

LÄNDERSPEZIFISCHES FACTSHEET ÖSTERREICH

D2.1 Bericht zur Standortbestimmung

Factsheet:	Österreich
Konzeptionelle und spezifische nationale/regionale Ansätze zur Förderung transversaler Kompetenzen in Validierungs- und Beratungsprozessen:	
Lifelong-Learning Strategie LLL:2020 (2011) ¹	Im Juli 2011 einigten sich vier Bundesministerien (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur; Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend; Bundesministerium für Arbeit und Soziales) mit Unterstützung der Sozialpartner und aller wichtigen Stakeholder auf eine gemeinsame Strategie². Sie stützt sich auf fünf Säulen: Lebensphasenorientierung (alle Altersgruppen), Lernende in den Mittelpunkt stellen (Flexibilität des Lernens), lebensbegleitende Beratung / Life Long Guidance (Erleichterung des Lernprozesses), Kompetenzorientierung (Anerkennung des informellen Lernens) und Förderung der Teilnahme am lebenslangen Lernen (Steigerung der Lernmotivation)³. Der Ansatz umfasst acht Schlüsselkompetenzen als Bezugspunkt für alle Leitprinzipien der Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen des Rates und der Europäischen Kommission, davon sind folgende Querschnittskompetenzen genannt: Lernkompetenz, interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz, Bürgerkompetenz, unternehmerische Kompetenz sowie kulturelle Kompetenz⁴. Als übergreifende Strategie bildete LLL:2020 den Kontext, in dem die nationale Validierungsstrategie entwickelt wurde.
Validierungsstrategie (2017)	Die nationale Validierungsstrategie nennt als erstes strategisches Ziel die Aufwertung von Kompetenzen, die im Rahmen des nicht-formalen und informellen Lernens erworben wurden, gefolgt von einem besseren Zugang zu Validierung durch die Bereitstellung niedrigschwelliger, zentraler Informations- und Beratungsangebote sowie die Stärkung der Validierung als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungs- und Ausbildungssystems - strategische Ziele, die sich auch mit den Zielen von TRANSVAL-EU decken.⁵ Die nationale Strategie sieht vier thematische Arbeitsgruppen vor, von denen sich eine mit der Professionalisierung und Weiterentwicklung des Berufsbildes der PraktikerInnen befasst, da es in Österreich kein spezifisches Profil der den Validierungsprozess aktiv durchführenden Personen gibt. Je nach spezifischer Maßnahme und Sektor sind die ValidierungspraktikerInnen LehrerInnen, BerufsberaterInnen, erfahrene Fachleute und Mitglieder der jeweiligen Behörden, Ministerien oder Sozialpartner.⁶ Der Fokus liegt daher auf der Standardisierung von Kompetenzen in einem konsolidierten Kompetenzprofil und der Entwicklung entsprechender Ausbildungsangebote, ein strategisches Ziel in Übereinstimmung mit den Zielen von TRANSVAL-EU. Die Fortbildungsangebote sollen sich an dem Qualitätskriterienkatalog für die Validierung (2018)⁷ orientieren, der

¹ Republik Österreich (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020. [Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich \(qualifikationsregister.at\)](http://qualifikationsregister.at).

² Luomi-Messerer, K. (2019): European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Austria. P.3. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Austria.pdf

³ [Austria: Strategy for Lifelong Learning LLL:2020 issued in 2011 | UIL \(unesco.org\)](http://unesco.org).

⁴ [Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning | Education and Training \(europa.eu\)](http://europa.eu).

⁵ Luomi-Messerer, K. (2019), S. 4

⁶ Idem, S. 36.

⁷ [Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich \(qualifikationsregister.at\)](http://qualifikationsregister.at)

	allgemeine Qualitätskriterien, z.B. das Explizit-Machen von individuellen Kompetenzen, und spezifische Qualitätskriterien, z.B. das Personal und seine Kompetenzen sowie dessen regelmäßige Fortbildung, umfasst. Der Katalog der Qualitätskriterien wurde auf Basis von Analysen bestehender Validierungsinitiativen entwickelt.⁸ Validierung in Österreich basiert im Allgemeinen auf einem Bottom-up-Ansatz mit spezifischen Projekten, beispielsweise im Bereich der Lehrlingsausbildung und der Erwachsenenbildung. Es gibt keinen gesetzlichen Rahmen, der die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen regelt, und es gibt auch kein individuelles Recht für Einzelpersonen auf Zugang zu Validierungsinitiativen.⁹ Im Hinblick auf die Validierung von Querschnittskompetenzen gibt es in Österreich keinen spezifischen Rahmen; im Zuge der Pilotierung sollen Erkenntnisse für gute und innovative Praktiken gewonnen werden.
NQR-Gesetz (2016)	Ein Element der Validierungsstrategie ist die Verknüpfung mit dem NQR, insbesondere im Hinblick auf den Ansatz der Lernergebnisse, der die Transparenz fördert und daher ein Schlüsselfaktor für den Aufbau von Vertrauen in die Validierung ist. Die Bemühungen zur Entwicklung des NQR in Österreich wurden auf der Grundlage der EQR-Empfehlung von 2008 vorangetrieben. Die Verabschiedung des Bundesgesetzes über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz) war ein wichtiger Schritt zur vollständigen Umsetzung des NQR. Das Gesetz regelt die Zuordnung der auf Lernergebnissen basierenden österreichischen Qualifikationen zu einem der acht Qualifikationsniveaus des NQR, die den Niveaus des EQR entsprechen. Dieser Prozess resultiert in der Veröffentlichung der Zuordnung der Qualifikation im NQR-Register. Ziel des NQR-Gesetzes ist es, mit dem NQR die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und Europa zu fördern und lebenslanges Lernen, das formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst, zu unterstützen. Der NQR ist daher offen für Qualifikationen, die durch Validierung anerkannt werden, und auch für transversale Kompetenzen, die in Qualifikationen enthalten sind. Querschnittskompetenzen sind in zwei Bereichen des EQR und des NQR zu finden a) Sie finden sich in den Deskriptoren und Erläuterungen zu den Niveaus: Die Beschreibungen ("Deskriptoren") der einzelnen EQR-Niveaus sind allgemein formuliert. Die Deskriptoren der Niveaus werden durch Erläuterungen weiter spezifiziert: Um sicherzustellen, dass die EQR-Deskriptoren leichter verstanden und angewendet werden können, zielen diese Formulierungen darauf ab, die abstrakten Beschreibungen zu präzisieren. b) Sie werden im Zuordnungsprozess der einzelnen Qualifikationen und ihrer Lernergebnisse berücksichtigt

⁸ Luomi-Messerer, K (2019), S. 38f.

⁹ Idem, S. 5f.

Rahmen (Abbildungen, Diagramme oder Rubriken): Wenn es Diagramme oder Rubriken gibt, in denen die transversale Kompetenzen dargestellt sind, fügen Sie sie bitte hier ein und geben Sie die Quelle an

Situation in Österreich

In Österreich gibt es keine allgemein verwendeten Rahmen für transversale Kompetenzen. Der bestehende Rahmen ist der EQR, also der NQR, der sich auf Qualifikationen und übergreifende Kompetenzen innerhalb dieser Qualifikationen konzentriert (siehe oben).

NutzerInnen (Anbieter und LeistungsempfängerInnen) und Verwendungszwecke der Validierung von transversalen Kompetenzen

Welche Art von Organisationen/Initiativen/Projekten bieten VNFIL für übergreifende Kompetenzen an und in welchen Phasen der Beratungs- und Validierungsprozesse?

Insgesamt umfasst die Validierung von Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, bereichsübergreifende Kompetenzen, z. B. die Dimensionen der sozialen und persönlichen Kompetenzen, aber es gibt keine spezielle Erwähnung bereichsübergreifender Kompetenzen. In vielen Fällen sind die Beratungs- und Validierungsprozesse in den Phasen der Identifizierung und Dokumentation angesiedelt. Implizit finden sich transversale Kompetenzen jedoch auch in den klassischen Validierungsprozessen in den Phasen der Bewertung und Zertifizierung Beachtung.

Es gibt unterschiedliche Organisationen, Initiativen und Projekten, die VNFIL anbieten, die auch transversale Kompetenzen berücksichtigen. Zu diesen Organisationen zählen beispielsweise Bildungseinrichtungen - Schulen, Hochschulen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung (die Österreichische Weiterbildungsakademie wba wird beispielsweise von allen zehn großen österreichischen Dachverbänden der Erwachsenenbildung getragen), Lehrlingsstellen der zuständigen Wirtschaftskammern, das Arbeitsmarktservice sowie Organisationen des Dritten Sektors. Bildungs- und Berufsberatung wird z.B. auch von der Arbeiterkammer angeboten. Es gibt nationale Initiativen und andere mit regionalem Schwerpunkt (ein Beispiel für letztere ist die Initiative "Du kannst was!"). Darüber hinaus gibt es Initiativen, die sich speziell an bestimmte Zielgruppen richten, z.B. an MigrantInnen/Flüchtlinge/AsylwerberInnen (z.B. ZEP, Kompetenz-Kaleidoskop), die Geringqualifizierte bei der Erlangung eines Abschlusses außerhalb des formalen Systems unterstützen (z.B. KOMKOM) oder Frauen, die nach der Elternzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren, stärken (z.B. Kompetenzbilanz/ProfilPass).

Wie werden die PraktikerInnen auf den Schwerpunkt der Validierung von transversalen Kompetenzen aufmerksam gemacht?

Die Bewusstseinsbildung und die Bereitstellung von Informationen zum Thema Validierung sind breiter angelegt und werden nicht auf transversale Kompetenzen beschränkt.

Haben PraktikerInnen Zugang zu Schulungen und Leitlinien für die Verwendung von Rahmen und Instrumenten, in denen transversale Kompetenzen beschrieben sind?	Es gibt keine standardisierte Ausbildung für PraktikerInnen zu transversalen Kompetenzen.
Wie werden die Arbeitgeber als Interessenvertreter und Nutzer in die Validierung der transversalen Kompetenzen einbezogen (z. B. indem sie bei der Definition der relevanten transversalen Kompetenzen helfen)?	Arbeitgeber- sowie ArbeitnehmerInnen-Vertretung sind aktiv im bildungspolitischen Diskurs vertreten. Bei spezifischen Qualifikationen sind die Arbeitgeber in Österreich aktiv an den Validierungsverfahren beteiligt und in Validierungsprozesse eingebunden: Diese Initiativen können die Validierung von Querschnittskompetenzen beinhalten, sind aber in der Regel nicht explizit darauf ausgerichtet. Die Initiative "Du kannst was!", ein von den österreichischen Sozialpartnern initiiertes Projekt, validiert beispielsweise Kompetenzen, die in informellen und nicht-formalen Lernkontexten erworben wurden, und führt zu einem Lehrabschluss. Die Prüfungen werden bei der jeweiligen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, der Vergabestelle für Lehrabschlüsse in Österreich, abgelegt. Ein weiteres Beispiel ist der Abschluss "IngenieurIn", welcher auf Basis eines Validierungs- und Zertifizierungsverfahrens an AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen des Ingenieurwesens und des land- und forstwirtschaftlichen/umwelttechnischen Bereichs verliehen wird, die über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung verfügen. Die Zertifizierungsstellen sind vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort akkreditiert und mehrere von ihnen sind bei regionalen Wirtschaftskammern angesiedelt.
Wie wird der Bildungsbereich als Akteur in die Validierung von transversalen Kompetenzen einbezogen, z. B. indem relevante transversale Kompetenzen definiert oder Lernende bei der Entwicklung dieser Kompetenzen unterstützt werden?	Validierungsinitiativen in Österreich werden von PraktikerInnen und ExpertInnen mit unterschiedlichem Hintergrund entwickelt und in einer Vielzahl von Settings angeboten. In einigen Fällen sind auch PädagogInnen und AusbilderInnen beteiligt, insbesondere im Kontext der Erwachsenenbildung: Diese Validierungsinitiativen können die Validierung von übergreifenden Kompetenzen beinhalten. Der Validierungsprozess der Österreichischen Akademie für Weiterbildung (wba) verwendet beispielsweise Formulare für die Selbstbeschreibung der KandidatInnen für persönliche soziale Kompetenzen und digitale Fähigkeiten/Medienkompetenz. Als weiteres Beispiel ist das vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung kofinanzierte europäische Projekt ZEP zu nennen, das darauf abzielt, digitale Basiskompetenzen mit einem Selbsteinschätzungsfragebogen zu erfassen und zu dokumentieren. Andere Initiativen setzen auf Biographie-orientierte Verfahren und Methoden (z.B. Kompetenz+, Kompetenz-Kaleidoskop) oder ganzheitliche Portfolio-Ansätze (z.B. Kompetenzprofil CH-Q); die Validierungsinitiativen im Bildungsbereich sind jedoch meist nicht explizit auf die Abbildung transversaler Kompetenzen ausgelegt. Sie können aber in alle vier Phasen des Validierungsprozesses einbezogen werden und die KandidatInnen auch bei der Entwicklung von Kompetenzen oder der Suche nach entsprechenden Kursen unterstützen.

Wie werden die Lernenden in VNFIL-Prozesse eingebunden, die die Validierung von transversalen Kompetenzen beinhalten (z. B. Selbstbewertung, Peer-Bewertung)?	Je nach Initiative können die Lernenden eine Selbsteinschätzung vornehmen, indem sie z. B. Vorlagen/Fragebögen ausfüllen oder Portfolios zusammenstellen, in denen sie ihre bereits erworbenen Kompetenzen, einschließlich der übergreifenden Kompetenzen, darstellen. Dies kann auch mit Unterstützung oder in Gruppenarbeit (Workshops) geschehen. In einigen Fällen können die Lernenden ihre übergreifenden Kompetenzen auch in formalen Bewertungssituationen nachweisen.
Allgemeines Bewusstsein: Gibt es nationale Kampagnen zur Förderung des VNFIL-Dienstes? Wie und wo können die Menschen Informationen über diesen Dienst finden?	Es gibt keine zentralen nationalen Kampagnen zur Förderung von VNFIL-Dienstleistungen, jedoch gibt es Plattformen wie erwachsenenbildung.at oder Euroguidance, die Informationen über Aktivitäten verbreiten, sowie die nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich als Kontaktstelle für die Validierung in Österreich.