

Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen (Stand 08.03.2022)

im Rahmen des „wba digital“-Teilprojekts

ibw und öibf

Wien, März 2022

Impressum

Wien, März 2022

Medieninhaber:

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

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166
1050 Wien
T: +43 1 310 33 34-0
oibf@oibf.at
www.oibf.at
ZVR-Zahl: 718743404

AutorInnen:

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

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

Inhalt

| | |
|--|----|
| I Einleitung..... | 4 |
| II Übersicht Kompetenzbereiche..... | 6 |
| III Wesentliche Lernergebnisse | 8 |
| IV Kompetenzbereiche und Lernergebnisbeschreibungen..... | 11 |
| 1 Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise..... | 11 |
| 1.1 Validierungswissen..... | 11 |
| 1.2 Feld- und Fachexpertise | 13 |
| 2 Berufspraktische Validierungskompetenz..... | 16 |
| 2.1 Information und begleitende Beratung..... | 16 |
| 2.2 Kompetenzidentifizierung und Dokumentation | 18 |
| 2.3 Diagnostik und Kompetenzbewertung | 21 |
| 3 Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz | 24 |
| 3.1 Kommunikation..... | 24 |
| 3.2 Koordination | 27 |
| 3.3 Qualitätssicherung und -entwicklung..... | 28 |
| 4 Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen | 31 |
| 4.1 Berufsidentität und Rollenverständnis | 31 |
| 4.2 Berufsethos | 32 |
| 4.3 Professionelle Selbststeuerung..... | 34 |
| V Begriffsverzeichnis und theoretische Grundlagen..... | 37 |
| Literatur..... | 41 |

I Einleitung

Das vorliegende Qualifikationsprofil für ValidierungspraktikerInnen wurde vom öibf und ibw im Rahmen des wissenschaftlichen Teilprojekts „wba digital“ entwickelt. Es basiert auf Interviews mit ExpertInnen unterschiedlicher Validierungsverfahren in Österreich sowie theoretischen Modellen zu professioneller Handlungskompetenz¹. Weiters berücksichtigt es aktuelle internationale Entwicklungen zur Validierung und Professionalisierung von ValidierungspraktikerInnen, insbesondere das Kompetenzmodell für Validierungspersonal des EU-Projekts PROVE (PROVE Erasmus+ Strategic Partnership 2021).

Ziel

Das Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen dient dazu, das für professionelles Validierungshandeln zentrale Wissen und Können sowie die professionellen Werthaltungen angemessen und universell abzubilden. Es bildet eine gemeinsame Referenz für zentrale Tätigkeitsbereiche bzw. Rollen der Validierung (Beratung, Prozessbegleitung, Bewertung, Koordination/Management) sowie für unterschiedliche Validierungskontexte (Arbeitsmarkt, Berufsfeld, Bildungswesen, Freiwilligensektor etc.). Gleichzeitig ist es offen, um darauf aufbauend unterschiedliche Professionalisierungsinstrumente und spezifische Validierungsverfahren entwickeln zu können.

Mit dem Qualifikationsprofil soll eine Referenz und Grundlage für die Professionalisierung der Validierung in Österreich geschaffen werden, die sowohl feldübergreifend im Sinne eines gemeinsamen Standards als auch kontextspezifisch für die weitere Spezifizierung für unterschiedliche Anwendungsfelder und Verfahren anwendbar ist.

Inhalt

Das Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen ist ein kompetenzorientierte Strukturmodell. Es folgt einer inneren Gliederung und beinhaltet Kompetenzbereiche mit generischen Kompetenzen, die für das professionelle Validierungshandeln grundlegend erforderlich sind. Dabei handelt es sich um wechselseitig voneinander abhängige Teile von Validierungsexpertise im Sinne analytischer Kategorien, die in der Handlungspraxis ineinandergreifen.

Im vorliegenden Qualifikationsprofil werden unterschiedliche Kompetenzbereiche differenziert und dazu jeweils Lernergebnisse formuliert, die aufzeigen, was Personen wissen und zu tun in der Lage sind, die über Validierungsexpertise verfügen. Noch offen und Inhalt einer zukünftigen Weiterentwicklung wären eine präzisiertere Ausformulierung der Lernergebnisse aller Kompetenzbereiche, orientiert am Nationalen Qualifikationsrahmen (mind. NQR-Level 5) sowie eine Quantifizierung des Lernaufwands (ECTS) und die Erarbeitung von Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung bzw. Nachweisformen (wie z.B. Zeugnisse, Tests, Fachgespräche, Beobachtungen) und ggf. formaler Voraussetzungen (z.B. Berufserfahrung, Bildungsabschluss).

Das vorliegende Qualifikationsprofil stellt daher einen fundierten Entwurf dar, der noch

¹ Zu den theoretischen Grundlagen und Begriffsverständnissen siehe Abschnitt V.

weiterer Präzisierungen und Festlegungen bedarf, die für die zukünftige Weiterentwicklung geplant sind und in einem nächsten Schritt zu setzen wären.

Aufbau

Das Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen beinhaltet *vier Kompetenzbereiche*. Sie umfassen

- grundlegende Validierungskennnisse und Fachexpertise (Kompetenzbereich 1),
- das berufspraktische Können (Kompetenzbereich 2 und 3) sowie
- personale Kompetenzen und professionelle Werthaltungen (Kompetenzbereich 4).

Der *Aufbau* des Qualifikationsprofils folgt folgender Logik:

1. Der erste Kompetenzbereich „Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise“ umfasst
(a) grundlegendes Validierungswissen, über das alle ValidierungsexpertInnen verfügen sollten, sowie
(b) „Feld- und Fachexpertise“, die je nach Validierungskontext (z.B. Bildungssystem, Berufsfeld, Arbeitsmarkt, Freiwilligenbereich) und Fachbereich zu definieren ist.
2. Beim zweiten Kompetenzbereich „Berufspraktische Validierungskompetenz“ ist eine Vertiefung in einem der drei Unterbereiche vorgesehen, also in
entweder „Information und begleitende Beratung“,
oder „Kompetenzidentifizierung und Dokumentation“,
oder „Diagnostik und Kompetenzbewertung“.
3. Der dritte Kompetenzbereich „Kommunikations-, Koordinations-, und Qualitätssicherungskompetenz“ ist als berufspraktische Kompetenz konzipiert, die unabhängig vom Aufgabenbereich für alle Validierungsfachkräfte handlungsrelevant ist.
4. Der vierte Kompetenzbereich „Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen“ ist im Sinne der Regulation, Sicherung und laufenden Weiterentwicklung professionellen Validierungshandelns konzipiert, ebenfalls mit Relevanz für alle Validierungsfachkräfte.

Nachstehend finden Sie die detaillierte Darstellung der Struktur und Inhalte des kompetenzorientierten Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen.

II Übersicht Kompetenzbereiche

| Kompetenzbereiche ValidierungsexpertIn | |
|---|--|
| 1 | Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise |
| 1.1 | Validierungswissen (aufgabenübergreifend) <ul style="list-style-type: none"> • Strategien und Richtlinien zur Validierung (national, international) • Validierungsverfahren (inkl. Ziele, Zwecke) und Validierungsstandards • Elemente und Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess (z.B. Information, Beratung, Kompetenzerfassung, Bewertung) • Instrumente, Methoden und Prozesse der Kompetenzfeststellung und -bewertung (z.B. Einsatzmöglichkeiten, Potentiale, Grenzen) |
| 1.2 | Feld- und Fachexpertise (fach-/feldspezifisch zu definieren) <ul style="list-style-type: none"> • Kontext und institutionelle Rahmenbedingungen (Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Berufsfelder, Freiwilligenbereich etc.) • Fachbezogenes Wissen und Erfahrung • Feld- bzw. fachspezifische Standards und Entwicklungen • Akteure/Institutionen/Stakeholder |
| 2 | Berufspraktische Validierungskompetenz (Vertiefung in einem der drei Bereiche) |
| 2.1 | Information und begleitende Beratung <ul style="list-style-type: none"> • Bildungs-/Berufs- bzw. Lernberatung zur Unterstützung und Förderung von Validierung (im Einzel- oder Gruppensetting) • Informationsmanagement und -vermittlung (im Einzel- oder Gruppensetting) |
| 2.2 | Kompetenzidentifizierung und Dokumentation <ul style="list-style-type: none"> • Didaktik und Methodik der Kompetenzidentifizierung • Begleitung und Anregung von Lern- und Reflexionsprozessen von Individuen und Gruppen bzw. Peer-Prozessen (im Einzel- oder Gruppensetting) • Dokumentation von Kompetenzen (z.B. Dossier, Portfolio, Europass) |
| 2.3 | Diagnostik und Kompetenzbewertung <ul style="list-style-type: none"> • Didaktik und Methodik der Kompetenzbewertung • Diagnose und Ableitung von Kompetenzen (inkl. Test- und Methodenkritik) • Dokumentation und ggfs. Zertifizierung von Bewertungsergebnissen |

| | |
|----------|--|
| 3 | Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz |
| 3.1 | Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Professionelle Gesprächsführung (methodisch-didaktisch fundiert) • Zielgruppen- und Personenorientierung • Umgang mit Diversität • Motivation und Empowerment • (Formatives) Feedback |
| 3.2 | Koordination <ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellenmanagement und Netzwerkkoordination • Team- und Projektabstimmung • Ressourcenmanagement |
| 3.3 | Qualitätssicherung und -entwicklung <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherung (operativ) • Weiterentwicklung von Validierungsverfahren und -praktiken • Datenschutz und Datensicherheit |
| 4 | Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen |
| 4.1 | Berufsidentität und Rollenverständnis <ul style="list-style-type: none"> • Eigenes Rollenbewusstsein • Professionelle, persönliche, pädagogische, soziale Werte und Haltungen • Ambiguitätstoleranz |
| 4.2 | Berufsethos <ul style="list-style-type: none"> • Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität, Verschwiegenheit • Personenzentrierung und Kompetenzorientierung (Stärkenansatz) • Orientierung am Lebenslangen Lernen |
| 4.3 | Professionelle Selbststeuerung <ul style="list-style-type: none"> • Professionelle Weiterentwicklung und Weiterbildung • Selbstreflexion • Engagement und Distanz |

III Wesentliche Lernergebnisse

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

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

Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise

ValidierungsexpertInnen verfügen über

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

Berufspraktische Validierungskompetenz

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

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

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

Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz

ValidierungsexpertInnen sind in der Lage, in ihrem jeweiligen Schwerpunkt

7. Gespräche und Rückmeldungen rollenadäquat, konstruktiv und lösungsorientiert sowie zielgruppenorientiert zu gestalten sowie Kommunikationsprozesse zu moderieren und zu steuern, mit dem Ziel, das Leistungspotenzial der KlientInnen zu aktivieren und zu nutzen.

8. die Validierungsaktivitäten zwischen verschiedenen Beteiligten zu koordinieren und Abläufe sowie Ressourcen abzustimmen, um effektive Validierungsprozesse zu fördern.
9. die Qualität von Validierungsaktivitäten unter Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten und -methoden zu sichern und zur Weiterentwicklung beizutragen sowie verantwortungsvoll und vertraulich mit persönlichen Daten und Informationen umzugehen.

Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen

ValidierungsexpertInnen sind in der Lage,

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

IV Kompetenzbereiche und Lernergebnisbeschreibungen

1 Validierungswissen und Feld-/Fachexpertise

1.1 Validierungswissen

In den letzten Jahrzehnten hat die Thematik der Validierung und Anerkennung von Kompetenzen, die nicht in formalen Bildungseinrichtungen erworben und durch diese zertifiziert wurden, zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies hat nicht zuletzt mit sozialen, ökonomischen und kulturellen Veränderungsprozessen zu tun, die die Arbeitswelt, das Bildungssystem und die Lebensformen der Individuen betreffen. Dieser Wandel lässt Lernprozesse über die Lebensspanne zunehmend notwendiger erscheinen. Das letztendliche Ziel der Validierung besteht darin, lebenslanges Lernen zu unterstützen und den Zugang der Lernenden zur Arbeitswelt und zur Bildung durch eine angemessene Anerkennung ihres nicht-formalen und informellen Lernens zu verbessern. Die zunehmende Aufmerksamkeit für Validierung und die Anerkennung von Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Umfeldern erworben wurden, hat zur Entstehung von politischen Steuerungsinstrumenten zur Validierung auf internationaler, z.B. EU-europäischer Ebene (Rat der EU 2012; Cedefop 2016) als auch auf nationaler Ebene (BMB/BMWFW 2017) geführt. Es kam zum Auf- und Ausbau von Validierungssystemen, -verfahren, -instrumenten und -praktiken. Um den aktuellen Herausforderungen in Bildung und Arbeitsumfeld zu begegnen, wurden verschiedene Validierungsangebote für sehr spezifische Zwecke entwickelt. Außerdem wurde die Forschung zu diesem Thema intensiviert.

Um Validierung zu ermöglichen, zu begleiten, durchzuführen oder zu managen, ist ein Verständnis der Rahmenbedingungen sowie der Ziele und Besonderheiten von Validierung erforderlich. Dazu gehören umfassende Kenntnisse über Validierungsstrategien und -politiken sowie unterschiedliche Validierungssysteme und -ansätze und aktuelle nationale und internationale Entwicklungen. Darüber hinaus ist ein fundiertes Wissen über verschiedene Validierungsverfahren und -standards sowie Kenntnisse über die Bedeutung der verschiedenen Elemente und Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess (z.B. Information, Beratung, Kompetenzerfassung, Bewertung) erforderlich. Auch bedarf es ein grundlegendes Wissen über die zugrundeliegenden Fachbegriffe und Konzepte wie Kompetenz und Kompetenzentwicklung, Lernformen etc. (vgl. z.B. Strauch et al. 2009) und die Konzepte, Instrumente, Methoden und Prozesse der Kompetenzfeststellung und -bewertung sowie den damit verbundenen Möglichkeiten und Anforderungen (siehe z.B. Cedefop 2016). Ein Bewusstsein über die sozialen und politischen Dimensionen der Validierung ist die Grundlage für die Reflexion der eigenen Validierungsaktivitäten.

In Bezug auf Validierungswissen sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Strategien und Richtlinien (national, international)
- Validierungsverfahren und Validierungsstandards
- Elemente und Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess
- Instrumente, Methoden und Prozesse der Kompetenzfeststellung und -bewertung

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Strategien und Richtlinien**

ValidierungsexpertInnen

- kennen die maßgeblichen öffentlichen nationalen und internationalen Strategien und Politiken sowie Regelungen, Gesetze und Leitlinien zur Validierung
- kennen unterschiedliche Validierungssysteme, -ansätze und -instrumente sowie Validierungsmodelle und Typologien und sind in der Lage diese zu beschreiben und ggf. weiterzuentwickeln
- können die eigene Validierungstätigkeit in Bezug auf unterschiedliche Validierungsstrategien, -ansätze und -instrumente einordnen
- sind in der Lage das eigene Validierungshandeln mit gesellschaftlichen Entwicklungen sowie politischen Steuerungsprozessen in Beziehung setzen
- können aktuelle Entwicklungen im Bereich Validierung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene sowie deren Implikationen in Beziehung zu den jeweiligen Validierungssystemen, -ansätzen und -aktivitäten setzen.
- können das Wissen zu Validierungsstrategien, -richtlinien und -zugängen situationsspezifisch anwenden mit dem Ziel, Validierung zu fördern und zu ermöglichen

- **Verfahren und Validierungsstandards**

ValidierungsexpertInnen

- kennen unterschiedliche Validierungsverfahren und können diese im Hinblick auf die damit verbundenen Ziele, Zwecke und Zugänge unterscheiden
- können unterschiedliche Validierungsstandards und Konzepte unterscheiden und die eigene Validierungstätigkeit diesbezüglich einordnen
- kennen die mit den Validierungsverfahren verbundenen Anforderungen (z.B. zeitliche und finanzielle Kosten, Abläufe, Zeitfristen) sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten und können dies für ihre Validierungstätigkeit zielgerichtet nutzen
- können je nach Anforderung geeignete Verfahren und Standards situationsspezifisch vermitteln, um Validierung zu ermöglichen und zu fördern

- **Elemente und Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess**

ValidierungsexpertInnen

- kennen den Validierungsprozess und dessen Elemente

- können unterschiedliche Aufgaben bzw. Rollen im Validierungsprozess unterscheiden (z.B. Information, Beratung, Kompetenzerfassung, Bewertung) und die eigene Validierungstätigkeit diesbezüglich einordnen
 - kennen die mit den Aufgaben verbundenen Anforderungen und können dies für ihre Validierungstätigkeit zielgerichtet nutzen
- **Instrumente, Methoden und Praktiken der Kompetenzfeststellung und -bewertung**

ValidierungsexpertInnen

- können unterschiedliche Kompetenzbegriffe und Lernformen bzw. Lernsettings unterscheiden und die eigene Validierungstätigkeit diesbezüglich einordnen
- können unterschiedliche Instrumente, Methoden und Praktiken der Kompetenzfeststellung und -bewertung unterscheiden und die eigene Validierungstätigkeit diesbezüglich einordnen
- kennen die Einsatzmöglichkeiten der verschiedenen Instrumente und Methoden der Kompetenzfeststellung und -bewertung mit den damit verbundenen Potentialen, Anforderungen und Grenzen und können dies für ihre Validierungstätigkeit zielgerichtet nutzen
- können je nach Anforderung geeignete Instrumente und Methoden der Kompetenzfeststellung bzw. -bewertung situationspezifisch einsetzen, um Validierung zu ermöglichen und zu fördern

1.2 Feld- und Fachexpertise

In den letzten Jahrzehnten ist eine vielfältige Landschaft von unterschiedlichen Validierungsangeboten entstanden. Das Feld der Validierung ist durch eine große Heterogenität in seiner Struktur und seinen Rahmenbedingungen gekennzeichnet und verfolgt in verschiedenen Bereichen sehr spezifische Ziele. Validierung wird in unterschiedlichen Kontexten durchgeführt, bspw. im Bildungssystem, am Arbeitsmarkt, in Berufssektoren und Unternehmen und im Freiwilligensektor (Cedefop 2016, S. 46ff.), jeweils mit spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen.

Auf ihrer allgemeinsten Ebene dient die Validierung dazu, Kompetenzen für die individuelle Entwicklung, den Arbeitsmarkt oder das Bildungssystem sichtbar zu machen und anzuerkennen. Häufig dient sie dazu, Zugang zu bestimmten Berufsfeldern und Bildungsgängen zu erhalten. Aus diesem Grund sind eine profunde Kenntnis und ein Verständnis des Arbeitsmarktes sowie der Karriere- und Bildungswege für die Validierungstätigkeit unerlässlich. Dazu gehört die Kenntnis der Struktur, der Standards, der Bedingungen und der Entwicklungen der beruflichen Tätigkeitsfelder. Darüber hinaus ist für die Kompetenzvalidierung und -bewertung eine fachliche Expertise im Sinne von erfahrungsgesättigtem Fachwissen und profunder Kenntnis der feld- und fachspezifischen Standards und Normen sowie aktueller (Kompetenz-)

Anforderungen, Entwicklungen und Trends in bestimmten Berufen entscheidend (Gugitscher/Schmidtke 2018).

Validierung soll die Chancen des Einzelnen maximieren und daher den Einzelnen in den Mittelpunkt stellen (Andersson et al. 2017; Cedefop 2016, S. 22ff.). Um Validierung zu ermöglichen und zu unterstützen, ist es wichtig, die relevanten Akteure und deren Interessen und Bedürfnisse zu kennen. Dazu gehört insbesondere das Wissen über die Lebens- und Lernsituationen, die Anforderungen und Bedürfnisse der AdressatInnen sowie die subjektiven Motive, Interessen, Erwartungen und Barrieren der verschiedenen Zielgruppen, welche die Vorteile der Validierung nutzen wollen. Um Zugang zur Validierung zu ermöglichen, Validierungsverfahren für verschiedene Zielgruppen zu entwickeln und externe Ressourcen zu mobilisieren ist auch das Wissen über die relevanten Stakeholder sowie deren Interessen und Bedürfnisse entscheidend. Weiters ist die Kenntnis der relevanten Institutionen und der bestehenden nationalen und regionalen Kontaktstellen für Validierungsprozesse wichtig für die Anregung und Förderung einer zielgruppengerechten Validierung (Cedefop 2016, S. 28ff; BMBWF 2018, S. 9f).

In Bezug auf die Feld- und Fachexpertise sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Kontext und institutionelle Rahmenbedingungen
- Fachbezogenes Wissen und Erfahrung
- Feld- und fachspezifische Standards und Entwicklungen (z.B. gesetzliche Regelungen, Sicherheitsstandards etc.)
- Akteure/Institutionen/Stakeholder

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Kontext und institutionelle Rahmenbedingungen**

ValidierungsexpertInnen

- kennen die verschiedenen Bereiche und Kontexte, in denen eine Validierung stattfinden kann, und deren jeweilige Ziele, organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen
- verfügen über grundlegende Kenntnisse zum Bildungssystem, der Struktur und Klassifikation von Berufsfeldern, aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Freiwilligenbereich, und sind in der Lage, dieses Wissen anzuwenden und aktuelle und relevante Informationen zu diesen Bereichen zu recherchieren, um Validierung zu fördern
- kennen (alternative) Karriere- und Bildungsmöglichkeiten und verfügen über ein strategisches Wissen darüber, wie Validierungsinstrumente bzw. -ergebnisse auf andere Lebens- und Arbeitsbereiche übertragen bzw. aus anderen institutionellen Kontexten genutzt werden können

- **Fachbezogenes Wissen und Erfahrung (*fachspezifisch zu definieren*)**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über vertieftes fachliches, theoretisch-formales sowie anwendungsbezogenes praktisches Wissen und Erfahrung zum Gegenstandsbereich der Validierung (*fachspezifisch zu definieren*)

- **Feld- und fachspezifische Standards und Entwicklungen (*feld- /fachspezifisch zu definieren*)**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über vertiefte Kenntnisse über Politiken, Standards und Normen, Themen und Möglichkeiten im Gegenstandsbereich bzw. im konkreten (Berufs-)Feld der Validierung, wie z.B. gesetzliche Grundlagen, Regelungen, Richtlinien etc. und können dies bei der Validierungstätigkeit situationsangemessen anwenden
- verfügen über vertiefte Kenntnisse über die Aufgaben und Anforderungen in bestimmten Berufen, die zugrunde liegenden Kompetenzen und deren Bewertungsindikatoren
- kennen die aktuellen Entwicklungen und Trends im Berufsfeld, wie z.B. Kompetenzansatz, Qualitäts- und Sicherheitsstandards und können dies bei der Validierungstätigkeit anwenden

- **Akteure/Institutionen/Stakeholder**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Kenntnisse über die relevanten feldspezifischen Akteure und Stakeholder und deren Interessen und Bedürfnisse und können dieses Wissen situationsspezifisch anwenden, um externe Ressourcen zu mobilisieren und Validierung zu fördern
- kennen die Anforderungen und Bedürfnisse der AdressatInnen des Validierungsverfahrens, deren subjektive Motive, Interessen, Erwartungen, Barrieren u.ä., und sind in der Lage, Validierungsaktivitäten so nah als möglich an deren Erfahrungen und Interessen sowie Erwartungen und Bedürfnissen zu planen und auszurichten
- kennen die relevanten Institutionen und bestehenden nationalen und regionalen Kontaktstellen für Validierungsprozesse und können dies nutzen, um eine zielgruppengerechte Validierung anzuregen und zu fördern

2 Berufspraktische Validierungskompetenz

2.1 Information und begleitende Beratung

ValidierungspraktikerInnen sind immer wieder aufgefordert, KandidatInnen oder TeilnehmerInnen im Verlauf von Validierungsprozessen zu informieren, beraten und begleiten. Die Rolle des Beraters bzw. der Beraterin ist entscheidend, um den Prozess in Gang zu bringen und aufrecht zu erhalten, indem die Teilnehmenden während des Prozesses motiviert und befähigt bleiben, die Anforderungen zu bewältigen.

Eine transparente Beratung und Begleitung stellt die Verbindung zwischen dem Zugangsmanagement zum Validierungsverfahren, der Erkundung und Identifikation von Kompetenzen und der Zusammenstellung von Kompetenzportfolios oder ähnlichen Instrumenten zum Sammeln von Kompetenznachweisen, ev. der Vorbereitung auf eine Kompetenzbewertung und der Erarbeitung von Aktionsplänen und spezifischen Entwicklungsschritten her. In allen Modellen zur Validierung von Lernergebnissen hat die Beratung mehrere Funktionen: (1) Bereitstellung von Informationen über den Zweck, die Ziele und Vorteile, die Prinzipien, das Konzept und die Anforderungen des Validierungsverfahrens, (2) Anhebung des Leistungsniveaus, (3) zuverlässige Beurteilung dieser Leistung und (4) wirksame Vorbereitung und Begleitung der Bewertung. Der Schwerpunkt der Beratung liegt auf Themen wie Unterstützung, Motivation und Befähigung, Erkundung, Dokumentation, persönliche Entwicklung, Entscheidungsfindung und anderen damit zusammenhängenden Fragen (Cedefop, 2016, S. 25-28; Duvekot/Schuur, 2017, S. 64-70).

Zu diesen Zwecken wendet der/die ValidierungsexpertIn Instrumente und Methoden des Informationsmanagements und Beratungstechniken an und vermittelt Fachwissen über Validierungsverfahren und den damit verbundenen Nutzen und die Anforderungen, Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie Instrumente und Methoden des Kompetenznachweises und der Kompetenzbewertung im Einzel- und/oder Gruppensetting, um KandidatInnen bei der Entscheidung bezüglich einer Validierung sowie vor, während und am Ende des Validierungsprozesses zu unterstützen und erfolgreiche Validierungsaktivitäten zu fördern.

In Bezug auf Information und Beratung sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Bildungs-/Berufs- bzw. Lernberatung
- Informationsmanagement und -vermittlung

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Bildungs-/Berufs- bzw. Lernberatung**

ValidierungsexpertInnen

- kennen Theorien und Konzepte pädagogischer Beratung und verfügen über wesentliche, aktuelle Beratungstechniken und -methoden für Einzelpersonen und/oder Gruppen
- sind in der Lage eine tragfähige Beziehung zu den Beratenen und personenzentrierte, ressourcen- und ergebnisorientierte Beratungsprozesse zu gestalten, und damit Validierung im Sinne eines Lernprozesses zu gestalten und eine reflexive lernende Auseinandersetzung mit Handlungs- und Entscheidungsanforderungen zu unterstützen
- verfügen über fundiertes Fachwissen zu Zielen und Prinzipien, Ablauf, Anforderungen, Rahmenbedingungen, Einsatzmöglichkeiten und wesentlichen Instrumenten und Methoden der Validierung und des Kompetenznachweises, und können dieses im Beratungsprozess personenbezogen einsetzen und vermitteln, um erwachsene Lernende bei der Entscheidung bezüglich Validierung vor dem Einstieg ins Verfahren und während des Validierungsprozesses zu unterstützen
- kennen Qualifikations- und Bildungsmöglichkeiten sowie entscheidungstheoretische Grundlagen der Beratung und sind in der Lage bei der Reflektion der individuellen persönlichen und beruflichen Situation und Kompetenzen der Teilnehmenden, der individuellen Ermittlung geeigneter Karriere- und Bildungswege sowie der Entscheidungsfindung zu Fragen der Validierung zu unterstützen
- kennen Techniken des Clearing, Contracting und der Zielvereinbarung und sind in der Lage, den Eintrittsprozess in Validierungsverfahren zu betreuen und den Validierungsprozess in Gang zu bringen und aufrecht zu erhalten, indem die Teilnehmenden während des Prozesses motiviert und befähigt bleiben, die Anforderungen zu bewältigen
- sind in der Lage, die Eigeninitiative und Selbstbestimmung der KandidatInnen durch Lernen, Reflektieren und die Zumutung von Entscheidungen unter Anwendung dialogisch strukturierter Arbeitsformen anzuregen und zu unterstützen
- können Barrieren für die KandidantInnen erkennen und Möglichkeiten zu deren Überwindung ermitteln
- können Lernende bei der Ermittlung von Möglichkeiten zur Erreichung ihrer Ziele unterstützen und deren Selbstvertrauen in das eigene Umsetzungsvermögen stärken
- können Lernende unterstützen, ihre Leistungen zuverlässig zu beurteilen und sich für Bewertungsprozesse vorzubereiten, den weiteren Lernbedarf und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren und zu ermitteln sowie (alternative) Handlungsoptionen zu entwickeln und nächste Schritte zu planen
- sind in der Lage, die eigene Tätigkeit gegenüber anderen Beratungs- und Zuständigkeitskontexten (z.B. Arbeitsmarkt, Bildungsförderung) abzugrenzen und an geeignete Stellen weiter zu verweisen.

- **Informationsmanagement und -vermittlung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Kenntnisse des Informationsmanagements und sind in der Lage, Informationen zu Validierungsverfahren und -instrumenten (Zweck, Ziele und Vorteile, Prinzipien, Ablauf, Anforderungen, Rahmenbedingungen, etc.) sowie zu Aus- und Weiterbildungen, Berufswelt, Arbeitsmarkt(-entwicklungen), Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten u.ä. strukturiert und systematisch zu sammeln und für die eigene Validierungstätigkeit aufzubereiten und einzusetzen
- sind in der Lage, Informationen zu Fragen der Validierung zielgruppenadäquat und situationsangemessen im Einzel- und/oder Gruppensetting zu vermitteln, um informierte Entscheidungen bezüglich Validierung zu fördern und den Validierungsprozess zu unterstützen
- können für ihre Einsatzbereiche und Zielgruppen passende Informationsmaterialien selbständig herstellen (z.B. Broschüren, Websites, Präsentationen etc.)

2.2 Kompetenzidentifizierung und Dokumentation

Das Ermitteln und Erfassen von erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ist ein zentrales Element von Validierungsverfahren und -prozessen. In dieser Phase des Validierungsprozesses geht es darum, dass sich die Teilnehmenden ihrer individuellen Lernprozesse und -erfahrungen und der Lernergebnisse, die sie in unterschiedlichen Zusammenhängen (z.B. zu Hause, am Arbeitsplatz, durch ehrenamtliche Tätigkeit) auf nicht-formalem oder informellem Weg erzielt haben, bewusst werden und anderen kommunizieren können (Cedefop 2016, S. 17ff).

Teilnehmende dabei zu unterstützen, diesen nicht standardisierten Aspekt des Lernens zu erkennen und nicht-formal und informell erzielte Lernergebnisse zu identifizieren und dokumentieren, bedeutet eine beträchtliche methodische Herausforderung. Die eingesetzten Methoden und Ansätze müssen geeignet sein, Teilnehmenden bei der Reflexion und Identifikation von Lernprozessen und -ergebnissen Orientierung, Anregung und Anleitung zu geben, und gleichzeitig offen sein für Unerwartetes und Individuelles, um das Spektrum der Ergebnisse nicht bereits durch ihre Konzeption einzuengen oder vorzudefinieren.

Zu diesen Zwecken gestaltet der/die ValidierungsexpertIn zielgruppenorientierte Lehr-/Lernsettings und Reflexionsumgebungen und wendet didaktische Instrumente und Methoden des Trainings, der pädagogischen Beratung und der Moderation von Einzel- und Gruppenprozessen an, um individuelle und Peer-Prozesse der Reflexion, Kompetenzermittlung, Dokumentation und Beurteilung von Lernenergebnissen anzuregen und zu begleiten. Verfahrensabhängig unterstützen ValidierungsexpertInnen bei der wirksamen Vorbereitung einer Fremdbewertung, indem sie zur angemessenen Präsentation und Dokumentation von Lernergebnissen befähigen.

ValidierungsexpertInnen sind offen für verschiedene Arten von Kompetenznachweisen und fördern durch den personen- und fachbezogenen Einsatz von Instrumenten und Methoden der Dokumentation von Kompetenzen die Erstellung von aussagekräftigen Nachweisdokumenten, die einen nachvollziehbaren Einblick in die nicht-formal und informell erworbenen Lernergebnisse für potentielle AdressatInnen ermöglichen und ggfs. die zuverlässige Bewertung von Kompetenzen fördern sowie den Transfer und die Akzeptanz in unterschiedliche weiterführende Kontexte (im Rahmen des Validierungsverfahrens, außerhalb bei anderen Einrichtungen und Institutionen) unterstützen (Cedefop 2016, S. 18f).

In Bezug auf Kompetenzidentifizierung und Dokumentation sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Didaktik und Methodik der Kompetenzermittlung
- Begleitung und Anregung von Lern- und Reflexionsprozessen von Individuen und Gruppen bzw. Peer-Prozessen
- Dokumentation von Kompetenzen

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Didaktik und Methodik der Kompetenzermittlung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über didaktische und methodische Kenntnisse zur Planung und Gestaltung teilnehmerorientierter Reflexions- und Lehr-/Lernsettings und zur Integration von Lernaktivitäten in Validierungsangebote
- verfügen über Kenntnisse und Fähigkeiten zum Einsatz geeigneter Lernkonzepte, Methoden und Medien zur Erreichung der gewünschten Lernergebnisse (Kompetenzorientierung)
- sind in der Lage, Lern- und Reflexionsumgebungen zu planen und zu gestalten, um effektive Lernprozesse während des Validierungsprozesses entsprechend den Anforderungen und Vorkenntnissen der Teilnehmer zu ermöglichen
- verfügen über fundiertes Fachwissen zu anerkannten Konzepten, Methoden und Instrumenten zur Identifikation von Lernerfahrungen und Kompetenzen
- sind in der Lage, geeignete Methoden und Instrumente zur Ermittlung von Kompetenzen teilnehmerorientiert an Einzelne oder Gruppen zu vermitteln bzw. anzuwenden
- sind in der Lage, einen pädagogischen Zugang zur Sammlung von Kompetenznachweisen zu entwickeln und einen Lernprozess zu gestalten, der dem Lernenden eine Sprache zur Verfügung stellt und einen Zugang zur Fachsprache einer Profession oder Disziplin ermöglicht, um eine Brücke zwischen der praktischen Tätigkeit und den Nachweisen und „aussprechendem Präsentieren“ der erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu schaffen

- **Begleitung und Anregung von Lern- und Reflexionsprozessen von Individuen und Gruppen bzw. Peer-Prozessen**

ValidierungsexpertInnen

- sind in der Lage, Methoden und Techniken anzuwenden und zu entwickeln, um Lernende bei der Reflexion, Erkundung, Identifikation und Selbsteinschätzung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Lernprozesse sowie bei der (Weiter-)Entwicklung ihrer Selbstlernkompetenz zu unterstützen
- können für den Validierungsprozess notwendige Aufgaben und Schritte spezifizieren und Lernende dabei anleiten und unterstützen, sich entsprechende Ziele zu setzen
- können erwachsene Lernende unterstützen, Stärkebereiche und die bestmögliche Nutzung dieser Stärken zu reflektieren und ermitteln sowie den weiteren Lernbedarf und Entwicklungsmöglichkeiten
- können Barrieren für die Lernenden erkennen und Möglichkeiten zu deren Überwindung und die Erreichung von Zielen ermitteln und das Selbstvertrauen der Teilnehmenden in das eigene Umsetzungsvermögen stärken
- sind in der Lage, die Eigeninitiative und Selbstbestimmung der KandidatInnen durch Lernen, Reflektieren und die Zumutung von Entscheidungen unter Anwendung dialogisch strukturierter Arbeitsformen anzuregen und zu unterstützen
- sind in der Lage, Prozesse der Reflexion und Kompetenzidentifikation von erwachsenen Individuen, Gruppen und Peers anzuregen und zu begleiten sowie verfahrensabhängig die Vorbereitung auf eine Beurteilung durch Dritte zu begleiten und unterstützen
- sind in der Lage, Spannungen zu reflektieren und situationsangemessen zu bewältigen, die sich aus einer pädagogischen Orientierung der Unterstützung, Befähigung und Lernförderung der TeilnehmerInnen und größtmöglicher Offenheit für Einzigartiges einerseits und einer evaluativ-prüfenden Orientierung an gängigen Normen und Standards (ggf. zur Vorbereitung auf (Selbst-)Berteilungen von Lernergebnissen) andererseits ergeben.

- **Dokumentation von Kompetenzen**

ValidierungsexpertInnen

- kennen akzeptierte Instrumente und Dokumentationsformate zur Darstellung von Validierungsergebnissen (z.B. Dossier, Portfolio, Europass), und wissen, wie ein Portfolio mit einem Lebenslauf und einem beruflichen Werdegang der Person erstellt werden kann und mit Dokumenten und/oder Arbeitsproben die Validierungserfolge bescheinigt werden können

- kennen Dokumentationsvorgaben und Standards und können diese für die Erstellung aussagekräftiger Kompetenznachweise aufbereiten und einsetzen
- sind in der Lage Dokumentationsprozesse, -werkzeuge und -methoden in geeigneter Weise teilnehmerorientiert, kontext- und situationsspezifisch und entsprechend dem jeweiligen Zweck zu gestalten, zu vermitteln bzw. anzuwenden und zu evaluieren, um ein schriftliches, (international) anerkanntes Dokument zu erstellen, das die Kompetenzen und Qualifikationen des Kandidaten klar darlegt

2.3 Diagnostik und Kompetenzbewertung

Ein zentraler Aspekt in Validierungsverfahren ist das Identifizieren und Bewerten bereits erworbener Kompetenzen der Teilnehmenden und ggf. eine formale Anerkennung oder Beglaubigung/Akkreditierung zu empfehlen (oder nicht). Dafür ist es erforderlich, dass ValidierungspraktikerInnen im Sinne von BegutachterInnen Fach- oder InhaltsspezialistInnen mit Kenntnissen und Fähigkeiten in der Bewertungstheorie und -praxis sind (Travers/Harris 2014; Cedefop 2016, S. 20f). Die Kernaufgabe von BewerterInnen besteht darin, geeignete Beurteilungsmethoden auszuwählen oder zu entwickeln, anzupassen, zu kombinieren und anzuwenden, um sie für die Beurteilung nicht-formaler und informell erworbener Lernergebnisse geeignet zu machen und die vorgelegten Nachweise angemessen zu beurteilen (Cedefop 2009; Von Kleef et al. 2007, S. 8 zit.n. Travers/Harris 2014, S. 240).

Dazu bedarf es eines fundierten theoretischen und praktischen Wissens zu Bewertungstheorien und -ansätzen sowie zu Prinzipien und Methoden der Kompetenzbeurteilung (z.B. Interviewtechniken, Beobachtungstechniken, Materialanalysen; Selbst-/Peer-/Drittparteien-Bewertung) und eines Verständnisses darüber, wie Validierung im Kontext der Standards, Richtlinien und Prinzipien funktioniert, und wie diese den Prozess und das Ergebnis beeinflussen. Ferner bedarf es der Fähigkeit, Kompetenzen evidenzbasiert diagnostizieren und (im Hinblick auf vordefinierte Standards) ableiten zu können bzw. Teilnehmende bei entsprechenden Prozessen zu unterstützen. Bei Zertifizierungsverfahren spielen auch Fähigkeiten zur aussagekräftigen Dokumentierung und Zertifizierung der identifizierten Kompetenzen eine zentrale Rolle. Dabei sind Akzeptabilität, Angemessenheit, Zuverlässigkeit, Authentizität und Aktualität (siehe SCQF 2010 zit.n. Travers/Harris 2014, S. 204f.) ebenso wichtig wie die Bereitschaft und Fähigkeit zur Offenlegung der Bewertungsprozesse und -kriterien, die dem Bewertungsergebnis zugrunde liegen.

In Bezug auf Diagnostik und Kompetenzbewertung sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Didaktik und Methodik der Kompetenzbewertung
- Diagnose und Ableitung von Kompetenzen
- Dokumentation und ggf. Zertifizierung von Bewertungsergebnissen

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Didaktik und Methodik der Kompetenzbewertung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über fundiertes theoretisches und praktisches Wissen zu Bewertungstheorien und -ansätzen sowie zu Prinzipien und Methoden der Kompetenzbeurteilung und haben ein tiefgreifendes Verständnis von deren Anwendungsfeldern, Nutzen, Stärken und Schwächen
- wissen, dass die Beurteilung unterschiedlichen Zwecken dienen kann: zum Lernen, zur Auswahl oder zur Profilbildung, und können die eigene Validierungstätigkeit entsprechend einordnen
- sind in der Lage, Beurteilungsinstrumente und -methoden zu übernehmen, anzupassen, zu kombinieren und anzuwenden, um angemessene (teilnehmerorientierte, kontext- und situationsadäquate, dem jeweiligen Zweck entsprechende) Bewertungen von (Teil-)Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, vorzunehmen bzw. anzuleiten
- verfügen über didaktische und methodische Kenntnisse zur Planung und Gestaltung teilnehmerorientierter, kompetenzorientierter und lernförderlicher Bewertungssettings
- sind in der Lage, die Bedürfnisse, Hintergründe und Ressourcen der Teilnehmenden zu beurteilen, um den Bewertungsprozess bzw. das Beurteilungsinstrument entsprechend zu gestalten
- verfügen über die Kenntnis von Richtlinien und Prinzipien der Kompetenzbeurteilung und sind in der Lage, deren Einfluss auf Bewertungsergebnisse zu reflektieren und Transparenz und Objektivität bei der Durchführung von Identifizierungstechniken und Bewertungsprozessen zu gewährleisten

- **Diagnose und Ableitung von Kompetenzen**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Fachwissen zu Bewertungskriterien für Lern- bzw. Kompetenznachweise (z.B. der Akzeptabilität, Angemessenheit, Zuverlässigkeit, Authentizität und Aktualität)
- verfügen über Fachwissen zu Gütekriterien wesentlicher Bewertungs-, Test- und Messinstrumente sowie Qualitätsanforderungen und Fehlerquellen in der Kompetenzdiagnostik und sind in der Lage, die Bewertungsinstrumente und -methoden und deren Auswahl und Einsatz kritisch zu prüfen
- verfügen über theoretisches und praktisches Verständnis darüber, wie Validierung im Kontext von (vordefinierten) Standards, Richtlinien und Prinzipien funktioniert und wie diese die Diagnose fallspezifischer Kompetenzen, Fertigkeiten und Potentiale der Teilnehmenden beeinflussen (können)

- sind in der Lage, die Standards, entlang derer Lernergebnisse verglichen und bewertet werden, fair zu interpretieren
 - sind in der Lage, Diagnose- und Bewertungsprozesse gemäß Richtlinien und Prinzipien zu gestalten und KandidatInnen klarzumachen, warum eine Bewertungsmethode ausgewählt wurde, wie sie eingesetzt wird und wie das Ergebnis in Kombination mit anderen Nachweisen für die Kompetenzbewertung verwendet wird um Akzeptabilität, Transparenz, Angemessenheit und Zuverlässigkeit herzustellen
 - sind in der Lage, aufbauend auf ihrer fachlichen Expertise die Fähigkeiten der Teilnehmenden in Kompetenz-Terminologie zu übersetzen und die individuellen Validierungsergebnisse mit spezifischen Referenzpunkten und/oder Standards abzugleichen
 - sind in der Lage, aussagekräftige Ergebnisse zu liefern, die eine persönliche Beurteilung der aktuellen Situation sowie eine Identifizierung von Stärken und Schwächen ermöglichen und Ansatzpunkte für die weitere Entwicklung liefern
 - können Validierungsstandards und Bewertungskriterien auf Bildungsstandards und Situationen des realen Arbeitslebens beziehen
 - verfügen über strategisches Wissen darüber, wie die Bewertung/der Validierungsansatz und die Instrumente auf andere Lebens- und Arbeitsbereiche, auf neue Zielgruppen oder Validierungskontexte übertragen und mit anderen Ansätzen kombiniert werden können
 - sind in der Lage zu reflektieren und zu verstehen, wie der Kontext, Machtverhältnisse, die Handlungen der Teilnehmenden sowie die eigenen Sichtweisen und Vorurteile die Art und Weise des Prozesses und der Ergebnisse (unbeabsichtigter Weise) beeinflussen, und können Strategien zur Minimierung der Auswirkungen dieser Einflussfaktoren anwenden
 - sind in der Lage, Spannungen zu reflektieren und situationsangemessen zu bewältigen, die sich daraus ergeben, „nicht-standardisierte“ Lernerfahrungen und -ergebnisse in Bezug auf Standards und Kriterien unparteiisch und „objektiv“ zu beurteilen und gleichzeitig flexibel, individuumorientiert und offen zu sein für vielfältige und einzigartige Lernwege um diese entsprechend anzuerkennen und weiteres zukünftiges Lernen zu fördern
- **Dokumentation und ggf. Zertifizierung von Bewertungsergebnissen**
 - ValidierungsexpertInnen*
 - haben fundiertes Fachwissen zu Instrumenten und Dokumentationsformaten zur Darstellung von Bewertungsergebnissen und sind sich der Bedeutung der Dokumentation bewusst, z.B. der Offenlegung, wie Bewertungskriterien verwendet wurden und wie das Bewertungsergebnis zustande kam
 - sind in der Lage, Bewertungsergebnisse aussagekräftig und für andere nachvollziehbar gemäß Qualitätskriterien zu dokumentieren

- sind in der Lage, die Ergebnisse der Beurteilung in Form einer Qualifikation oder von Credits, die zu einer Qualifikation führen, oder gegebenenfalls in anderer Form zu bescheinigen
- sind in der Lage, die richtigen Indikatoren für die Zertifizierung zu definieren und anzuwenden und die Zertifizierung so eng wie möglich mit den bestehenden Systemen und/oder den EQF/NQR-Niveaus zu koppeln oder zu integrieren
- wissen um die Bedeutung, bei gesetzlich geregelten Abschlüssen von den zuständigen Behörden eine Akkreditierung oder Genehmigung für die Zertifizierung zu erhalten und sicherzustellen, dass die Zertifizierung bzw. das Zertifikat von den relevanten Interessengruppen anerkannt wird

3 Kommunikations-, Koordinations- und Qualitätssicherungskompetenz

3.1 Kommunikation

Unabhängig davon, ob in Validierungsverfahren standardisierte IT-Instrumente zur Information, Kompetenzidentifizierung oder -bewertung zum Einsatz kommen oder nicht, erfordert Validierung die aktive Mitwirkung von ValidierungspraktikerInnen, die in der Lage sind, Interessierte und TeilnehmerInnen im Hinblick auf deren je spezifische Situation und Bedingungen zu beraten, begleiten und unterstützen. Kommunikation, die idealerweise zu einem gegenseitigen Verständnis der GesprächspartnerInnen führt, ist wichtig für die Validität und Güte von Gesprächs- und Validierungsergebnissen. Beispielsweise muss der/die KandidatIn verstehen, was bei der Validierung erforderlich ist, wie dieses Wissen präsentiert werden soll etc. (Andersson et al. 2017, S. 13).

Dazu bedarf es seitens der ValidierungsexpertInnen kommunikativer, methodisch-didaktisch fundierter Kompetenzen der professionellen Gesprächsführung inkl. der Fähigkeit mit Diversität umzugehen, die Validierungsaktivitäten an den Bedürfnissen und Bedarfen der AdressatInnen bzw. Teilnehmenden zu orientieren, und zu Validierung zu befähigen und bestärken, u.a. durch entwicklungsorientiertes Feedback.

In Bezug auf Kommunikation sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Professionelle Gesprächsführung (methodisch-didaktisch fundiert)
- Zielgruppen- und Personenorientierung
- Umgang mit Diversität
- Motivation und Empowerment
- (Formatives) Feedback

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Professionelle Gesprächsführung**

ValidierungsexpertInnen

- können theoretisches Wissen aus Kommunikationstheorien und -modellen zur methodisch-didaktischen Gestaltung von Lern-, Reflexions- und Validierungsumgebungen anwenden und reflektieren und sind in der Lage eine vertrauensvolle Kommunikationsatmosphäre zu schaffen
 - verfügen über theoretisches und praktisches Wissen über verschiedene Kommunikationsstile, -methoden und -techniken und deren situationsgerechtem Einsatz und sind in der Lage konstruktiv mit Kommunikations- und Interaktionsdynamiken umzugehen
 - kennen den Nutzen und die mit Validierung verbundenen Herausforderungen für unterschiedliche Akteure und können Informationen über Zweck, Ziele, Nutzen sowie über Prinzipien, Konzept, Anforderungen und Herausforderungen des Validierungsverfahrens zielgruppenadäquat und verständlich bereitstellen und vermitteln
 - können sich an Gesprächen rollenadäquat, konstruktiv und lösungsorientiert beteiligen und Kommunikationsprozesse moderieren und steuern mit dem Ziel, das Leistungspotenzial des/der TeilnehmerIn zu aktivieren und zu nutzen
 - können wertfrei zuhören, sich auf die Argumente anderer (z.B. KundInnen, TeilnehmerInnen, KollegInnen) einlassen und ggf. auf die Anliegen eingehen, um den Validierungsprozess zu unterstützen
 - erkennen Anzeichen eines Konflikts und sind in der Lage, Konflikte partizipativ und sozial geleitet zu bearbeiten, um dabei handlungsfähig zu bleiben
 - sind in der Lage, eine transformative Stärkung des Selbstvertrauens und eine valide Kommunikation der erworbenen Kompetenzen der Teilnehmenden durch die Anerkennung der Person zu fördern
- **Zielgruppen- und Personenorientierung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über theoretisches und praktisches Wissen über die Zielgruppe des Validierungsverfahrens, darüber, wie Methoden und Techniken der Validierung auf neue Zielgruppen oder Validierungskontexte übertragen werden können und können dieses Wissen situationsadäquat anwenden
- sind in der Lage, Informationen klar und verständlich für alle beteiligten Personen (Interessierte, KandidatInnen, BeraterInnen, ProzessbegleiterInnen, BewerterInnen, Stakeholder) bereitzustellen
- sind in der Lage, alle Validierungsaktivitäten (Planung und Durchführung) kontinuierlich an den Bedürfnissen, Erwartungen und Anforderungen der Nutznießer auszurichten und Validierungsprozesse gemeinsam mit den Teilnehmenden zu gestalten

- **Umgang mit Diversität**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über theoretisches und praktisches Wissen zu Diversität und sind in der Lage, Zusammenhänge zwischen sozialen und strukturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen und den mit Zugehörigkeitsaspekten verbundenen Präferenzen, Einstellungen und Verhaltensweisen (z.B. Bildungs-, Religions-, Alters-, Geschlechts-, Kultur-, Validierungsstile usw.) im Hinblick auf ihren Einfluss auf Validierungsprozesse zu reflektieren und bei der Gestaltung von Lern-, Reflexions- und Bewertungssettings zu berücksichtigen
- kennen unterschiedliche Diversitätskategorien und sind in Lage, zu schätzen, zu respektieren und zu unterstützen, dass Menschen z.B. in Bezug auf das Alter, die ethnische Herkunft und Nationalität, die Religion und Weltanschauung, das Geschlecht, eine mögliche Behinderung oder sexuellen Orientierung und Identität unterschiedlich sind
- können Strategien des Diversitätsmanagements anwenden und Validierungsaktivitäten (Planung und Durchführung) nicht nur an den Inhalten, sondern auch an den unterschiedlichen sozialen Merkmalen, Lebenssituationen, individuellen Lernerfahrungen und Interessen der TeilnehmerInnen ausrichten
- sind offen für andere Kommunikationsstile, -techniken und -perspektiven

- **Motivation und Empowerment**

ValidierungsexpertInnen

- kennen die Hauptprinzipien und das Konzept der Motivation sowie dessen Bedeutung für Validierungsprozesse
- sind in der Lage geeignete Motivationsmethoden und -techniken auszuwählen, zu entwickeln und anzuwenden, um Menschen den Zugang zu Validierungsprozessen zu eröffnen und den Validierungsprozess in Gang zu bringen und aufrecht zu erhalten, indem Teilnehmende während des Prozesses motiviert und befähigt bleiben, die Anforderungen zu bewältigen
- können für den Validierungsprozess notwendige Aufgaben und Schritte spezifizieren und Lernende dabei anleiten und unterstützen, sich entsprechende Ziele zu setzen
- können Lernende bei der Ermittlung von Stärkebereichen und der bestmöglichen Nutzung dieser Stärken unterstützen

- **(Formatives) Feedback**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über theoretisches und praktisches Wissen über Evaluations- und Feedbackmethoden und -instrumente und können dieses situationspezifisch anwenden
- sind in der Lage angemessenes, konstruktives und wertschätzendes Feedback an TeilnehmerInnen, KollegInnen, KooperationspartnerInnen und Stakeholder zu geben und von diesen zu erhalten, um dadurch das Vertrauen und den Glauben in den Wert des Lernens aus Erfahrungen zu stärken und zur Umsetzung nächster Handlungsschritte zu motivieren
- sind in der Lage angemessenes, konstruktives und wertschätzendes Feedback an Teilnehmende zu geben, um deren Lern- und Entwicklungsprozesse zu unterstützen und sie in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Fähigkeiten im Hinblick auf die notwendigen Anforderungen/Standards der gewünschten Aktivität besser einzuschätzen

3.2 Koordination

Die Koordinierung und Einbeziehung aller relevanten Akteure, z.B. Arbeitgeber(-vertretungen), Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen, Bildungsanbieter, Organisationen der Zivilgesellschaft, ist – wie die Europäischen Empfehlungen und Leitlinien zur Validierung betonen – für die Entwicklung und Umsetzung qualitätsvoller Validierungsverfahren und -systeme essentiell (Rat der EU 2012; Cedefop 2016, S. 28ff.). Die Koordinierung erfordert ein internes und externes Schnittstellenmanagement, das sicherstellt, dass das Validierungsverfahren zügig abläuft und es zu keinen Hürden oder Doppelungen für die KandidatInnen kommt (BMBWF 2018, S. 9f.). Neben Team- und Projektabstimmungen zur Ablaufoptimierung umfasst sie auch die Planung und Organisation der zur Verfügung stehenden Ressourcen und des Ressourceneinsatzes, um einen reibungslosen Validierungsprozess zu gewährleisten.

In Bezug auf Koordination sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Schnittstellenmanagement und Netzwerkkoordination
- Team- und Projektabstimmung
- Ressourcenmanagement

Bereiche und vertiefende Lernergebnisse

- **Schnittstellenmanagement und Netzwerkkoordination**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Kenntnisse über Stakeholder, KooperationspartnerInnen, ExpertInnen des Feldes und über externe „zubringende“ Einrichtungen (z.B. Bildungsberatung, AMS, Einrichtungen des Bildungssystems, andere Beratungsstellen, NGOs etc.) sowie „abnehmende“ Einrichtungen und sind in der Lage, ihre

Validierungsaktivitäten mit diesen abzustimmen und die effektive Nutzung von Ressourcen sicherzustellen

- sind in der Lage, die Validierungsaktivitäten zwischen verschiedenen „Systemen“ (Personen, Abteilungen, ...) innerhalb der eigenen Organisation (z.B. zwischen Beratung und Bewertung oder zwischen ValidierungspraktikerInnen und Administration oder Management) abzustimmen, zu kooperieren und sich zu vernetzen, um Wissen und Erfahrungen auszutauschen und einen effektiven Validierungsprozess zu fördern

- **Team- und Projektabstimmung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über grundlegende Kenntnisse zum Projektmanagement und kennen die unterschiedlichen Aufgabenbereiche in Teams und Projekten
- sind in der Lage, die eigenen Validierungsaktivitäten im Kontext des Projekts, der involvierten „Systeme“ (Personen, Abteilungen), Teammitglieder und Schnittstellen entsprechend den jeweiligen Zielsetzungen abzustimmen und einen reibungslosen Ablauf des Validierungsprozesses zu gestalten
- können in Gruppen- und Teamsituationen zweckgerichtet und auf ein gemeinsames Ziel hin zusammenarbeiten

- **Ressourcenmanagement**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Kenntnisse zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen der am Validierungsprozess beteiligten Akteure (z.B. Zeit, Finanzen, materielle Ressourcen etc.) und sind in der Lage, (erforderliche bzw. vorhandene) Ressourcen für die Gestaltung der eigenen Validierungsaktivitäten zu identifizieren
- sind in der Lage, die eigenen Ressourcen und jene der am Validierungsprozess beteiligten Personen zu aktivieren bzw. abzustimmen, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und auch in unvorhergesehenen und sich ändernden Situationen handlungsfähig zu sein

3.3 Qualitätssicherung und -entwicklung

Die Qualität von Validierung hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, wie der Gesetzgebung, Politik, Finanzierung und Zusammenarbeit zwischen Institutionen und Interessenvertretern. Sie ist aber ebenso eine Frage der Kompetenzentwicklung der PraktikerInnen, die professionell mit Validierung befasst sind. Neben der Implementierung von Politiken, Verfahren und Praktiken der Validierung geht es daher auch um die Schaffung eines Umfelds, das die

Möglichkeiten des/der Einzelnen maximiert, die relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen umfassend und angemessen zu zeigen (Andersson et al. 2017, S. 12).

Für ValidierungspraktikerInnen bedarf es zur Sicherstellung von Qualität bei der Validierung neben dem Wissen um deren Bedeutung und um Qualitätssicherungsinstrumente sowie dem Wissen um die unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen bzw. Bedarfe der verschiedenen AkteurInnen der Validierung insbesondere der Fähigkeit, verschiedene Anforderungen zu vermitteln, nämlich einerseits eines an Flexibilität, Individualität und Urteilsvermögen ausgerichteten Zugangs, der eine valide Erfassung und Beurteilung individueller, auf vielfältigen Wegen und Arten erworbener Kompetenzen unterstützt; und andererseits ein auf Standardisierung, Reliabilität und Bewertung ausgerichtetes Handeln, das zur Vergleichbarkeit und Einordenbarkeit der Ergebnisse beiträgt. Hier geht es also um den Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen, die mit zwei Seiten einer Medaille – Qualität in der Validierung – vergleichbar sind (Andersson et al. 2017, S. 12; Singh 2017, S. 65ff.; Gugitscher/Schmidtke 2018).

Weiters umfasst diese „Qualitätssicherungskompetenz“ von ValidierungspraktikerInnen auf operativer Ebene die laufende Qualitätsarbeit zur Anpassung des Validierungsverfahren bzw. der Praktiken an sich ändernde Bedingungen und deren Weiterentwicklung sowie das Wissen über Datenschutz und die Fähigkeit, Datenschutzrichtlinien anzuwenden und vertraulich und verantwortungsvoll mit Daten und Informationen umzugehen.

In Bezug auf Qualitätssicherung und -entwicklung sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Qualitätssicherung
- Weiterentwicklung von Validierungsverfahren und -praktiken
- Datenschutz und Datensicherheit

- **Qualitätssicherung**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Fachkenntnisse zu Verfahren, Instrumenten und Methoden der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements und wissen um deren Bedeutung für die Qualität von Validierungsprozessen und -ergebnissen
- wissen über die vielfältigen Faktoren, die die Qualität von Validierung beeinflussen und sind in der Lage, die Qualität der eigenen Validierungspraxis im Kontext der verschiedenen Einflussfaktoren zu definieren, gestalten und reflektieren
- verfügen über Kenntnisse der Qualitätskriterien und Qualitätskontrolle in Bezug auf das Validierungsverfahren sowie einzelner Validierungsprozesse und sind in der Lage, sie im eigenen Handeln umzusetzen
- wissen um die unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen der verschiedenen AkteurInnen der Validierung und sind in der Lage, verschiedene (widersprüchliche) Anforderungen zu vermitteln, insbesondere zwischen einem einerseits an Flexibilität, Individualität und Urteilsvermögen ausgerichteten Zugang, der eine

valide Erfassung und Beurteilung individueller, auf vielfältigen Wegen und Arten erworbener Kompetenzen unterstützt; und andererseits ein auf Standardisierung, Reliabilität und Bewertung ausgerichtetes Handeln, das zur Vergleichbarkeit und Einordenbarkeit der Ergebnisse beiträgt

- wissen um die Bedeutung einer qualitätssichernden Verfahrensstruktur (z.B. durch die strukturelle und personelle Trennung von Kompetenzerfassung, Bewertung und Zertifizierung sowie transparente, strukturierte und klar geregelte Verfahren mit aufeinander aufbauenden Prozessschritten und Einspruchsmöglichkeiten bei ablehnenden Entscheidungen) und gestalten die eigenen Validierungsaktivitäten entsprechend

- **Weiterentwicklung von Validierungsverfahren und -praktiken**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über (Anwendungs-)Wissen zu wissenschaftlichen Instrumenten und Methoden der Evaluation und statistischen Aufbereitung der Qualität von Validierungsprozessen und -ergebnissen
- sind in der Lage Qualitätsmanagement für ihren Aufgabenbereich unter Anwendung des Qualitätskreislaufes von Planen, Designen, Umsetzen, Evaluieren und Verbessern durchzuführen, um das Validierungsverfahren aufgabenbezogen weiterzuentwickeln
- sind in der Lage, aufgabenbezogen Entwicklungsbereiche in Strategien und Praktiken zu identifizieren und das interne Qualitätsmanagementsystem zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Validierungsverfahrens zu nutzen

- **Datenschutz und Datensicherheit**

ValidierungsexpertInnen

- kennen die Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften, -regeln und -anforderungen und sind in der Lage, Datensicherheit im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung im Validierungsverfahren zu gewährleisten
- gehen vertraulich mit persönlichen Informationen und erhobenen und gespeicherten Daten um und respektieren die Privatsphäre von Teilnehmenden
- kennen die Regelungen in Bezug auf den Umgang mit und die Weitergabe und Verwendung von Validierungsergebnissen und wenden sie transparent bei den Validierungsaktivitäten an

4 Personale Kompetenzen und Professionelle Werthaltungen

4.1 Berufsidentität und Rollenverständnis

Professionelle Handlungskompetenz basiert neben Wissen und Können auch auf professionellen Werthaltungen und Überzeugungen im Sinne einer Berufsidentität und eines Berufsethos sowie motivationalen Orientierungen und Fähigkeiten professioneller Selbstregulation (Baumert/Kunter 2006, S. 481ff).

Die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses und eine Identifikation mit dem Beruf des/der ValidierungspraktikerIn sowie ein Bewusstsein für die eigene Rolle ist wesentlich für professionelles Validierungshandeln. Dies umfasst auch die Wertschätzung der Validierungstätigkeiten bzw. -felder und ein Bewusstsein für deren Bedeutung sowie ein Bewusstsein für die persönlichen, sozialen und pädagogischen Werthaltungen und Überzeugungen. Darüber hinaus bedarf es einer Ambiguitätstoleranz, um mit Widersprüchlichkeiten und Spannungsfeldern professionell umzugehen (Gugitscher/Schmidtke 2018; Andersson et al. 2017).

In Bezug auf Berufsidentität und Rollenverständnis sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Eigenes Rollenbewusstsein
- Professionelle, persönliche, pädagogische, soziale Werte und Haltungen
- Ambiguitätstoleranz

- **Eigenes Rollenbewusstsein**

ValidierungsexpertInnen

- sind sich der Bedeutung von Validierung bewusst, verfügen über ein professionelles Selbstverständnis und identifizieren sich mit dem Beruf des/der ValidierungspraktikerIn, insbesondere mit der professionellen Rolle als ValidierungspraktikerIn in der Erwachsenenbildung
- sind sich der vielfältigen Erwartungen, Anforderungen und Verantwortlichkeiten bezüglich der eigenen Rolle bewusst, die von unterschiedlichen AdressatInnen und in unterschiedlichen Kontexten an das Validierungspersonal gestellt werden, aber auch der Grenzen der jeweiligen Rolle und sind in der Lage, sich kritisch damit auseinanderzusetzen und produktiv damit umzugehen

- **Professionelle, persönliche, pädagogische, soziale Werte und Haltungen**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über eine ganzheitliche, respektvolle und wertschätzende Sicht auf den Menschen und sind in der Lage, die eigenen Vorstellungen und Werte über Menschen (z.B. Teilnehmende) und die soziale und pädagogische Interaktion zu

reflektieren, die Anliegen und Gefühle anderer zu verstehen, offen für neue Perspektiven zu sein vertrauenswürdig und verantwortungsvoll zu handeln

- sind in der Lage zu reflektieren und zu verstehen, wie der Kontext, Machtverhältnisse, die Handlungen der Teilnehmenden sowie die eigenen Sichtweisen und Vorurteile die Art und Weise des Validierungsprozesses und der Ergebnisse (unbeabsichtigter Weise) beeinflussen, und können Strategien zur Minimierung der Auswirkungen dieser Einflussfaktoren anwenden

- **Ambiguitätstoleranz**

ValidierungsexpertInnen

- sind sich bewusst, dass professionelles Handeln mit je spezifischen Situationen und der Bewältigung komplexer und teils widersprüchlicher Anforderungen einhergeht (z.B. in Bezug auf die pädagogische und validierende Rolle, institutionellen Anforderungen etc.) und kein Zustand ist, der erreicht oder beherrscht werden kann, sondern eine flüchtige professionelle Leistung, die in jeder neuen Situation neu erbracht werden muss
- sind bereit und in der Lage, mehrdeutige, unvorhergesehene und unsichere Situationen und widersprüchliches Verhalten zu tolerieren, konstruktiv zu verarbeiten und damit professionell, das heißt reflexiv und situationsgerecht umzugehen

4.2 Berufsethos

ValidierungsexpertInnen arbeiten eng mit unterschiedlichen Personen zusammen. In der alltäglichen Bildungsarbeit mit Erwachsenen ist moralisches Handeln allgegenwärtig und manifestiert sich unter anderem in moralischem Verhalten, dem moralischen Gehalt des vermittelten Wissens und Könnens und dem Beitrag zur moralischen Entwicklung der Teilnehmenden (Erpenbeck 2010). Neben den Vorstellungen über berufsethische Prinzipien im Sinne professioneller Qualitätsstandards der Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität und Verschwiegenheit steht auch die persönliche Integrität im Fokus, die sich in der Übereinstimmung des Handelns mit dem persönlichen und professionellen Wertesystem ausdrückt. Dem professionellen Handeln von ValidierungspraktikerInnen liegt also ein normativer Anspruch zugrunde, in dem Sinne, dass sie, orientiert an pädagogischen Werten und Normen, verpflichtet sind, Individuen auf ihrem Lebensweg zu unterstützen. Dabei soll der/die Einzelne und seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen im Mittelpunkt stehen und befähigt werden, diese für sich und andere sichtbar zu machen und seine/ihre Handlungsfähigkeit zu stärken (Cedefop 2016, S. 22ff.; Andersson et al. 2017).

In Bezug auf Berufsethos sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität, Verschwiegenheit
- Personenzentrierung und Kompetenzorientierung
- Orientierung am Lebenslangen Lernen

- **Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität, Verschwiegenheit**

ValidierungsexpertInnen

- sind vertraut mit berufsethischen Prinzipien und professionellen (Qualitäts-)Standards für Validierung, wie Objektivität, Unbefangenheit, Vorurteilsfreiheit, Neutralität und Verschwiegenheit und Vertraulichkeit
- sind sich der Bedeutung berufsethischer Haltungen und Ideale für das eigene Validierungshandeln (z.B. die Beziehungsgestaltung zwischen ValidierungspraktikerInnen und KandidatInnen, die Gestaltung und den Einsatz standardisierter (Test-, Mess-)Verfahren, etc.) bewusst
- sind bereit und in der Lage berufsethische Standards und Herausforderungen im Kontext individueller und gesellschaftlicher Bedingungen zu reflektieren und situationsangemessen unter dem Handlungsdruck der eigenen Validierungstätigkeit umzusetzen
- sind in der Lage, das Validierungshandeln wertschätzend, transparent, verlässlich, flexibel und partnerschaftlich-dialogisch statt advokatorisch oder direktiv zu gestalten und leicht verständliche, faire und kooperative Wege zu verfolgen, die ebenso „objektiv“ wie praktisch möglich sind
- sind bereit, zur Entwicklung und Durchsetzung verlässlicher Standards beruflichen Validierungshandelns beizutragen, die von einem sich professionalisierenden Berufsstand in Form von Selbstverpflichtung und Selbstregulierung gesichert werden

- **Personenzentrierung und Kompetenzorientierung**

ValidierungsexpertInnen

- sind der Überzeugung, dass Menschen ein inhärentes Potential zur persönlichen Entwicklung und konstruktiven Gestaltung ihres Lebens haben und stellen den Menschen bei ihren Validierungsaktivitäten in den Mittelpunkt
- sind sich der vielfältigen Wege und Möglichkeiten des Erwerbs und der Entwicklung von Kompetenzen bewusst und der Übertragbarkeit von Kompetenzen über Lern-, Lebens- und Arbeitsbereiche hinweg
- sind in der Lage, die Stärken, Fähigkeiten und Möglichkeiten der Teilnehmenden wertzuschätzen und Validierungsaktivitäten so zu gestalten und umzusetzen, dass die Ressourcen, Lernwege, Kompetenzen und Ziele der Einzelperson sowie die individuelle Entwicklung im Mittelpunkt stehen

- **Orientierung am Lebenslangen Lernen**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über die Haltung, dass Menschen ihr Leben lang lernen und sich entwickeln, dass sie das lernen, was sie lernen wollen und dass sie in ihren Lernprozessen unterstützt werden können
- verstehen, wie sich Validierung auf das Lernen von Individuen bezieht und sind in der Lage, ihre Validierungstätigkeiten entsprechend zu gestalten, um lebenslanges Lernen zu fördern und unterstützen
- verstehen es als ihre Aufgabe, die Teilnehmenden zu ermutigen, sich auch in Abgrenzung zu ihrem Umfeld zu entwickeln und zu verwirklichen

4.3 Professionelle Selbststeuerung

Professionelles Handeln ist kein Zustand, der ein für alle Mal hergestellt und technokratisch ausgeführt werden kann, sondern eine auf Wissen und Können beruhende Leistung, die in jeder Situation neu erbracht werden muss. In jeder Situation gilt es zu erkennen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Bearbeitung des konkreten Einzelfalls relevant sein können. Die immer wieder aktualisierbaren Kenntnisse und Fähigkeiten sind an situative Bezüge der beruflichen Tätigkeit gekoppelt, die den Akteuren ein hohes Maß an Reflexion und Urteilsbildung abverlangen (Nittel 2000, S. 70-85). Die für professionelles Handeln erforderlichen Kompetenzen sind nicht statisch, sondern können durch unterschiedliche Lernwege und Aneignungsformen erworben, permanent weiterentwickelt und verändert werden. ValidierungspraktikerInnen müssen ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln, um beruflich handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Selbstreflexion im Sinne eines bewussten ergebnisorientierten Prozesses, bei dem eine Person ihre Vorstellungen und Handlungen in Bezug auf ihr reales und ideales Selbstkonzept durchdenkt und expliziert, und dabei Schlussfolgerungen für zukünftige Handlungen oder Selbstreflexionen entwickelt (Greif 2008, S. 40 zit.n. Pachner 2013, S. 4). Für die kontinuierliche professionelle Selbststeuerung ist es notwendig, die individuellen Wissensressourcen und Kompetenzen in Bezug auf die individuellen Lernziele zu reflektieren, um den Ausgangspunkt notwendiger Entwicklungsbemühungen bestimmen zu können. Außerdem ist es notwendig, sich regelmäßig mit relevanten aktuellen pädagogischen und validierungsbezogenen Konzepten und beruflichen Themen auseinanderzusetzen sowie strukturelle Bedingungen im Zuge der individuellen beruflichen Entwicklung zu reflektieren (Pachner 2013; 2018). Darüber hinaus bedarf, um über einen langen Zeitraum hinweg funktionsfähig zu sein, einen verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Ressourcen im Sinne eines ausgewogenen Verhältnisses von Engagement und Distanz und angemessener Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Baumert/Kunter 2006, S. 503f.).

In Bezug auf professionelle Selbststeuerung sind Lernergebnisse in folgenden Bereichen nachzuweisen:

- Professionelle Weiterentwicklung und Weiterbildung
- Selbstreflexion
- Engagement und Distanz

- **Professionelle Weiterentwicklung und Weiterbildung**

ValidierungsexpertInnen

- sind sich der Bedeutung der laufenden Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und der Weiterbildung für professionelles qualitätsvolles Validierungshandeln bewusst und verstehen sich selbst als lebenslang Lernende/r
- sind bereit und in der Lage, sich regelmäßig mit relevanten Themen, Konzepten und strukturellen Bedingungen bezüglich Validierung auseinanderzusetzen und die eigenen Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln
- sind in der Lage, das eigene Verhalten und die eigenen Einstellungen bei veränderten Bedingungen anzupassen, um eine Situation eigenständig und flexibel zu bewältigen

- **Selbstreflexion**

ValidierungsexpertInnen

- sind sich der Bedeutung bewusster und ergebnisorientierter Prozesse der Selbstreflexion für das professionelle Validierungshandeln und die individuelle Weiterentwicklung bewusst und in der Lage, ihre Validierungstätigkeit, ihre Aufgaben und ihr Rollenverständnis darzustellen und zu begründen
- sind in der Lage, die eigenen Handlungen, Gedanken und Gefühle realistisch zu beobachten und in einer Weise zu durchdenken und erklären, die sich auf das eigene reale oder ideale Selbstkonzept bezieht
- sind in der Lage, die eigenen Fähigkeiten, Potentiale, Entwicklungsfelder und ihr professionelles Handeln und Verhalten zu analysieren und reflektieren, und daraus Schlussfolgerungen für zukünftiges Handeln, Denken, Reflektieren und die berufliche Weiterentwicklung zu ziehen

- **Engagement und Distanz**

ValidierungsexpertInnen

- verfügen über Enthusiasmus im Sinne der positiven emotionalen Erfahrung bei der Durchführung der Validierungstätigkeit, die sich als intrinsischer emotionaler Faktor der Motivation etwa über ein individuelles Interesse, Freude an der Tätigkeit und Selbstbestimmtheit zeigt, ebenso allgemein als Engagement für gesellschaftliche Entwicklungen, Offenheit für digitale Medien sowie Neugier und Begeisterung für neue Themen

- sind sich der eigenen Ressourcen bewusst und in der Lage, verantwortungsvoll damit umzugehen im Sinne eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Engagement und Distanzierungsvermögen, um Erschöpfung zu vermeiden und mit Herausforderungen effektiv umgehen zu können
- sind überzeugt, über die Fähigkeiten und Mittel zu verfügen, um definierte Ziele zu erreichen, auch wenn es Herausforderungen und Barrieren zu überwinden gilt, und sind in der Lage auf Basis ihrer Selbstwirksamkeitserwartungen die Zielsetzungen des Handelns und das Anspruchsniveau, Anstrengungen und Beharrlichkeit zu regulieren und Erfolg und Misserfolg situationsangemessen zu verarbeiten (Selbstwirksamkeit)

V Begriffsverzeichnis und theoretische Grundlagen

Die Entwicklung des kompetenzorientierten Qualifikationsprofils für ValidierungsexpertInnen erfolgt in enger Orientierung an den europäischen und nationalen Politiken bzw. Strategien zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen und aktuellen Forschungsergebnissen in diesem Bereich. Sie zielt auf die Professionalisierung von Validierung und basiert auf folgenden Begriffsverständnissen bzw. theoretischen Konzepten:

Expertise

Mit dem Begriff der Expertise, insbesondere Fach- und Feldexpertise wird im vorliegenden Kontext auf ein überdurchschnittliches umfangreiches Wissen auf einem Fachgebiet und spezielle Fähigkeiten verwiesen, die sich in einer spezifischen Form des Handelns manifestieren, das zu einer reproduzierbaren, sich wiederholt zeigenden exzellenten Leistung in einem Gebiet des alltäglichen oder beruflichen Handlungszusammenhangs führt. Sie ist durch fokussierte Aktivitäten bzw. Trainings erlernbar, und zeichnet sich insbesondere durch das Lösen von Problemen durch das erfolgreiche Antizipieren zukünftiger Situationen aufgrund einer genauen Analyse der gegebenen Situation aus (Ericsson/Charness 1994; vgl. auch Gugitscher/Schmidtke 2018).

Kompetenzen

Dem Qualifikationsprofil liegt ein handlungsorientiertes ganzheitliches Kompetenzverständnis zugrunde, das neben Wissen und kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten auch motivationale und soziale Aspekte integriert. Es versteht Kompetenzen als die „bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, S. 27).

Lernergebnisse

Gemäß der Definition der Europäischen Union, die auch dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-G 2016 § 2 Z 2) zugrunde liegt, sind Lernergebnisse

„Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.“ (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2008, S. 4)

Mit dem Begriff „Lernergebnis“ ist das tatsächliche (nicht das intendierte) Ergebnis eines Lernprozesses angesprochen, dass „die in diesem Prozess erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die durch den Prozess ausgelösten Haltungs- und Wertänderungen [umfasst]“ (Zürcher 2012, S. 15). Damit bezieht sich der Lernergebnis-Begriff auf die Trias von Wissen/Kenntnissen, Fertigkeiten/Fähigkeiten und Kompetenzen i.S. von Verantwortlichkeit/Eigenständigkeit sowie Haltungen und Werte.

Professionalität

Bei Validierung handelt es sich um eine anspruchsvolle professionelle Tätigkeit. Professionalität wird im vorliegenden Kontext im Sinne von professionellem Handeln verstanden, das sich auf eine spezifische Wissensbasis und die Anwendung dieses Wissens in komplexen und spezifischen Arbeitssituationen bezieht. Wie Gieseke für professionelles Erwachsenenbildungshandeln herausstellt, geht es bei Professionalität um die kompetente differenzierte und flexible Anwendung von Wissen in einem spezifischen Praxisfeld sowie um diagnostisches und flexibles vernetztes Handeln (Gieseke 2018, S. 1056). Professionalität kann in diesem Sinne als eine gelungene Form der Verbindung von wissenschaftlichem Wissen und situativen Bewältigungsmustern gesehen werden. Professionalität ist kein Zustand, der erreicht werden kann, sondern eine flüchtige berufliche Leistung, die in jeder Situation immer wieder neu erbracht werden muss. Die immer wieder aktualisierbaren Kenntnisse und Fähigkeiten sind an situative Bezüge des beruflichen Handelns gekoppelt, die den Akteuren ein hohes Maß an Reflexion und Urteilsbildung abverlangen. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann Professionalität grundsätzlich als die wiederholte und wiederholbare Performanz von professioneller Kompetenz verstanden werden (Nittel 2000, S. 83ff).

Ergänzend sei noch darauf hingewiesen, dass neben diesen Prozessen der „individuellen Professionalisierung“ auch die „kollektive Professionalisierung“ von zentraler Bedeutung für professionelles Handeln ist, da die berufliche Tätigkeit eng mit gesellschaftlichen, institutionellen und organisatorischen Faktoren verknüpft ist. In einem umfassenden Sinn und mehrstufigen Ansatz umfasst Professionalisierung gesellschaftliche und institutionelle Faktoren wie Regelungen und Gesetze oder Beschäftigungsstrukturen, organisatorische Faktoren angesichts der zunehmenden Bedeutung von Organisationen, die Arbeitskontexte bereitstellen, sowie subjektive Faktoren der Fachkräfte (Egetenmeyer et al. 2019).

Professionelle Kompetenz

Das entwickelte Qualifikationsprofil für ValidierungsexpertInnen basiert auf dem Konzept der professionellen Handlungskompetenz, das von Baumert und Kunter (2006) für Lehrkräfte entwickelt wurde und grundsätzlich auf einem ganzheitlichen Kompetenzverständnis aufbaut. Baumert und Kunter entwarfen ein mehrdimensionales Modell professioneller Kompetenz, das an bestehende psychologische und pädagogische Theorien anschlussfähig ist. „Danach entsteht professionelle Kompetenz aus dem Zusammenspiel von

- spezifischem, erfahrungsgesättigtem deklarativem und prozeduralem Wissen (Kompetenzen im engeren Sinne: Wissen und Können);
- professionellen Werten, Überzeugungen, subjektiven Theorien, normativen Präferenzen und Zielen;
- motivationalen Orientierungen sowie

- metakognitiven Fähigkeiten und Fähigkeiten professioneller Selbstregulation“ (Baumert/Kunter 2006, S. 481).

Dieses nicht-hierarchische Modell professioneller Kompetenz ist ein generisches Strukturmodell, das für das Handeln von PraktikerInnen spezifiziert werden muss, aber in seiner Grundstruktur gültig bleibt. Im Bereich der Erwachsenenbildung hat sich das Modell beim deutschen Projekt GRETA zur Professionalisierung von Lehrenden in der Weiterbildung bewährt (Strauch et al. 2021). Die genannten Komponenten beruflicher Kompetenz werden dabei in verschiedenen Kompetenzaspekten ausgeformt, wobei auch die gängige Unterscheidung zwischen theoretisch-formalem und praktischem Wissen aufgegriffen wurde. Diese Differenzierung trägt den unterschiedlichen Ausprägungen von Fachwissen einerseits und berufspraktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten andererseits Rechnung, was sich auch auf unterschiedliche Methoden der Überprüfbarkeit bezieht und daher erforderlich ist, wenn das Kompetenzmodell auch als Grundlage für die Entwicklung von Qualifikationsprofilen mit (Selbst-) Bewertungsinstrumenten dienen soll.

Validierung

Gemäß der österreichischen Validierungsstrategie bezeichnet Validierung

„ein Verfahren, mittels dessen bereits erworbene Lernergebnisse einer Person sichtbar gemacht werden; ein Validierungsverfahren kann sämtliche Verfahrensschritte von der Identifikation, Dokumentation, Bewertung bis hin zur Zertifizierung umfassen“ (BMB/BMWF 2017, S. 24).

Dabei wird unterschieden zwischen „formativer Validierung“ im Sinne von „Verfahrensschritte[n], die die Lernergebnisse einer Person anforderungsunabhängig erfassen und dabei nicht auf definierte Standards der Aus-, Fort- und Weiterbildung ausgerichtet sind“ (ebd., S. 23) einerseits, und „summativer Validierung“ andererseits, womit Verfahrensschritte bezeichnet werden, „die die Lernergebnisse einer Person anforderungsbezogen erfassen und dabei auf definierte Standards der Aus-, Fort- oder Weiterbildung ausgerichtet sind“ (ebd., S. 24).

Validierung umfasst damit unterschiedliche Arten von Verfahren in unterschiedlichen Kontexten, z.B. in der beruflichen Bildung, der Erwachsenenbildung, der Freiwilligenarbeit und dem Jugendbereich, d.h. formative und summativ sowie begleitete und unbegleitete Verfahren (ausgenommen sind unbegleitete Verfahren, die nur über das Internet angeboten werden, oder reine Tools, deren Nutzung nicht begleitet wird (z.B. Online-Selbsteinschätzungstools zur Aktivierung, Formulare zur Dokumentation von Kompetenzen, „Pässe“ etc.) (BMBWF 2018, S. 4).

In Zusammenhang mit den unterschiedlichen Elementen von Validierung – Identifikation, Dokumentation, Bewertung und ggfs. Zertifizierung von Kompetenzen bzw. Lernergebnissen sowie Information und Beratung – werden Validierungsprozesse zumeist von Personen(gruppen) mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten bzw. Rollen begleitet bzw. durchgeführt. Dazu gehören insbesondere

- BeraterInnen / (Prozess)BegleiterInnen
- BewerterInnen
- KoordinatorInnen /Management
- ev. organisatorisches /administratives Personal

Zusätzlich können noch weitere Personen(gruppen) Validierungsverfahren und -prozesse unterstützen, z.B. externe Beobachter und Fachkräfte, die die Qualität von Validierungsverfahren beobachten bzw. sicherstellen, Fachkräfte schulen, Einspruchsverfahren durchführen, Öffentlichkeitsarbeit leisten etc. (Cedefop 2016, S. 41-45).

Literatur

- Andersson, Per/Halvtunen, Timo/Nistrup, Ulla (2017): Quality in Validation of Prior Learning. Experiences from Work with the Nordic Model for Quality in Validation of Prior Learning. NVL, Nordic Network for Adult Learning. In: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1360719/FULLTEXT01.pdf> [13.11.2019].
- Baumert, Jürgen/Kunter, Mareike (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. 9. Jg., H. 4, S. 469-520.
- Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Wien: BMB.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich. Version 1: Grundlage für erste Pilotphase im Rahmen der Arbeitsgruppe Qualität. Wien: BMBWF.
- Cedefop (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Cedefop (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Cedefop reference series; No 104.
- Duvekot, Ruud/Schuur, Kees (2017): Affording the Desire to Learn. Personalised Lifelong Learning Services (PL2S) for adult learners in High Education Institutes. Foundation European Centre Valuation Prior Learning (EC-VPL) the Netherlands.
- Egetenmeyer, Regina/Breitschwerdt, Lisa/Lechner, Reinhard (2019): From 'traditional professions' to 'new professionalism': A multi-level perspective for analysing professionalisation in adult and continuing education. In: JACE Journal of Adult and Continuing Education, Jg. 25, H. 1, S. 7–24. DOI: <https://doi.org/10.1177/1477971418814009> [17.11.2021].
- Ericsson, K. Anders/Charness, Neil (1994): Expert performance. Its structure and acquisition. In: American Psychologist, Jg. 49, H. 8, S. 725–747.
- Erpenbeck, John (2010): Ethik. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 95–96.
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2008): Empfehlungen zur Errichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vom 23. April 2008. Amtsblatt der Europäischen Union 2008/C 111/01. Straßburg.

- Gieseke, Wiltrud (2018). Professionalität und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bd. 2. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1051-1069. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-20001-9_52-1.
- Gugitscher, Karin/Schmidtke, Birgit (2018): Kompetenzanerkennung als professioneller Aushandlungsprozess in der Erwachsenenbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 41. Jg., H. 2-3, S. 173-188. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40955-018-0116-6> [18.11.2018].
- Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- NQR-Gesetz (2016): Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz). BGBl 14/2016 vom 21.März 2016.
- Pachner, Anita (2013): Selbstreflexionskompetenz. Voraussetzung für Lernen und Veränderung in der Erwachsenenbildung? In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 20, 2013. Wien. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/13-20/meb13-20.pdf> [17.11.2021].
- Pachner, Anita (2018): Reflexive Kompetenzen – Bedeutung und Anerkennung im Kontext erwachsenenpädagogischer Professionalisierung und Professionalität. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. DOI: 10.1007/s40955-018-0115-7.
- PROVE Erasmus+ Strategic Partnership (2021): PROVE Kompetenzmodell für Validierungspersonal – Ein kurzer Überblick. Online unter: <https://uni-tuebingen.de/de/174546> [28.10.2021].
- Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/01).
- Singh, Madhu (2017): Quality Lifelong Learning: Qualifications Frameworks and Mechanisms for Recognising all Learning. In: Cedefop: Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017. Volume I: Thematic Chapters, S. 51-71.
- Strauch, Anne/Bosche, Brigitte/Lencer, Stefanie (2021): Ein Referenzmodell für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Modellentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis. In: Weiterbildung, H. 2, S. 28–31.
- Strauch, Anne/Jütten, Stefanie/Mania, Evelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Travers, Nan/Harris, Judy (2014): Trends and issues in the professional development of RPL practitioners. In: Harris, Judy/Wihak, Christine, van Kleef, Joy (Hg.): Handbook of the

Recognition of Prior Learning. Research into practice. Leicester: NIACE National Institute of Adult Continuing Education, S. 233-258.

Weinert, Franz (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, Franz (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz, S. 17-31.

Zürcher, Reinhard (2012): Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung. Begriffe, Konzepte, Fragestellungen. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Ab. Erwachsenenbildung II/5. In: https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Lernergebnisorientierung_BegriffeKonzepteFragestellungen_web.pdf [15.11.2021].