



SEQ Elevate

Skills for
the Future

WP2

Methodischer Rahmen des SEQ- Lernmodells

Version 3, 03/2026

Verantwortlicher Partner: Universität Mazedonien

Step up. Stand Out.



Co-funded by
the European Union

Informationen zum Dokument	
WP & Titel des Ergebnisdokumentes	WP2 Methodischer Rahmen des SEQ-Lernmodells
Version	3
Veröffentlichungsdatum	März 2026
Verbreitungsniveau (öffentlich, eingeschränkt, vertraulich)	Öffentlich
Verantwortlicher Partner	Universität Mazedonien
Qualitätsprüfer	Alle Partner

Liste der Abkürzungen	
EU	Europäische Union
NEET	Not in Education, Employment or Training (z.dt. Nicht in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung)
NGOs	Non-Governmental Organisation (z. dt.) Nichtregierungsorganisationen
SEL	Social and Emotional Learning (z. dt. Soziales und emotionales Lernen)
SEQ	Social and Emotional Skills (z. dt. Soziale und emotionale Fähigkeiten)
VET	Vocational Education and Training (z. dt. Berufliche (Weiter)Bildung)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Leitlinien.....	5
Definition von Schlüsselkompetenzen	9
Festlegung von Maßstäben und Indikatoren zur Messung von Kompetenz und Fortschritt	13
Entwurf eines methodischen Rahmens für die Umsetzung im sozialwirtschaftlichen Kontext.....	16
Empfehlungen zum Validierungs- und Mikro-Zertifizierungssystem.....	20

Einleitung

Der methodische Rahmen des SEQ-Lernmodells etabliert ein strukturiertes, evidenzbasiertes System zur Entwicklung, Praxis und Validierung sozialer und emotionaler Fähigkeiten bei NEET-Jugendlichen im Kontext der Sozialökonomie. Die Sozialwirtschaft bezeichnet Organisationen und Initiativen, die soziale Wirkung und Gemeinschaftsnutzen neben wirtschaftlicher Aktivität priorisieren, darunter Sozialunternehmen, Genossenschaften, gemeinnützige Organisationen, Gemeinschaftsinitiativen und andere missionsorientierte Einrichtungen, die gesellschaftliche Bedürfnisse wie Inklusion, Nachhaltigkeit und lokale Entwicklung adressieren. Das SEQ Elevate-Projekt konzentriert sich auf diesen Sektor, da die Sozialwirtschaft oft zugängliche Einstiegsmöglichkeiten für junge Menschen mit Beschäftigungsbarrieren bietet und großen Wert auf zwischenmenschliche Kompetenzen, Zusammenarbeit, Empathie und Verantwortung legt. Die Ergebnisse der transnationalen Forschungsphase spiegeln sich in der Benchmarking-Analyse wider, die länderübergreifende Übereinstimmungen aufzeigt, darunter Vertrauenslücken, Defizite bei der Lernbereitschaft, die Nachfrage der Interessengruppen nach nachweisbaren Kompetenzen sowie eine starke Präferenz für kurzes, praxisorientiertes und szenariobasiertes Lernen.

Der Aufbau ist absichtlich modular, verhaltensbasiert und validierungsgekoppelt gestaltet. Der methodische Rahmen wird zunächst als papierbasierte methodologische Architektur formuliert und anschließend in ein mehrsprachiges digitales interaktives Werkzeug übersetzt, welches auf Englisch, Deutsch und Griechisch verfügbar sein wird. Die Entwicklung dieses Rahmens basiert auf vier miteinander verbundenen Komponenten: gemeinsame Leitlinien, Kompetenztaxonomie, Leistungsbenchmarks und Implementierungsmethodik.

Leitlinien

Der methodische Rahmen wird von der Universität Mazedonien herausgegeben, um konzeptionelle Kohärenz, Rückverfolgbarkeit der Forschungsergebnisse und länderübergreifende Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Das Rahmen wird jedoch nicht von oben herab vorgegeben, sondern im iterativen Prozess durch strukturierte Feedback-Schleifen mit den Partnern schrittweise verfeinert, wobei die Ergebnisse der nationalen Berichte, die Interpretationen der Fokusgruppen und das Feedback aus den Kooperationsforen einfließen. Auf diese Weise entwickelt sich das Rahmenwerk durch kontinuierliche Beiträge der Partner und eine kontextbezogene Anpassung weiter.

Zielgruppenorientierung

- Die Leitlinien verankern das Modell ausdrücklich in den Lebensrealitäten der Zielgruppe und konzentrieren sich daher auf die Profile von NEET-Jugendlichen:
 - Schulabbrecher
 - Jugendliche mit Migrationshintergrund
 - langfristig aus dem Bildungs- und Arbeitsmarkt ausgegrenzte Jugendliche
- Die Partner erkennen an, dass Hindernisse für die Beschäftigungsfähigkeit nicht rein fachlicher Natur sind, und sind sich daher bewusst, dass Defizite in Bezug auf Selbstvertrauen, Stressbewältigung und Verhaltenskompetenzen ebenso entscheidend sind wie fachliche Defizite.
- Die Partner berücksichtigen zudem die individuellen Gründe und Verlaufsmuster der jungen Menschen, die abgehängt von Bildungs- und Arbeitsmarkt sind. Dies begründet die Notwendigkeit für einen modularen Aufbau und Einstiegspunkte.

Die Leitlinien legen die operativen Grenzen und Qualitätskriterien des SEQ-Lernmodells fest. Die Partner legen aktiv die Gestaltungsparameter fest, innerhalb derer das Modell funktionieren muss.

Folgende Gestaltungsparameter wurden festgelegt:

- forschungsbasiert, nicht auf theoretischen Annahmen
- kompetenzorientiert
- modular und kombinierbar
- anpassbar an unterschiedliche Dauer der NEET-Situation
- nutzbar für nicht fachspezifische Trainer
- verständlich und wertvoll für Arbeitgeber und Akteure der Sozialökonomie

Die Partner leisten ihren Beitrag über drei festgelegte Kanäle:

- Kontextbezogene Kalibrierung, um sicherzustellen, dass die Szenarien die nationalen Gegebenheiten in den Bereichen Arbeit und Sozialwirtschaft widerspiegeln
- Überprüfung der Zugänglichkeit für Lernende, um die sprachliche Belastung, die kognitive Belastung und die kulturelle Angemessenheit zu überprüfen
- Beiträge zur Umsetzbarkeit, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten auch in ressourcenarmen Schulungsumgebungen durchgeführt werden können

Die Leitlinien legen zudem verbindliche Gestaltungsregeln fest. Diese Regeln dienen als strukturelle Sicherheitsvorkehrungen, die die praxis- und kompetenzorientierte Ausrichtung des Modells gewährleisten:

- Jede Kompetenz muss sich auf beobachtbares Verhalten beziehen
- Jede Einheit muss mindestens eine Simulationsaufgabe enthalten
- Jede Bewertung muss leistungsbasiert sein
- Jedes Abzeichen (Badge) muss mit expliziten Kriterien verknüpft sein
- Jeder Lernpfad muss eine Einstiegsebene zur Stärkung des Selbstvertrauens enthalten

Das SEQ-Lernmodell basiert auf einer praxisorientierten Lernphilosophie, bei der die Kompetenzentwicklung in erster Linie durch Handeln, Mitwirkung und praktische Erfahrung vorangetrieben wird, im Gegensatz zu umfangreicher theoretischer Unterweisung. Das Modell legt bewusst den Schwerpunkt auf das Lernen durch Handeln als zentralen pädagogischen Ansatz. Das Modell legt keinen Schwerpunkt auf abstrakte Konzepte oder Fachbegriffe. Stattdessen betont es Verhaltens- und Situationskompetenz, die als die Fähigkeit definiert wird, Aufgaben in realistischen Kontexten auszuführen, auf Herausforderungen zu reagieren und in aufgabenorientierten Umgebungen mit anderen zu interagieren. Die Vermittlung von Wissen erfolgt ausschließlich in einer Weise, die dessen unmittelbare Anwendung fördert.

Ein grundlegendes Gestaltungsprinzip des Modells ist der systematische Aufbau von Selbstvertrauen. Die Entwicklung von Selbstvertrauen wird nicht als Nebeneffekt betrachtet, sondern als explizites Lernziel, das in alle Lerneinheiten, die Abfolge der Aktivitäten und die Methoden der Rückmeldung integriert ist. Dadurch wird sichergestellt, dass die Lernenden während des gesamten Trainingsverlaufs schrittweise Erfolgserlebnisse sammeln können.

Der Lehrstoff wird in erster Linie anhand von Szenarien und Simulationen vermittelt, die reale soziale und wirtschaftliche Situationen am Arbeitsplatz widerspiegeln. Zu diesen Aktivitäten gehören Rollenspiele, Fallstudien, angeleitete Simulationen und interaktive Übungen, die als wichtigste Lehrmittel dienen. In diesen strukturierten Übungsumgebungen proben die Lernenden aktiv Verhaltensweisen, testen Entscheidungen und entwickeln ein Situationsurteilsvermögen. In diesem Rahmen können die Lernenden Verhaltensweisen einüben, Entscheidungen bewerten und in einer kontrollierten Umgebung strukturiertes Feedback erhalten. Dieser Ansatz soll sicherstellen, dass die erworbenen Fähigkeiten direkt auf reale Arbeitssituationen übertragbar sind.

Definition von Schlüsselkompetenzen

Der Prozess zur Definition der SEQ-Kompetenzen basiert auf einem gemeinsamen Rahmenwerk, das länderübergreifende Übereinstimmungen aus Erhebungen, Rückmeldungen aus den Kooperationsforen, Einstellungskriterien der Interessengruppen, Verhaltensanforderungen sowie die Anwendbarkeit auf Kontexte der Sozialwirtschaft und der Gemeinschaft berücksichtigt. Die Kompetenzen werden nicht als abstrakte Eigenschaften aufgeführt, sondern als Cluster angewandter Kompetenzen strukturiert, die für soziale und wirtschaftliche Umfeldler relevant sind. In solchen Umfeldern haben sich die Qualität der zwischenmenschlichen Interaktion, Zuverlässigkeit und Anpassungsfähigkeit als Faktoren erwiesen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit haben.

Jeder Kompetenzbereich wird anhand von vier Dimensionen definiert:



Anhand der vier oben vorgestellten Analyseperspektiven – Funktion, Ausdruck, Bedeutung und Erlernbarkeit – veranschaulichen die folgenden Beispiele, wie das SEQ-Modell allgemeine

Kompetenzbereiche in konkrete, anwendungsbezogene Kompetenzcluster umsetzt. So wird beispielsweise **Kommunikation** nicht lediglich als „gut sprechen“ verstanden, sondern als vielschichtiger Begriff, der den klaren Austausch von Anweisungen, aktives Zuhören, klärendes Verhalten, den respektvollen Umgang mit Meinungsverschiedenheiten sowie die Fähigkeit zur Interaktion mit Kunden umfasst. Dies verdeutlicht sowohl, wozu diese Kompetenz den Lernenden in der Praxis befähigt, als auch, wie sie sich im Handeln zeigt.

Nach derselben Logik wird das Konzept der (Selbst-) **Führung** durch seine Verhaltensaussprägung in realistischen NEET-Kontexten konkretisiert. Das Konzept der Führung wird aus der Perspektive der Mikroführung im NEET-Kontext betrachtet, was bedeutet, dass bei einfachen Aufgaben Eigeninitiative gezeigt, die kurze Koordination unter Gleichaltrigen erleichtert, Lösungen erarbeitet und Verantwortung übernommen wird – im Gegensatz zur Umsetzung hierarchischer Managementstrategien. Auf diese Weise bleibt die Kompetenz für Einstiegspositionen in der Sozialwirtschaft relevant und für die Zielgruppe realistisch umsetzbar und entwickelbar.

Das Gleiche gilt für **Resilienz**, die nicht als abstrakte persönliche Eigenschaft definiert wird, sondern als trainierbare Kompetenz, die sich in beobachtbarem Verhalten äußert. Resilienz wird verhaltensbezogen definiert als die Fähigkeit, angesichts von Widrigkeiten durchzuhalten, Feedback anzunehmen und Anpassungen vorzunehmen, Aufgaben wiederholt anzugehen, in Situationen mit hohem Druck die Fassung zu bewahren und Emotionen im Zusammenhang mit dem Erhalt von Feedback zu regulieren. Diese Definition verbindet die Fähigkeit direkt sowohl mit Verhaltensindikatoren als auch mit dem Fortschritt innerhalb des Lernpfades.

Schließlich spiegelt die Einbeziehung von **ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung** den oben beschriebenen spezifischen Blickwinkel der Sozialwirtschaft wider. Sie stützt sich auf Forschungsergebnisse und Beiträge von Akteuren aus dem Bereich der Sozialwirtschaft, die zeigen, dass werteorientiertes Entscheidungsverhalten sowohl als Motivationsfaktor als auch als sektorspezifische Kompetenz dient. Durch diese Einbeziehung wird somit sichergestellt, dass sich das Kompetenzrahmenwerk nicht auf allgemeine Beschäftigungsfähigkeit beschränkt, sondern auch den missionsorientierten und gemeinschaftsbezogenen Charakter des sozialwirtschaftlichen Kontexts widerspiegelt.

Jeder Kompetenzbereich ist so konzipiert, dass er folgende Merkmale innehat:



Durch die Aufteilung von Kompetenzen in kleine Lerneinheiten kann das Training in kurzen, überschaubaren Lernabschnitten angeboten werden, die für die Lernenden leichter zugänglich und zu bewältigen sind – insbesondere für diejenigen, die möglicherweise mit Hindernissen in Bezug auf Motivation, Selbstvertrauen oder Zeit zu kämpfen haben. Szenario basierte Bewertungen stellen sicher, dass Kompetenzen in realistischen Situationen unter Beweis gestellt und nicht nur theoretisch beschrieben werden, sodass Moderatoren und Arbeitgeber tatsächliche Verhaltensweisen wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung beobachten können. Die Verknüpfung jedes Kompetenzclusters mit digitalen Badges unterstützt die Validierung kleinerer

Lernerfolge und bietet eine sichtbare Anerkennung des Fortschritts, was die Lernenden motivieren und Kompetenzen gegenüber externen Interessengruppen klar kommunizieren kann. Schließlich stellt die Gestaltung der Cluster als rollenübergreifend übertragbar sicher, dass die erworbenen Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten innerhalb der Sozialwirtschaft und des breiteren Arbeitsmarktes relevant bleiben, sodass die Lernenden dieselben Kompetenzen in mehreren beruflichen Umgebungen anwenden können.

Vorgeschlagene SEQ - Kernkompetenzcluster

Kommunikation & berufliche Interaktion	• klare Formulierung von Ideen • aktives Zuhören • respektvoller Dialog • Interaktion mit Kunden • Umgang mit Feedback und Reaktion darauf
Teamarbeit & kooperatives Verhalten	• kooperative Aufgabenausführung • Bewusstsein über Rolle in verschiedenen Gruppenkonstellationen • Zuverlässigkeit im Team • Grundlagen der Konfliktlösung
Führungsstärke & Eigeninitiative	• proaktiver Bearbeitung von Aufgaben • Moderation/Führung von kleinen Gruppen • Entscheidungskompetenz • eigenverantwortliche Problemlösung
Anpassungsfähigkeit & Flexibilität	• Umgang mit Veränderungen • Anpassung an Rückmeldungen • Situationsbedingter Rollenwechsel • Umgang mit Unsicherheit
Problemlösung & Kreativität	• Analyse von verschiedenen Szenarien • praktische Lösungsfindung • kreative Lösungsfindung unter schwierigen Rahmenbedingungen • innovative Denkweise
Emotionale Intelligenz & Empathie	• Verständnis über das Vorhandensein verschiedener Perspektiven • Einfühlungsvermögen gegenüber anderen • interkulturelles Bewusstsein • Regulation von Emotionen
Resilienz & Stressbewältigung	• Umgang mit Stress • Erholung nach Rückschlägen • Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Leistungsbeurteilungen • Techniken zur emotionalen Selbstregulierung
Soziale & Ökologische Verantwortung	• Bewusstsein für soziale Verantwortung • ethisches Handeln • umweltbewusstes Verhalten • Nachhaltigkeitsorientiertes Denken bei Entscheidungen

Festlegung von Maßstäben und Indikatoren zur Messung von Kompetenz und Fortschritt

Der Bewertungsrahmen des SEQ-Modells basiert auf beobachtbaren Fortschritten und nicht auf abstrakten Bewertungskriterien. Diese Entscheidung spiegelt sowohl die pädagogische Ausrichtung des Projekts als auch das Profil der Zielgruppe wider. Viele NEET-Lernende hatten Schwierigkeiten mit traditionellen Bewertungssystemen, die sich stark auf theoretische Wissenstests oder numerische Benotungen stützen. Daher legt der Rahmen den Schwerpunkt auf den praktischen Nachweis von Kompetenzen in realistischen Situationen, sodass die Lernenden zeigen können, was sie tatsächlich tun können, anstatt nur zu beschreiben oder wiederzugeben, was sie wissen. Dieser Ansatz steht auch im Einklang mit den Bedürfnissen, die von den Akteuren des Arbeitsmarktes während der Forschungsphase geäußert wurden. Diese betonten die Bedeutung beobachtbarer Verhaltensweisen wie Kommunikation, Teamarbeit, Eigeninitiative und Zuverlässigkeit bei der Beurteilung der Beschäftigungsfähigkeit.

Dementsprechend geht das Rahmenwerk über die reine Wissensmessung hinaus und nutzt stattdessen Entwicklungsstufen für Verhaltensweisen, die durch strukturierte Beobachtungen und konkrete Nachweise gestützt werden. Die Fähigkeiten werden anhand von szenariobasierten Aufgaben, Rollenspielen, Simulationen sowie Beobachtungen durch Kollegen oder Mentoren bewertet, wodurch greifbare Nachweise für die Kompetenzentwicklung entstehen. Diese Methode ermöglicht es den Moderatoren, zu erfassen, wie die Lernenden ihre Fähigkeiten im Kontext anwenden, und macht den Bewertungsprozess gleichzeitig sowohl für die Teilnehmer als auch für die Arbeitgeber transparenter und aussagekräftiger.

Jeder Kompetenzbereich umfasst daher einen dreistufigen Kompetenzpfad, der so abgestimmt wurde, dass er die Lernrealitäten von NEET-Lernenden widerspiegelt. Die Stufen stellen einen schrittweisen Fortschritt dar, der von der unterstützten Teilnahme über die selbstständige Ausführung bis hin zur konsistenten Anwendung in verschiedenen Situationen reicht. Dieser schrittweise Fortschritt macht Lernerfolge sichtbarer, fördert den Aufbau von Selbstvertrauen

durch erreichbare Meilensteine und bietet eine klare Struktur, um Verbesserungen im Laufe der Zeit zu erkennen. Durch die Verknüpfung dieser Stufen mit konkreten Verhaltensindikatoren und szenariobasierten Nachweisen stellt der SEQ-Bewertungsrahmen sicher, dass die Kompetenzvalidierung praxisnah, glaubwürdig und direkt relevant für die Beschäftigungsfähigkeit im Sozialwirtschaftssektor bleibt.

Indikatoren der Basisstufe dienen dazu, unterstützte Leistungen und sich entwickelndes Bewusstsein zu erfassen. Dazu gehören die Teilnahme mit Hilfestellungen, die teilweise Erledigung von Aufgaben und das Erkennen korrekten Verhaltens, auch wenn die Ausführung noch nicht konsistent ist.

Indikatoren der operativen Stufe dienen dazu, wiederholbare, eigenständige Leistungen in strukturierten Szenarien zu erfassen. In diesem Rahmen wird von den Lernenden erwartet, dass sie Verhaltensbeständigkeit, Situationsverständnis und die Fähigkeit zur Umsetzung von Feedback unter Beweis stellen.

Anwendungsbezogene Kompetenzindikatoren erfassen nachweislich die Übertragbarkeit und Anpassungsfähigkeit. Die Lernenden stellen ihre Kompetenz unter Beweis, indem sie die Fertigkeit in verschiedenen Situationen erfolgreich anwenden. Zudem unterstützen sie ihre Mitlernenden und passen ihr Verhalten an, ohne dass der Moderator sie dazu auffordern muss.

Einige Beispiele für die Indikatoren sind:

- Indikatoren zur Beobachtung des Moderators
- Indikatoren für das Szenarioergebnis
- Indikatoren für die Interaktion unter Gleichaltrigen
- Indikatoren zur Selbstreflexion
- Indikatoren für das Aufgabenergebnis Aufgabenausgabeindikatoren

Die Bewertungsinstrumente sind partnerschaftsübergreifend standardisiert::

- Szenario-Rubriken
- Verhaltens-Checklisten
- Aufgaben-Nachweisblätter
- Validierungsformulare für Mentoren
- Peer-Feedback
- SEQ Comp Cards – digitale Selbstbewertungskarten

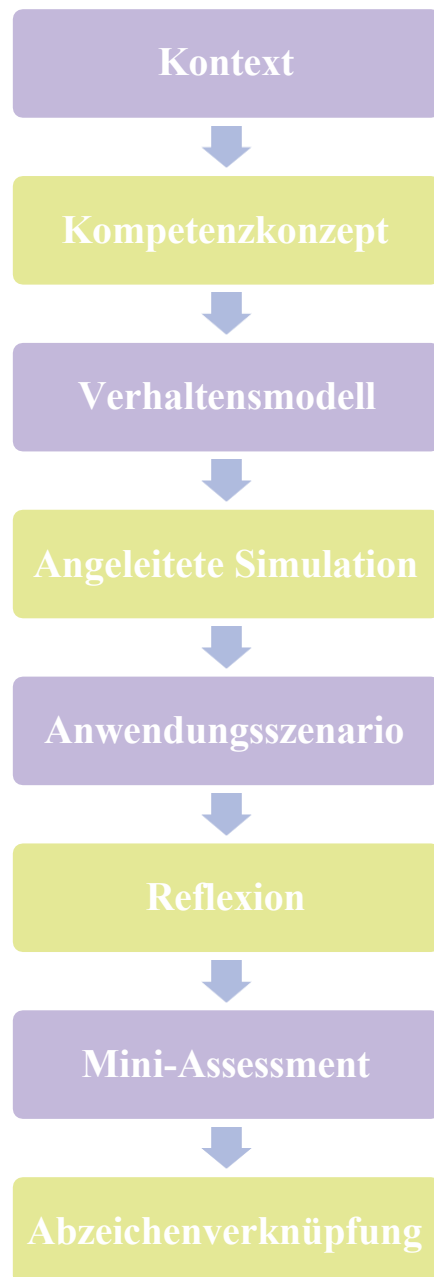
Diese mehrdimensionale Bewertung verringert die Subjektivität und erhöht die Glaubwürdigkeit der Validierung.

Entwurf eines methodischen Rahmens für die Umsetzung im sozialwirtschaftlichen Kontext

Der Umsetzungsrahmen setzt Kompetenzen und Maßstäbe in ein reproduzierbares Trainingssystem um, das auf die Arbeitsabläufe in der Sozialwirtschaft abgestimmt ist. Es ist allgemein anerkannt, dass dieser Sektor mehr Wert auf die Qualität der Interaktion, die Zuverlässigkeit der Dienstleistungen, ethisches Verhalten und Anpassungsfähigkeit legt als auf eine enge technische Spezialisierung auf Einstiegsebene.

Die Gesamtheit der Erkenntnisse aus den länderübergreifenden Fragebögen, den nationalen Fokusgruppen und der Expertenfokusgruppe auf europäischer Ebene lässt klare Schlussfolgerungen für die Gestaltung des SEQ-Lernmodells zu. Das Lernen sollte in auf spezifische Kompetenzen ausgerichteten Mikroeinheiten organisiert sein, in kompakten 1 bis 2- stündigen Modulen vermittelt werden und sich eher an szenariobasierten und simulationsgesteuerten Übungen orientieren als an breit angelegten thematischen Kursen. Die Durchführung sollte weiterhin eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen sein und von Tutoren unterstützt werden, wobei Mentoring und Zusammenarbeit unter Gleichaltrigen durchgängig integriert werden sollten. Die konkreten Trainingsaktivitäten im Rahmen der SEL- Kompetenzen sollten explizit mit beobachtbaren Verhaltensweisen verbunden sein, die die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Gleichzeitig sollte das Modell modulare Einstiegspunkte beinhalten, die auf unterschiedliche Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt reagieren, und Motivationsmechanismen wie praxisnahe Aufgaben, von Arbeitgebern gestaltete Aktivitäten und sichtbare Anerkennung von Fortschritten einbeziehen. Diese Unterschiede stehen nicht im Widerspruch zur allgemeinen Ausrichtung des Modells; vielmehr deuten sie darauf hin, dass das SEQ-Lernmodell eine gemeinsame Kernstruktur mit anpassbaren nationalen Schwerpunktschichten kombinieren sollte, einschließlich motivationaler Anreize, sprachlicher Unterstützung oder der Intensität der Vertrauensbildung, je nach Kontext. Zusammenfassend sprechen die Ergebnisse für ein Modell, das nicht nur kompetenzorientiert, sondern auch aktivierungsorientiert ist und in das Mentoring, Beratung und die Vorbereitung auf die Beschäftigungsfähigkeit durchgängig eingebettet sind.

Es ist wichtig zu beachten, dass jede SEQ-Lerneinheit einer festgelegten pädagogischen Struktur folgt, wodurch Konsistenz und Übertragbarkeit gewährleistet werden. Somit folgt sie einem strukturierten Lernpfad, der die Lernenden schrittweise vom kontextbezogenen Verständnis hin zum Nachweis angewandter Kompetenzen und zur validierten Anerkennung von Fähigkeiten führt.



Die Lernaktivitäten werden sorgfältig so konzipiert, dass der Schwerpunkt auf der praktischen Anwendung liegt. Die theoretischen Inhalte sind prägnant und praxisorientiert. Der Großteil der Zeit ist Rollenspielen, Simulationen, der Lösung von Fallbeispielen und Übungen zur Interaktion unter den Teilnehmern gewidmet. Diese Erkenntnis deutet darauf hin, dass Lernende länderübergreifend Erfahrungslernen gegenüber reinem Hörlernen bevorzugen.

Die Umsetzungsmethodik umfasst:

- Szenario-Sammlungen nach Kompetenzbereichen
- abgestufte Schwierigkeitsskalen
- Leitfäden für Moderatoren
- Vorlagen für Feedback
- Fragen zur Reflexion
- Hinweise zur Anpassung für Menschen mit Migrationshintergrund und Lernende mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen

Das Modell basiert auf dem Prinzip der „Confidence-First“-Sequenzierung, bei dem die ersten Lerneinheiten bewusst so gestaltet werden, dass sowohl eine erreichbare Leistung als auch sichtbare Erfolge gewährleistet sind, bevor die Komplexität gesteigert wird. Diese Erkenntnis steht in direktem Zusammenhang mit dem weit verbreiteten Muster eines ausgeprägten Vertrauensdefizits, das in verschiedenen nationalen Kontexten festgestellt wurde.

Zudem zeigt sich während der Forschungsphase des Projekts ein anhaltendes Interesse an digitalen Tools als ergänzende Lernhilfen sowie eine Vorliebe für interaktive Erfahrungen. Während der Präsenzunterricht für den Aufbau von Vertrauen, die Stärkung des Selbstvertrauens und ein nachhaltiges Engagement nach wie vor unverzichtbar ist, sprechen die Erkenntnisse für ein Blended-Learning-Modell, in dem digitale und spielerische Elemente die Wiederholung, das Feedback und die Zugänglichkeit für Lernende mit Einschränkungen hinsichtlich Mobilität, Zeit oder Sprache fördern.

Interaktive Tools, Mini-Challenges und szenariobasierte digitale Aufgaben können daher als ergänzende Mechanismen fungieren, die die Motivation aufrechterhalten und Fortschritte sichtbar machen, ohne menschliche Unterstützung zu ersetzen. Diese Bestandsaufnahme zeigt ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen Politik und Praxis: Erkenntnisse aus der Praxis deuten auf praktisches, modulares und validiertes Lernen hin, während die breitere europäische Diskussion genau diese Mechanismen für Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit unterstützt.

Das Konzept ist außerdem darauf ausgelegt, eine nahtlose digitale Umsetzung zu ermöglichen. Die interaktive Version wird folgende Elemente nutzen:

- visuelle Kompetenzkarten
- anklickbare Kompetenzkarten
- Szenario-Kacheln
- Fortschrittsleisten
- Leistungsabzeichen
- Dashboards zur Selbstbewertung

Die Sprache wird schlicht, verhaltensorientiert und für Arbeitgeber verständlich sein, wenn sie ins Englische, Griechische und Deutsche übersetzt wird.

Empfehlungen zum Validierungs- und Mikro-Zertifizierungssystem

Aus den Forschungsergebnissen des Projekts, darunter die nationalen Fragebögen und Fokusgruppen sowie die Expertendiskussion auf europäischer Ebene, ergibt sich eine klare Richtung für die Validierungsebene des SEQ-Modells. Anerkennungsmechanismen sollten kompetenzorientiert, praxisbezogen und für Arbeitgeber leicht verständlich sein. Anstatt allgemeine Zertifikate auszustellen, sollte das Modell jedem einzelnen Kompetenzcluster ein Abzeichen zuweisen, wobei jedes Abzeichen mit spezifischen sozialen und emotionalen Kompetenzen sowie damit verbundenen verhaltensbezogenen Aspekten der Beschäftigungsfähigkeit verknüpft ist. Dieser Ansatz gewährleistet eine detaillierte und transparente Validierung und ermöglicht es den Lernenden gleichzeitig, im Laufe der Zeit schrittweise Anerkennung aufzubauen.

Die Validierung solcher Kompetenzen muss auf beobachtbaren Leistungskriterien beruhen und darf sich nicht ausschließlich auf Anwesenheitslisten oder Wissensüberprüfungen stützen. Praktiker, Arbeitgeber und Experten auf europäischer Ebene betonten immer wieder, dass Glaubwürdigkeit davon abhängt, zu sehen, was ein Lernender in realistischen Situationen leisten kann. Aus diesem Grund sollte jede Qualifikationskomponente mit Aufgaben verbunden sein, die Mikro-Nachweise liefern, wie z. B. Reaktionen auf Szenarien, Rollenspiel-Leistungen, Teamwork-Übungen oder kurze praktische Herausforderungen, die alle anhand strukturierter Bewertungsrubriken dokumentiert werden. Auf diese Weise bleibt die Bewertung im Einklang mit der starken länderübergreifenden Präferenz für Simulation und angewandtes Lernen.

Eine ergänzende Ebene der Selbstvalidierung, die durch die SEQ Comp Cards unterstützt wird, wird dringend empfohlen, um die Reflexion und die Eigenverantwortung der Lernenden zu fördern. Die Karten ermöglichen es den Teilnehmenden, ihren eigenen Fortschritt zu verfolgen, ihre Selbsteinschätzung mit dem Feedback der Tutoren zu vergleichen und modulübergreifend strukturierte Nachweise zu sammeln. Gleichzeitig sollten die Beschreibungen der Badges in einer für Arbeitgeber verständlichen Sprache verfasst sein, damit die praktische Bedeutung jeder Qualifikation sofort ersichtlich ist. Qualifikationen sollten zudem einer stapelbaren Logik folgen, bei der sich einzelne Kompetenzabzeichen zu umfassenderen Kompetenzprofilen summieren, was flexible Bildungswege und eine schrittweise Anerkennung ermöglicht.