www.euVETsupport.eu

The EQF and ECVET support portal

EUVETSUPPORT

Leitfaden für ECVET und die Bewertung und Anerkennung vorgängigen / früheren Lernens in der Berufsbildungspraxis

www.euVETsupport.eu

INHALT

IMPRESSUM

Herausgeber:
DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart (DE)
Telefon: +49 711 7861-0
Telefax: +49 711 7861-26 55
service.akademie@dekra.com
www.dekra.akademie.de

Konzept und Realisierung:
Project euVETsupport

Texte:
University Osnabrück
Prof. Dr. Sandra Bohlinger
Contact: sandra.bohlinger@uos.de

Bilder:
Archive, project partners, Fotolia.com
(© fred goldsteien, Mark Atkins, corepics, zentilia, Kadmy, Dmitrijs Dmitrijevs, goodluz, everythingpossible)

Kontakt:
EU-project.akademie@dekra.com

September 2013

Einleitung 4

Nutzen und Vorteil von ECVET und PLAR 5

Grundprinzipien 6

Entwicklung von Validierungsabläufen 7

Validierung in Verbindung mit anderen europäischen Transparenzinstrumenten 10

Empfehlungen für die Anwendung von ECVET und die Realisierung der Lernergebnisorientierung 11

Empfehlungen für die Anwendung von ECVET und die Entwicklung von Anerkennungs- und Validierungsmethoden 15

Das euVETsupport Portal 17

EQR und ECVET in Transport und Logistik 18

Zusammenfassung

Dieser Leitfadensoll Bildungsanbieter im Logistiksektor dabei unterstützen, Verfahren zur Anerkennung von Lernergebnissen zu entwickeln, die außerhalb des formalen Bildungssystems gewonnen wurden. Der Leitfaden orientiert sich an Richtlinien, Empfehlungen und Begrifflichkeiten, die von der Europäischen Union und weiteren Akteuren wie z.B. der UNESCO entwickelt wurden sowie auf praktischen Erfahrungen aus zahlreichen Ländern in- und außerhalb Europas.

Ziel dieser Empfehlungen ist es,

- Interessierten einen ersten Überblick über die Thematik zu geben;
- Bildungsanbieter dabei zu unterstützen, sich mit den Leitideen von ECVET, Lernergebnissen und Validierung vertraut zu machen;
- Bildungsanbieter und Interessierte dabei zu unterstützen, eigene Ansätze für die Anwendung von ECVET und für die Umsetzung von Lernergebnissen zu entwickeln.

Arbeiten und lernen über Grenzen hinweg in einer Branche, die über Grenzen hinausgeht: Berufsbildung in Transport und Logistik

Einleitung

Lernergebnisse sind das Ergebnis jeglicher Art von Lernprozessen. Sie lassen sich in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen beschreiben, die durch sogenanntes "vorgängiges Lernen" (prior learning) erworben wurden, d.h. durch nicht formales und informelles Lernen, das außerhalb formaler Bildungsgänge und -institutionen stattfand.

Validierung ist ein Prozess, der die Sichtbarmachung, Bewertung und Anerkennung von Lernergebnissen beschreibt und üblicherweise mit der Vergabe einer formalen Qualifikation wie z.B. einem Gesellenbrief oder einem Hochschulgrad endet. Der Begriff „Validierung" bezieht sich dabei auf die Bestätigung durch eine zuständige und berechtige Stelle (wie z.B. eine Kammer) darüber, dass die Lernergebnisse, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, auf der Basis zuvor definierter Kriterien und Standards überprüft wurden und jenen vergleichbar sind bzw. uebereinstimmen, die im formalen Bildungssystem erworben werden koennen (Cedefop 20091).Im Folgenden werden die Begriffe „Validierung" und „PLAR" als Abkürzung für **P**rior **L**earning **A**ssessment and **R**ecognition (Bewertung und Anerkennung vorgängigen bzw. früheren Lernens) gleichwertig genutzt. Auch wenn es sich bei PLAR um einen Begriff handelt, der im deutschen Sprachgebrauch nicht geläufig ist, ist er im internationalen Kontext eine einfache Möglichkeit, die oft umständlichen Umschreibungen von nicht formalem gegenüber informellem Lernen komprimiert zu beschreiben.

Lernergebnisorientierung und die Bewertung von Lernergebnissen betonen die Integration von Lernen, Arbeiten und Privatleben im individuellen Lebensverlauf und berücksichtigen dabei gleichermaßen berufliche, familiäre, bildungs- und freizeitbezogene Lernkontexte. Lernergebnisse haben eine zentrale Bedeutung für die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und die lebenslangem Lernen. Das zentrale Ziel der Validierung von Lernergebnissen ist die Sichtbarmachung, Anerkennung, Bewertung und Anrechnung jener Bereiche individuellen Lernens, die üblicherweise nicht erkannt werden, keine Beachtung finden oder kaum wertgeschätzt werden.

Die Bedeutung der Anerkennung und Validierung von Lernergebnissen wurde in der Empfehlung des Europäischen Rates (2012) betont und die Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgefordert,

- bis 2018 Regelungen für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens zu schaffen, die es Individuen ermöglichen, ihre Lernergebnisse aus nicht formalem und informellem Lernen zu validieren und für eine (Teil-)Qualifikation anzurechnen;
- Regelungen zu schaffen, die mindestens vier grundlegende Elemente enthalten (Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung der Lernergebnisse).Diese Regelungen sollen entsprechend der individuellen Beduerfnisse entweder einzeln oder in Kombination anwendbar sein;
- ggfs. auf existierende Regelungen für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens zurückzugreifen (wie z.B. EQF, ECVET, Qualitätssicherungsansätze etc.), wobei nationalen, regionalen und/oder lokalen sowie sektorbezogenen Bedürfnissen und Besonderheiten Rechnung zu tragen ist;
- alle relevanten Akteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, an der Anerkennung von Berufsqualifikationen beteiligte nationale Stellen, Arbeitsvermittlungsdienste, Jugendorganisationen, Jugendbetreuer, Bildungsanbieter und Organisationen der Zivilgesellschaft etc. in diesen Prozess einzubeziehen;
- die Koordinierung der Validierungsregelungen zwischen den Akteuren in den Bereichen Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und Jugend sowie zwischen jenen in anderen einschlägigen Politikbereichen zu fördern.

[1] Cedefop (2009): Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg.

Nutzen und Vorteile von ECVET und PLAR

Leistungspunktesysteme (insbesondere ECVET) und PLAR ergaenzen sich in mehrerer Hinsicht. Beide fokussieren auf Lernergebnisorientierung statt auf insitutionelle Rahmenbedingungen des Lernens. Beide können zudem direkt von Individuen angewendet werden, die ihre Lernergebnisse dokumentieren, bewerten, validieren, zertifizieren und anerkennen (lassen) wollen.

Mit Hilfe von ECVET können Qualifikationen in kleine Einheiten (Module) untergliedert werden, die wiederum dokumentier- und bewertbar sind und durch Lernergebnisse beschrieben werden. Ein Vorteil der Anwendung von Modulen besteht darin, dass sie eine klare Identifizierung der Anteile einer Qualifikation ermöglichen, die noch nicht oder bereits erworben wurden. Zudem helfen sie dabei, inhaltliche Überschneidungen unterschiedlicher Qualifikationen zu identifizieren, was wiederum einen entscheidenden Beitrag zum Transfer (im Sinne von Anrechnung) von nicht formalem und informellem Lernen auf formale Qualifikationen leistet.

Die Schaffung von strukturellen Verbindungen zwischen Leistungspunktesystemen, Anerkennungsregelungen und Qualifikationsrahmen bietet vier grundlegende Vorteile (vgl. Cedefop 2010: 58):

1. Eine kohärente *Beschreibung* von Qualifikationen (passive Rolle), d.h. die Schaffung einer gemeinsamen Terminologie (Verstaendlichkeit) über alle Bildungsbereiche und -instrumente hinweg.
2. Eine kohärente *Entwicklung* von Qualifikationen (aktive Rolle), wodurch die Anerkennung von (Teil-)Qualifikationen in anderen Bildungsbereichen oder Institutionen gefördert wird.
3. Die Schaffung notwendiger Steuerungsmechanismen und Regulierungen zur Einführung von Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystemen.
4. Eine Öffnung des Bildungssystems (z.B. mit Blick auf den Zugang zu Bildungsgängen), die aus der Anwendung von Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystemen resultiert.

Zu den Vorteilen, die sich aus der Anwendung von ECVET in Verbindung mit PLAR ergeben, gehören:

- Eine verbesserte Orientierung an den Bedarfen erwachsener Lerner (Vollzeit und Teilzeit) durch die Schaffung alternativer Zugangsvoraussetzungen zu Bildungsgängen und die Verkürzung von Lernzeiten und damit verbundenen Einkommens- und Arbeitsausfällesowie verkürzte Qualifikationszeiten.
- Verbesserte Verbindungen zwischenAngebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, indem staerker auf das fokussiert wird, was ein Lerner nach Abschluss einer Qualifikation tatsächlich in der Lage zu tun ist.
- Steigerung der Motivation und des Interessesder Lernenden und der Arbeitgeberdurch staerkere Praxisorientierung.
- Verbesserte Mitarbeiterbindung sowie reduzierte Rekrutierungs-, Aus- und Weiterbildungskosten.

Der Leitfaden wurde auf der Basis mehrere Richtlinien und Empfehlungen entwickelt, darunter die oben genannten Empfehlungen des Europäischen Rates, die 2012 von der Unesco veröffentlichten „Unesco Guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning“, mehrere Empfehlungen der Europäischen Kommission, des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments sowie die Empfehlungen für die Anpassung und Anwendung des EQF, die im Kontext des Projekts EQFpredict entwickelt wurden.

Lernen am Arbeitsplatz findet jeden Tag statt

Grundprinzipien

Entsprechend der 2012 von der UNESCO veröffentlichten Empfehlungen sollte jeder Anerkennungsprozess auf folgenden Prinzipien basieren:

- Sicherung des Zugangs zu Lernmöglichkeiten und gerechte Behandlung aller Individuen. Jede Person sollte das Recht auf Zugang zu und Teilhabe an jeglicher Art des Lernens entsprechend der individuellen Bedürfnisse haben, sowie das Recht auf und den Zugang zur Anerkennung von Lernergebnissen.
- Sicherung der Gleichwertigkeit von Lernergebnissen unabhängig davon, wie, wo und in welchen (Lern-)Umgebungen diese erworben wurden. Informell bzw. nicht formal erworbene Lernergebnisse sollten als gleichwertig und gleichberechtigt mit jenen betrachtet werden, die in formalen Lernkontexten erworben wurden.
- Zentrale Rolle des Individuums in einem Validierungsprozess, d.h. die Teilnahme an Validierung sollte freiwillig erfolgen und an den Bedarfen des individuellen Lerners ausgerichtet sein.
- Öffnung formaler Bildungsgänge, Entwicklung flexibler und alternativer Qualifikationswege unter Berücksichtigung der (Berufs-)Erfahrung und Bedürfnisse der Individuen.
- Entwicklung und Gewährleistung von qualitativ hochwertigen Validierungsprozessen. Jeglicher Validierungsprozess sollte auf den grundlegenden Kriterien der Qualitätssicherung basieren, d.h. Objektivität, Reliabilität, Validität, Fairness und Transparenz.
- Verbesserung des Vertrauens in den Wert nicht formalen und informellen Lernens, indem jeder Validierungsprozess dokumentiert,seine Teilschritte transparent gemacht und regelmäßige Evaluationen durchgeführt werden.
- Ausbau der Kooperation zwischen allen Akteuren und Verbesserung des gegenseitigen Vertrauens mit dem Ziel, einerseits geteilte Zuständigkeiten, Kompetenzen Verantwortlichkeiten für Validierungsprozesse aufzubauen und andererseits die Glaubwürdigkeit und Legitimität derjenigen zu stärken, die die Bewertungs- und Anerkennungsverfahren konkret durchführen. Dabei gilt es auch die Interessen der jeweiligen Akteure zu berücksichtigen und mögliche Konflikte zu vermeiden.

Bildungsanbieter, Unternehmer und alle anderen relevanten Akteure sollten sich über die Herausforderungen im Klaren sind, die sich aus der Entwicklung von Verbindungen zwischen formalem Lernen und Anerkennungsinstrumenten ergeben. Dazu gehören folgende Fragen:

- Wie kann verhindert werden, dass Validierungsansätze als Aushöhlung bzw. Unterwanderung formaler Qualifikationen und formaler Bewertungsverfahren missverstanden werden?
- Wie können (monetäre und nicht-monetäre) Anreize geschaffen werden, damit Anerkennungsverfahren von Unternehmens-, Anbieter- und Lernerseite besser akzeptiert werden?
- Was bedeutet es konkret, eine bestimmte Qualifikation mit Hilfe von Lernergebnissen zu beschreiben und welche Konsequenzen hat dies für entsprechende Bewertungs- und Testverfahren?
- Wie können kohärente Validierungsansätze sichergestellt werden und an konsistenten nationalen oder sektoralen Standards ausgerichtet werden?
- Welche administrativen bzw. rechtlichen Voraussetzungen sind für Validierung mit Blick auf Beratung, Begleitung, Dokumentation, Bewertung, Validierung und Evaluation vonnöten?

Cedefop (2009): European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg.

Entwicklung von Validierungsabläufen

Validierungsansätze können entweder als Bestandteil existierender Bildungsgänge oder parallel zu diesen konzipiert werden. Im ersten Fall wird Validierung als einer von mehreren regulären Lernwegen betrachtet, der zu Lernergebnissen, zu Zertifizierung und damit zur Qualifikation führt. Im zweiten Fall wird Validierung als ein von gesonderter Lernweg betrachtet, der aber mit dem formalen Bildungssystem insofern verbunden ist, als dass die Bewertungs- und Testverfahren an nationalen bzw. sektoralen Standards ausgerichtet sind. Darüber hinaus kann Validierung entweder als Ausnahme von einem (regulären) Bewertungs- und Testverfahren im nationalen Bildungssystem konzipiert sein oder als Ausnahmeregelung innerhalb eines Bildungsgangs.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, Ansätze für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens an solchen Bewertungs- und Testverfahren auszurichten, wie sie für formales Lernen im „regulären“ Bildungssystem genutzt werden.

Weiterhin wird Bildungsanbietern und Unternehmen empfohlen, Validierungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die mindestens die folgenden Elemente umfassen:

- Information und Beratung
- Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen
- Bewertung individueller Lernergebnisse
- Leitungspunktetransfer (= Transfer von Lernergebnissen und Qualifikationen, soweit als anrechenbar) bzw. Anrechnung von (Teil-) Leistungen
- Zertifizierung der Bewertungsergebnisse
- Evaluation und Monitoring.

Dabei wird u.a. ganz explizit die Einführung eines Evaluationselements empfohlen, um die Qualität aller Validierungsverfahren zu sichern und Anbietern, Lernen und Gutachtern bzw. Prüfern ein Feedbackinstrument zur Verfügung zu stellen. Dieses Element sollte Teil der Phase 5 eines Validierungsverfahrens sein, wie es in Abbildung 1 idealtypisch dargestellt ist.

Ein Validierungsprozess umfasst grundlegend fünf Phasen, die in den folgenden Abschnitten erläutert werden.

Begleitung, Beratung und das Zurverfügungstellung von Informationen sind grundlegende Elemente von PLAR

Phase 1: Information und Beratung

Vor der Entscheidung für oder gegen einen Validierungsprozess müssen Interessenten wissen, worin der Nutzen von Validierung liegt, d.h. ihnen muss klar sein, welche Erwartungen an sie gestellt werden, welche Voraussetzungen und Standards sie erfüllen müssen und welche Dokumente sie vorweisen bzw. selbst entwickeln müssen.

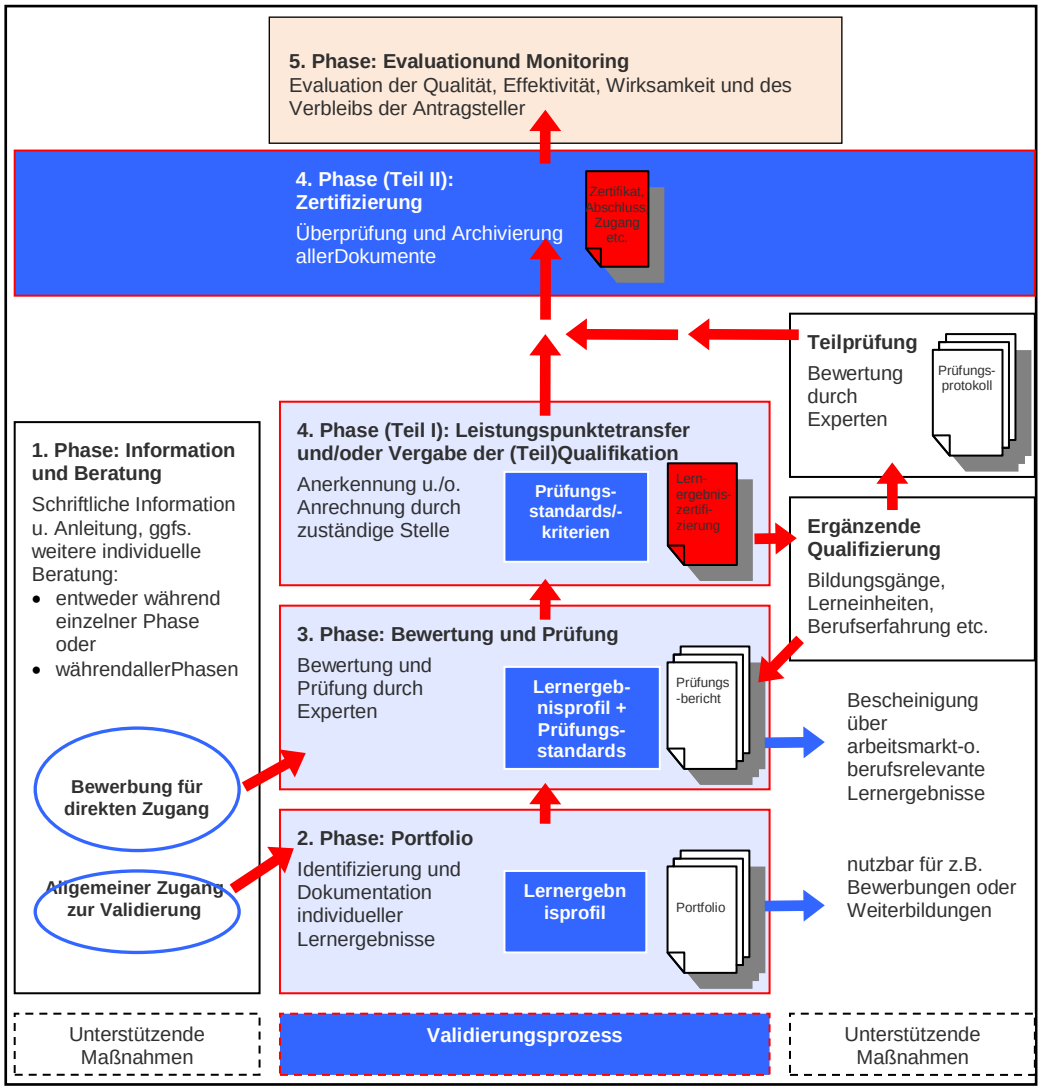
Während der ersten Phase erhalten Individuen schriftliche oder mündliche Informationen über den gesamten Validierungsprozess. Es ist empfehlenswert, für diese Phase Informationsmaterial zu entwickeln, das Auskunft über den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf des Verfahrens gibt, die Kosten, die (Leistungs-)Nachweise, die Qualitätssicherung und Standards, die Prüfungsformen und -vorbereitung und Unterstützungsangebote.

Die erste Phase kann online, persönlich (mündlich), telefonisch, schriftlich o.ä. durchgeführt werden. Sie sollte kostenfrei sein und inhaltlich entweder während des gesamten Validierungsprozesses oder während einer einzelnen Phase (vorzugsweise der ersten Phase) erhältlich sein. Sie kann entweder von den Validierungsanbietern selbst angeboten werden oder von unabhängigen Einrichtungen und Anbietern. Es wird empfohlen, diesen Schritt unabhängig von allen anderen Phasen eines Validierungsprozesses anzubieten und ihn von unabhängigen Anbietern durchführen zu lassen, um mögliche Interessenskonflikte zwischen z.B. Validierungsgutachtern und beratenden Einrichtungen zu vermeiden.

Phase 2: Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen

In dieser Phase müssen Antragsteller sich der Lernergebnisse bewusst werden, die für die Validierung relevant sind, d.h. sie müssen sie durch Befragungen, dialogische Methoden, Portfolios etc. identifizieren und damit sichtbar, beschreibbar und damit verständlich zu machen.

Diese Phase sollte bereits insofern eng mit der anvisierten formalen Qualifikation verbunden, als dass die eingesetzten Methoden (Portfolio, Befragung etc.) au bestimmte Arten von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten abgestimmt sein sollten, die wiederum für die anvisierte Qualifikation relevant sind.



Graphik 1: Schamtische Darstellung des Validierungsprozesses

Phase 3: Bewertung individueller Lernergebnisse

„Bewertung" und „Prüfung" sind Begriffe, die sich auf jegliche Art von Methoden beziehen, die der (individuellen) Leistungsbeurteilung dienen. Prinzipiell kann sich Leistungsbeurteilung auf Lernende oder Lehrende (Lehrer, Trainer, Ausbilder) sowie auf die Lehr-/Lernmethoden (Evaluation) beziehen. Die dazugehörigen Begriffe „Test" und „Prüfung" werden dabei meist genutzt, um solche Bewertungen zu beschreiben, die in formalen Lernumgebungen durchgeführt werden und dazu dienen, mehrere Aspekte sicher zu stellen, nämlich

- ein hohes Maß an Objektivität (wären die Bewertungsergebnisse die gleichen, wenn die Bewertung von einem anderen Gutachter durchgeführt worden wäre?);
- ein hohes Maß an Reliabilität bzw. Zuverlässigkeit (wären die Bewertungsergebnisse die gleichen, wenn die Bewertung unter den gleichen Umständen, aber zu einem anderen Zeitpunkt wiederholt werden würde?);
- ein hohes Maß an Validität bzw. Gültigkeit (erfasst das Testinstrument tatsächlich das, was es erfassen soll?)
- ein hohes Maß an Fairness, Transparenz und ein klarer Bezug zu zuvor festgelegten Bewertungskriterien und Standards, die eingehalten werden müssen.

Jegliche Bewertung und Prüfung wird auf der Basis zuvor festgelegter Kriterien durchgeführt. Solche Kriterien umfassen nationale bzw. sektorale Standards (die entweder die gleichen oder gleichwertig im Vergleich zu jenen Standards sind, die für die Bewertung formaler Lernprozesse genutzt werden), Erwartungen, Messung der Lernergebnisse sowie die Reichweite der Bewertungskriterien. Im Allgemeinen können Bewertungskriterien wahlweise auf individuelle Lerner, Lernergruppen (Klassen, Bildungsgänge etc.), auf eine (Bildungs-)Institution oder auf gesamtes Bildungssystem fokussieren. Im Kontext von Validierung bezieht sich Bewertung allerdings nur auf Individuen und deren Lernergebnisse.

Die Bewertung selbst wird von zuständigen Stellen auf lokaler, regionaler oder Bundesebene durchgeführt, die sowohl das Recht als auch die Expertise haben, Lernergebnisse zu bewerten und formale Qualifikationen bzw. Abschlüsse zu vergeben.

Die Anerkennung von vorherigem Lernen kann zu Teilen einer Qualifikation führen, die mit zusätzlichem Lernen ergänzt werden

Stage 4: Leistungstransfer bzw. Anerkennung (Teil I) und Zertifizierung der Bewertungsergebnisse (Teil II)

Phase 4 besteht aus zwei Teilen, da die Zertifizierung („Bescheinigung") der Bewertungsergebnisse (Teil II) von einer anderen Stelle als jener übernommen werden kann, die die Bewertung selbst durchführt (Teil I). Darüber hinaus muss auch die (Teil-)Anerkennung informellen und nicht formalen Lernens als Teil des Validierungsprozesses nicht notwendigerweise von den gleichen Personen übernommen werden wie die Ausstellung des Zertifikats selbst. Das bezieht sich insbesondere auf die Anrechnung von z.B. Beschäftigungszeiten, Studienzeiten oder die Überprüfung von formalen Dokumenten wie Arbeitszeugnissen, Arbeitsverträgen oder anderen Beschäftigungsnachweisen, die häufig von anderen zuständigen Personen überprüft werden als die fachlichen Inhalte.

Die Validierung im Sinne der Zertifizierung kann entweder als volle Anerkennung oder als Teilanerkennung einer Qualifikation erfolgen. Sofern z.B. aufgrund unzureichender Berufserfahrung keine volle Anerkennung erfolgt, erhalten Antragsteller eine Teilanerkennung und die Möglichkeit, die noch fehlenden Qualifikationsanteile durch Weiterbildungsangebote, zusätzliche Berufserfahrung etc. zu vervollständigen.

Phase 5: Evaluation und Monitoring

Alle Dokumente, die im Rahmen eines Validierungsprozesses erstellt und gesammelt werden, sollten archiviert werden und im Idealfall zusammen mit dem Verbleib der Antragsteller und dem gesamten Validierungsprozess selbst einer Evaluation unterzogen werden. Diese trägt entscheidend zur Qualitätssicherung aller Validierungsaktivitäten bei.

Validierung in Verbindung mit anderen europäischen Transparenzinstrumenten

Validierung sollte mit anderen, bereits existierenden europäischen Instrumenten zur Transparenzförderung (z.B. EQF, ECVET, Europass) verknüpft werden, um die Transparenz von und Durchlässigkeit zwischen Qualifikationswegen und Bildungssystemen zu stärken. Solche Verknüpfungen beziehen sich konkret auf

- die Beschreibung aller existierenden Qualifikationen und formaler Bildungsgänge mit Hilfe von Lernergebnissen. Lernergebnisse beschreiben, was ein Lerner am Ende eines Bildungsgangs, eines Moduls oder einer Qualifikation wissen, verstehen und in der Lage sein sollte zu tun;
- die hierarchische Darstellung aller Qualifikationen, um Lernniveaus erkennbar und verständlich zu machen. Die Lernniveaus sollten wiederum mit jenen im nationalen bzw. im europäischen Qualifikationsrahmen übereinstimmen;
- die Beschreibung aller Qualifikationen in Form von Lerneinheiten (Modulen) und die Zuordnung von Leistungspunkten (credits) zu jeder Lerneinheit, die wiederum den Umfang einer Qualifikation und den relativen Anteil der Lerneinheit im Vergleich mit anderen Lerneinheiten und der Gesamtqualifikation abbilden;
- die Bewertung aller Qualifikationen unabhängig von den Lehr-/Lernbedingungen, dem Curriculum und den Unterrichtsmethoden;
- die Modularisierung aller Qualifikationen, d.h. ihre Zuordnung zu unterschiedlichen Lern- bzw. Anspruchsniveaus und ihre Beschreibung im Hinblick auf das zeitliche Lernpensum.
- die Anwendung von Benchmarks, um alle Lernformen zu erfassen und zu bewerten;
- ggfs. die Anwendung der Richtlinie 2005/36/EC über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.

Mit Blick auf die Realisierung der Lernergebnisorientierung und ihrer Verknüpfung mit Anerkennungsansätzen bestehen die zentralen Aufgaben darin,

- generelle Methoden und Instrumente für z.B. Arbeitsplatzbeobachtung, schriftliche und mündliche Prüfungen, Simulationen, Fachgespräche etc. zu entwickeln, die übergreifend für alle Validierungsansätze angewendet werden können. Allerdings sollte es grundsätzlich den jeweiligen Gutachtern bzw. Prüfern überlassen bleiben, zu entscheiden, welche Methoden konkret zum Einsatz kommen und im jeweiligen Validierungskontext adäquat sind;
- Informationsmaterial für Validierungsmöglichkeiten für Interessierte anzubieten noch bevor diese mit dem konkreten Validierungsverfahren beginnen;
- Beratung und Begleitung währen des Validierungsprozesses anzubieten;
- Instrumente wie den Europass oder den Youthpass als feste Bestandteile in Validierungsverfahren zu integrieren;
- Bewertungen und Prüfungen auf der Basis von nationalen, regionalen, sektoralen und berufsbezogenen Standards durchzuführen, die wiederum für Antragsteller zugänglich und verständlich formuliert sein sollten.

Wege erschließen und Transparenz fördern zwischen unterschiedlichen Europäischen Transparenzinstrumenten.

Empfehlungen für die Anwendung von ECVET und der Lernergebnisorientierung

Dieser Leitfaden sollBildungsanbietern, Arbeitgebern und Praktikern in der Logistikbranche dabei helfen, die grundlegenden Prinzipien von ECVET anzuwenden. Er wurde entwickelt, um die Umsetzung der Lernergebnisorientierung und die Entwicklung von Validierungsansätzen zu unterstützen, Mobilitätsprogramme oder individuelle berufsbezogene Auslandsaufenthalte zu unterstützen sowie Qualifikationsrahmen zu nutzen. Er basiert auf politischen Empfehlungen (s.o.) und Erfahrungen, die aus weiteren Projekten und Ansätzen gewonnen wurden, die der Realisierung der Lernergebnisorientierung dienten.[2]

Entwicklung einer lernergebnisorientierten Terminologie

Ausgangspunkt der Entwicklung von Validierungsansätzen ist die Entwicklung einer gemeinsamen Terminologie bzw. einer gemeinsamen sprachlichen Verständigung über Validierung sowie ueber Inhalte und Ziele der relevanten Qualifikationen und Kompetenzen. Die Basis für eine solche gemeinsame Terminologie bilden der EQF und ECVET, d.h. die Idee, Qualifikationen und alle bewertbaren Lernformen mit Hilfe von Lernergebnissen zu beschreiben. Lernergebnisse beziehen sich auf unterschiedliche Formen von Wissen, Kompetenzen, Fertigkeiten, Fähigkeiten sowie Berufserfahrung, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Eine Beschreibung von Qualifikationen mit Hilfe von Lernergebnissen gewährleistet, dass alle in einen Validierungsprozess involvierten Personen ein gemeinsames Verständnis für die anvisierten Ergebnisse des Validierungsprozesses entwickeln.

Gemäß der Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2008: 11f.)[3] sind Lernergebnisse Aussagen darüber, was ein Lerner nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage zu tun ist. Lernergebnisse werden in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben:

- **Wissen** bezieht sich auf Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Wissen wird in Form von Theorie- oder Faktenwissen beschrieben.
- **Fertigkeiten** beziehen sich auf die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.
- **Kompetenz** beschreibt die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen und wird im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.

Entwicklung von Lernergebniseinheiten (Modulen)

Lernergebniseinheiten (auch als „Lerneinheiten“ oder „Module“ bezeichnet) sind Teile einer formalen Qualifikation und bestehen aus einem inhaltlich konsistenten Bündel von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die wiederum erfassbar, bewertbar, überprüfbar, validierbar und – wo immer möglich – zertifizierbar sind. Infolge dessen müssen Lernergebniseinheiten logisch, kohärent und nachvollziehbar aufgebaut werden; sie können sich entweder auf eine einzelne Qualifikation beziehen oder als Bestandteil mehrerer Qualifikationen genutzt werden.

Eine Lernergebniseinheit sollte die erwarteten

[2] Wirbeziehenunsdabeikonkret auf: NationaleKoordinierungsstelle ECVET (NKS-ECVET) (2010): Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes. Bonn; Using ECVET for Geographical Mobility. Part II of the ECVET User's Guide: http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Mobility_Web.pdf; DAAD (2008): Lernergebnissein der Praxis. Bonn.

[3] European Parliament and the Council of the European Union (2008): Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, PE-CONS (2008)3662/07, Brussels.

Ergebnisse eines Lernprozesses auf konsistente und strukturierte Art und Weise beschreiben sowie den work load (d.h. die durchschnittliche Zeit, die für die Vervollständigung der Lerneinheit benötigt wird) und klare Bewertungskriterien. Lernergebniseinheiten können durch berufstypische komplexe Arbeitsaufgaben, Arbeitsprozesse, Tätigkeitsfelder, Arbeitsbereiche oder Kompetenzbereiche beschrieben werden. Im Idealfall beschreiben Lernergebniseinheiten die gesamte Bandbreite eines beruflichen Profils und können aus einem existierenden Curriculum abgeleitet werden. Liegen für ein bestimmtes berufliches Profil oder eine Qualifikation solche Curricula (noch) nicht vor, so müssen die Lerneinheiten von Grund auf entwickelt werden (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2008: 11f.).[4]

Bei der Entwicklung von Lerneinheiten müssen mehrere Aspekte berücksichtigt werden:

- Lernergebniseinheiten sollten so gestaltet werden, dass sie möglichst unabhängig voneinander erworben werden können. Das kann bei der Entwicklung individueller Lernportfolios für die Validierung (siehe Phase 2 eines Validierungsprozesses) zu Überschneidungen fuehren, d.h. ein und dieselben Kompetenzen können in mehreren Lernergebniseinheiten aufgefuehrt werden. Es wird empfohlen, dies nicht zu vermeiden, da es ein Ausdruck der Vielfalt und Komplexität von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen ist.
- Lernergebniseinheiten sollten alle notwendigen Lernergebnisse beinhalten, d.h. sie sollten alle beabsichtigten Abstufungen von Wissen, Kenntnissen und Kompetenzen umfassen.
- Der Umfang, der Schwierigkeitsgrad und die Anforderungen jeder Lernergebniseinheit sollten realistisch beschrieben werden.
- Lernergebniseinheiten sollten erfassbar und bewertbar sein. Es ist sinnvoll, Lernergebniseinheiten mit Tätigkeitsprofilen und Arbeitsaufgaben zu verbinden, was wiederum eine realistische Basis für die Entwicklung von Validierungsmaßnahmen darstellt.
- Wenn die jeweilige Qualifikation (noch) nicht einer bestimmten Stufe im EQF bzw. im DQR zugeordnet ist, sollte dies im Rahmen der Entwicklung von Lernergebniseinheiten erfolgen.

Erste Schritte auf dem Weg zur Beschreibung von Lernergebnissen

Lernergebnisse sollten so beschrieben werden, dass sie fuer alle Beteiligten verständlich. Es wird empfohlen, dass

- Lernergebnisse sich auf berufliche Qualifikationen und bewertbares berufliches (Fach-)Wissen, Kenntnisse und Kompetenzen und nicht auf ein individuelles Entwicklungs- oder Kompetenzprofil beziehen. Lernergebnisse und Module beziehen sich generell auf die anvisierten Lernergebnisse eines durchschnittlichen Lerners und werden aus der Perspektive der Lernenden (und nicht aus der Perspektive von Lehrenden, Ausbildern etc.) beschrieben. Die Beschreibung von Lernergebnissen umfasst keine Hinweise auf den Lernweg oder Lernziele im engeren Sinne, sondern vielmehr die Lernergebnisse als Ergebnis eines Lernprozesses.
- Sofern vorhanden bilden Ausbildungspläne, Curricula, Beschäftigungs- oder Prüfungsstandards und Berufsprofile den Ausgangspunkt für die Entwicklung von Lernergebnissen. Sofern diese (noch) nicht existieren, sollten sie aus den entsprechenden Arbeitsprozessen heraus entwickelt werden.
- Wenn Lernergebnisse validiert werden sollen, müssen sie beschreibbar und bewertbar sein. Lernergebnisse sollten daher so realistisch, präzise und konkret wie möglich beschrieben werden, um zu gewährleisten, dass entsprechende Gutachter das Lernergebnisniveau während eines Validierungsprozesses adäquat beurteilen können.
- Die Form des Lernprozesses selbst, seine Dauer und die Lernumgebung, d.h. z.B. die Unterrichtsmethoden, die Lerndauer oder die Lernmaterialen sind weder für die Beschreibung der Lernergebnisse noch für die Beschreibung der Lernergebnisbewertung relevant. Allerdings sind Ausnahmen möglich, wenn z.B. ein Mindestmaß an Berufserfahrung Zulassungsvoraussetzung zum Validierungsprozess ist.

Bei der Beschreibung von Lernergebnissen sollte Wert auf klare undverständliche Aussagen gelegt werden: Die Verwendung von Verben (statt der Auflistung von inhaltsbezogenen Substantiven)

[4] Ibid.

Tabelle 1: Liste von Verben für die Beschreibung kognitiven Wissens; basierend auf Blooms Lerntaxonomie (Bloom et al. 1956)und (ergänzt und erweitert) von Anderson und Krathwohl (2001)

Schwierig-keitsstufe	Verb	Erläuterung	Beispielverben zur Beschreibung von Lernergebnissen entsprechend des jeweiligen Niveaus
1	wissen, kennen und wiedergeben können	im Gedächtnis behalten, wiederholen, so genau wie möglich wiedergeben	definieren, beschreiben, aufzählen, auflisten, nennen, darstellen, reproduzieren, zuordnen
2	erfassen und verstehen	verstehen, mit eigenen Worten und im Sinne der Erlernten wiedergeben	zitieren, Beispiele nennen, skizzieren, paraphrasieren, zusammenfassen, diskutieren
3	anwenden	Erlerntes für den Transfer auf neue, aber konkrete Kontexte nutzen und Lösungen für konkrete Probleme finden	ausführen, handeln, durchführen, beitragen, sammeln, informieren, teilnehmen, berichten, anwenden, vorbereiten, produzieren
4	analysieren	Zerlegen von Informationen in ihre Bestandteile, untersuchen und verstehen der Struktur der Informationen, um daraus Schlussfolgerungen zu ziehen, z.B. um Motive, Beweise oder Ursachen zu finden oder Inventionen zu entwickeln oder Verallgemeinerungen zu treffen	analysieren, kategorisieren, herunterbrechen, vergleichen, schlussfolgern, kontrastieren, differenzieren, illustrieren, erkennen, unterteilen, (z.B. Korrelationen, Besonderheiten, Ausnahmen etc.) identifizieren
5	zusammenfassen und evaluieren	zusammenführen, reproduzieren und abwägen von vorhandenen Informationen und Fertigkeiten zur Entwicklung von etwas Neuem	anpassen, antizipieren, zusammenstellen, zusammenarbeiten, komponieren, ermöglichen, formulieren, integrieren, intervenieren, umorganisieren, modifizieren, planen, strukturieren, validieren
6	innovieren und neu schaffen	Informationen auf der Basis von persönlichen, sozialen oder wissenschaftlichen Werten und Meinungen bewerten und darauf aufbauend neue Produkte, Erkenntnisse o.ä. schaffen, die zwar einem bestimmten Zweck dienen, aber nicht nach dem richtig-falsch-Prinzip aufgebaut sind	schlussfolgern, kritisieren, verteidigen, entwickeln, beurteilen, beschließen, rechtfertigen, fundieren und rahmen

gewährleistet die Beschreibung von Tätigkeiten, die am Ende des Lernprozesses beherrscht werden müssen. Darüber hinaus sollte die Beschreibung der Tätigkeiten (Verben) mit Referenzpunkten verbunden werden, i.e. mit Aufgabentypen, auf die der Erwerb der jeweiligen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet ist.Die folgende Tabelle zeigt solche Beschreibungen. Sie basiert auf Blooms Lerntaxonomie von 1972.[5]Die Zahlen zeigen das Anspruchsniveau an (1 = niedrigstes Niveau, 6 = höchstes Niveau); allerdings stehen diese Niveaus in keiner Verbindung zu jenen in Qualifikationsrahmen.

Alle Lernergebnisbeschreibungen sollten das jeweilige Lern- und Qualifikationsniveau widerspiegeln und anzeigen, ob die jeweiligen (beruflichen) Kompetenzen alleine, unter Anleitung oder unter der Übernahme von Verantwortung für andere erworben werden. Tabelle 2 zeigt Beispiele, wie dies umgesetzt werden kann

Es wird in diesem Kontext auch empfohlen, Lernergebnisse als Matrix zu beschreiben, die in die Elemente Wissen, Kenntnissen und Kompetenzen unterteilt ist. Solch eine Matrix gewährleistet eine bessere Vergleichbarkeit mit existierenden Curricula, beruflichen Standards etc. und kann ggfs. mit der Leistungsprüfung in einer Lerneinheit verbunden werden.

[5] Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H., Krathwohl, D. R. (1956): Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals; Handbook I: Cognitive Domain New York, Longmans, Green. Diese Taxonomie differenziert zwischen sechs Niveaus kognitiven Wissens. Diese Taxonomie wird seit Jahrzehnten weltweit für die Beschreibung von Lernzielen und Lernergebnissen genutzt.

Die Bedeutung von Leistungspunkten (ECVET) und Qualifikationsrahmen

ECVET basiert auf der Idee, Lernergebnisse wertzuschätzen, die außerhalb von Bildungsinstitutionen bzw. außerhalb des formalen Bildungssystems und/oder außerhalb des eigenen Landes erworben wurden. ECVET und Qualifikationsrahmen helfen dabei, diese Art von Lernergebnissen mit formalem Lernen in Verbindung zu bringen und stärkt so das Vertrauen in Validierung.

Leistungspunkte können für ein einzelnes Modul in Übereinstimmung mit der Gesamtanzahl an Modulen einer Qualifikation festgelegt werden. Allerdings ist die Vergabe von Leistungspunkten weder unabdingbare Voraussetzung für die Nutzung von Validierungsansätzen noch für jene der Lernergebnisorientierung noch für den Einsatz von Qualifikationsrahmen. Validierung sollte vielmehr als Bestandteil eines nationalen Bildungssystems betrachtet werden. Die Schaffung von Verbindungen zwischen Qualifikationsrahmen und Validierungsansätzen dient dabei dazu, den Zugang zu, das Angebot an und die Durchlässigkeit zwischen Qualifikationen zu verbessern.

Tabelle 2: Beschreibung von Lernergebnissen (Beispiele)

Beispiele	
Wissen (Bereich Logistics Management[1])	
Er/sie ist in der Lage,…	…zu erkennen, welchen Beitrag logistics und supply chain Strategien zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens leisten …alle Aspekte kritisch zu bewerten, die mit supply chain Strategien verbunden sind …Flexibilität als zentrales Moment in der Entwicklung von supply chain Strategien zu erkennen und einzuschätzen …organisatorische Fragestellungen mit Hilfe von supply chain bezogenen methodischen Tools und Ansätzen zu analysieren …die grundlegenden Werte und Überzeugungen gängiger supply chain Praktiken zu identifizieren und zu reflektieren …die eigenen Vorstellungen und Werthalten gegenüber supply chain Strategien und deren Implementiereung kritisch zu reflektieren
Kenntnisse (Bereich: Warehouse Logistics Management[1])	
Er/sie…	…managt Stundennachweise …führt Bestellungen durch …organisierte die Güterabfertigung und die -auslieferung …stellt die adäquate Güterlagerung sicher …hält Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften ein …dokumentiert alle Prozesse korrekt
Kompetenzen (Bereich: Basic Certificate in Transport and Logistics, competence area: dispatching stocks[1])	
Er/sie…	…identifiziert geplante Termine für die Auslieferung …wendet Arbeitsprozess- und Produktwissen für die Planung der Arbeitsabläufe an …wählt für die Auslieferung angemessene Materialien aus, um Güter entsprechend der Vorschriften und des Zeitplans zu handhaben …wählt Güter für die Auslieferung aus und überprüft die Auslieferung auf der Basis von Produktkenntnissen, Beschriftungen und anderen Identifikationssystemen …sortiert, fügt und führt Güter zusammen …sichert Güter, lagert sie ein oder lagert sie in Güterzonen entsprechend der Terminvorgaben …vervollständigt Arbeitsplatzberichte und Beschriftungen und fügt angemessene Dokumentationen bei

Empfehlungen für die Anwendung von ECVET und die Entwicklung von Anerkennungs- und Validierungsmethoden

Grundlegend sind die Methoden, die für die Identifizieren, Bewertung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen genutzt werden, die gleichen wie für formales Lernen. Einige Methoden müssen allerdings an die Besonderheiten von Validierungsverfahren bzw. Lernergebnissen angepasst werden. Die folgenden Abschnitte geben eine Übersicht über die gängigsten Methoden.

Instrumente um vorheriges Lernen zu erfassen, müssen an den Charakter von Lernergebnissen angepasst werden, die außerhalb formaler Bildung erworben wurden.

Interviews

Interviews kommen vor allem dann zum Einsatz, wenn Urteilskraft, Komplexitätsreduktion und/oder ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen nachgewiesen werden sollen.

Durch Interviews als Testmethoden weisen Prueflinge ihre Fähigkeit nach, in einerbestimmten Domäne ihre Fachkenntnisse zu demonstrieren und – im Fall von Gruppeninterviews oder Gruppendiskussionen – einer Argumentationslinie zu folgen und Kommunikations- und soziale Kompetenz einzusetzen. Darüber hinaus können auf die Prueflinge zugeschnittene Formulierungen entwickelt oder Aussagen wiederholt werden (z.B. bei sprachlichen Problemen).

Bei der Entwicklung von Interviews sollte jede Frage im Interviewleitfaden mit einer Lernergebniseinheit verbunden werden. Dadurch wird sichergestellt, dass ausreichende Nachweise fuer bestimmte Lernergebnisse gesammelt werden oder ob andere bzw. weitere Aspekte der Lernergebniseinheit anderweitig eingeholt werden müssen.

Arbeitsplatzbeobachtung und Simulation von Arbeitsaufgeban

Arbeitsplatzbeobachtungen können auf zwei Arten durchgeführt werden:

a. Prüflinge stellen ihr Wissen, ihre Kenntnisse und ihre Kompetenzen unter Beweis, indem sie eine Aufgabe erfüllen und diese von Gutachtern bewertet wird;
b. Prüflinge beobachten andere Personen bei der Ausführung vergleichbarer einschlägiger Aufgaben und erläutern den Gutachtern anschließend das Beobachtete.

Während a) geläufiger und günstiger ist, ist b) vor allem dann hilfreich, wenn Prüflinge komplexe Situationen bewältigen müssen, die ein hohes Maß an Beurteilungsfähigkeit und Beobachtungsgabe erfordern. b) stellt zudem eine Methode dar, um die Erinnerungs- und Aufmerksamkeitsfähigkeit eines Prüflings zu messen und auf das Lösen von Problemen und kritisches Denken zu fokussieren.

Prüflinge sollten Aufgaben erhalten, die ihnen die Möglichkeit geben, ihre jeweiligen Kenntnisse und Fertigkeiten zu demonstrieren. Solche Aufgaben können Teil einer simulierten oder einer echten Arbeitsaufgabe sein. Details zu den Bedingungen des Arbeitsplatzes sollten den Prüflingen mitgeteilt werden und sie sollten eine Kopie (schriftliche Anfertigung der Aufgabe) erhalten.

Schriftliche/ mündliche Prüfungen

Aufgrund der eher geringen Kosten, dem hohen Maß an Objektivität, Validität, Reliabilität und der Fairness sind schriftliche und mündliche Prüfungen weit verbreitet und anerkannt. Schriftliche und mündliche Prüfungen sollten klare Aussagen über bestimmten Wissensformen, Kenntnisse und Kompetenzen ermöglichen. Während schriftliche Prüfungen ein Mindestmaß an Schreibfähigkeit voraussetzen, aber dem Kandidaten bei der

Aufgabenlösung die Reflektion der eigenen Antwort ermöglichen, werden mündliche Prüfungen genutzt, um vertieftes Wissen über komplexe Themen und Zusammenhänge sowie deren Darstellung in einfachen Worten zu demonstrieren. Allerdings verursachen mündliche Prüfungen üblicherweise mehr Prüfungsangst als schriftliche Prüfungen.

Schriftliche Prüfungen können u.a. auf multiple-choice Basis oder auf richtig-falsch-Basis konzipiert werden und sollten in diesen Fällen vorab daraufhin überprüft werden, ob die vorgesehenen richtigen Antworten der Norm entsprechen. Diese Art von schriftlicher Prüfungsform eignet sich sehr gut, um am Computer ausgewertet zu werden, wird aber oft als zu kleinteilig und unangemessen mit Blick auf die zu prüfenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten kritisiert.

Essays (Aufsätze) können als Prüfungsform genutzt werden, um die Qualität und die Anforderungen an ein bestimmtes Schreib- bzw. Sprachniveau ebenso zu prüfen sowie wie die Fähigkeit, einer kohärente Argumentationslinie zu folgen und zu bestätigen, dass der Prüfling den Inhalt verstanden hat, ihn auf andere Kontexte übertragen und kritisch reflektieren. Im Allgemeinen sind mündliche/schriftliche Prüfungen einfacher vorzubereiten, mit Blick auf Objektivität, Validität und Reliabilität aber schwieriger auszuwerten.

Arbeitsproben

Arbeitsproben können sich im weitesten Sinne auf z.B. Portfolios (siehe ausführlich nächster Abschnitt), Berichte, Videos, Bilder, Werkstücke, Ausstellungen etc. beziehen. Sie werden genutzt, um (arbeitsprozessbezogene) komplexe Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu prüfen. Insofern muss die Methode auch klären, ob nur das Produkt selbst bewertet wird oder ob auch die Herstellung des Produkts bewertet wird. Wenn nur das Produkt selbst bewertet wird, muss dem Pruefling gesagt werden, auf welcher Grundlage (Materialien, Zutaten, Daten etc.) dieses erstellt wird. Die Bedingungen für die Produktherstellung sollten also vorher geklärt werden, da sie direkten Einfluss auf darauf haben, wie der Pruefling das Produkt herstellt. Wird hingegen auch der Arbeitsprozess/die Produktherstellung bewertet, so muss dies dem Prüfling vorab mitgeteilt und ihm erklärt werden, was genau beobachtet, dokumentiert und bewertet werden muss.

Portfolios

Portfolios sind eine organisierte Sammlung (schriftlicher) Materialien (in Papierform oder digitaler Form), die Lernergebnisse darstellen und verifizieren, die durch Erfahrung gewonnen wurden. In vielen Ländern und Sektoren werden Portfolios genutzt

- entweder als Bestandteil eines Validierungsprozesses einschließlich ihrer Bewertung oder
- als obligatorischer Bestandteil eines Validierungsprozesses, der aber nicht bewertet wird.

Portfolios basieren üblicherweise auf einer Methodenkombination, um die Validität und Reliabilität des gesamten Validierungsprozesses zu stärken. Ein individuelles Portfolio umfasst Arbeitszeugnisse, Bescheinigungen, Lebensläufe, Bilder von Arbeitsproben, Präsentationen etc.

Während Portfolios in formalen Bildungsgängen eher selten sind, sind sie in Validierungsprozessen sehr haeufig zu finden, da sie den Prüfling aktiv und selbstverantwortlich in den Validierungsprozess einbinden. Um ein Mindestmass an Qualitaet bei der Entwicklung von Portfolios einzuhalten wird empfohlen, dass Prüflinge Feedback und Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Portfolios erhalten.

Das euVETsupport Portal

Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die Anerkennung von nicht- und informellem Lernen, Flexibilität und Mobilität in der Berufsbildung als auch ein Europäischer Ansatz in der Berufsbildung sind heute in Zeiten von Fachkräftemangel, wirtschaftlichen Herausforderungen und hoher Jugendarbeitslosigkeit wichtiger als je zuvor für Europa.

Europa unterstützt diesen Prozess mit Europäischen Berufsbildungsinstrumenten wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und dem Europäischen Kreditpunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Die richtige Anwendung und Umsetzung des EQR und ECVET birgt viele Vorteile und Unterstützung, sowohl für HR Abteilungen in Unternehmen als auch für Bildungsträger, um den Herausforderungen unserer Zeit gewachsen zu sein.

Das euVETsupport Portal begleitet und unterstützt Bildungsanbieter und HR Verantwortliche darin, den EQR und das ECVET in der täglichen Praxis zielführend einzusetzen. Das Portal bildet hierbei die virtuelle Umgebung für die euVETsupport Nutzer und das Netzwerk. Mit seiner Orientierung an den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen von den betroffenen Berufsbildungspraktikern bietet das Portal passgenaue Informationen, Hilfsmittel und Unterstützung bei der bestmöglichen Nutzung der Europäischen Instrumente in ihrer täglichen Arbeit.

Das Portal wird nach einer Testphase im Mai 2014 und über das Projektende hinaus verfügbar sein. Bitte wenden sie sich an den Projektkoordinator oder ihren nationalen Kontakt, wenn sie mehr wissen möchten.

www.euVETsupport.eu

EQF und ECVET in Transport und Logistics

EURO TRANS LOG

Dieses Projekt hatte es zum Ziel speziell die Anforderungen der Unternehmen bei der Definition von Standards mit einzubeziehen, um Transparenz zwischen unterschiedlichen Ländern basierend auf dem EQR und ECVET zu ermöglichen. www.eurotranslog.eu/

CENTRAL

Die Veränderungen im Logistiksektor führen zu erhöhtem Bedarf an neuen Fertigkeiten. Aber existierende Zertifikate und Trainings geben nicht immer eine befriedigende Antwort auf diese Anforderungen Arbeitgebern und Bildungs-anbietern. Dieses Projekt trägt dazu bei existierende Systeme zu verbessern und neue Ansätze zu entwickeln, um die Mobilität in diesem Sektor mit ECVET zu erhöhen.
www.logisticsqualifications.eu

PROLOG/ EUCOLOG

Der Kern dieser beiden Projekte ist das SOLOS Modell (ein Organisations-entwicklungsmodell, das es zum Ziel hat Arbeitnehmer bei der verbesserung ihrer Fertigkeiten durch Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen). Drei EQF-basierte lernergebnisorientierte Profile wurden exemplarisch für das SOLOS-Modell entwickelt.
www.solos-model.eu

MetaLOG

Das Metalog Projekt hat es zum Ziel einen Sektoralen Qualifikationsrahmen für Transport und Logistik zu entwickeln und auf lange Sicht die Grundlage für ein "European Logistics Skills Network" zu schaffen.
www.project-metalog.eu

ProfDRV

Dieses Projekt unter-suchte den Beruf des Berufskraftfahrers und entwickelte ein lerner-gebnisorientiertes Profil als auch EQR-kompatible Qualitäts-standards für die vergleichbare Umsetzung von Berufskraftfahrerqualifikation in Europe basierend auf Richtlinie 2003/59/EG und weiteren Berufsbildungsprogrammen für diesen Beruf. www.project-profdrv.eu

ICT-DRV

Das hauptsächliche Anliegen dieses Projekts ist es multimedia-basiertes lernen mit CBT und Simulatoren im Rahmen der Berufskraftfahrerqualifikation zu untersuchen. Der Lernergebnisansatz wird basierend auf den ProfDRV Qualitätsstandards und um die Qualität Technologie-unterstützten Lernens in diesem beruflichen Umfeld zu steigern, eingesetzt.
www.project-ictdrv.eu

KNOW-IN

Das KNOW-IN Projekt entwickelt ein neues Berufsbild im Straßengüterverkehr: den Europäischen Straßentransportmanager (EU-RTM). Dieser hat die Managementfähigkeiten, -instrumente und –interventionen, die benötigt werden, um den Herausforderungen des Sektors gerecht zu werden. Das Profil beruht auf EQF Lernergebnissen und bindet auch ECVET als Instrument zur Anerkennung von vorherigem Lernen mit ein.
www.know-in.eu

Transport und Logistik: ein Sektor mit Bedarf an qualifizierten Fachkräften

Notizen

euVETsupport

Weiterführende Informationen zu euVETsupport:

URL: www.euVETsupport.eu

Email: eu-project.akademie@dekra.com

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Lifelong Learning Programme