompetenzen des an Validierungsverfahren beteiligten Personals auf allen einschlägigen Gebieten getroffen;

h) Qualifikationen oder gegebenenfalls Teilqualifikationen, die durch Validierung von auf nichtformalem und informellem Weg gemachten Lernerfahrungen erlangt werden, halten vereinbarte Standards ein, die sich entweder mit den Standards für auf formalem Weg erworbenen Qualifikationen decken oder ihnen entsprechen;

i) der Einsatz von Transparenzinstrumenten der Union wie dem Europass-Rahmenkonzept und dem Jugendpass wird gefördert, um die Dokumentierung von Lernergebnissen zu erleichtern;

j) es bestehen Synergien zwischen Validierungsregelungen und den im formalen Bildungs- und Berufsbildungssystem angewandten Anrechnungssystemen wie ECTS und ECVET;

nennen, die ihnen in einer Strategie als die wichtigsten erscheinen. Die Auswertung zeigt klare Prioritäten in den Punkten Zugänglichkeit, Standards und Qualität.



3. Positionen

Zielgruppenorientierung

Benachteiligte Personen

Große Einigkeit bestand in der Auffassung, dass Validierungsregelungen und die daraus folgenden Maßnahmen am Interesse der Zielgruppen ausgerichtet sein sollen. Es wurde auch deutlich, dass man nicht von einer Zielgruppe allgemein ausgehen kann, vielmehr sind Segmentierungen notwendig und sinnvoll. Dies nicht nur um die Bedürfnisse der Personen, die ihre Lernergebnisse validieren lassen, genau zu treffen, sondern auch im strategischen Bereich einer Prioritätensetzung. Mit dem Formulieren einer Validierungsstrategie werden nicht sofort Verfahren für alle Segmente vorhanden sein, es stellt sich daher die Frage, nach welchen Parametern die potenziellen Zielgruppensegmente beschrieben werden und welche Prioritäten gesetzt werden.

Die Parameter der Segmentierung müssen sich nicht unbedingt an demografischen Kriterien orientieren, sondern können auch auf Ziele und Motive rekurrieren. Die Segmentierung der Zielgruppe ist besonders für die Entwicklung von Teilstrategien – die oftmals vorgeschlagen wird – relevant. Viele gehen davon aus, dass innerhalb einer Rahmenstrategie der Validierung Teilstrategien entwickelt werden müssen, die sich an unterschiedlichen Parametern ausrichten können, der Parameter Zielgruppensegmente könnte in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen.

Wenn Prioritätensetzungen vorgenommen werden ist darauf zu achten keine potenziellen Zielgruppen von vornherein auszuschließen und auch die Definition eines speziellen Segments „Bildungsbenachteiligte“ wird als nicht sinnvoll erachtet. Deutlich wurde darauf hingewiesen, nicht nur Bildungsbenachteiligte als Zielgruppe zu sehen, oder Verfahren speziell für dieses Segment zu entwickeln, da dadurch Zuschreibungen und Punzierungen entstehen könnten.

Nutzen wird aus Sicht der FokusgruppenteilnehmerInnen erreicht, wenn die Verfahren umsetzbar und für die Zielgruppe praktikabel sind und wenn ein konsequenter Blick auf darauf gelegt wird, was langfristig sinnvoll ist. Als Minimalanforderung wird formuliert, dass die Validierung den Personen zumindest nicht schaden darf.

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen

Da Benachteiligte eine Kernzielgruppe der Empfehlungen des Europäischen Rates sind, bezieht sich folgerichtig eine Empfehlung auf die Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten:

„Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhalten — im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Besonderheiten — die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum, idealerweise binnen sechs Monaten nach Feststellung eines Bedarfs, einer Überprüfung ihrer Fähigkeiten zu unterziehen, damit ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt werden;“ (Amtsblatt 2012/C 398/01)

Diese Empfehlung wurde weitgehend begrüßt und mit dem Hinweis versehen, dass es sich um eine Möglichkeit und nicht um eine Verpflichtung handeln muss. Was für Validierungsverfahren im Allgemeinen gefordert wird, gilt auch für die hier genannte Zielgruppe: Professionalität und Qualität im Prozess, Information und Beratung, sowie die Begleitung durch zertifiziertes Personal. Tendenziell wird gefordert, dass die Validierung für diese Zielgruppe kostenlos oder zumindest nicht zu teuer, beziehungsweise durch Förderungen unterstützt sein soll.

Da es sich um eine AMS KundInnengruppe handelt, ist die Rolle des AMS bei einer möglichen Umsetzung dieser Empfehlung zu berücksichtigen. Mehrheitlich wurde es als sinnvoll erachtet, dass das AMS informiert und zumindest eine Empfehlung zur Teilnahme abgibt.

Ob ein derartiges Angebot angenommen wird, hängt von der Umsetzung ab. Diese kann restriktiv erfolgen (Vorladung, Koppelung an DLU) bis hin zur Nutzung als Selektionsinstrument, aber auch aktivierend über die Sicherstellung eines konkreten Nutzens, über Internetplattformen und Validierungsterminals. Motivierende Maßnahmen könnten etwa beinhalten, Personen per Brief direkt anzuschreiben und zu entsprechender Beratung einzuladen (z.B. bei Voranmeldung beim AMS durch Betrieb vor der Kündigung). Das Angebot der Validierung kann auch Teil eines Sozialplans bei Kündigungswellen oder Betriebsstilllegungen sein.

Zugang

Die Empfehlung *"die Validierung nichtformalen und informellen Lernens wird durch geeignete Vorgaben und Beratung unterstützt und ist leicht zugänglich"* (Amtsblatt 2012/C 398/01) wurde von den FokusgruppenteilnehmerInnen als zentral wichtig eingeschätzt. Es ist insbesondere entscheidend, geeignete Informationen zu den potenziellen Zielgruppen zu bringen, Neugierde zu wecken und Vertrauen in das Angebot aufzubauen.

Damit den potenziellen Zielgruppen – konkret bildungsbenachteiligten Menschen – der Zugang zur Validierung ermöglicht wird, müssen die entsprechenden Maßnahmen niederschwellig angelegt sein, Ausgrenzungen – beispielsweise etwa durch Beschränkung auf eine bestimmte Altersgruppe oder durch schlechte regionale Erreichbarkeit – sind zu vermeiden.

Als Qualitäten eines gelingenden Zugangs werden weitere Parameter genannt, die für viele Beratungsangebote, vor allem für benachteiligte Gruppen gelten: Abholen in ihrem Lebenskontext, gleiche Augenhöhe, niederschwellig, zielgruppengerecht, freiwillig, die passende Organisation für die

jeweilige Zielgruppe, etwa Menschen der gleichen Sprache/Kultur. Vertrauenspersonen können den Zugang zusätzlich unterstützen: Betriebsräte, VereinskollegInnen, etc. Als wesentliche Voraussetzung für den Zugang zu einem Validierungsverfahren gilt weiters die Sicherstellung der existenziellen Voraussetzungen. Jemand, der vor einer Delogierung oder Abschiebung steht, wird kaum für ein Validierungsverfahren zu gewinnen sein.

Der Zugang gelingt, wenn das Angebot ausreichend ist und ein entsprechendes Informations- und Beratungsangebot zur Verfügung steht. „Es ist nicht möglich, einen einzigen, einheitlichen Validierungsprozess zu konzipieren, der den Bedürfnissen aller Kandidaten Rechnung trägt. Vielmehr wird allseits anerkannt, dass das System sorgfältig auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten werden muss, was sich zumindest teilweise dadurch erreichen lässt, dass zum richtigen Zeitpunkt Information, Beratung und Orientierung angeboten werden.“ (Cedefop 2009, S.60) Die Beratung soll in diesem Zusammenhang nicht nur den Einstieg ermöglichen, sondern auch während der Validierung zur Verfügung stehen bis hin zur Beratung über mögliche Anschlüsse nach der Validierung. Eine Trennung von BeraterInnen und Validierenden wird empfohlen. Mögliche Stellen für eine (Erst-)Beratung sind offensichtlich breit gestreut. Diese Vielfältigkeit könnte ein möglicher Ansatz in der Konzeption eines gelingenden Zugangs sein. Es könnte eine Differenzierung notwendig sein, die zwischen Stellen, die nur informieren und Stellen, die eine Beratung durchführen unterscheidet. Sehr häufig wird der Anspruch formuliert, bestehende Einrichtungen zu nutzen, und keine neuen zu entwickeln.

Die präferierten Einrichtungen, die den Zugang zu Validierungsverfahren ermöglichen sollen sind Bildungs- und Berufsberatung einerseits und das AMS andererseits. Deutlich seltener, aber noch immer recht häufig genannt werden Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Vereine und NGOs – beiden wird als Vorteil die regionale Struktur zugerechnet – und den Betrieben, sowohl von Seite der Personalentwicklung als auch der Betriebsräte.

Nutzenorientierung

Nutzen für die Personen, die ein Validierungsverfahren durchlaufen

Die ein Validierungsverfahren durchlaufenden Personen müssen davon profitieren, egal ob beruflich oder privat, wobei ein ausschließlicher Fokus auf den Arbeitsmarkt als nicht geeignet betrachtet wird. Das Ergebnis muss lohnend erscheinen, verhältnismäßig schnell zu erreichen sein, es muss verwertbar sein und Sinn stiften.

Benachteiligte sollen, so wird in den Empfehlungen des Europäischen Rates vermutet, von Validierungsregelungen am stärksten profitieren: *"benachteiligte Gruppen, einschließlich Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren, da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann."* (Amtsblatt 2012/C 398/01) Die Einschätzungen in den Fokusgruppen teilen diese Ansicht nur zum Teil: Mehr als die Hälfte stimmt dieser Einschätzung teilweise zu, 10% stimmen dieser Einschätzung definitiv nicht zu.

Der zentrale Nutzen wird im Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen in einem Segment, das zum Teil gar keine Nachweise hat und in der damit verbundenen besseren Selbsteinschätzung vermutet. Wenn man davon ausgeht, dass Benachteiligung mit schlechterem Artikulationsvermögen einhergeht, kann Validierung großen Nutzen stiften in der Möglichkeit zu beschreiben und gegebenenfalls auch nachzuweisen, was man alles kann.

Die Perspektive eines formalen Abschlusses als Nutzen spielt insofern eine Rolle, als eine Validierung häufig als Zwischenschritt zur Formalisierung betrachtet wird. Durch die Validierung erkennt die Person, dass nicht mehr eine vollständige Ausbildung gemacht werden muss und durch diese Perspektive – so wird vermutet – steigt das Interesse an einem formalen Abschluss. Relativierend wird angemerkt, dass der Nutzen letztlich von der Akzeptanz am Arbeitsmarkt abhängig ist.

Validierung wird jedenfalls nicht als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit betrachtet, sie setzt Marktmechanismen oder Diskriminierungen nicht außer Kraft, es kommt vielmehr zu einer Verschiebung des Konkurrenzdrucks nach unten. Ein stärkerer Verdrängungswettbewerb wird erwartet, mehr Zertifikate werden notwendig sein, um sich am Markt zu behaupten. Wenn eine Verbesserung der individuellen Situation durch Validierungen möglich ist, dann nur auf Kosten anderer. Es wird auch befürchtet, dass Validierung zu einem Selektionsinstrument am Arbeitsmarkt werden könnte.

Es wird vermutet, dass Validierungsverfahren besser Gebildete bevorzugen. Dies gilt vor allem im Bereich des informellen Lernens, wodurch sich die Ungleichheit sogar eher verstärken würde. Wer mehr formale Bildung hat, kann auch mit dem Instrument Validierung besser umgehen.

Hinter Validierungen werden starke Motive von Einzelnen vermutet, etwa Sicherheit, Anerkennung und Prestige. Sicherheit über die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten, aber auch die Arbeitsplatzsicherheit, die Sichtbarkeit der Lernergebnisse bringt Anerkennung und gesellschaftliches Ansehen/Prestige, speziell auch im betrieblichen Kontext und in der Familie.

Der berufliche Nutzen von Validierungen für Bildungsbenachteiligte ist vorhanden, wenngleich dieser vielleicht nicht der größte ist. Am Arbeitsmarkt kann Validierung bei der Berufswahl bzw. dem Berufseinstieg unterstützen, ebenso bei einem Berufswechsel und einer damit verbundenen Neuorientierung. Sie stiftet in Übergangsphasen Nutzen, bei der Arbeitssuche, einem Arbeitsplatzwechsel und bei der Einstellung, aber auch im betrieblichen Kontext allgemein – hier werden Arbeitsplatzsicherheit, bessere Möglichkeiten, an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen, sowie bessere Aufstiegs- und Karrierechancen genannt. Validierungen werden auch als ein Schritt in Richtung Höherqualifizierung betrachtet.

Die größte Bedeutung wird einer Validierung beim Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit, nach Karenz oder nach Pflegezeiten zugemessen. Seltener wird der Aufstieg im Beruf genannt oder die Erhöhung der Entlohnung, dahinter steht die Diskussion über kollektivvertragliche Regelungen in denen nicht formal oder informell erworbene Kompetenzen eine marginale Rolle spielen.

Im Arbeitsmarktkontext wird die Validierung als Motivation betrachtet, einen ersten Schritt in Richtung eines formalen Abschlusses zu gehen und insgesamt als Motivation für Weiterbildung. Validierung muss also entweder an anerkannte Abschlüsse gekoppelt sein, den Zugang zum formalen Bildungssystem ermöglichen oder mit formalen Abschlüssen gleichgestellt sein. Validierung unterstützt eine Standortbestimmung und eine Orientierungshilfe vor dem Eröffnen neuer Perspektiven. Kritisch wird angemerkt, dass Validierungen den Zugang zum formalen Bildungssystem ermöglichen müssen, um die Teilnahme am lebenslangen Lernen ernsthaft zu unterstützen. Besonders interessant könnte Validierung für Personen sein, die aus dem formalen System ausgestiegen sind und auf Umwegen einen Neueinstieg in Lernen/Qualifikation suchen.

Als größter Nutzen von Validierungsprozessen wird die Stärkung von Selbstwert, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Empowerment betrachtet. In diesem Zusammenhang geht man davon aus, dass es nicht bis zu einer Bewertung kommen muss, schon das Sichtbarmachen allein ist sinnvoll.

Validierungsverfahren können auch in Umbruchsphasen außerhalb des beruflichen Kontextes Nutzen stiften. In Phasen der Veränderung, in denen es nach Ansicht von einigen FokusgruppenteilnehmerInnen weniger um die Veränderung als um die Suche nach Kontinuität über Umbruchsphasen hinweg geht, kann Validierung einen Beitrag zur Orientierung bieten. Im privaten Bereich taucht insbesondere der Übergang von der beruflichen in die nachberufliche Phase als relevante Phase für eine Validierung auf.

Anreize

Der nach Ansicht der FokusgruppenteilnehmerInnen starke Nutzen von Validierungen sollte durch bewusst gesetzte Anreize verstärkt werden, wenn man die Gruppe der Bildungsbenachteiligten als Zielgruppe anspricht. Anschlussmöglichkeiten können als Anreize in unterschiedlichen Kontexten funktionieren, etwa wenn sie die Möglichkeit zur Teilnahme an weiterer – auch geförderter - Ausbildung ermöglichen, wenn betriebliche Weiterbildung und Höherqualifizierung in Aussicht gestellt wird, oder wenn es eine Möglichkeit gibt, anschließend an ein Validierungsverfahren in einen Prozess einzusteigen, der in einem formalen Abschluss endet.

Die Motivation, an einem Validierungsverfahren teilzunehmen, kann bei Bildungsbenachteiligten nach Ansicht eines großen Teils der FokusgruppenteilnehmerInnen auch durch finanzielle Anreize erhöht werden. Als konkrete Maßnahmen wurden genannt: Arbeitslosengeld über längere Zeit, Förderung für anschließende Weiterbildungen und Prüfungen, Lohnerhöhung und auch die Kostenfreiheit der Validierung selbst.

Aber auch der persönlich entstehende Nutzen kann als Anreiz kommuniziert werden. Mit der Validierung wird Anerkennung verbunden: gesellschaftliche und soziale Anerkennung und eine persönliche Würdigung durch die Dokumentation der Erfahrungen und Kompetenzen. Eine Erhöhung der Lebensqualität durch persönliche Weiterentwicklung und ein Imagegewinn werden erwartet.

Nutzen für weitere Stakeholder

Neben den Menschen, die selbst ein Validierungsverfahren absolvieren, wurden in den Fokusgruppen mehrere Gruppen genannt, die einen Nutzen ziehen werden:

Am öftesten werden Betriebe sowie die Wirtschaft allgemein genannt. Diese Einschätzung entspricht den Cedefop-Leitlinien: „Für Unternehmen bringt der Aufbau von Systemen zur Dokumentierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern erhebliche Vorteile mit sich.“ (Cedefop 2009, S. 42) Im Bereich der Human Resources wird erwartet, dass durch Validierung die Kompetenzen sichtbarer werden, wodurch ein gezieltes Einsetzen der Beschäftigten ermöglicht wird. Großer Nutzen für die Personalentwicklung erwartet man sich auch bei Einstellungsverfahren, beim Matching der BewerberInnen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes und bei den Auswahlverfahren.

Die zweite wesentliche Gruppe, die einen Nutzen zieht besteht nach Einschätzung der FokusgruppenteilnehmerInnen aus den Bildungseinrichtungen, diese können neue Zielgruppen, neue Geschäftsfelder und neue Angebote entwickeln bzw. erschließen und Lücken in ihrem Angebot schließen. Der Nutzen für Bildungsanbieter wird auch in den Cedefop-Leitlinien dargestellt. (Cedefop 2009, S. 41)

Standards – Anerkennung – Anschlussfähigkeit

"Qualifikationen oder gegebenenfalls Teilqualifikationen, die durch Validierung von auf nichtformalem und informellem Weg gemachten Lernerfahrungen erlangt werden, halten vereinbarte Standards ein, die sich entweder mit den Standards für auf formalem Weg erworbenen Qualifikationen decken oder ihnen entsprechen" (Amtsblatt 2012/C 398/01)

„In der Regel beziehen sich Qualifikationen – und die Validierung nicht formalen und informellen Lernens – auf zwei Hauptkategorien von Standards: berufliche Standards sowie Bildungs- und Berufsbildungsstandards. Diese beiden Kategorien funktionieren nach unterschiedlichen Prinzipien und spiegeln unterschiedliche Prioritäten, Motivationen und Ziele wieder.“ (Cedefop 2009, S. 36) Diese Empfehlung genießt eine sehr hohe Priorität aus Sicht der FokusgruppenteilnehmerInnen, wobei kaum differenziert wird, welcher Standard gemeint ist, ob es sich um Bildungsstandards, berufliche Standards, Bewertungsstandards, Validierungsstandards oder Zertifizierungsstandards handelt. (Vgl. Cedefop 2009, S. 89)

Vergleichbarkeit

Klare, nachvollziehbare Standards und Qualitäten sollen für Vergleichbarkeit und für die Anerkennung von Validierungsverfahren und den Ergebnissen sorgen. Vergleichbarkeit wird auch für unterschiedliche Validierungsverfahren eingefordert.

Durch die Sicherstellung von Vergleichbarkeit und Standards wird Objektivität auch im Sinne einer fachlichen Überprüfbarkeit erwartet, die eine der Voraussetzungen der Gleichwertigkeit darstellt. Vergleichbarkeit wird dabei in erster Linie mit dem formalen System im Sinne von formalen Abschlüssen angestrebt, eine teilweise oder gänzliche Koppelung an das formale System wird ebenfalls als Option ins Spiel gebracht.

Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit

Durch die Standardisierung soll die Durchlässigkeit im Bildungssystem ermöglicht werden und sollen Anschlüsse an formale Bildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Validierung muss einen weiteren Bildungsschritt ermöglichen, unter Umständen müssen nachvollziehbare Wege zu gültigen Abschlüssen skizziert werden können. Validierung wird dabei als Hilfestellung für den Einstieg in das Bildungssystem verstanden, als Anschlussmöglichkeit an formale Ausbildungen.

Im Arbeitsmarktkontext wird ein Anrecht auf Anschlussangebote im Sinne der beruflichen Weiterbildung angedacht. Gleichzeitig wird davor gewarnt, dass man gerade Bildungsbenachteiligte mit der Botschaft „Jetzt hast du eine Validierung gemacht und das ist der Eintritt in eine lebenslange Lernkarriere.“ abschrecken könnte. Validierung muss auch für sich stehen können und solcherart Sinn stiften.

Anerkennung

Im Kontext der Anerkennung sind die Fragen zu klären, was validiert und anerkannt werden soll (Lernergebnisse, Kompetenzen?), zu welchem Zweck (Beschäftigungsfähigkeit, Zugänge zum Bildungssystem?) und für wen (Systemebene, individuelle Ebene?).

Anerkennung wurde in den Fokusgruppen auf zwei Ebenen thematisiert, einerseits sollen Validierungen von nicht formalen Lernergebnissen vom formalen System anerkannt werden, zumindest muss der Schritt zur Anerkennung als 2. Schritt möglich sein. Dahinter steht nicht der Wunsch, Bestehendes zu ersetzen, sondern eine zusätzliche Option zu eröffnen.

Andererseits geht es um die Anerkennung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft allgemein. Nachweise, die durch Validierungen erreicht wurden, brauchen Zustimmung, dazu bedarf es der Anerkennung von der öffentlichen Seite sowie von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, auf Sozialpartnerebene und auf Ebene der Politik.

Bezugssysteme

Der Referenzrahmen muss geklärt werden, da in Abhängigkeit von der potenziellen Funktion Standardisierungen unterschiedliche Schwerpunkte bekommen.

Die Anbindung an den NQR wird teilweise sehr bestimmt eingefordert, da man sich davon einen großen Nutzen im Sinne der Vergleichbarkeit erwartet, taucht aber insgesamt nicht sehr prominent auf. Es wird deutlich, dass Kompetenzen nach wie vor auf der Folie eines formalen Zertifikates interpretiert werden, dass ergänzende Schulung und Beratung dorthin führen sollen. Eher selten wird der Fokus darauf gelegt, dass der NQR auch eine andere Variante anbietet, nämlich dass man ein Zertifikat erhält, das vom Anspruchsniveau her vergleichbar ist, sich aber nicht kritiklos an die Standards des formalen Systems hält.

Das am stärksten wirksame Bezugssystem bildet das formale Schul- und Ausbildungssystem. Die Einschätzungen bewegen sich zwischen der Forderung, dass eine Zuordnung zu formalen Abschlüssen beziehungsweise eine Koppelung mit dem formalem System notwendig sei, um Anerkennung zu sichern und der Notwendigkeit der Gleichstellung mit formalen Abschlüssen.

Qualität

Ein erwachsenengerechtes Verfahren und das beteiligte Personal werden als die Schlüsselbereiche der Qualität betrachtet. Teil der Qualität ist auch die Sicherstellung der Transparenz, die Vertrauen gewährleistet, und dies wird als Schlüsselbereich am Arbeitsmarkt betrachtet. Jedenfalls genießt der Aspekt der Qualität eine hohe Priorität:

"es gibt im Einklang mit bestehenden Qualitätssicherungsrahmen transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unterstützung verlässlicher, stichhaltiger und glaubwürdiger Bewertungsmethoden und -instrumente" (Amtsblatt 2012/C 398/01)

Verfahren

Die Qualitätssicherung wird als Voraussetzung dafür genannt, dass Validierung kein Verfahren zweiter Klasse sein soll. Als Qualitätsmerkmale der Verfahren gilt, dass sie wissenschaftlich fundiert und erprobt sind, und dass sie zertifiziert/akkreditiert sind. Sie müssen einheitliche nationale Standards einhalten, zu denen genaue Prozessdefinitionen gehören, und sie müssen zu differenzierten Ergebnissen führen.

Sehr häufig wird ein zwei- oder mehrstufiges Verfahren der Validierung vorgeschlagen. Dieses Konzept wird in etwa so verstanden wie die vom Europäischen Rat 2004 vorgeschlagene Differenzierung von Ermittlung und Validierung (Cedefop 2009, S.17), bzw. formativer und summativer Bewertung (Cedefop 2009, S.17 und S.32f.). Die unterschiedlichen Stufen benötigen unterschiedliche Qualitäten auf Seiten des Personals: Offen, qualitativ mit pädagogische geschulten ExpertInnen für Ressourcengespräche auf der einen Seite, ExpertInnen des jeweils passenden Berufsfeldes vertiefend auf der anderen Seite.

Besonders im Bereich der Identifizierung und Dokumentation wird gefordert, dass motivierende und angstfreie neue Arten der Überprüfung entwickelt werden mit Hilfestellung, die es fördern, die eigenen Kompetenzen zu sehen. Individuelles Eingehen auf die Einzelnen soll ebenso sichergestellt werden wie Vertraulichkeit.³

Als Empfehlung für eine Strategie wird formuliert, dass es nicht ein Verfahren oder eine Validierungsstelle für alle Zielgruppen und Ziele geben kann, sondern dass man in Teilstrategien denken muss. In diesem Zusammenhang können bestehende Verfahren gut genutzt werden: Wenn das Ziel der Facharbeiterabschluss ist, bietet sich „Du kannst was“ als Modell an, aber es gibt auch andere Funktionen der Validierung. Einerseits gibt es Verfahren, in denen die Person im Zentrum steht, wo Verfahren für sich stehen, andererseits Verfahren, die differenzialdiagnostische Aufgaben übernehmen: Wo steht die Person und wo gibt es akzeptierte Standards. Das Verfahren stellt die Differenz fest und sagt, was an Bildungs- und Lernprozessen notwendig ist.

Methoden

Im Kontext von Methoden wurde meist die Kompetenzfeststellung fokussiert und Qualitäten genannt, die im Bereich der bereits existierenden Kompetenzfeststellungsverfahren auch umgesetzt werden, etwa „technische“ und „soziale“ Methodenvielfalt, insgesamt ein Methodenmix und ein professionelles methodisches Konzept, das an den Zielgruppen orientiert ist. Methoden bezogen auf die summative Validierung spielten in den Fokusgruppen kaum eine Rolle.

Ein Parameter der Methodenqualität betrifft die sprachliche Barrierefreiheit, um allen die gleichen Chancen zu eröffnen, d.h. es soll darauf geachtet werden, dass die Feststellung der Fähigkeiten nicht nur schriftlich erfolgt, und dass Gespräche und Einzelcoaching für Personen zur Verfügung stehen, die nicht auf die Schriftsprache zurückgreifen können.

Weiters wird die Kombination von qualitativen und quantitativen Verfahren angeregt, die einen Praxisbezug sicherstellen, und das Offenhalten des Blicks für alle Kompetenzen, nicht nur für die in Berufsprofile passenden.

Personal

Dem Personal kommt in Validierungsverfahren – wie in pädagogischen Prozessen – eine Schlüsselrolle zu. Die erwarteten Kompetenzen entsprechen weitgehend den in den Leitlinien zur Validierung genannten für BeraterInnen und BewerterInnen. (Vgl. Cedefop 2009, S.77f.) An diese beiden Rollen wird in erster Linie gedacht, die weiteren von CEDEFOP beschriebenen (Prozessmanager, externe Beobachter, Interessensgruppen) spielten als Fachkräfte in den Fokusgruppen keine Rolle.

Als Herausforderung wird formuliert, fachlich und pädagogisch versierte BeraterInnen zur Verfügung zu haben. Kompetenz, die entweder mitgebracht oder in Weiterbildungen erworben werden muss betrifft vor allem die Validierungskompetenz selbst und die Beratungskompetenz. Für die Identifizierung und Dokumentierung werden Ausbildungen im Bereich Kompetenzen, z.B. CHQ, Kompetenzberatung, Biografiearbeit als notwendig erachtet. Diverse andere notwendige Kompetenzen in Validierungsverfahren werden in den Bereichen Diversität, kommunikative Kompetenz, soziale Kompetenz, etc. angesiedelt.

³ Qualitäten für die Schritte im Verfahren werden in unterschiedlichen Kontexten beschrieben, u.a. von Birgit Aschemann im Rahmen dieser Publikation.

Zu den erforderlichen Kenntnissen zählen Kenntnisse der Referenzsysteme, Kenntnisse des Bildungs- und Arbeitsmarktes, branchenspezifische Fachkenntnisse bzw. Berufserfahrung.

Ein wesentlicher Faktor ist auch die Haltung: Milieuzugang, Wertschätzung, Empathie, Kompetenzorientierung, aber auch die Sicherheit zu respektieren, dass Bildungsferne möglicherweise Phobien gegen schulische Einrichtungen beziehungsweise Prüfungen haben und dass sie auf mögliche negative Schulerfahrungen flexibel/sensibel eingehen können.

Die Entwicklung dieser Professionalität muss unterstützt werden durch Angebote in den Bereichen Supervision und Reflexion, durch die Ermöglichung von Kooperationen in Netzwerken und Teams. Der Zusammenarbeit in Teams kommt eine besondere Bedeutung zu. Beratungs- und Fachkompetenz kann auf unterschiedliche Phasen verteilt und/oder in Teams kombiniert werden, die Entwicklung von Netzwerken und Communities wird häufig angeregt.

Notwendige Teile einer Validierungsstrategie betreffen daher die Entwicklung einer Infrastruktur, z.B. Datenbanken zur Verfügung zu stellen und eine standardisierte Ausbildung.

Vertrauen

Klarheit, Transparenz

Der Begriff, der zu den in den Fokusgruppen am häufigsten genannten gehört, ist „Transparenz“. Transparent sollen Ziel und intendiertes Ergebnis der Validierung sein, ob die Validierung für den Arbeitsmarkt relevant ist oder nicht, sowie eine Klarheit für alle Beteiligten bezüglich Verfahren, Ablauf, Zeit/Dauer, Umfang, Methode und Nutzen. Klar sollte auch kommuniziert werden, dass es eine Illusion ist, man könne alles validieren. Diese Rahmenbedingungen sollen allen Beteiligten als Basisinformationen am Beginn des Prozesses zur Verfügung stehen.

Allgemein muss transparent sein, wo die Grenzen der Validierung liegen, was sie können muss, was nicht. Zu diesen Grenzen gehört auch von der Versuchung Abstand zu nehmen, nicht Messbares in Messgrößen zu zwingen.

Ein erster Schritt in Richtung Klarheit und Transparenz ist die pragmatische Konkretisierung der Begriffe und Konzepte: Alle sollten vom Gleichen reden, und in der Begrifflichkeit ist auf Verständlichkeit zu achten. Dies betrifft etwa das Konzept der Validierung und was darunter verstanden wird. Häufig wird die Forderung formuliert, den Rahmen zu klären. Man geht davon aus, dass eine Validierungsstrategie nicht alle Kompetenzen berücksichtigen kann und dass eine Auswahl oder Prioritätensetzung notwendig sein wird.

Klarheit wird auch hinsichtlich der Synergien zu ECTS und ECVET benötigt, wobei für die zur Diskussion stehende Personengruppe der Bildungsbenachteiligten ECTS nicht relevant ist. Als Voraussetzungen für die geforderten Synergien werden etwa ein nationales Anerkennungssystem, ein Anerkennungsgesetz und eine externe Zertifizierungsstelle betrachtet. Der NQR wird dabei als geeignetes Instrument eingeschätzt.

Freiwilligkeit

In den Leitlinien zur Validierung (Cedefop 2009) steht die Freiwilligkeit an erster Stelle. Diese Prioritätensetzung, dass die Teilnahme an Validierungsverfahren freiwillig und nicht unter Zwang erfolgt, fand in den Fokusgruppen ihre Entsprechung. Anreize schaffen und die Chancen und Nutzen

aufzeigen werden als die besseren Optionen verstanden, Formen des Drucks wie Koppelung von Validierungsteilnahme an Arbeitslosengeld oder sonstige Leistungen werden weitgehend abgelehnt.

Validierung sollte als „normales“ Angebot eingeführt werden, das positiv besetzt ist. Kontraproduktiv wäre beispielsweise ein Validierungsverfahren nur für Bildungsbenachteiligte. In der Kommunikation ist darauf zu achten, dass Validierung als Angebot und gegebenenfalls als Recht verstanden wird, keinesfalls als Verpflichtung.

Es soll auch kein Zwang entstehen, alle Validierungsschritte, inklusive der Zertifizierung zu durchlaufen. In den Fokusgruppen wurde aber auch kritisch hinterfragt, ob und wie Freiwilligkeit überhaupt gewährleistet werden kann. Ergeben sich durch Validierungen bessere Chancen am Arbeitsmarkt bedeutet dies gleichzeitig geringere Chancen ohne Validierung, d.h. hier wird ohnehin schon Druck erzeugt. Es wird auch die Frage gestellt, ob es ohne Druck überhaupt geht bzw. warum kein „sanfter“ Druck ausgeübt werden sollte.

Soll sichergestellt werden, dass die Teilnahme an Validierungen freiwillig erfolgt, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, so die Botschaft der Fokusgruppen. Vorgeschlagen wurden Mission Statement, Code of Conduct der validierenden Einrichtung, ein Grundsatzbeschluss/Commitment aller daran Beteiligten, Verordnungen und einklagbare Richtlinien für AMS und Betriebe, Einigung der Sozialpartner (und des AMS), dass bei Nichtinteresse keine Sanktionen folgen beziehungsweise überhaupt eine grundsätzliche Einigung der Stakeholder im Vorfeld. Eine wesentliche Bedingung, dass Personen freiwillig teilnehmen ist die Sicherung des Datenschutzes.

Kommunikation

Die Umsetzung einer Validierungsstrategie, so die FokusgruppenteilnehmerInnen, muss von differenzierter Kommunikation begleitet werden, die sicherstellt, dass möglichst viel Klarheit und Transparenz entsteht und dass alle relevanten Stakeholder eingebunden sind. Besonders wird die Einbindung der Wirtschaft, nicht nur auf der Ebene der Vertretungen, sondern auch auf der betrieblichen Ebene hervorgehoben. Gute Kommunikation soll eine Offenheit für den Prozess in allen relevanten Organisationen gewährleisten.

Kommunikation ist insofern ein Schlüsselbereich, als sie zur Transparenz beitragen muss, die ein wesentlicher Aspekt von Vertrauen ist. Ein entsprechendes Kommunikationskonzept muss Wert darauf legen, alle Beteiligten zu informieren und zu sensibilisieren. Gelingende Kommunikation ermöglicht die Zustimmung der Stakeholder und fördert die gesellschaftliche Akzeptanz. Ergänzt soll die Kommunikationsstrategie werden durch Vernetzung und Sensibilisierung auf mehreren Ebenen, der Politik, der Betriebe, etc.

Gefordert wird, das Thema auch allgemeingesellschaftlich positiv zu besetzen, eine Imagekampagne zum Wert nicht formalen und informellen Lernens wird vorgeschlagen. In der Kommunikation ist auf Wording und Empathie in Richtung der Zielgruppen zu achten, auch im Bereich der verwendeten Terminologien.

Bestehendes nutzen

Die Wertschätzung von Bestehendem schafft Vertrauen, insbesondere wenn die Angst besteht, dass Bestehendes völlig verdrängt werden könnte. Existierende Instrumente, Strukturen und Organisationen sollen genutzt werden, ebenso wie Potenzial vor Ort. Als konkrete Beispiele werden Bildungsberatungsnetzwerke und die trägerneutrale Bildungs- und Berufsberatung genannt, aber auch bestehende Instrumente der Arbeitsmarktpolitik.

Bestehende Modelle, wie die außerordentliche Lehrabschlussprüfung, sollen in einen Katalog anerkannter Verfahren einfließen. Zusätzlich sollte internationale Good Practice genutzt werden. Weiters sollen Wege gefunden werden, bestehende fachliche Expertise einzubinden.

Gesetzliche Regelungen

Vielfach wurde in den Fokusgruppen das Recht auf Validierung genannt, zur Sprache kam dieser Zugang häufig im Zusammenhang mit der Diskussion um die Freiwilligkeit im Zugang. Die These wurde formuliert, dass Validierung als Recht begriffen und in einem gesetzlichen Rahmen positioniert Vertrauen schafft und die Umsetzung einer Validierungsstrategie unterstützt. Eine gesamtösterreichische Lösung mit einheitlicher Struktur und Zuständigkeit wird eindeutig präferiert. Keine Tendenz konnte festgestellt werden, was gesetzliche Regelungen konkret beinhalten sollten, ob es um das Recht geht, an einem Validierungsverfahren teilzunehmen, um das Recht auf ein Anschlussangebot, um das Recht auf eine Koppelung an den Lohn, etc.

Finanzierung

Die Sicherstellung der Finanzierung der Umsetzung – zu einem möglichst frühen Zeitpunkt – wird als Schlüsselbereich betrachtet: das Vertrauen der Menschen und Institutionen in eine glaubhafte Politik wird durch entsprechende Finanzierung vergrößert.

Gefordert wird die frühzeitige Klärung der Finanzierung allgemein, aber auch das Entwickeln von Anreiz- und Fördersystemen, damit möglichst keine Kosten vor allem für benachteiligte Zielgruppen entstehen. Über den zu finanzierenden Aufbau von Informations, Beratungs- und Begleitungsnetzwerken wird auch Qualität entwickelt und gesichert.

„Eine weitere Bedingung für den Erfolg ist, dass die Validierung zum regulären und integralen Bestandteil der Qualifikationssysteme wird – und zwar sowohl in politischer, rechtlicher und administrativer Hinsicht als auch, was ihre Finanzierung betrifft.“⁴

⁴ CEDEFOP 2009, S.24

4. An Stelle einer Zusammenfassung: Positionen aus den Fokusgruppen

Die Prioritäten liegen in den Themen *gelingender Zugang*, *Standardisierung* und *Qualität*.

Die Zielgruppe der Benachteiligten selbst in das weitere Procedere einbeziehen, auch in Bezug auf die Grundannahmen der Empfehlungen des Europäischen Rates und in Bezug auf die Kommunikation.

Der Zielgruppennutzen fokussieren, die Verwertbarkeit (persönlich und beruflich) im Auge behalten.

Phasen des Umbruchs und der Kontinuitätssuche in den Biografien nutzen.

Den Zugang einfach halten, Bildungs- und Berufsberatung sowie AMS nutzen.

Transparenz sicherstellen, inklusive Klärung der Begrifflichkeiten und Konzepte.

Ein Validierungs- und Anerkennungssystem muss auf Bundesebene entwickelt werden, gesetzlich geregelt, mit einem Recht auf Validierung und unabhängigen Validierungsstellen.

Die Vergleichbarkeit mit dem formalen System muss gesichert werden, der nationale Qualifikationsrahmen könnte ein geeignetes Instrument sein.

Regelungen müssen die Befürchtung der Arbeitgeber, es könnten Forderungen nach höherem Lohn auf sie zukommen und die Befürchtung der ArbeitnehmerInnen, dass höher qualifizierte Tätigkeiten nach einer Validierung ohne pekuniäre Resonanz erbracht werden, berücksichtigen.

Mehrstufige Verfahren stiften Nutzen auf unterschiedlichen Ebenen. Wichtig ist sicherzustellen, dass innerhalb des Validierungsverfahrens Übergänge möglich sind.

Freiwilligkeit der Teilnahme an Validierungsverfahren ist so weit wie möglich zu ermöglichen.

Qualifiziertes Personal arbeitet in Teams und vernetzt

Bestehendes (Know-how, Strukturen, Verfahren) systematisieren und nutzen

Eine Informations- und Sensibilisierungskampagne ist im Rahmen einer Kommunikationsstrategie notwendig, um die Akzeptanz zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

AMTSBLATT DER EUROPÄISCHEN UNION (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01).

BOHNSACK, Ralf (2008): Gruppendiskussion. In: Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg, S. 369-384.

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Luxemburg.

RATH, Otto (2014): Schlüsselbereich Vertrauen. Fokusgruppen zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens. <http://prezi.com/tifxrowpfxrb/schlüsselbereich-vertrauen-fokusgruppen-zur-validierung-nicht-formalen-und-informellen-lernens/>. Präsentation auf der Tagung „Chancen eröffnen.“ am 10.4.2014.