

DEValAT

Herzlich Willkommen zur Tagung

BRENNPUNKT FACHKRÄFTEMANGEL – KANN VALIDIERUNG EINE LÖSUNG SEIN?

Projektpartner

HeurekaNet
Freies Institut für
Bildung, Forschung
und Innovation e.V.



bill
Institut für
Bildungsentwicklung
Linz



öibf
Österreichisches
Institut für
Berufsbildungs-
forschung

1

<p>12:45 Keynotes zum Tagungsthema mit anschließendem partizipativen Gespräch</p>	<p>Univ-Prof. Dr. Bernd Gössling: Universität Innsbruck / Institut für Organisation und Lernen</p> <p>Mag. Peter Tischler MAS MTD: Amt der Salzburger Landesregierung, Abteilung Soziales</p> <p>Mag. Christian Eichbauer AK OÖ/Mag. Thomas Citroni FAV: Projekt Du kannst was OÖ</p>
<p>Pause</p>	
<p>14:45 Diskussionsgruppen (2 Runden zu je 40 min)</p>	<p>Benefits der Validierung aus Sicht von Arbeitgeber*innen / Potentiale der Validierung aus Sicht von Arbeitnehmer*innen</p> <p>-Validierung als Königsweg zur Lösung der Fachkräfteproblematik?/ Branchenspezifische Aspekte von Validierung</p>
<p>16:30 Zwischenresumé und Blick auf den 2. Tag</p>	

Wird die Lösung zum Problem?

Paradoxien und Probleme der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen

Keynote zur Tagung „Brennpunkt Fachkräftemangel – Kann Validierung eine Lösung sein?“

Erasmus+ Projekt DEValAT: Austausch und Vernetzung zur Validierungspraxis in Deutschland und Österreich

Wissensturm Linz, 10.10.2023

Bernd Gössling

Politik ↔ Wissenschaft

Anerkennung ↔ Validierung

Absicht ↔ Wirkung

oberflächliche ↔ tiefgreifende Lernergebnisorientierung

Bewertungsmaßstäbe ↔ Durchlässigkeit

Reliabilität ↔ Validität

Prüfen ↔ Lernen

Konzeption ↔ Implementation

Ausblick und Fragen

Politik und Wissenschaft

Bildungspolitische und sozioökonomische Hoffnungen

- Erhöhung der Partizipation am lebenslangen Lernen auch für Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und/oder niedrigem formalem Bildungsabschluss
- Verbesserung des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt
- Beitrag zur Stärkung von Wirtschaft und Gesellschaft

(vgl. u.a. BMB/BMWFW 2017, Rat der EU 2016)

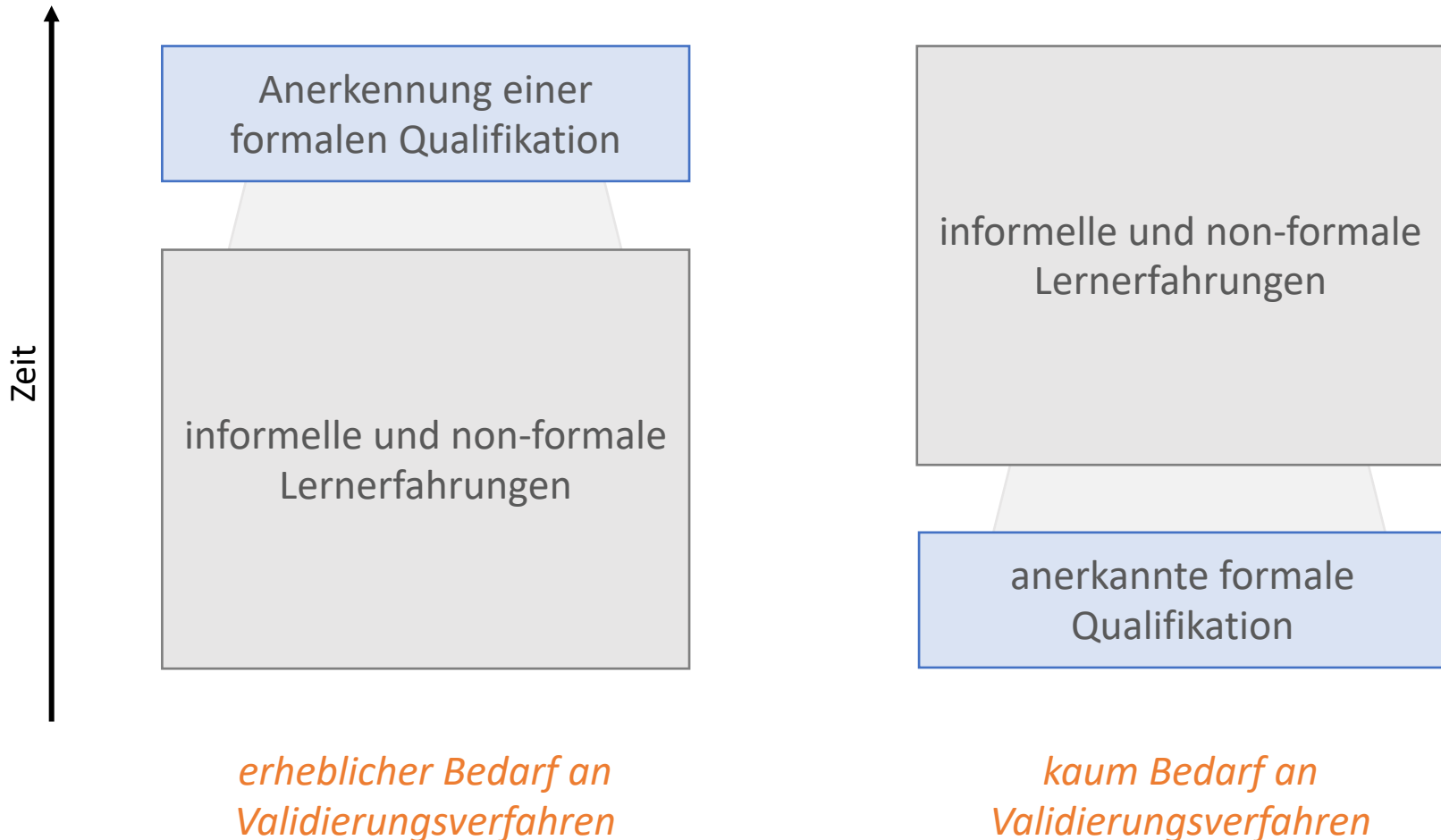


Begrenzte Wissenschaftliche Bestätigung für diese Hoffnungen

- Schwierigkeiten beim Erfassen des Phänomens (vgl. Villalba-Garcia 2021)
- Es liegen wenige Studien vor. Die berechnete Bildungsrendite untersuchter Validierungsverfahren in der Schweiz sind vergleichsweise niedrig. Problem fehlender Daten. (vgl. Fritschi 2023)

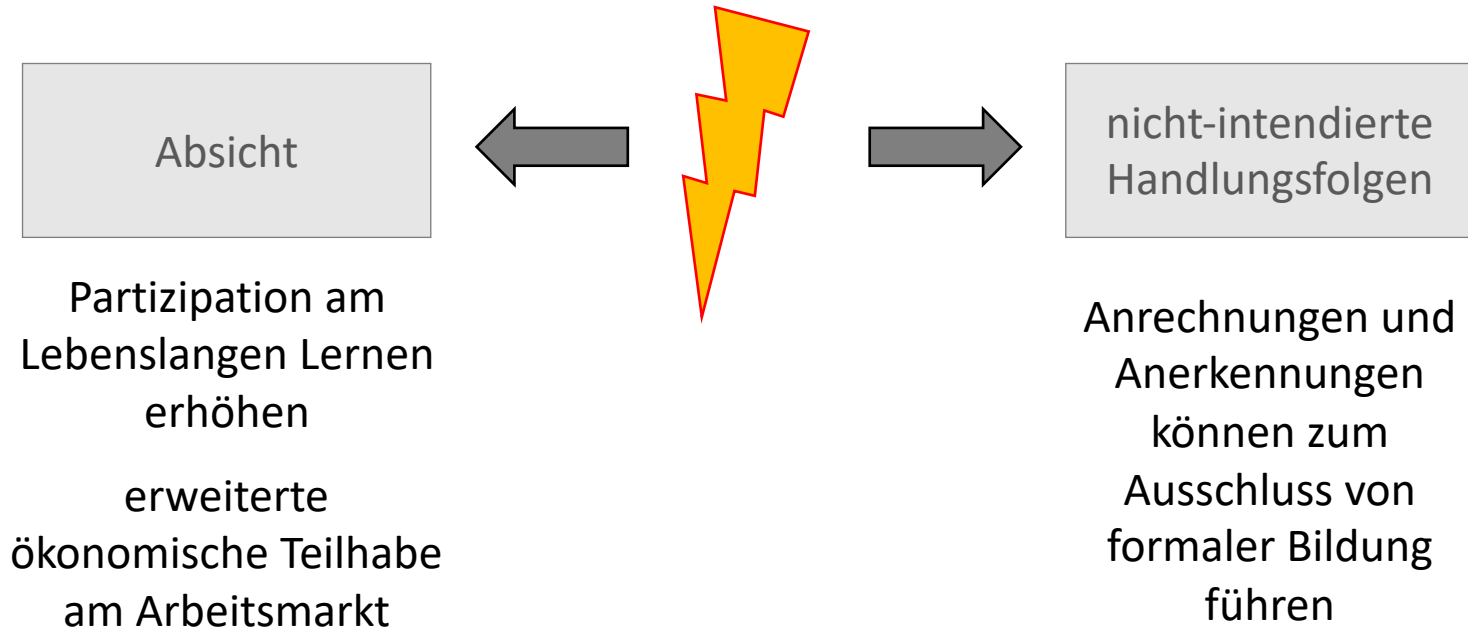


Anerkennung mit und ohne Validierung



Die Aussicht auf (Nicht-)Anerkennung wirkt auf Berufs- und Karriereentscheidungen.
(vgl. Gerholz/Gössling 2022)

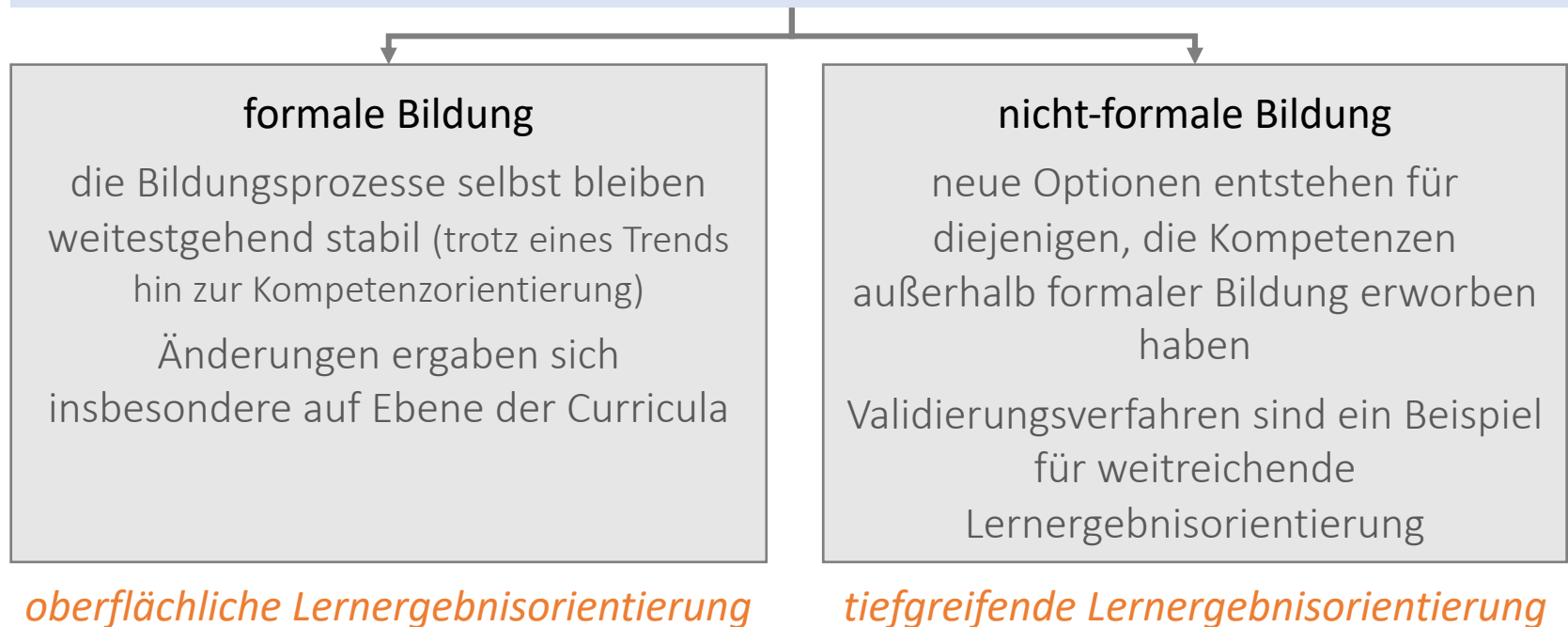
Absicht und Wirkung



Die Lern- und Expertiseforschung zeigt die Bedeutung der Integration von formalem und informellem Lernen (vgl. Stenström/Tynjälä 2009, Dehnbostel 2007, Bereiter 2002, Lave/Wenger 1991)

Oberflächliche und tiefgreifende Lernergebnisorientierung

Lernergebnisorientierung hat sich inzwischen als Prinzip in allen Bereichen des Bildungssystems etabliert (vgl. Bjørnåvold 2019), allerdings in unterschiedlicher Ausprägung.



Problem: Kontrolle/Produktion/Distribution von Wissen und Kriterien für Selektions- und Zugangsentscheidungen

Bewertungsmaßstäbe und Durchlässigkeit

- Die in der formalen Bildung etablierten **Bewertungsmaßstäbe** sind ungeeignet für die Erfassung der hohen Komplexität von Kompetenzen (vgl. Gössling 2018), die in informellen und non-formalen Kontexten entwickelt werden.
- Individualisierten und flexiblen **Bewertungsmaßstäbe**, die eine Annäherung an die zu validierenden Kompetenzen erlauben (vgl. Frehe/Gössling 2016, 592f.), fehlt eine breite Anerkennung und beschränken daher die Chancen auf Durchlässigkeit.

Es fehlen gemeinsame Bewertungsmaßstäbe, die bildungsbereichsübergreifend Gültigkeit besitzen.

Reliabilität und Validität

Problem klassischer Testtheorie: **Reliabilitäts-Validitäts-Dilemma**
(siehe Lord/Novick 1968)

Abwägungsproblem: **Reliabilität** (Genauigkeit der Messung) erfordert standardisierte Validierungsbedingungen, die nur bei engen Lernergebniskonstrukten sinnvoll sind. **Validität** (Gültigkeit) der Feststellung komplexer Kompetenzkonstrukte kann nur durch flexible und falladäquate Verfahren gelingen (vgl. Gruber et al. 2021, 58)

Alternative Gütekriterien:

- Fairness/Nutzen/Ökonomie/Akzeptanz (Döring/Bortz 2016, 81ff.; Kaufhold 2006, 137)
- Ergonomie (Sauter/Staudt 2016, 25; Assinger 2022, 14f.)
- Praktikabilität (Gruber et al. 2021, 58)
- Kosteneffizienz (Joosten-Ten Brinke et al. 2008)

=> Validierung als gesellschaftliche Praxis der Aushandlung von widersprüchlicher Anforderungen (vgl. Diedrich 2013, Gugitscher/Schmidtke 2018)

Prüfen und Lernen

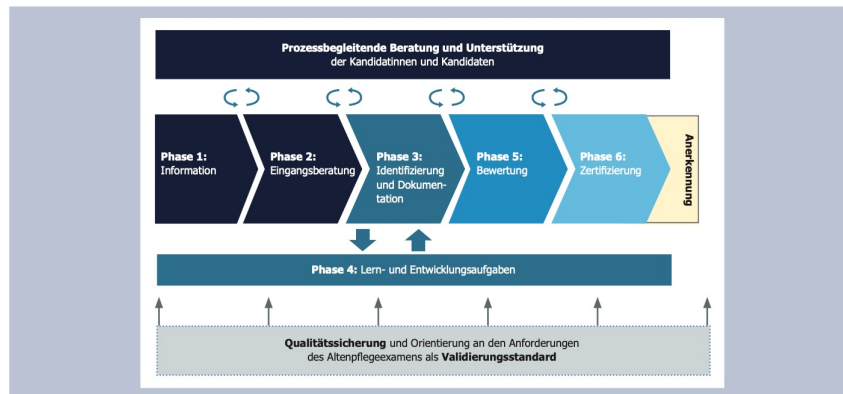
Lernergebnisorientierung und insb. Validierungsverfahren legen den Schwerpunkt auf das Prüfen des Gelernten.

Es wird die **Gefahr** gesehen, dass die Begleitung und Förderung des Lernens vernachlässigt wird (vgl. Lassnigg 2019), v.a. dort wo neoliberale Ansätze verfolgt werden (vgl. Allais 2014).

Konzeption und Implementation

Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss: Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KombiA

Ein Diskussionspapier



Konzipierte und erprobte Validierungsverfahren werden häufig nicht oder nur unvollständig implementiert (z. B. Gössling/Grunau 2020, Gössling/Schulte-Hemming 2018).

Implementationshürden betreffen unterschiedliche Bedingungen in den Feldern (Cooper et al. 2017), Bewältigung von Widersprüchen (Gugitscher/Schmidtke 2018) und eine Professionalisierung der Tätigkeit des Validierens (Kraus 2023).

Ausblick und Fragen

- 1) **Vorsicht:** Probleme und Paradoxien betreffen häufig nicht nur Validierungsverfahren, sondern das Bildungssystem insgesamt!
- 2) Welche Probleme und Gestaltungsentscheidungen können auf welcher Ebene mit welchen Akteuren gelöst werden?
- 3) Wie werden die Aufgaben und Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Entwicklung und Implementierung von Validierungsverfahren zwischen den Akteuren aufgeteilt?

Literaturhinweise (1/4)

- Allais, Stephanie (2014): Selling Out Education. National Qualifications Frameworks and the Neglect of Knowledge. Rotterdam: Sense. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-578-6>
- Assinger, Philipp (2022): Berufliche Entwicklung im Betrieb. Kompetenzvalidierung als rekonstruktive Beratung im MitarbeiterInnengespräch. In: dvb forum. Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V. Themenheft: Berufliche Orientierung Teil 2. 10-15. <https://doi.org/10.3278/DVB2201W010>
- Bereiter, Carl (2002): Education and Mind in the Knowledge Age. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bjørnåvold, Jens (2019): The role of learning outcomes in governing and reforming education and training. Reflections on strengths and limitations. In: UIL, UNESCO Institut for Lifelong Learning / ETF, European Training Foundation, CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training (Eds.): Global inventory of regional and national qualification frameworks 2019. Volume 1: Thematic chapters. EU. 34-44. <https://doi.org/10.2816/908029>
- BMB, Bundesministerium für Bildung / BMWFW, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Wien. <https://www.bmb.gv.at>
- Cooper, Linda / Ralphs, Alan / Harris, Judy (2017): Recognition of prior learning. The tensions between its inclusive intentions and constraints on its implementation. In: Studies in Continuing Education. Volume 39. Issue 2. 197-213. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2016.1273893>
- Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann.
- Diedrich, Andreas (2013): Translating validation of prior learning in practice. International Journal of Lifelong Education. Volume 32. Issue 4. 548-570. <https://doi.org/10.1080/02601370.2013.778078>

Literaturhinweise (2/4)

- Döring, Nicola / Bortz, Jürgen (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Aufl. Berlin u.a.: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Eraut, Michael (2004): Transfer of Knowledge between Education and Workplace Settings. In: Fuller, Alison / Munro, Anne / Rainbird, Helen (Eds.): Workplace Learning in Context. 201-221. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203571644>
- Frehe, Petra / Gössling, Bernd (2016): Performanzbedingungen und Validierungsstrategien bei der Bilanzierung von Sozialkompetenzen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW). Band 112. Heft 4. 584-610. <https://doi.org/10.25162/zbw-2016-0027>
- Fritschi, Tobias (2023): Validierung von Bildungsleistungen: eine lohnende Investition? In: Schmid, Martin (Hrsg.): Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. Bielefeld: wbv. 107-124. <https://doi.org/10.3278/9783763971657>
- Gerholz, Karl-Heinz / Gössling, Bernd (2022): Changing Appreciation of Vocational Learning During Work. The Case of the German Apprenticeship System. In: Harteis, Christian / Gijbels, David / Kyndt, Eva (eds): Research Approaches on Workplace Learning. Professional and Practice-based Learning. Volume 31. Cham: Springer. 399–414. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_18
- Gössling, Bernd (2018): Modellierung und Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. In: Buschfeld, Detlef / Cleef, Maria (Hrsg.): Vielfalt des Lernens im Rahmen berufsbezogener Standards. Münster: Waxmann. 83-97.
- Gössling, Bernd / Grunau, Janika (2020): Validation arrangements for formally low-qualified staff in geriatric care: The Design-based Research project KomBiA. In: Educational Design Research (EDeR). Volume 4. Issue 2. <https://doi.org/10.15460/eder.4.2.1455>

Literaturhinweise (3/4)

- Gössling, Bernd / Schulte-Hemming, Andreas (2018): Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss. Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KomBiA. Reihe: Diskussionspapiere. Herausgegeben von HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. Münster.
https://www.heurekanet.de/html/img/pool/Broschuere_HeurekaNet_KomBiA_Validierungsverfahren.pdf
- Gruber, Elke / Schlögl, Peter / Assinger, Philipp / Gugitscher, Karin / Lachmayr, Norbert / Schmidtke, Birgit (2021): Kompetenzanerkennung und Validierungspraxis in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Theoretische Bezüge und empirische Befunde. Bielefeld: wbv. <https://doi.org/10.3278/6004685w>
- Gugitscher, Karin / Schmidtke, Birgit (2018): Kompetenzanerkennung als professioneller Aushandlungsprozess in der Erwachsenenbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW). Band 41. Heft 2-3. 173-188. <https://doi.org/10.1007/s40955-018-0116-6>
- Joosten-Ten Brinke, Desiree / Sluijsmans, Dominique M. A. / Brand-Gruwel, Saskia / Jochems, Wim M.G. (2008): The quality of procedures to assess and credit prior learning: Implications for design. In: Educational Research Review. Volume 3. Issue 1. 51-65.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.08.001>
- Kaufhold, Marisa (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung, Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90444-3>
- Kraus, Katrin (2023): Validieren als pädagogische Tätigkeit. In: Schmid, Martin (Hrsg.): Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. Bielefeld: wbv. 145-160. <https://doi.org/10.3278/9783763971657>

Literaturhinweise (4/4)

- Lassnigg, Lorenz (2019): Paradoxe, unintendierte Begleiterscheinungen von Validierung non-formalen und informellen Lernens. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 37. 08, 01-13. <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>
- Lave, Jean / Wenger, Etienne (1991): Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lord, Frederic M. / Novick, Melvin R. (1968): Statistical theories of mental test scores. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Rat der EU (2016): Empfehlungen des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene. 2016/C 484/01. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224(01))
- Sauter, Werner / Staudt, Anne-Kathrin (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11904-1>
- Stenström, Marja-Leena / Tynjälä, Päivi (2009): Towards Integration of Work and Learning. Strategies for Connectivity and Transformation. Springer Dordrecht. <https://doi.org/10.1007/978-1-4020-8962-6>
- Villalba-Garcia, Ernesto (2021): Validation of non-formal and informal learning. The hero with a thousand faces? In: European Journal of Education. Volume 56. Issue. 351-364. <https://doi.org/10.1111/ejed.12468>



Validierungstagung Linz

Keynote

Nutzen von ‚Du kannst was!‘ für Land Salzburg

am 10.10.2023

von Mag. Peter Tischler, MAS MTD

ESF-Umsetzung in Abt. 3 - Soziales - Land Salzburg

Initiative „Du kannst was“ Rückblick über 10 Jahre



- 1.1.2012 Novellierung Berufsausbildungsgesetz (§23, Abs.11): Lehre in 2 Schritten
- 1.7.2012 Start des Piloten „Du kannst was“ in Salzburg
 - Initiative u Kooperation der AK mit Berufsförderungsinstitut (BFI)
 - Förderung des Landes Salzburg

Ergebnis: insg. rd. 400 Lehrabschlüsse, Förderung von rd. Euro 700.000



rund 30% im Bereich Metalltechnik,
jeweils etwa 20 % in Kochen/Gastro und in Einzel/Großhandel
jeweils etwa 10 % im Büro, in Betriebslogistik und als
Betriebskraftfahrer/in

Initiative „Du kannst was“ Evaluierungsergebnisse



Evaluierung des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE):

- Teilnehmer:innen hatten durchschnittlich 10 Jahre Berufserfahrung
- Durchschnittsalter 35,6 Jahre, Frauenanteil 36 %
- 26 % ohne über Pflichtschule hinausgehende schulische Bildung *
- ✓ Erfolgsquote 94 % (Lehrabschluss)
- ✓ Beachtlich kurze Projektteilnahmen: durchschnittlich 7 Monate
- ✓ Einkommenszuwachs von 8,2 % in 10,7 Monaten nach Lehrabschluss

* gilt für Umsetzungszeit 2016-2018; zw 2012-2014 betrug dieser Wert rd. 60 %

Einkommenssteigerung von „Du kannst was!“-Teilnehmer:innen



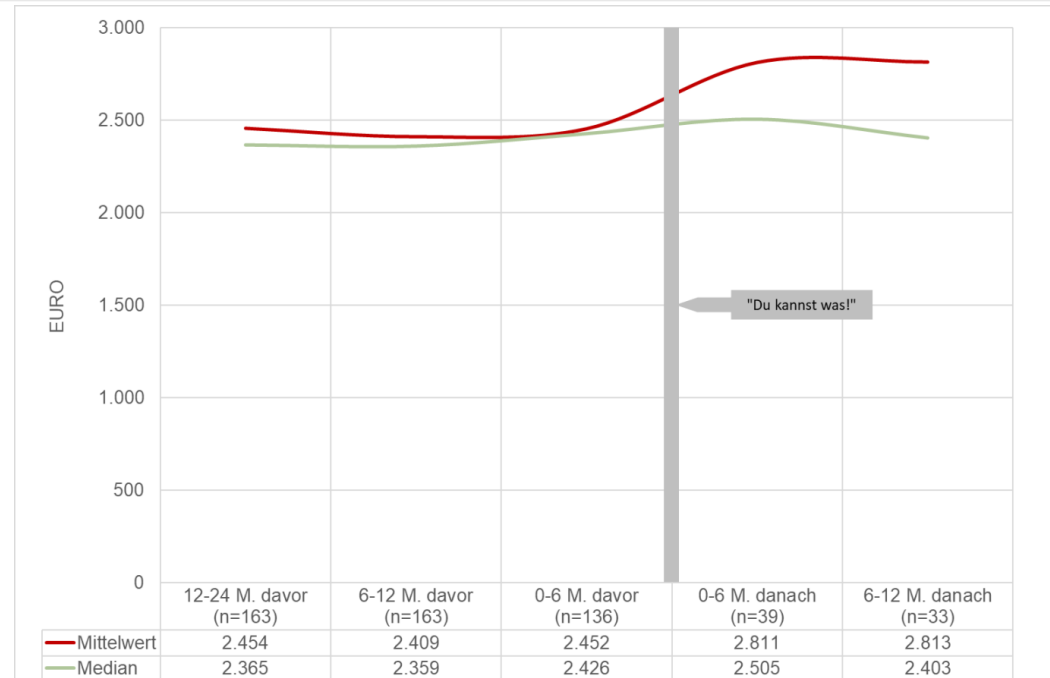
Kofinanziert von der
Europäischen Union



LAND
SALZBURG

Einkommen (brutto)

- VOR Projekt:
ds. ca. € 2.405
- NACH Projekt:
um 15% höher,
ds. ca. € 2.810



Quelle: Evaluierungsbericht „Du kannst was!“ des Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE), Linz,
Seite 28; AMS-Daten von Synthesis-Forschung

Link: https://www.salzburg.gv.at/soziales_/Documents/ESF_Evaluierungsbericht%20Du%20kannst%20was.pdf



- **Entschärfung des Strukturproblems am Lehrstellenmarkt**

- Salzburg: auf 3,15 Lehrstellen kommt ein Lehrstellensuchender
- ✓ DKW hat 50 zusätzl Lehrlinge mobilisiert



- **für Working Poor: Reduktion v Arbeitslosigkeits-/Armutsrisiko**

Personen, die Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss vorweisen:

- bilden 41 % der Arbeitslosen (2020)
- haben Arbeitslosigkeitsrisiko von 22 % - somit 3x so hoch wie bei Lehrabschluss
- ✓ DKW macht aus Niedrigqualifizierten gefragte Facharbeiter:innen

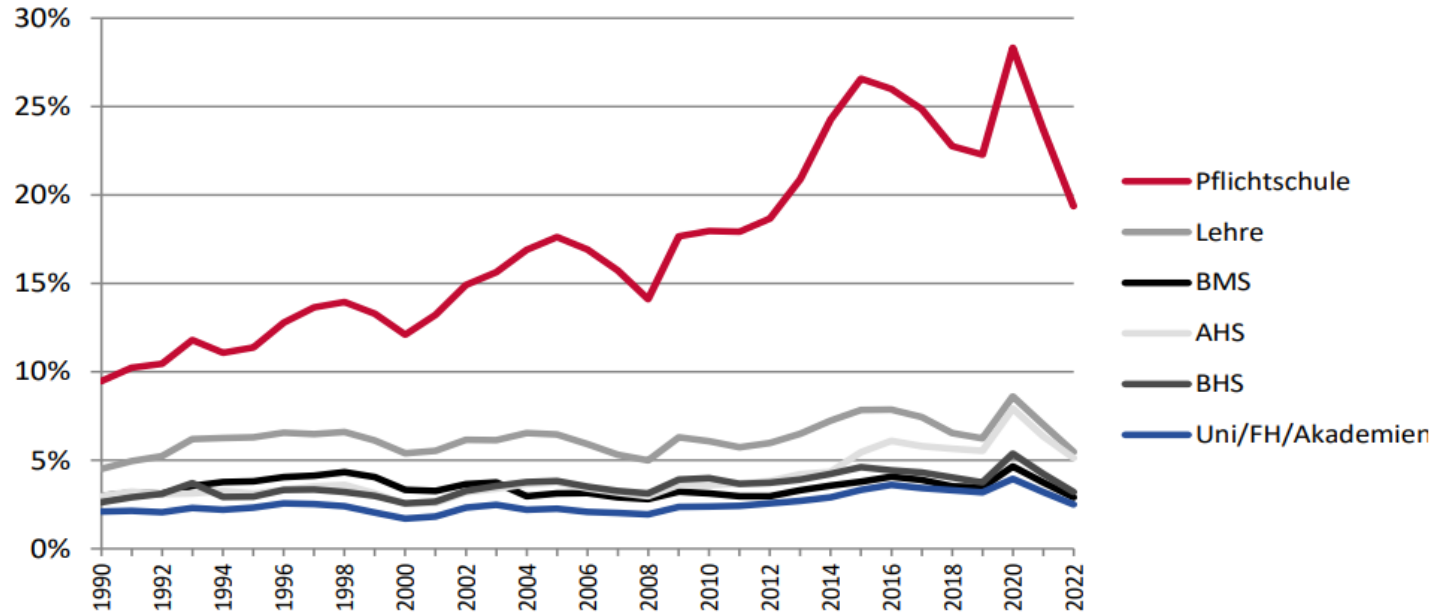
Arbeitslosenquote nach Ausbildung



Kofinanziert von der Europäischen Union



LAND
SALZBURG



Quelle: AMS info 3/23 zu Spezialthema: „Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen“

Arbeitsmarktverläufe von „Du kannst was!“-Teilnehmer:innen



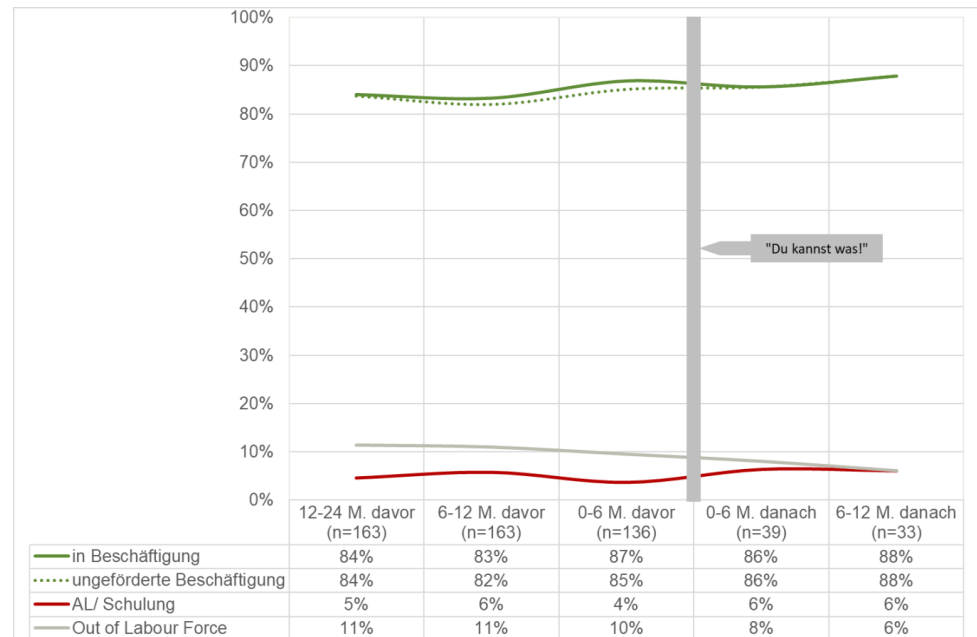
Kofinanziert von der
Europäischen Union



LAND
SALZBURG

Reduktion des Anteils Out of Labour Force

- von 11% VOR Projekt
- auf 6 % nach Projekt



Quelle: Evaluierungsbericht „Du kannst was!“ des Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE), Linz,
Seite 28; AMS-Daten von Synthesis-Forschung

Link: https://www.salzburg.gv.at/soziales_/Documents/ESF_Evaluierungsbericht%20Du%20kannst%20was.pdf

- **Investition in Zukunft des Wirtschaftsstandortes**
 - Know-How und Können der Arbeitskräfte ausschlaggebend
 - ✓ DKW: + hocheffektives Weiterbildungsmodell - Beendigungsquote von 94%
+ kostengünstiges Modell: Förderung v Euro 2.000 pro Lehrabschluss
- **Wachstum: Betriebsansiedlung (Umschulung) u Reg. Wirtschaftsdynamik (Pendler)**
 - Betriebsansiedlung brauchen Betriebsflächen, aber auch Facharbeiter:innen
 - ✓ DKW ermöglicht Beitrag dazu – sukzessive mit Ansiedlungswachstum
 - ✓ niedrigqualifizierte Pendler:innen zurück geholen

- **Stand- und Krisenfestigkeit der Wirtschaft**
 - niedrigste Arbeitslosenrate, Boom v einfachen Arbeitsplätzen, Arbeitskräftemangel
 - ✓ DKW stabilisiert für Aufbau von Stammpersonal, auch im Tourismus
- **Zukunftsorientierte Arbeitsmarktentwicklung**
 - Fokusverschiebung: von Vollbeschäftigung zu Fachkräfte-Nachwuchs
 - ✓ DKW als „passgenauer Turbo“ für nachfragegerechte Höherqualifizierung
- **Fortschritt und Wachstum durch Zusammenspiel der Kräfte**
 - ✓ DKW als „best-practice“-Modell dafür



- Salzburger **ESF Call** noch bis 6.11. (Laufzeit bis 2029, T€ 150 p.a.)
- Ziel: Modell zu **Standard** in Ö zu machen
- Verankerung im **BAG als Regelinstrument**
- Förderung (ESF+) mit „**result-based-Ansatz**“ („Zeugnis ↔ Geld“)
- Modellöffnung für **neue Zielgruppen**
 - *Arbeitslose, Migrant:innen (Anrechnung v Berufswissen)*
 - *Bildungskarenz (zB Abschluss abgebrochener Lehre)*
 - *Zurückholen von Pendler:innen in die Region*
 - *Umschulungen (zB nach Betriebsschließung)*



**DU
kannst
was!**



Firmen ausbildungsbund
Oberösterreich



Brennpunkt Fachkräftemangel – kann Validierung eine Lösung sein?

Christian Eichbauer
Thomas Citroni

10. Oktober 2023

Wissensturm, Linz

JA, ABER ...



Daten und Fakten zum österreichischen Arbeitsmarkt

- Insgesamt verfügen in Österreich mehr als 870.000 25- bis 64-jährige Menschen maximal über einen Pflichtschulabschluss, knapp 400.000 davon sind unter 45 Jahre alt.
- Bei Aufqualifizierung der Hälfte der unter 45-Jährigen oder einem Viertel der 25- bis 64-Jährigen auf das Niveau eines Lehrabschlusses, könnte der künftige Fachkräftebedarf annähernd gedeckt werden.
- In Österreich sind 64,3 Prozent (Frauen: 53,1 Prozent; Männer: 76,0 Prozent) jener, die ihre Ausbildung nach der Pflichtschule beendet haben, beim AMS vorgemerkt.
- Die Arbeitslosenquote von Menschen mit max. Pflichtschulabschluss verfügen ist in den vergangenen 10 Jahren konstant über 20 Prozent gelegen, sie ist aktuell (Jänner 2023) mit 22,8 Prozent mehr als dreimal so hoch wie im Gesamtdurchschnitt.
- Mit 4,5 Prozent Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in der Gruppe der Pflichtschüler:innen beträgt dieser Anteil nur etwa ein Viertel der Weiterbildungsbeteiligung der Universitätsabsolvent:innen mit 18 Prozent.

- Qualifizierung von Menschen mit geringem formalem Bildungsniveau ist der Schlüssel zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs
- Zur (Auf-)qualifizierung von Menschen mit geringem formalem Bildungsniveau braucht es Modelle mit Fokus auf Kompetenz- statt Defizitorientierung
- Eine Abkehr von Defizitperspektiven und die Forcierung vorhandener Kompetenzen beeinflusst das Selbstbild der betroffenen Personen positiv und trägt zur Steigerung der (Lern-)Motivation bei.

Validierungs- und Kompetenzanerkennungsverfahren sind ein möglicher Weg ...

Die österreichische Validierungsstrategie – ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber ...

Validierung in Österreich (noch immer) primär auf Projektbasis („Du kannst was“, „Weiterbildungsakademie“)

Die österreichische Validierungsstrategie (2017) ist positiv zu bewerten und umfasst folgende Schwerpunkte

- Qualitätskriterien für Validierung
- Professionalisierung des Validierungspersonals
- Kommunikation, Erreichung der verschiedenen Zielgruppen (z.B. gering Qualifizierte oder etwa auch Migrant:innen)

Eine Strategie ist schwer erkennbar! Aktuelle Beispiele: Universitätsgesetz 2021, Entwurf zur Höheren Beruflichen Bildung (HBB-Gesetz).....

Die Entwicklung einer Rechtsgrundlage für die Validierung, um Fairness, Gleichheit und Qualität der Verfahren zu verbessern...

- Klärung von Fragen der Finanzierung – Wer übernimmt die Kosten der Validierung?
- Rechtsanspruch auf Anerkennung von Kompetenzen
- Transparenz im Hinblick auf Zuständigkeiten rechtlicher und struktureller Natur
- Transparenz im Hinblick auf Zugang zu Validierungsverfahren und nachvollziehbare Verfahrensschritte

➤ Projektschritte

- Erstgespräch ➔ Screening ➔ Workshops ➔ Qualicheck 1 ➔ Weiterbildung ➔ LAP

➤ Lehrabschlüsse seit 2011: **annähernd 1.500** (von 2.900 Erstberatungen)

➤ Alter der Projektteilnehmer:innen

- 22 – 40 Jahre 72%
- 40 – 60 Jahre 28%

➤ Berufe TOP 4

- Einzelhandel (520)
- Metallbearbeitung (165)
- Betriebslogistik (110)
- Koch/Köchin (95)

Vermehrte Firmenanfragen mit einhergehenden Vorteilen:

- Gruppengröße
- Neue Berufe
- Gruppendynamik

Validierung als Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs – geeignete Rahmenbedingungen und intensive Kommunikation notwendig!

- Es gilt die vorhandene Skepsis sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite abzubauen
- Es gilt die Gleichwertigkeit von Abschlüssen und Erwerb gleicher Zugangsberechtigungen - wie bei Bildungs- und Ausbildungswegen im formalen Bildungssystem zu gewährleisten
- Validierungsmodelle und Anerkennungsmodelle sind keine Konkurrenzierung zum bestehenden formalen Bildungssystem, sondern ein ZUSÄTZLICHES Angebot für spezifische Zielgruppen, also eine 2./3. Chance für das Nachholen von Berufsabschlüssen
- Es gilt auszuloten, ob eine Übertragbarkeit von Validierungsverfahren auch auf andere Ausbildungsbereiche machbar und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind (z.B. Pflege, in Sozialberufen etc.)

Validierung macht individuelle Bildungsbiografie sichtbar - anders als herkömmliche Ausbildungen. Der Aufwand mag hoch und ressourcenintensiv sein, es rechnet sich letztendlich sowohl auf individueller als auch gesamtgesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene!



VALIKOM

Verbundprojekt der Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie Landwirtschaftskammern

**Validierung von informell und non-formal erworbenen
beruflichen Kompetenzen
(ValiKom Transfer)**

GEFÖRDERT VOM

Projektlaufzeit:
01.11.2018 – 31.10.2024



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Eckdaten des Validierungsverfahrens

Ablauf des Validierungsverfahrens im Detail

Perspektive der Unternehmen und Teilnehmenden

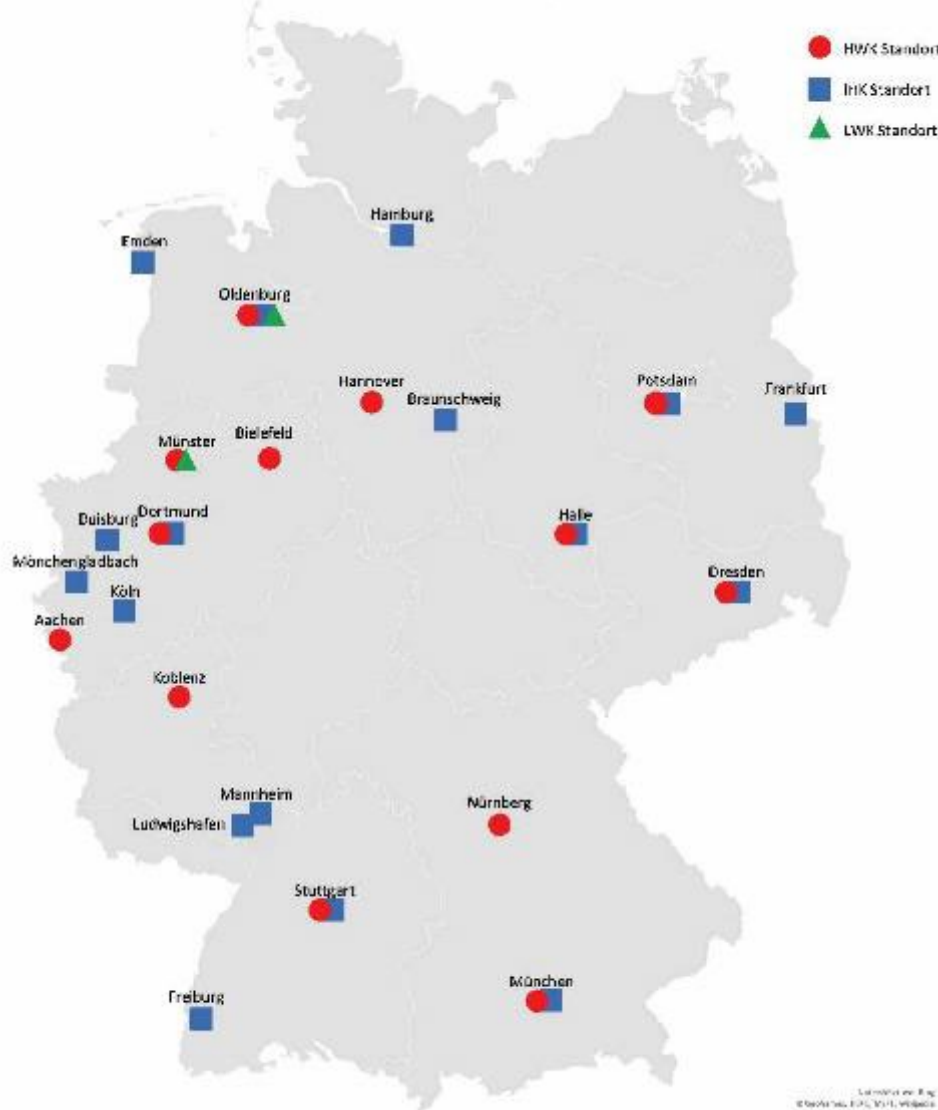
Verfahrensziel:

Mit dem Verfahren werden beruflich relevante Kompetenzen, die sich eine Person auf informellem und/oder non-formalem Weg angeeignet hat, bewertet und zertifiziert.

Eckpunkte des Verfahrens:

- Die Kompetenzen werden in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet.
- Es wird nur das bewertet, was die Person kann
- Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten mittels handlungsorientierter Aufgaben aus dem Arbeitsalltag
- Validierungszertifikat der Kammer, das die volle bzw. teilweise Gleichwertigkeit mit einem Berufsabschluss bescheinigt

Standorte der am Projekt ValiKom Transfer beteiligten zuständigen Stellen



Validierende Stellen:

13 Handwerkskammern

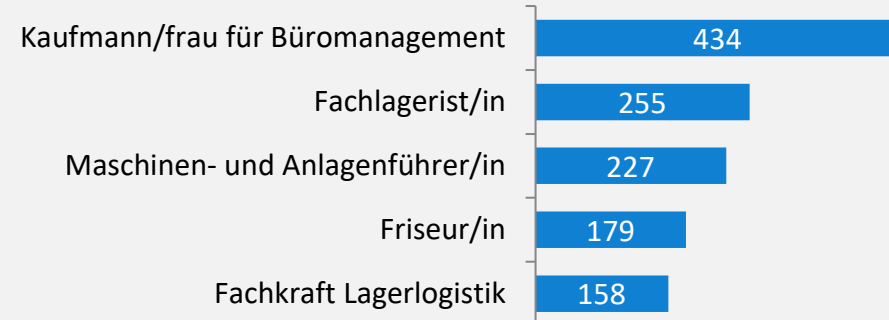
17 Industrie- und Handelskammern

2 Landwirtschaftskammern

Berufe:

Aktuell 46 duale Ausbildungsberufe

Top 5 Berufe





Eckdaten des Validierungsverfahrens

Ablauf des Validierungsverfahrens im Detail

Perspektive der Unternehmen und Teilnehmenden

Information und Beratung

- Informationen zu Verfahren und Dokumenten
- Beratung zum Referenzberuf
- Festlegung des Referenzberufs

Dokumentation

- Lebenslauf
- Reflexion der erworbenen Kompetenzen mithilfe eines Selbsteinschätzungsbogens mit Bezug zum Referenzberuf

Mein Selbsteinschätzungsbogen für den Referenzberuf Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	0
5. Tätigkeitsbereich	
<i>Lebensmittel, Verpackungsmaterial und Betriebsmittel lagern und kontrollieren</i>	
Bitte kreuzen Sie die Tätigkeiten an, die Sie ausgeübt haben!	
<input type="checkbox"/> Arbeitsaufträge erfassen <input type="checkbox"/> Waren annehmen und auf Vollständigkeit prüfen <input type="checkbox"/> Lagerverfahren für vorgefertigte und fertige Erzeugnisse festlegen und anwenden, Arten und Eigenschaften von Lebensmitteln berücksichtigen <input type="checkbox"/> Umverpackungen lagern und entsorgen <input type="checkbox"/> Verpackungsmaterialien zur Warenabgabe lagern <input type="checkbox"/> Betriebsmittel lagern <input type="checkbox"/> Anlagen, Maschinen und Geräte handhaben und pflegen sowie Fehlfunktionen erkennen und Maßnahmen zur Behebung einleiten <input type="checkbox"/> Grundsätze der Personal-, Arbeits- und Lebensmittelhygiene sowie die lebensmittel- und gewerberechtlichen Vorschriften anwenden <input type="checkbox"/> Qualitätsmängel ermitteln und qualitätssichernde Verfahren anwenden sowie Qualitäts- und Endkontrollen durchführen <input type="checkbox"/> Gefahren für Sicherheit und Gesundheit erkennen und Maßnahmen des Arbeits- und Brandschutzes sowie der Unfallverhütung anwenden <input type="checkbox"/> Energie und Materialien ressourcenschonend verwenden sowie Abfälle vermeiden und entsorgen	
Nennen Sie für diesen Tätigkeitsbereich Beispiele aus Ihrem Berufsleben:	
Meine Selbsteinschätzung für diesen Tätigkeitsbereich:	
Bitte schauen Sie sich jetzt den ganzen Tätigkeitsbereich noch einmal in Ruhe an. Fragen Sie sich dabei Folgendes: - Was kann ich besonders gut? Was kann ich nicht so gut? - Traue ich mir zu, Arbeitsaufgaben aus diesem Tätigkeitsbereich zu bewältigen? - Würde ich mich auf eine Arbeitsstelle bewerben, bei der ich die oben genannten Tätigkeiten ausführen muss?	
Bitte schätzen Sie sich nun ein:	
Können Sie den Tätigkeitsbereich ausüben?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>

Mein Selbsteinschätzungsbogen für den Referenzberuf Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	0
5. Tätigkeitsbereich	
<i>Lebensmittel, Verpackungsmaterial und Betriebsmittel lagern und kontrollieren</i>	
Bitte kreuzen Sie die Tätigkeiten an, die Sie ausgeübt haben!	
<input type="checkbox"/> Arbeitsaufträge erfassen	
<input type="checkbox"/> Waren annehmen und auf Vollständigkeit prüfen	
<input type="checkbox"/> Lagerverfahren für vorgefertigte und fertige Erzeugnisse festlegen und anwenden, Arten und Eigenschaften von Lebensmitteln berücksichtigen	
<input type="checkbox"/> Umverpackungen lagern und entsorgen	
<input type="checkbox"/> Verpackungsmaterialien zur Warenabgabe lagern	
<input type="checkbox"/> Betriebsmittel lagern	
<input type="checkbox"/> Anlagen, Maschinen und Geräte handhaben und pflegen sowie Fehlfunktionen erkennen und Maßnahmen zur Behebung einleiten	
<input type="checkbox"/> Grundsätze der Personal-, Arbeits- und Lebensmittelhygiene sowie die lebensmittel- und gewerberechtlichen Vorschriften anwenden	
<input type="checkbox"/> Qualitätsmängel ermitteln und qualitätssichernde Verfahren anwenden sowie Qualitäts- und Endkontrollen durchführen	
<input type="checkbox"/> Gefahren für Sicherheit und Gesundheit erkennen und Maßnahmen des Arbeits- und Brandschutzes sowie der Unfallverhütung anwenden	
<input type="checkbox"/> Energie und Materialien ressourcenschonend verwenden sowie Abfälle vermeiden und entsorgen	

Nennen Sie für diesen Tätigkeitsbereich Beispiele aus Ihrem Berufsleben:

Meine Selbsteinschätzung für diesen Tätigkeitsbereich:

Bitte schauen Sie sich jetzt den ganzen Tätigkeitsbereich noch einmal in Ruhe an.

Fragen Sie sich dabei Folgendes:

- Was kann ich besonders gut? Was kann ich nicht so gut?
- Traue ich mir zu, Arbeitsaufgaben aus diesem Tätigkeitsbereich zu bewältigen?
- Würde ich mich auf eine Arbeitsstelle bewerben, bei der ich die oben genannten Tätigkeiten ausführen muss?

Bitte schätzen Sie sich nun ein:

Können Sie den Tätigkeitsbereich ausüben? ja nein

Information und Beratung

- Informationen zu Verfahren und Dokumenten
- Beratung zum Referenzberuf
- Festlegung des Referenzberufs

Dokumentation

- Lebenslauf
- Reflexion der erworbenen Kompetenzen mithilfe eines Selbsteinschätzungsbogens mit Bezug zum Referenzberuf

Bewertung

- Antragstellung
- Auswertung der Antragsunterlagen
- Beratung zur Fremdbewertung
- Durchführung der **Fremdbewertung** durch Berufsexpertinnen und Berufsexperten



Foto: HWK Hannover



Foto: LWK Niedersachsen



Foto: IHK Stuttgart



Foto: IHK Südlicher Oberrhein

- Einzelbewertung oder Gruppenbewertung
- Im Betrieb
- Bildungszentrum
- Räumlichkeiten der Kammer



Foto: IHK Ostbrandenburg

Information und Beratung

- Informationen zu Verfahren und Dokumenten
- Beratung zum Referenzberuf
- Festlegung des Referenzberufs

Dokumentation

- Lebenslauf
- Reflexion der erworbenen Kompetenzen mithilfe eines Selbsteinschätzungsbogens mit Bezug zum Referenzberuf

Bewertung

- Antragstellung
- Auswertung der Antragsunterlagen
- Beratung zur Fremdbewertung
- Durchführung der **Fremdbewertung** durch Berufsexpertinnen und Berufsexperten
- Ergebnisauswertung

Zertifizierung

- Ausstellung eines Validierungszertifikats über die
- volle oder
- teilweise Gleichwertigkeit mit dem Referenzberuf
- ODER
- Keine Gleichwertigkeit

Zertifikat über die Validierung von Berufskompetenzen

Herr Maximilian Mustermann

geboren am 1.1.1966

hat im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer an einem Verfahren zur Validierung seiner beruflichen Kompetenzen bei der Handwerkskammer Muster teilgenommen.

Die im Validierungsverfahren festgestellten Berufskompetenzen sind **gleichwertig** mit folgendem Referenzberuf:

Berufsabschluss zum

Friseur¹

Datum

Handwerkskammer Muster

UNTERSCHRIFT

Beauftragte/r der Kammer

¹ Der Berufsabschluss Friseur/in ist im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau 4 zugeordnet.

Zertifikat über die Validierung von Berufskompetenzen

Herr Maximilian Mustermann

geboren am 1.1.1966

hat im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer an einem Verfahren zur Validierung seiner beruflichen Kompetenzen bei der Handwerkskammer Muster teilgenommen.

Die im Validierungsverfahren festgestellten Berufskompetenzen sind **teilweise gleichwertig** mit folgendem Referenzberuf:

Berufsabschluss zum

Friseur

Es wurden Kompetenzen zur Ausübung der folgenden Tätigkeitsbereiche des Referenzberufs festgestellt:

- Kunden betreuen und beraten, Produkte verkaufen, Haarschnitte und Frisuren empfehlen
- Analysieren, Reinigen und Pflegen von Haar und Kopfhaut
- Haare dauerhaft umformen

Datum

Handwerkskammer Muster

UNTERSCHRIFT

Beauftragte/r der Kammer

Information und Beratung

- Informationen zu Verfahren und Dokumenten
- Beratung zum Referenzberuf
- Festlegung des Referenzberufs

Dokumentation

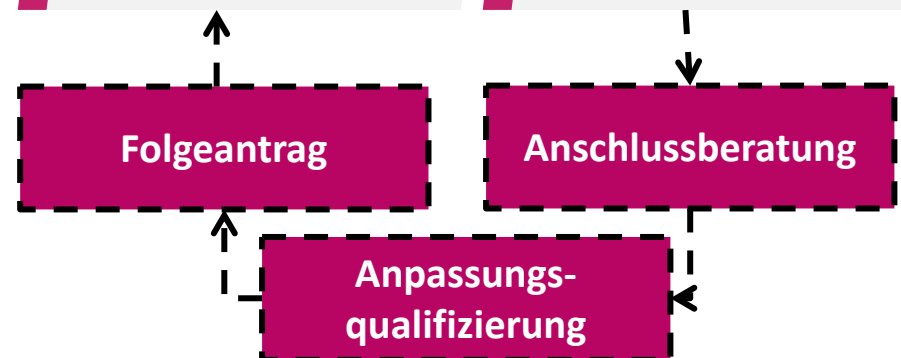
- Lebenslauf
- Reflexion der erworbenen Kompetenzen mithilfe eines Selbsteinschätzungsbogens mit Bezug zum Referenzberuf

Bewertung

- Antragstellung
- Auswertung der Antragsunterlagen
- Beratung zur Fremdbewertung
- Durchführung der **Fremdbewertung** durch Berufsexpertinnen und Berufsexperten
- Ergebnisauswertung

Zertifizierung

- Ausstellung eines Validierungszertifikats über die
- volle oder
- teilweise Gleichwertigkeit mit dem Referenzberuf
- ODER
- Keine Gleichwertigkeit



Eckdaten des Validierungsverfahrens

Ablauf des Validierungsverfahrens im Detail

Perspektive der Unternehmen und Teilnehmenden

Effekte

- Validierung als Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung
 - *selbstwertsteigernde Erfahrung*
- Validierung als (innerer) Türöffner für fachliche Weiterentwicklung
 - *Mehr Zutrauen in die eigenen Kompetenzen*
 - *Zugang zu (formaler) Fort- und Weiterbildung*
- Validierung als Chance zur Erweiterung der Kompetenzen während des und nach dem Verfahren(s)
 - *Fremdbewertung als Lernanlass*
 - *Transfer in die (betriebliche) Praxis*



<https://youtu.be/iZK9K6kdH3Y?feature=shared>

Gründe, warum Unternehmen ihre Mitarbeitende bei einer Validierung unterstützen

- Validierung als Zeichen der Wertschätzung / Anerkennung
- Validierung als Baustein der Personalentwicklung
- Validierung als ein Weg zur Mitarbeiterbindung / Fachkräftesicherung
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber



<https://youtu.be/5osbgzgkVTY>

Weitere Informationen und Materialien gibt es auf

- www.validierungsverfahren.de

Praxisbeispiele

- <https://www.youtube.com/playlist?list=PLDgVx0y53QdPwNR9Iq0l-KRwFx2qdiM-m>

Erklärvideo

- <https://youtu.be/CLSpDkQedjw>

Abonnieren Sie unseren Newsletter

- <https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/aktuelles/newsletter/newsletter-abo>

Kontaktdaten:

- Tina Rapp
- +49 (0) 211/301 08 470
- rapp@lgh.de

PILOTIERUNG DES VALIDIERUNGSVERFAHRENS IM RAHMEN DER AUSBILDUNG ZUR PFA

- **Status quo Pilotierung des Validierungsverfahrens**
- **Validierung im Sinne des Pilotprojekts:**
 - Ziele, rechtliche Grundlagen
 - Ablauf des Projekts
 - Verfahrensschritte
 - Instrumente und Formblätter für die Kompetenzüberprüfung
- **Ergebnisse:**
 - Befragung zur Nicht-Teilnahme am Validierungsprozess
 - Herausforderungen und Chancen
 - offene Fragen

Pilotierung Validierungsverfahren - Status quo



- **Mit Stand 29.08.2023 waren 12 Personen aus den Einrichtungen an der Umsetzung beteiligt**
 - GÖG: zwei Personen
 - BFI/AK: acht Personen
 - Salzburg: sieben Personen
 - OÖ: eine Person
 - AWZ Wien: zwei Personen
- **Zeitaufwand und Kosten für Projekt und Validierungsstelle BFI Salzburg**
 - ca. 2000 Arbeitsstunden
 - finanziert durch AK Salzburg

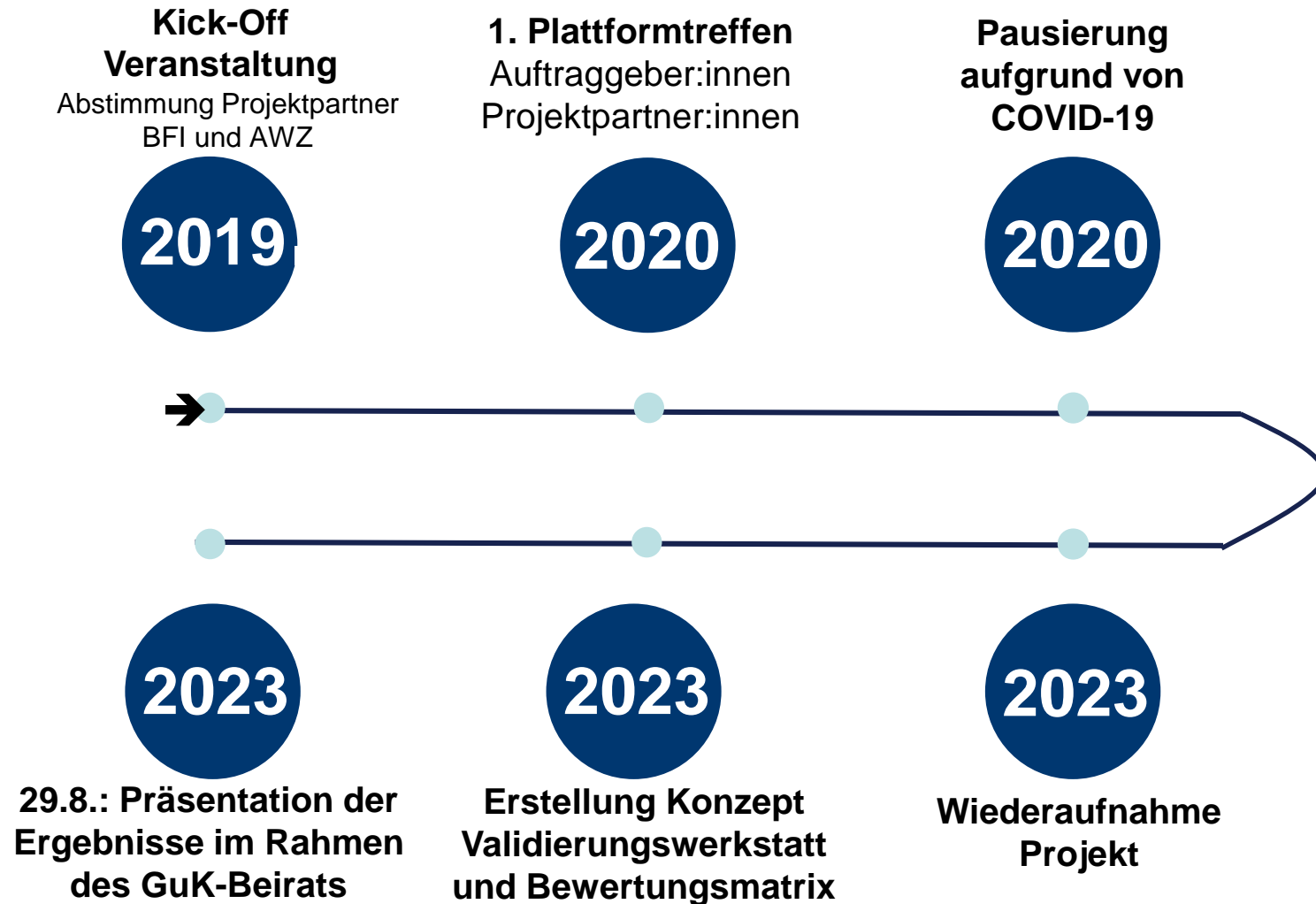
Ziel und rechtliche Grundlagen

- Das **Ziel** einer Validierung:
 - SICHTBAR Machen von bereits erworbenen Kompetenzen einer Person
 - mittels Verfahren durch Identifikation, Dokumentation und Bewertung.
- **Rechtliche Grundlagen:**
 - GuKG-Novelle 2016 in § 13 PA-PFA-AV
 - sowie § 104 GuKG

Politische Unterstützung durch Länder

- Pflege als Ländersache
- Ausbildung von Land Salzburg bzw. Land OÖ finanziert
- **START** Ausbildung PFA im Rahmen des Projekts:
 - BFI Salzburg mit Dezember 2023 - finanziert durch Land Salzburg
 - BFI OÖ mit November 2023 - finanziert durch Land OÖ

Pilotierung Validierungsverfahren - Ablauf 2019/20 und Fortsetzung 2023



Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung der Teilnehmer:innen



Verfahrensschritte der Validierung - Information



Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung der Teilnehmer:innen



Verfahrensschritte der Validierung - Information



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

VALIDIERUNG FÜR PFLEGEASSISTENZ

NUTZEN SIE IHR PRAXISWISSEN UND
WERDEN SIE PFLEGEFACHASSISTENT:IN



Ihre Berufserfahrung ist etwas wert!

Kommen Sie in die Validierungswerkstatt und lassen Sie von Expertinnen und Experten die Qualität Ihres beruflichen Wissens und Könnens einschätzen.

Wenn Sie, ...

- Ihre Chancen im Berufsleben verbessern möchten,
- mindestens 2 Jahre als Pflegeassistent gearbeitet haben,
- optimalerweise Ihre Berufsberechtigung im Gesundheitsberuferegister eingetragen haben

und sich heraus stellt, dass Sie über qualitätsvolle Fertigkeiten in bestimmten Bereichen verfügen, verringert sich die Dauer der Ausbildung zur Pflegefachassistentenz.



Die Validierung ist keine Ausbildung zur Pflegefachassistentenz.

Das Validierungsverfahren ist ein Angebot für Pflegeassistent:innen (ehemals Pflegehelfer:innen), die sich zur Pflegefachassistentenz weiter qualifizieren wollen und durch Berufserfahrung bereits Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen dafür erworben haben und diese anerkennen lassen wollen.

Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung der Teilnehmer:innen



Leitfaden zur Erstellung des Portfolios

zur Anrechnung von berufspraktischen Kompetenzen auf die Ausbildung von der Pflegeassistenz
zur Pflegefachassistenz im Rahmen des Validierungsverfahrens

Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der AK Salzburg am BFI Salzburg

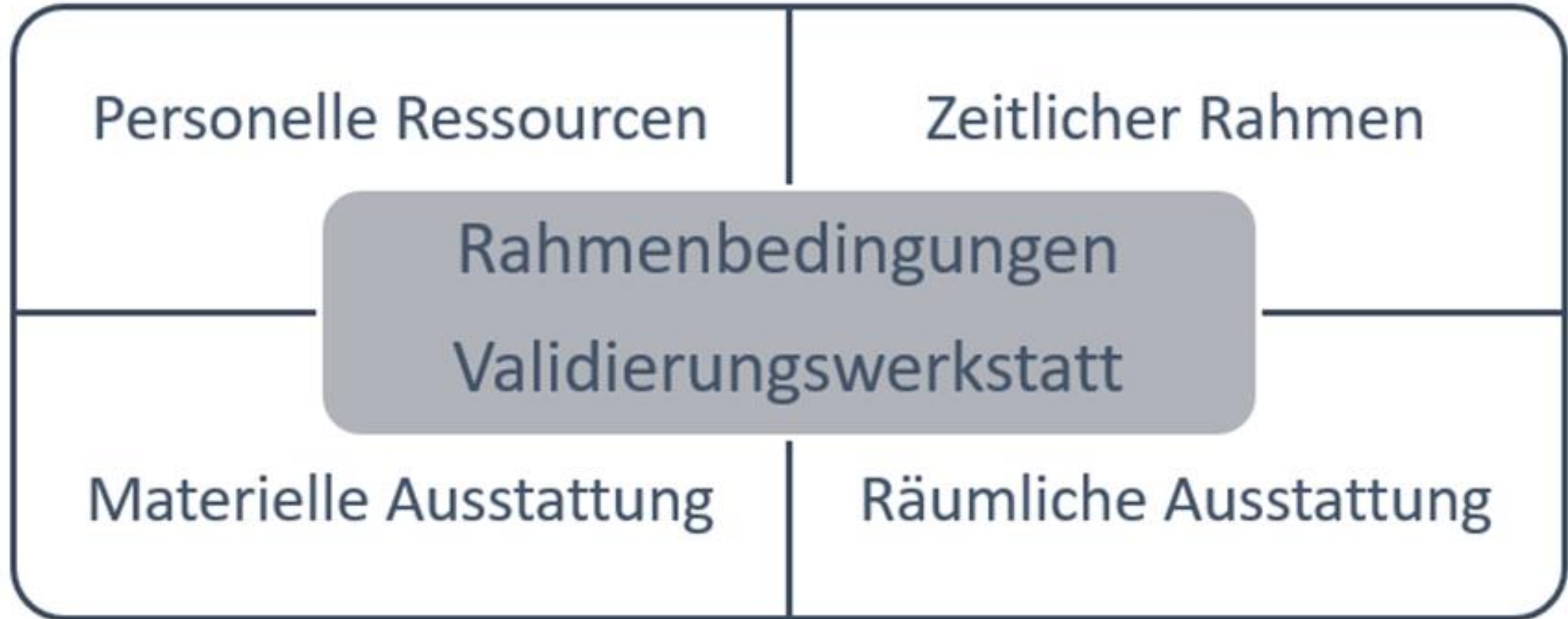
- Motivationsschreiben
- Selbsteinschätzungsbogen
- Fort- und Weiterbildungsnachweise
- Dienstzeitbestätigungen
- Erfahrungsbericht
- Fremdeinschätzungsbogen
- Arbeits- und Dienstzeugnisse

Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung der Teilnehmer:innen



Konzept zur Feststellung von
Kompetenzen in einer
„Validierungswerkstatt“

Rahmenbedingungen für die Validierungswerkstatt





Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung der Teilnehmer:innen



Verfahrensschritte der Validierung – Dokumentation und Bewertung



BEWERTUNGSMATRIX

Kompetenzorientierte Bewertung – Wahlpraktikum (mobile, ambulante, teilstationäre und stationäre Versorgungsformen)							
Validierungsinstrument	Validierungswerber:in ...	Anzahl Indikatoren*	Bewertungsindikatoren	Ausprägungsgrad**			
							Summe
Professionellen Pflege	... erläutert exemplarisch (berufs-)rechtliche Handlungsspielräume im Team im Zusammenhang mit der Pflege von Kindern und Jugendlichen, von Menschen mit palliativem Versorgungsbedarf oder von psychisch kranken Menschen:		gesetzliche Bestimmungen in Bezug auf die Patientenverfügung und die EACH-Charta				0
	... erläutert zentrale ethische Aspekte in ihrer Bedeutung im Zusammenhang mit der Pflege von Kindern und Jugendlichen, von Menschen mit palliativem Versorgungsbedarf oder von psychisch kranken Menschen:		der Pflege von psychisch kranken Menschen und beschreibt mögliche Handlungsoptionen				0
			Widersprüche zwischen dem Recht auf Selbstbestimmung und dem Prinzip der Fürsorge und begründet Lösungsvorschläge				0
			der Pflege von Kindern oder der Pflege von psychisch kranken Menschen				0
	... erläutert exemplarisch die Bedeutung und den Einfluss		in Bezug auf Therapie am Lebensende				0

Verfahrensschritte der Validierung - Dokumentation und Bewertung



Bewertung der Kompetenzen für Ausbildung Pflegeassistent zu Pflegefachassistent

Sehr geehrte Damen und Herren,

dem/der Gutachter:in liegt von der Antragsteller:in Herr/Frau Muster Maja, geb. xx.xx.xxxx, ein Protokoll über die Bewertung der Kompetenzen des Validierungsverfahrens vom xx.xx.2023 vor.

Frau/Herr Muster Maja sucht um Anerkennung von Teilbereichen ihrer Ausbildung zur Pflegefachassistentin gem. §13 Pflegeassistentenberufe-Ausbildungsverordnung - PA-PFA-AV, BGBl. II Nr. 301/2016 idgF. an.

Die Durchsicht der vorliegenden Unterlagen zur Feststellung der Kompetenzen im Validierungsverfahren und der Vergleich mit den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen ermöglichen eine Anrechnung des/der nachgewiesenen Praktikums/Praktika von gesamt xxx Stunden (siehe Tabelle).

Nachgewiesene Kompetenz - Bezeichnung	Mindeststunden (Anforderungsprofil gem. PA-PFA-AV Anlage 2)	Anrechenbare Stunden Validierungsergebnis	Wird angerechnet für Fachbereich
Akutpflege	160 Stunden		Operative und konservative medizinische Fachbereiche
Zielgruppenspezifisches Praktikum	160 Stunden		Mobile, ambulante teilstationäre und stationäre Versorgungs- formen
Wahlpraktikum	160 Stunden		Mobile, ambulante teilstationäre und stationäre Versorgungs- formen

Einhellige Einschätzung der Projektpartner:innen:

- Differenzierung zwischen „prüfen“ und „validieren“
- Pionierprojekt
- Potenzial der Zielgruppe
- Adaptionsbedarf: Evaluation des Projekts und Anpassung



Gründe für Nicht-Teilnahme am Validierungsprozess



Befragung nach den Gründen für die Nicht-Teilnahme am Validierungsverfahren

STAND 2020 (n=15 BFI Sbg./OÖ)	Beweggründe Nichtteilnahme
Abmeldungen nach Erstinformation	„zeitl. Aufwand zu hoch“; „möchte von der prakt. Ausbildung profitieren“ „möchte Theorie angerechnet bekommen“
STAND 2023 (n=8 BFI Sbg./OÖ)	Beweggründe Nichtteilnahme
Abmeldungen nach Erstinformation	„zeitl. Aufwand steht nicht im Verhältnis zur ersparten Zeit“
	„AB zur PA liegt 10 J. zurück- Auffrischung nötig“
	„...bekomme nicht den erwarteten Gehaltszuwachs“
	„...durch Kündigung Verzicht auf sehr gute Gehaltseinstufung“

■ Herausforderungen:

- COVID-19
- Veränderungen im Projektteam (Verkleinerung)
- Finalisierung PFA Curriculum mit parallel verlaufender Entwicklung des Validierungsverfahren

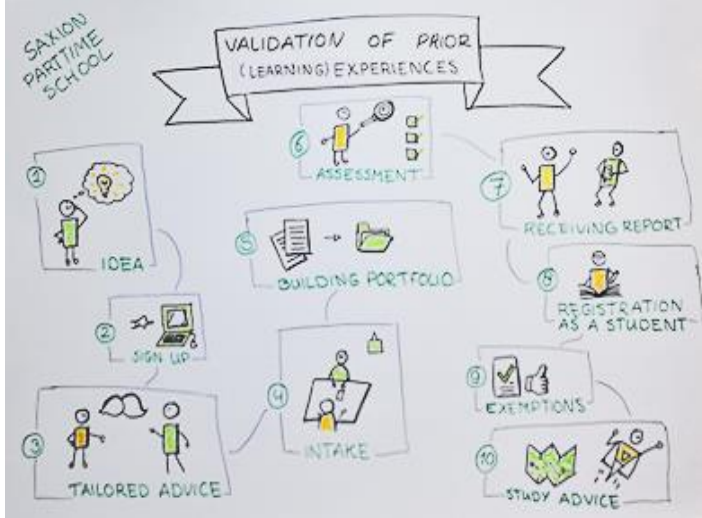
■ Chancen:

- Adaptionmöglichkeit auf andere Berufsgruppen in den Gesundheitsberufen
- Anwendung auf Anerkennungsverfahren

- Rekrutierung von Interessent:innen
 - Bekanntheitsgrad der Möglichkeit einer Validierung
- Macht es Sinn, wie bislang nur das Praktikum anzuerkennen oder sollten auch theoretische Teile in der Validierung berücksichtigt werden?
- Finanzierung der Evaluation

- CEDEFOP (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Cedefop reference series; No 104. (<http://dx.doi.org/10.2801/669676>)
- BMB/BMWF (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft.
- GuKG NEU (5/2016): In: Österreichische Pflegezeitschrift, 69. Jahrgang, ISSN 2017-1042

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit



*Berufliche Fähigkeiten anerkennen –
Lehrabschluss machen!*

Du kannst was!

Ein Projekt in Kooperation mit:



Was kann „Du kannst was“?

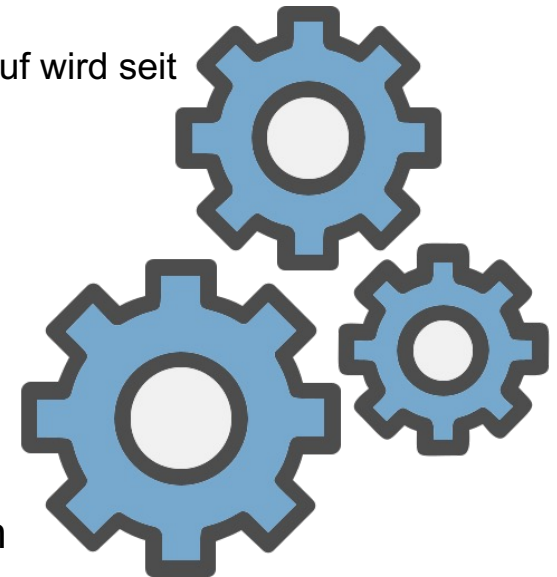
- Wir begleiten Personen mit Berufserfahrung zum Lehrabschluss
- Wir bieten ein summatives Validierungsverfahren an
- Wir machen Kompetenzen sichtbar
- Wir bieten eine kostengünstige Möglichkeit zur Erreichung eines qualifizierten Berufsabschlusses an



Was kann „Du kannst was“ außerdem?

Das Projekt ist grundsätzlich als Individualförderungs-Maßnahme konzipiert:

- niederschwelliger Zugang (Kontaktaufnahme über die AK oder das BFI Salzburg)
- wenige formale Rahmenbedingungen:
 - Mindestalter 22 Jahre,
 - Wohnsitz oder Arbeitgeber:in im Bundesland Salzburg,
 - max. Bildungsabschluss: Pflichtschule oder erlernter Beruf wird seit mind. 5 Jahren nicht mehr ausgeübt,
 - aufrechtes Dienstverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit)
- Keine Zustimmung durch Arbeitgeber:in erforderlich
- Förderung der Kosten durch ESF/Land Salzburg und AK Salzburg
- Theoretischer Teil der Lehrabschlussprüfung wird durch Projektteilnahme erlassen



Was kann „Du kannst was“ außerdem?

- Methode ist auch für „geschlossene“ Gruppen aus Unternehmen attraktiv:



- Möglichkeit zur Mitarbeiter:innen-Qualifizierung
- Auch für Unternehmen kostengünstig
- Kann über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte vom AMS gefördert werden
- Das Verfahren kann an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst werden

Welche Berufsabschlüsse werden aktuell angeboten?

- Berufskraftfahrer:in
- Betriebslogistiker:in
- Einzelhandelskaufmann/frau
- Bürokaufmann/frau
- Großhandelskaufmann/frau
- Industriekaufmann/frau
- Metallbearbeiter:in
- Restaurantfachmann/frau
- Koch/Köchin
- Speditionskaufmann/frau
- weitere auf Anfrage



Welche Herausforderungen/Chancen gibt es?

Zum Beispiel: Metallbearbeitung



- komplexes Berufsbild
- heterogene Teilnehmer:innen-Gruppe
- Unternehmen sind zwar interessiert, möchten sich aber keine firmeneigene Weiterbildung in Form von Du kannst was leisten.
- Interesse unterschiedlicher Unternehmen an Umsetzung:
- metallverarbeitende Betriebe (Maco, Kässbohrer)
- Arbeitskräfteüberlasser
- Fungieren als Vermittler zwischen Mitarbeiter:innen und dem Projekt
- Abwicklung wie bei Individualförderung

Welche Herausforderungen/Chancen gibt es?

Zum Beispiel: Metallbearbeitung



- viele bisher unqualifizierte Mitarbeiter:innen können in kurzer Zeit zum Lehrabschluss gelangen
- attraktiv für eine Branche wie die Metallbearbeitung, da hier viele Quereinsteiger:innen und Personen mit z. T. im Ausland erworbenen, in Österreich nicht anerkannten Ausbildungen arbeiten
- geringer Aufwand für Unternehmen, da die Organisation der Projektabwicklung und der Kontakt mit den Teilnehmer:innen nach der ersten Kontaktaufnahme nicht mehr beim Unternehmen liegt

Welche Herausforderungen/Chancen gibt es?

Zum Beispiel: Einzelhandel

- heterogene Teilnehmer:innen-Gruppe (viele unterschiedliche Sparten im Handel)
- im Individualförderungs-Modell in Salzburg immer die kleinste Gruppe (+/- 5 Teilnehmer:innen)
- Interesse von Unternehmen am Projekt:
 - Outlet Center (Zusammenarbeit ist Mischform: Finanzierung wie im Individualförderungs-Projekt, aber Unternehmen stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, Gruppe besteht nur aus Mitarbeiter:innen des Outlet Center)
 - Interspar
Wie Firmenkurs: Unternehmen bezahlt Teilnahme für alle Mitarbeiter:innen, Förderung über AMS für Unternehmen



Welche Herausforderungen/Chancen gibt es?

Interspar



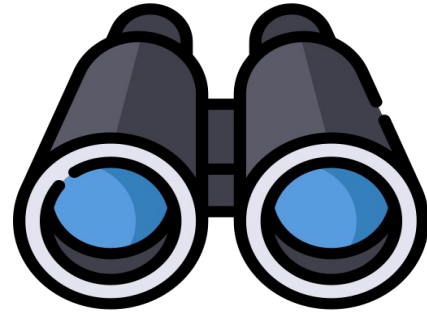
■ Herausforderungen

- Validierung als Methode muss immer wieder erklärt werden
- Inhaltliche Planbarkeit der Weiterbildungsphase im Voraus schwierig – ist für das Unternehmen „verdächtig“
- hoher Aufwand an Kommunikation notwendig
- Balance zwischen Einflussnahme auf den Prozess durch das Unternehmen („wer zahlt, schafft an“) und Treue zum Modell der Validierung

■ Chancen

- Unternehmen „traut sich“, geht andere Wege zur Mitarbeiter:innen-Qualifizierung
- Zusätzliche Unterstützung der Teilnehmer:innen durch das Unternehmen auf mehreren Ebenen
- Salzburger Leitbetrieb bekennt sich zur Validierung

Ausblick



- Beispiele zeigen Möglichkeiten abseits vom geförderten Projektmodell auf
- Kein Ersatz, aber zusätzliche Einsatzmöglichkeiten von Validierung
- Ziel für die Zukunft:
 - Validierung als Möglichkeit für individuelle Anerkennung beruflicher Kompetenzen über Förderung durch Bund und/oder Land
 - Validierung als Geschäftsmodell und Tool für Personalentwicklung und Mitarbeiter:innen-Bindung

Alle Grafiken: [Finden Icons](https://www.flaticon.com/de/kostenlose-icons/finden "finden Icons") erstellt von Freepik - Flaticon

DEValAT

Austausch und Vernetzung zur
Validierungspraxis in Deutschland
und Österreich

(2021-2-DE02-KA210-VET-000050870)

am 11. Oktober 2023 in Linz (Österreich)



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Herzlich Willkommen

Erfahrungen und Ergebnisse des
Projekts Valinda (Validierung in der
Altenpflege)

Marcus Flachmeyer, Andreas Schulte-Hemming

Erasmus+ Berufsbildung
Kleinere Partnerschaften

Gliederung des Impulses

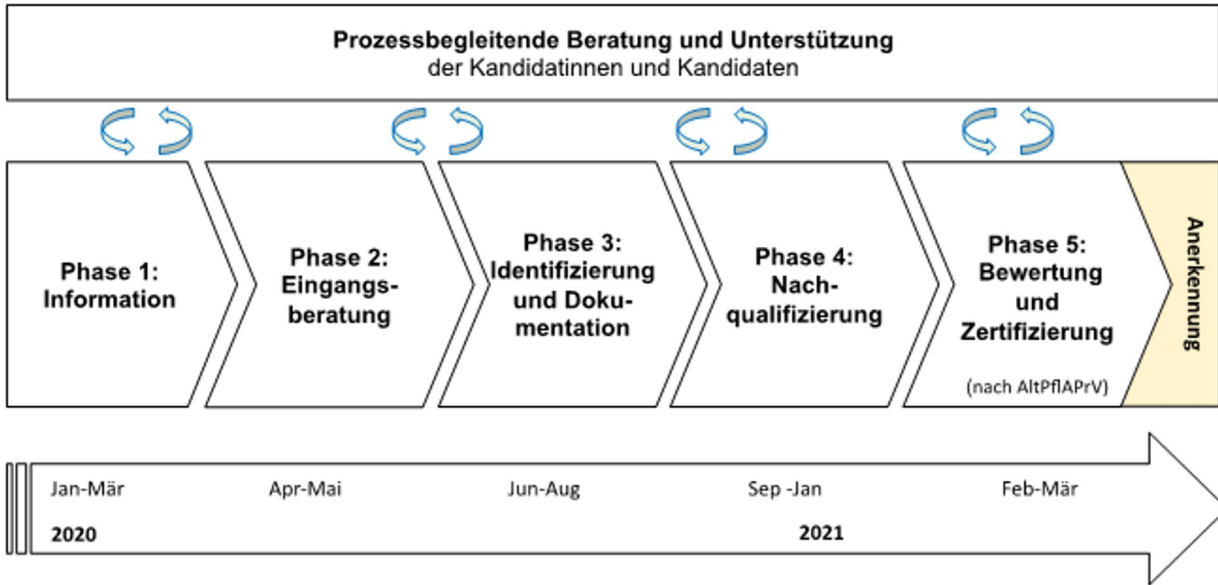
- Eckdaten des Projekts “Valinda”
- Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen
- Das Valinda-Validierungsverfahren im Überblick
- Validierung im Bereich der Altenpflege
- Sichtweisen auf das Validierungsverfahren

VALINDA

(Validierungsverfahren und Nachqualifizierung
in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen)

Das Projekt "Valinda"

Valinda-Validierungsverfahren im Überblick



Verteilte Rollen

Verfahren	Arbeitgeber	Bildungseinrichtung	Zuständige Fachaufsicht
Phase 1 Information	informiert potentielle Mitarbeiter*innen	informiert die Arbeitgeber	
Phase 2 Eingangsberatung	wählt geeignete Mitarbeiter*innen für eine Teilnahme aus	informiert und berät die potentiellen Kandidat*innen	
Phase 3 Identifizierung und Dokumentation	ermöglicht die Teilnahme durch Freistellung, Begleitung und Unterstützung	berät, begleitet die die Kandidat*innen und bewertet die Ergebnisse	
Phase 4 Nachqualifizierung	ermöglicht die Teilnahme durch Freistellung, Begleitung und Unterstützung	unterrichtet, begleitet die Kandidat*innen, bereitet auf Prüfung vor	
Phase 5 Bewertung		führt die Prüfungen verantwortlich durch	Nimmt an mündl. Prüfung teil
Phase 6 Zertifizierung		stellt das Zeugnis aus	stellt das Zertifikat aus



Foto: LeoSynapse

Einordnung des Projekts Valinda

Pflegeberufe in der Berufsbildung

	Berufsbildungs- gesetz	Bundesrechtlich geregelt	Landesrechtlich geregelt
Berufe	[keine Pflegeberufe]	Pflegefachfrau/ Pflegefachmann	Pflegefachassistent/in (NRW) Pflegehelfer/in und Varianten je nach Bundesland
Ausbildungs- dauer		3 Jahre	1-2 Jahre
Art des Abschlusses		Berufserlaubnisurkunde (staatl. Anerkennung)	Berufserlaubnisurkunde (staatl. Anerkennung)

Alternative Wege zum Zertifikat

Nr.	Zugänge zum Zertifikat	Aussteller	Art des Zertifikats
1	Externenprüfung· bei Nachweis der erforderlichen Voraussetzungen	Bez.Regierung (NRW)	Berufserlaubnisurkunde (staatl. Anerkennung) - Pflegefachassistenz
2	Externenprüfung mit Vorbereitungskurs mit 150 Ustd. und vorgeschaltetem individuellem Kompetenzcheck	Bez.Regierung (NRW)	Berufserlaubnisurkunde (staatl. Anerkennung) - Pflegefachassistenz
3	Gleichwertigkeitsprüfung Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	Bez.Regierung (NRW) - bundesweit	Berufserlaubnisurkunde (staatl. Anerkennung)

Bewertung

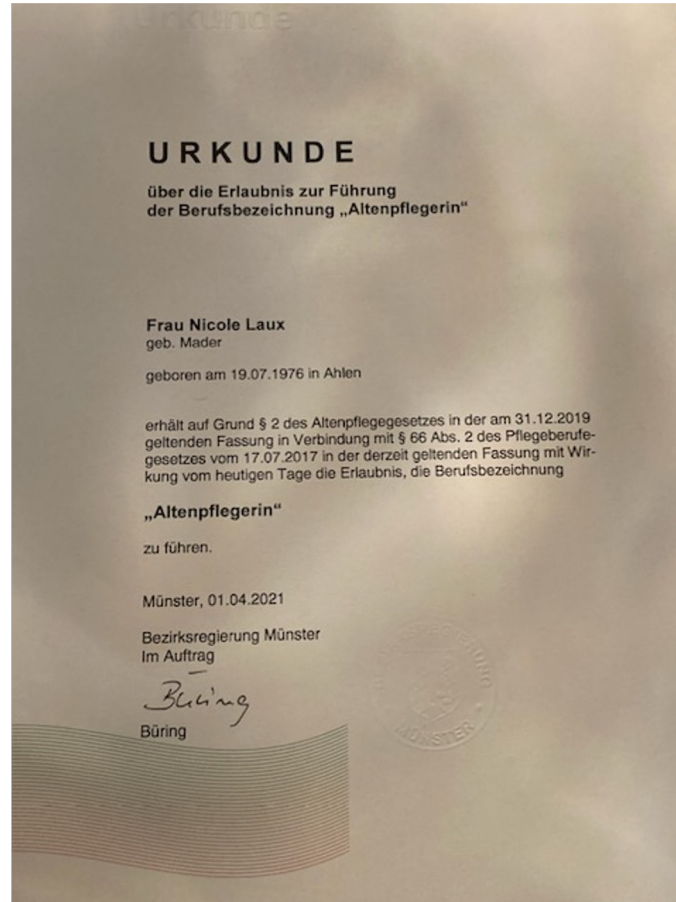
"Klassische" Validierung	"Klassische" Ausbildung zum "Altenpfleger/-in"	Valinda-Projekt
<p>Die informell/non-formal erworbenen Kompetenzen werden auf der Folie eines Anforderungsprofils nach Tiefe und Breite durch eine Jury/Ausschuss etc. in einer klar abgegrenzten Phase bewertet.</p>	<p>Zulassung zur Ausbildung. Die erforderlichen Berufskompetenzen werden sukzessive aufgebaut, der Lernprozess wird durch eine Vielzahl von Prüfungen begleitet. Ist ein bestimmtes Notenniveau im Praktischen und Theoretischen erreicht, ist die Zulassung zur Abschlussprüfung möglich.</p>	<p>Mehrere Momente im Verfahrensablauf, an denen die altenpflegerische Berufskompetenz informell oder formell auf der Folie eines Anforderungsprofils bewertet wird.</p>

Zertifizierung nach § 2 Altenpflegegesetz

Die Kandidat:innen, die die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hatten, haben dann die Möglichkeit, bei der Bezirksregierung das Führen der Berufsbezeichnung “Altenpfleger/Altenpflegerin” zu beantragen.

Die Bezirksregierung erteilt die Erlaubnis und stellt die Berufsurkunde aus.

Beispiel





Sichtweisen auf das Validierungsverfahren

Daten und Fakten

- Teilnehmer*innen an Informationsveranstaltungen: 130
- Teilnehmer*innen an Beratungsgespräch: 66
- Teilnehmer*innen am weiteren Validierungsverfahren: 58
- Absolvent*innen der Abschlussprüfungen: Erfolgreich absolviert: 48 im ersten Durchgang, weitere 5 im zweiten Durchgang
- Geschlecht der Teilnehmenden: 2 männlich
- Durchschnittliche Anzahl der Jahre an Berufserfahrungen: 10,6
- Durchschnittliches Alter: 42 Jahre, Jüngster: 26 Jahre, Älteste 60 Jahre

Projekterfolg: Sichtweisen der Arbeitgeber*innen

Die Perspektive der Arbeitgeber:innen

- Chancen und Potenziale für benachteiligte Personen und Gruppen
- Selektives Vorgehen erforderlich
- Wirtschaftliche Abwägungen und Bedenken
- „Futterneid“-Phänomen: Einbettung und Anbahnung in der Einrichtung erforderlich

„Wie kommunizieren wir das im Hause, dass derjenige kein schweres Leben auf einmal hat?“

„Es gibt angelehrte Kräfte die sind in manchen Arbeitsfeldern mindestens so gut wie eine Fachkraft, vielleicht sogar noch besser.“

„Es gibt nur ganz wenige denen ich das tatsächlich zutraue“

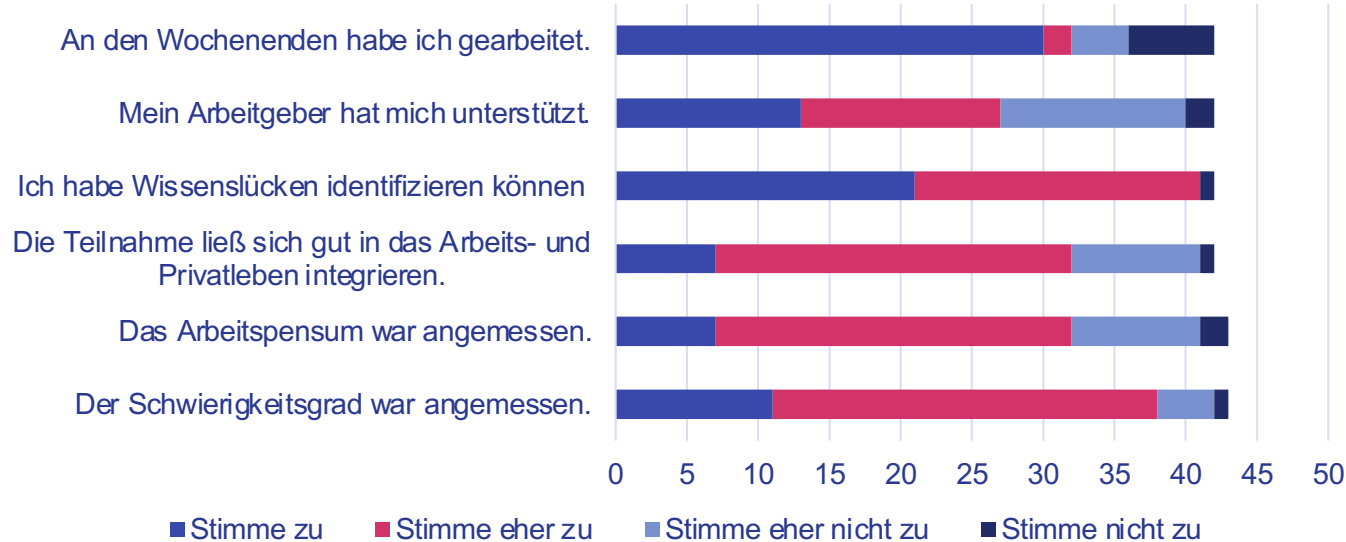
„Wenn ich die als Fachkräfte weiterhin beschäftigen sollte, das wird teuer, für den Arbeitgeber“

Zitate aus der Abschlussveranstaltung (03/2021)

- *Das, was ich gerne möchte, dass das, was sie geschafft haben in diesen Projekts, das davon immerhin 48 ihre Abschlussprüfung auch geschafft haben, also auch eine sehr hohe Quote derjenigen, die das Ziel erreicht haben, dass wir das auch ein bisschen darstellen dürfen, als Vorbilder.*
- *Und deswegen ist das, was sie gemacht haben, so ein bisschen nicht nur ein Pilotprojekt, wie wir das so nennen, also das erste Mal in einer bestimmte Größe, was wir gemacht haben, sondern es ist auch dafür wirklich wichtig, dass sie Vorbilder für andere sind, sich ebenfalls auf diesen Weg zu begeben.*
- *Aber wir sind ja in Deutschland immer so und insbesondere bei den Gesundheitsberufen, dass wir uns in einem großen Formalismus bewegen. ... Und ich persönlich bin ja der Meinung, dass die formalen Schulabschlüsse nicht alles sagen.... Ich bin ein großer Anhänger der sogenannten nicht formellen Qualifikationen.*
- *Und deswegen bin ich ja froh über dieses Projekt, einfach mal eine massgeschneiderte Sache zu machen, die auch ihren Lebensumständen entspricht...*
- *So, und jetzt will ich erst mal sagen, ich bin ja nicht nur Arbeits- und Gesundheitsminister, sondern auch Sozialminister. ... Und da ist natürlich der Aufstieg durch Bildung in Wahrheit das Beste, was man machen kann. Dass man Menschen die Möglichkeit gibt, durch Bildung auch beruflich aufzusteigen...*

Sichtweisen der Teilnehmenden (Begleitforschung)

TN-Sichtweise auf Phase 4: Nachqualifizierung, N=42



Rückblick einer Teilnehmerin nach 1 Jahr (05/2022)

- *Es war die letzte Chance für mich den Abschluss als anerkannte Altenpflegerin zu bekommen.*
- *Ich musste erst einmal selbst herausfinden, wie lerne ich.*
- *Es war für mich eine wahnsinnig schwere Zeit. Familie, Beruf und Valinda.*
- *Mir wurde dann angeboten, die Wohnbereichsleitung zu übernehmen. Und die Hausleitung fördert mich weiter. [...] Jetzt stehen mir alle Türen offen [...] jetzt kann ich meinen weiteren Weg gehen. Das alles hätte es nicht gegeben, wenn es Valinda nicht gegeben hätte.*

Rückblicke von Lehrkräften nach 1 Jahr (05/2022)

- *Sie konnten sehr gut einschätzen, was sie können und was ihnen noch Schwierigkeiten bereitet.*
- *Sie waren immer hoch motiviert, lernwillig und immer pünktlich.*
- *Es gab in der Kommunikation untereinander in der Gruppe eine hohe gegenseitige Wertschätzung für das, was der andere sagt.*
- *Sie waren spürbar stolz auf sich, dass sie das geschafft haben, in ihrem Alter noch, manche mit über 50, und auch noch so viel gelernt haben.*



Vielen Dank!