

## **ValiSkills-2 - Methodik**

Ein Handbuch zur Durchführung des  
Kompetenzfeststellungsverfahrens



# Kolophon

**Titel** **ValiSkills-2-Methodiek**  
Ein Handbuch zur Durchführung des  
Kompetenzfeststellungsverfahrens

**Herausgeber** ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH

**Datum:** Juli 2017

**ISBN** 978-94-92085-08-5



Das ValiSkills-2-Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**ERASMUS+ Projekt: 'ValiSkills-2'**  
**(2015-1-DE02-KA202-002353)**

## Projekt Partner



ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH  
[www.abu-ggmbh.de](http://www.abu-ggmbh.de)



IHK-Projektgesellschaft mbH  
[www.ihk-projekt.de](http://www.ihk-projekt.de)



SVEB - Schweizerischer Verband für Weiterbildung  
[www.alice.ch/de/sveb](http://www.alice.ch/de/sveb)



Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend  
[www.script.lu](http://www.script.lu)



TOP-PROJEKT-AKADEMIA mbH  
[www.top-projekt.eu](http://www.top-projekt.eu)



EC-VPL – Stiftung European Center for Valuation of Prior learning  
[www.ec-vpl.eu](http://www.ec-vpl.eu)

# Inhalt

Inhalt.....	1
Vorwort.....	3
2 Einführung.....	6
2.1 Das Valiskills-2 Projekt.....	6
2.2 Kunden des ValiSkills-Verfahrens.....	7
2.3 Theoretische Grundlagen.....	11
2.3.1 Definition des Begriffs Kompetenzen.....	12
2.3.2 Was ist Validierung?.....	14
2.3.3 Europäische und Nationale Gesetze / Regelungen.....	16
3 Das ValiSkills-Verfahren / Prozess.....	24
3.1 Das ValiSkills-Verfahren.....	24
3.1.1 Erstinformation.....	26
3.1.2 Feststellung und Erfassung (Phase 2).....	27
3.1.3 Begutachtung und Bewertung (Phase 3).....	40
3.2 Grundlagen für die Begutachtung, Bewertung und Entscheidung.....	42
3.3 Supervision, Qualitätssicherung und weitere Entwicklung.....	43
3.3.1 Qualitätssicherung und -entwicklung.....	43
3.3.2 Qualifikation von Beratern und Gutachtern.....	43
3.3.3 Zum Beratungsprozess.....	45
3.4 Zur Organisation.....	46
3.4.1 Klarheit über Zuständigkeit, Verantwortung und Kompetenz.....	46
3.4.2 Dokumentation.....	48
3.5 Übersicht.....	49
3.6 Ethik.....	50

3.6.1	Ethischer Verhaltenskodex .....	50
3.6.2	Beispiel eines Praxiskode .....	51
3.6.3	Beispiele Ethik-kode.....	54
4	Organisatorisch / Professionen / Personal.....	57
4.1	Organisationsstruktur .....	57
4.2	Berater :.....	57
4.2.1	Berater – ganzheitliche Prozessbegleitung in ValiSkills .....	58
4.2.2	Anforderungs- und Qualifikationsprofil des Beraters.....	59
4.2.3	Handlungskompetenz: Das Selbstmanagement von Kompetenzen. ....	60
4.2.4	Handlungskompetenz: Lern- und Prozessbegleitung .....	61
4.3	Der Gutachter .....	64
4.3.1	Anforderungs- und Qualifikationsprofil, Kompetenzen.....	64
4.3.2	Beschreibung Aktivitäten Gutachter .....	64
4.3.3	Qualifikation Berater und Gutachter.....	67
4.3.4	Qualitätszyklus.....	70
4.4	Prozess: Vollständigkeit und Angepastheit.....	72
4.4.1	Zulassung .....	73
4.5	Qualitätsüberwachung.....	75
4.5.1	Externe Auditoren.....	76
4.5.2	Interventionsmechanismen.....	76
1.	ePortfolio Kompetenzprofil für „ValiSkills“-Berater.....	78
2.	Das Profil des Gutachters .....	93

Note:

Wörter, die weibliche Personen importieren, umfassen männliche Personen und Firmen; und Wörter, die männliche Personen einschließen, schließen weibliche Personen und Korporationen ein.

## Vorwort

Die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen, gleich wie sie eine Person erworben hat (in der Schule, in einem Training, in der Arbeit, in der Freizeit), ermöglicht es einem Menschen sich selbst richtig zu wertschätzen (als Selbst-Evaluation und als externe Evaluation). Sie ist Voraussetzung für die Aufnahme einer Aus- und Weiterbildung, einer qualifizierten Beschäftigung und für gesellschaftliche Teilhabe. Fachkräfte mit ihrem Wissen, ihren Fertigkeiten, ihrem Verhalten und Erfahrungen sind das wichtigste Potenzial für die Gestaltung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels, ebenso für die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand der Gesellschaft. Angesichts der demografischen Entwicklungen und eines wachsenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft erhält die weitere Erschließung von Fachkräftepotenzialen eine existenzielle Bedeutung für die moderne wissensbasierte Gesellschaft. Die Förderung von lebenslangem Lernen und der beruflicher Qualifizierung in allen Phasen des aktiven Arbeitslebens stehen dabei im Mittelpunkt.

Das Potenzial für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist vielfältig. Neben einer hochwertigen beruflichen Erstausbildung junger Menschen nimmt der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch Externenprüfung oder Validierung einen immer größeren Stellenwert ein. Eine wichtige Zielgruppe sind dabei Quereinsteiger, geringqualifizierte Erwachsene ohne abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung („An- und Ungelernte“) oder beruflicher Quereinsteiger.

*„Damit Europa die Armut eindämmen und das Beschäftigungsziel von 75 % erreichen kann, müssen alle Bürger die Chance erhalten,*

*ihre Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen, zu erweitern oder zu vervollständigen.*<sup>1</sup>

Die globale Wirtschaftskrise führte in Europa seit 2008 auch zu einer dramatischen Zuspitzung der Lage geringqualifizierter Erwachsener. Obwohl ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung insgesamt geringer wird, ist ihre Arbeitslosenquote die höchste.<sup>2</sup> Diese umfasst derzeit ca. 70,7 Millionen Menschen.<sup>3</sup>

Obwohl im Jahr 2015 die Arbeitslosenquote in Deutschland auf 6,6% gesunken ist, ist der altersgruppenübergreifende Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss mit 20,3% zu hoch<sup>4</sup>. Besondere Aufmerksamkeit verdient dabei die Gruppe junger Erwachsener (ca. 8,7 Millionen im Alter zwischen 15-34 Jahren) mit langen Beschäftigungsperspektiven von 30 bis 50 Jahren. Das Abschlussniveau ist ein wichtiger Faktor, in der Erwerbstätigkeit Erwachsener in Deutschland:

88% mit einem Tertiärabschluss, 80% mit einem Abschluss im Sekundarbereich und nur 58% mit einem Abschluss unterhalb von Sekundarbereich II (OECD Durchschnitt resp. 83%, 74% und 56%). Ihre berufliche Qualifizierung ist eine zentrale gesellschafts- und bildungspolitische Aufgabe. Andere Herausforderungen ist der Fachkräftemangel in bestimmten Sektoren und die wachsende Gruppe ausländischer Fachkräfte ohne richtigen Fachabschluss.

Die EU hat 2012 eine weitere Variante für den Erwerb von Berufsabschlüssen initiiert und die EU-mitgliedstaaten aufgefordert, bis 2018 nationale Regelungen für „Validierungen“ einzuführen. Darunter ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher Kompetenzen zu verstehen, die außerhalb formaler Bildungsprozesse im Prozess der Arbeit sowie anderer relevanter Tätigkeiten im

<sup>1</sup> Europäische Kommission (2013). Länderspezifische Empfehlungen 2013 [online]. [aufgerufen: 17.9.2013]

<sup>2</sup> Rat der Europäischen Union (2013). Gemeinsamer Beschäftigungsbericht. Brüssel, 4.3.2013. S. 9 [aufgerufen: 17.9.2013].

<sup>3</sup> Eurostat (2013). Arbeitskräfteerhebung der EU (Auszugsdatum 15.7.2013).

<sup>4</sup> Institut für Arbeitsmarktforschung (2016) Aktuelle Daten und Indikatoren , Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

Leben, erworben worden sind. Die Zertifizierung durch zuständige Stellen erfolgt anhand der anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse und ohne formale Abschlussprüfung (sog. Externenprüfung).

Weitere Herausforderungen der beruflichen Erwachsenenbildung liegen in der betrieblichen Weiterbildung von älteren Fachkräften zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit, in der passgerechten Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitsuchenden oder in der Integration von Berufsrückkehrenden (z.B. nach Kindererziehungsphasen) bzw. in der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (Anerkennung von Gleichwertigkeit), um nur einige Beispiele zu nennen.

Viele unqualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose beherrschen Arbeitsanforderungen und Betriebsabläufe und haben in ihrer Berufstätigkeit wertvolle Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erworben, die weitgehend verschlossen, nicht offiziell anerkannt worden sind und unberücksichtigt bleiben. Sie benötigen ihrem Bedarf und ihrer Situation entsprechende, effiziente Qualifizierungsangebote, welche diese Lernleistungen berücksichtigen und zu einem beruflichen Abschluss führen. Grundlage für die Entwicklung solcher individuellen Angebote ist die Feststellung und Bewertung der Handlungskompetenzen dieser Menschen durch belastbare Verfahren.

In der beruflichen Weiterbildung werden ganzheitliche Verfahren zur fachlichen Feststellung von Handlungskompetenzen nachgefragt, die eine verlässliche Grundlage für eine effiziente, am individuellen Bedarf ausgerichtete Qualifizierungsplanung bilden. Der Nachweis vorhandener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglicht zielgerichtetes Lernen, das auf den Ausgleich von Defiziten fokussiert ist und erforderliche Lernzeiten reduziert.

Das ValiSkills Verfahren wird für den Bedarf formal geringqualifizierter Erwachsener beim nachträglichen Erwerb von Berufsabschlüssen durch eine sog. „Externenprüfung“ (D) bzw. eine Validierung entwickelt.

Diese ist potenziell auch für Ziele der betrieblichen Weiterbildung, der Arbeitsmarktintegration oder der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse einsetzbar.

## **1. Einführung**

### **1.1 Das Valiskills-2 Projekt**

Gegenstand des ValiSkills-Projekts ist die Entwicklung eines belastbaren Verfahrens zur Feststellung und Bewertung nachgewiesener Handlungskompetenzen bei Berufserfahrenen, formal geringqualifizierten Erwachsenen für eine bedarfsgerechte Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses (Validierung, Externenprüfung).

In einem EU Innovationstransferprojekt entwickelten Partner aus Deutschland, Österreich, Norwegen und der Schweiz von 2012 - 14 das ValiSkills-Verfahren. Dieses war zunächst exemplarisch für die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung in einem kaufmännischen Beruf im deutschen Weiterbildungsmarkt (DE/12/LLP-LdV/TOI/147533) angedacht.

Im Nachfolgeprojekt ValiSkills 2 (2015-1-DE02-KA202-002353) werden die Einsatz- und Verbreitungsmöglichkeiten des Verfahren erweitert und die Einsatzqualität weiter verbessert. Im Mittelpunkt des Vorhabens stehen dabei die Entwicklung eines Schulungsangebots für ValiSkills-Fachkräfte (Berater, Gutachter), die Weiterentwicklung des ValiSkills-ePortfolio und der Transfer des Verfahrens nach Polen. An den Arbeiten sind Partner aus Deutschland, den Niederlanden, Polen, Luxemburg und der Schweiz beteiligt.

Die Weiterentwicklung berücksichtigt Erfahrungen aus der bisherigen Praxiseinführung des zielgruppenspezifischen Verfahrens in Richtung Erweiterung



des Berufespektrums (Kaufmann Einzelhandel, Lager Logistik, Konditor, Gebäudereiniger), Nutzerfreundlichkeit sowie Schulungsangebote. Es soll die weitere Verbreitung von ValiSkills wesentlich unterstützen.

Aktuelle Informationen zu Gegenstand, Verlauf und Ergebnissen des Vorhabens sind auf der Projektwebsite [www.valiskills.eu](http://www.valiskills.eu) zugänglich. Diese Plattform bildet für Beratungskunden und Fachkräfte auch den Zugang zum ePortfolio, zu einer Expertenplattform und weiteren ValiSkills-Instrumenten.

## 1.2 Kunden des ValiSkills-Verfahrens

Das ValiSkills-Verfahren orientiert sich an der mehrjährigen Beschäftigungspraxis berufserfahrener und grundsätzlich lernmotivierter Erwachsener, die z. B. mittels modularer Nachqualifizierung einen beruflichen Abschluss anstreben.

Es berücksichtigt gleichzeitig die Besonderheiten der Zielgruppe geringqualifizierter, lernentwöhnter Erwachsener mit schlechten oder lange zurückliegenden Lernerfahrungen in formalen Bildungsgängen (z. B. Schule), wie auch Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss (z. B. Immigranten / Flüchtlingen, EU-migranten/Mobilität) Sie haben demzufolge einen hohen Anleitungs- und Beratungsbedarf. Die individuelle Beschäftigungssituation bzw. andere Rahmenbedingungen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität in der Arbeit mit dieser Kundengruppe.

Zur ValiSkills-Kundengruppe formal geringqualifizierter Erwachsener zählen Beschäftigte und Arbeitsuchende zwischen 25 und 64 Jahren. Sie ist sehr heterogen und umfasst im weiteren Sinne z. B. Personen mit oder ohne abgeschlossener Schulbildung (Sekundarstufe 1), mit abgebrochener Berufsausbildung oder Studium, Berufsrückkehrende (z. B. nach Erziehungspausen), Erwachsene mit nicht mehr verwertbaren Qualifikationen oder auch Personen, deren ausländischer Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt ist (Gleichwertigkeit).

Teilnehmende der Nachqualifizierung sind in der Regel sehr motiviert: Ihnen ist bewusst, dass sie ohne anerkannte Berufsausbildung einem erhöhten Risiko prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitslosigkeit unterliegen, während ihnen dagegen ein Berufsabschluss eine höhere Attraktivität und neue Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

Unabhängig von ihrer individuellen Situation haben sie gemeinsam, dass sie aus familiären, sozialen, Alters- oder anderen Gründen keine umfassende zwei-/dreijährige Ausbildung mehr beginnen können oder wollen. Während für geringqualifizierte Beschäftigte eher berufsbegleitende Angebote infrage kommen (z. B. modulare Nachqualifizierung), könnten Arbeitsuchende daneben auch in kompakten Vollzeitkursen (z. B. Umschulung) zum anerkannten Berufsabschluss geführt werden und damit wieder schnell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Entscheidend für die Wahl der geeigneten und effizienten Weiterbildungsform, sollten neben der konkreten Situation dieser Personen, die individuellen fachlichen Voraussetzungen und das daraus abgeleitete Qualifizierungsbedürfnisse sein.

Grundlage für eine effiziente, auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Qualifizierungsplanung berufserfahrener Beschäftigter bzw. Arbeitsuchender ohne Berufsabschluss sind die in ihrem bisherigen Beschäftigungsverlauf erworbenen und anwendungsbereiten Handlungskompetenzen. Zur Feststellung und Bewertung dieser Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bietet ValiSkills das geeignete Verfahren.

### **Geringqualifizierte Beschäftigte**

Neben Fachkräften beschäftigen Unternehmen auch formal Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss. Diese Hilfskräfte (An- und Ungelernte) kennen auf Grund jahrelanger Tätigkeit die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes. Sie sind in die Betriebsabläufe eingearbeitet und haben fachliche Kenntnisse erworben. Das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe wird jedoch vielfach nicht ausgeschöpft und erfährt keine kontinuierliche Entwicklung, obwohl auch deren Arbeitsplätze Wandlungsprozessen unterliegen und weitere Qualifizierungen erfordern. Fachkräfte dagegen erwerben in ihrer Ausbildung einen umfassenderen Überblick über das ganze Berufsfeld, sind in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

eingebunden und können sich schneller auf Veränderungen einstellen.

Eine dreijährige Berufsausbildung kommt für die Beschäftigtengruppe von An- und Ungelernter sowohl aus ihrer eigenen Perspektive, wie auch aus der Sicht des Arbeitgebers nicht infrage. Die modulare Nachqualifizierung bietet dafür einen alternativen Weg: Aus ihrer Berufstätigkeit heraus besitzen die Kunden weitgehend die für den Berufsabschluss erforderlichen praktischen Kenntnisse. Diese werden in der Qualifizierungsplanung berücksichtigt; berufspraktische Defiziten werden nachgeschult. Gleichzeitig stellen theoretische Wissensdefizite, fehlende Lernstrategien sowie insbesondere auch Prüfungssituationen für schulentwöhnte Erwachsene mit z. T. negativen Lernerfahrungen wichtige Hürden dar. Sie müssen neu lernen, sich Wissen anzueignen, zu reflektieren und dieses in der Praxis anwenden. Das zu Erlernende kann in der Berufstätigkeit mit der Arbeitspraxis verknüpft und damit erwachsenengerechter vermittelt werden.

Für die Zielgruppe formal geringqualifizierter Erwachsener sind die Hürden ohnehin hoch. Diese bestehen aus hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz (Schreib- und Ausdrucksfähigkeit; Fachsprache), den zu erbringenden zeitlichen Aufwand, die notwendige Selbstständigkeit und Disziplin, sowie an die autodidaktischen Fähigkeiten, die das Verfahren von ihnen abverlangt. Darauf ist zu achten und Wege zu suchen, diese Schwierigkeiten zu mindern. Zum Beispiel fällt dieser Zielgruppe in der Regel leichter, etwas praktisch vorzuzeigen, als den Vorgang auf einem Blatt Papier zu beschreiben. Alle am Prozess beteiligten Akteure sind deshalb aufgefordert, den ihnen zustehenden Ermessensspielraum konsequent und verantwortungsvoll zu nutzen.

### **Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss (25-34 Jahre)**

Eine spezifische ValiSkills-Kundengruppe sind geringqualifizierte junge Erwachsene. In Deutschland verfügt rund ein Sechstel aller jungen Menschen zwischen 25 und 34 Jahren nicht über einen Berufsabschluss. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie können sich deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integrieren als qualifizierte Altersgenossen. Nur etwa die Hälfte dieser jungen Menschen ist erwerbstätig, obwohl diese noch drei bis vier Jahrzehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein sollten. Bei steigendem Fachkräftebedarf verschlechtern sich die Beschäftigungschancen für diese jungen

Erwachsenen weiter. Angesichts des demografischen Wandels hat dies sehr negative Konsequenzen für die Gesellschaft insgesamt.

Besonders hoch ist der Anteil Geringqualifizierter, unter den in Deutschland lebenden rd. 2,5 Mio. jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil liegt bei ca. 37 % und damit weit höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund.<sup>5</sup>

Aufgrund ihres Alters und der Lebensumstände streben sie meist keine zwei-/dreijährige duale Erstausbildung mehr an. Sie benötigen alternative Bildungswege, um zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu gelangen. Aufbauend auf vorliegende Arbeitserfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten gewinnt die Nachqualifizierung hier an Stellenwert. Zur Unterstützung der Qualifizierung stellt die Agentur für Arbeit spezielle Förderprogramme zur Verfügung (z. B. für Beschäftigte: „iFlaS“, „Wegebau“).

### **Personen mit ausländischem Berufsabschluss**

Für Personen, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben, gibt es die Möglichkeit der Anerkennung auf Grundlage einer Gleichwertigkeitsprüfung. Bei der „Feststellung der Gleichwertigkeit“ vergleichen und bewerten dafür zuständige Stellen die ausländische Berufsausbildung, sowie vorhandene berufsrelevante Erfahrungen mit den Inhalten eines deutschen Referenzberufs. Bei einer partiellen Feststellung von Gleichwertigkeit ist es möglich, festgestellte Defizite mit ergänzenden Qualifizierungen auszugleichen. ValiSkills ist dafür ein geeignetes Instrument.

Der Cedefop-Kurzbericht „Gering qualifizierte Erwachsene – Hilfe auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit“ beleuchtet die europaweite Situation dieser Gruppe und verdeutlicht die Bedeutung ihrer beruflichen Qualifizierung für nachhaltige Beschäftigung: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_de.pdf).

Nicht alle in dieser Zielgruppe sind automatisch Teil von der Zielgruppe. Ein

5 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2012, S. 43

Beispiel ist die NEET<sup>6</sup> Jugend und junge Erwachsener in 2 Gruppen einzuteilen: Der eine Teil der Personen gibt an, zukünftig wieder ein Arbeitsverhältnis aufnehmen zu wollen, die andere Hälfte strebt hingegen langfristig keine Beschäftigung an und lehnt oft Weiterbildung ab.

Nachweis von Kompetenzen der Erwachsenen, bezogen auf die Anforderungen des angestrebten Berufsabschlusses (Fachliche Feststellung).

### 1.3 Theoretische Grundlagen

Das Erlangen eines anerkannten Bildungsabschlusses kann im Leben einer/eines geringqualifizierten Erwachsenen eine Wegmarke sein. Es bedeutet gesellschaftliche Anerkennung, persönliche Wertschätzung, etwas geschafft zu haben und neue Chancen zu haben. In einschlägigen schweizerischen Untersuchungen<sup>7</sup> zur Validierung bestätigen die Absolventen, dass sie dieses Verfahren als eine einmalige Chance wahrgenommen haben, doch noch zu einem Berufsabschluss zu kommen. Damit haben sie angesichts ihrer Lebensumstände und dem bisherigen Verlauf ihres Arbeitslebens nicht mehr gerechnet.

Das Validierungsverfahren kann nur erfolgreich sein, wenn es sich konsequent an den Ressourcen der Erwachsenen orientiert und der Erwartungshaltung, dass das eigene Handeln etwas bewirkt. Die Ziele auf der individuellen Ebene bestimmen deshalb weitgehend die Arbeit, um die Kompetenzen auf Grund der bisherigen beruflichen Erfahrung festzustellen und zu dokumentieren.

Die Aufarbeitung der Kompetenzen ist als ein Prozess der Kompetenzentwicklung und als Befähigungsprozess zu gestalten. Es gilt das Bewusstsein über die eigenen Möglichkeiten zu erweitern, die Selbstkompetenz zu fördern, die Handlungsfähigkeit zu stärken und die Lebenstüchtigkeit in der Bewältigung

<sup>6</sup> NEET = Not in Employment, Education or Training

<sup>7</sup> Amt für Jugend und Berufsberatung des Kanton Zürich, Evaluation Validierungsverfahren, Zürich 2013

beruflicher und alltäglicher Herausforderungen zu unterstützen. Die Selbststeuerung ist das übergeordnete Ziel. Die Erwachsenen sollen die Erfahrung machen, dass sie fähig sind, Verantwortung für das eigene Handeln und die damit verbundenen Entscheidungen zu übernehmen.

Die Förderung der Selbstkompetenz, sowie die Unterstützung von Proaktivität sind die Leitmaximen bei der Beratung und auch bei der Beurteilung. Insbesondere ist die Phase der Beurteilung für die geringqualifizierten Erwachsenen der Moment, in dem das Verfahren ein Gesicht erhält. Hier wird die Autorität sichtbar, die darüber urteilt, ob die dargelegten Kompetenzen den Anforderungen entsprechen oder nicht. Die Beurteilung muss, genauso wie die Beratung auf eine Gesamtwürdigung ausgerichtet sein. Sie darf nicht auf Defizite und Selektion fokussieren oder stückartig und formalistisch erledigt werden, sondern muss immer eine der Sache angemessene Gesamtsicht anstreben. Ansonsten läuft man Gefahr, dass die Hinweise für informell und non-formal erworbene Kompetenzen systematisch zu kurz kommen, was ein grundsätzlicher Widerspruch zur Validierungsidee wäre. Dies würde sich vor allem auf der individuellen Ebene negativ auf das angestrebte Ziel, die Handlungskompetenz zu erhöhen, auswirken.

### 1.3.1 Definition des Begriffs Kompetenzen

ValiSkills stützt sich auf eine Definition von Kompetenzen: die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Handlungen aus zu führen und/oder Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fertigkeiten, um die Handlungen und/oder Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.<sup>8</sup> Den persönlichen Ressourcen stehen somit immer Handlungssituationen gegenüber, in welche Ressourcen eingebracht werden und zum Ausführen von ein Handlung und/oder Lösen eines Problems, resp. zur Erbringung einer Leistung, genutzt

<sup>8</sup> Franz E. Weinert (Hrsg), Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim und Basel, 2001, S. 27f

werden.

Bezogen auf die Erfassung und Beschreibung von Kompetenzen genügt es nicht, zu behaupten, dass man das eine oder das andere kann. Erst die konkrete Handlungssituation in der die Fähigkeiten, Kenntnisse,

Fertigkeiten oder Haltungen zur Erfüllung einer Aufgabe nutzbringend angewendet werden, belegt die Kompetenz. Die folgende Grafik illustriert diesen Zusammenhang.

### Definition der Handlungskompetenz



Abb. 1: Vgl. Anita Calonder Gerster, 2006. Gesellschaft CH-Q

Der konkrete Nachweis von nichtformal<sup>9</sup> und informell erworbenen Kompetenzen erfolgt über Tätigkeiten, die erfasst werden und die Fähigkeiten, die sie sichtbar machen. Auch die Selbstbeurteilung der erbrachten Leistungen und deren

<sup>9</sup>Nicht-formales Lernen ist beabsichtigt aus Sicht des Lernenden. Es führt in der Regel nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen ist Lernen durch tägliche Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Familie oder Freizeit. Es ist nicht organisiert oder strukturiert in Bezug auf Ziele, Zeit oder Lernunterstützung. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen unbeabsichtigt von der Perspektive des Lernenden.

Ergebnis gehören dazu.

Für die Zielgruppe formal geringqualifizierter Erwachsener sind die Hürden ohnehin hoch. Diese bestehen aus hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz (Schreib- und Ausdrucksfähigkeit; Fachsprache), den zu erbringenden zeitlichen Aufwand, die notwendige Selbstständigkeit und Disziplin, sowie an die autodidaktischen Fähigkeiten, die das Verfahren von ihnen abverlangt. Darauf ist zu achten und Wege zu suchen, diese Schwierigkeiten zu mindern. Zum Beispiel fällt es dieser Zielgruppe in der Regel leichter, etwas praktisch vorzuzeigen, als den Vorgang auf einem Blatt Papier zu beschreiben.

### 1.3.2 Was ist Validierung?

Validierung bezeichnet ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat und umfasst folgende vier Einzelschritte:



1.	<b>IDENTIFIZIERUNG</b>	der besonderen Erfahrungen einer Person im Wege eines Gesprächs;
2.	<b>DOKUMENTIERUNG</b>	um die Erfahrungen der Person sichtbar zu machen;
3.	formale <b>BEWERTUNG</b>	dieser Erfahrungen;
4.	<b>ZERTIFIZIERUNG</b>	der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann;

Die EU-Mitgliedsstaaten entwickelten im Rahmen des sog. Kopenhagen-Prozesses zur Modernisierung der beruflichen Bildung gemeinsame Instrumente und Grundsätze. Dazu gehören „Grundsätze und Leitlinien für die Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens“.<sup>1011</sup> Die Expertenempfehlungen (Leitlinien) für Entscheidungsträger und Fachleute für Validierungsverfahren basieren auf den 2004 beschlossenen Gemeinsamen europäischen Grundsätzen zu diesem Thema. Sie eröffnen neue Möglichkeiten zum Erwerb formaler Qualifikationen durch Anerkennung nachweisbarer Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Arbeitsprozess und anderen Lebensbereichen (Lernleistungen). Das ValiSkills-Verfahren stützt sich auf diese Grundsätze.

Der EU-Rat schlägt den Mitgliedsstaaten in seiner „Empfehlung vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens“<sup>12</sup> vor, bis 2018

<sup>10</sup>CEDEFOP, 2009. [www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054\\_DE.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF).

<sup>11</sup>Weitere Instrumente: EQR, ECVET, Europass, EQAVET, Grundsätze für lebenslange Orientierung und Beratung.

<sup>12</sup>Amtsblatt Nr. C 398 vom 22/12/2012 S. 0001 – 0005. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>

Regelungen einzuführen, die den Einzelnen dazu befähigen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben wurden, validieren zu lassen; und auf der Grundlage validierter Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erlangen.

### 1.3.3 Europäische und Nationale Gesetze / Regelungen

#### **Deutschland: Durch modulare Nachqualifizierung und Externenprüfung zum Berufsabschluss**

In Deutschland werden seit einigen Jahren effiziente, lernergebnisorientierte Modelle erprobt, die Erwachsenen - neben der formalen Erstausbildung und Umschulung - neue Weiterbildungsmöglichkeiten zur Vorbereitung auf einen ersten bzw. weiteren Berufsabschluss eröffnen. Dazu zählt insbesondere auch die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung (MNQ).

Die MNQ setzt an den Berufserfahrungen formal Geringqualifizierter bzw. beruflicher Quereinsteiger an. Sie dient der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses durch eine sogenannte „Externenprüfung“ bei der dafür „zuständigen Stelle“ (IHK, HWK u.a.). Die Externenprüfung unterliegt denselben Bestimmungen und Anforderungen wie die Ausbildungsabschlussprüfung für den jeweiligen Beruf, ohne dass ihr jedoch eine klassische duale (Betrieb und Berufsschule) oder schulische Ausbildung (Berufsfachschule) vorausgeht. Sie ist mit dem Abschluss einer solchen Ausbildung gleichwertig. Die Möglichkeit, als Erwachsener (älter als 25 Jahre) auf diesem Weg nachträglich einen anerkannten Abschluss in einem dualen Ausbildungsberuf zu erwerben, erfährt wachsenden Zuspruch.

Lt. Berufsbildungsgesetzes (§ 45.2 BBiG) und Handwerksordnung (§37.2 HWO) ist für eine Zulassung zur Abschlussprüfung „in besonderen Fällen“ eine Beschäftigung im angestrebten Beruf nachzuweisen. Diese entspricht mindestens dem Eineinhalbfachen der vorgeschriebenen Ausbildungszeit (d. h. 4,5 Jahre bei dreijähriger Ausbildungsdauer). Vom Nachweis dieser Mindestzeit kann jedoch

abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen „*oder auf andere Weise*“ das Vorhandensein der erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit glaubhaft gemacht werden kann, das eine Prüfungszulassung rechtfertigt.

In diesem Kontext bietet das ValiSkills- Kompetenzfeststellungsverfahren berufserfahrenen Erwachsenen eine Unterstützung, um auf die erwähnte „andere Weise“

1. gegenüber der „zuständigen Stelle“ die relevanten Voraussetzungen für eine Teilnahme an der Externenprüfung nachzuweisen und eine Zulassung zu erhalten,
2. sich - bei Bedarf - durch eine kompetenzbasierte modulare Weiterbildung auf die Berufsabschlussprüfung auf diese Grundlage vorzubereiten (Nachschulung fachlicher Defizite),
3. die unmittelbare Anmeldung zur Externenprüfung zu erreichen.

Mit Unterstützung des Verfahrens werden dazu berufsrelevante Kompetenzen festgestellt und erfasst, sowie mittels belastbarer Indikatoren begutachtet und bewertet. Das ValiSkills-Verfahren erfüllt somit eine doppelte Funktion:

Es dient einerseits der formalen Zulassung des/ der Lernenden zur Teilnahme an der Externenprüfung und der Prüfungsanmeldung durch Nachweis berufsrelevanter Kompetenzen (erbrachte Lernleistungen).

Andererseits bilden die Ergebnisse die Grundlage für die bedarfsgerechte Planung einer modularen Nachqualifizierung: Der individuelle Qualifizierungsplan legt unter maximaler Berücksichtigung nachgewiesener berufsrelevanter Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen einen realistischen inhaltlichen, zeitlichen und organisatorischen Umfang des Lernprozesses fest, der sich an den Möglichkeiten der Lernenden orientiert.

Die Nachqualifizierung ist in Modulen strukturiert, die sich an den betrieblichen Handlungsfeldern ausrichten und mit den zuständigen Stellen abgestimmt sind. Die Module schließen jeweils mit Leistungsüberprüfungen ab, die ebenfalls Eingang in die ValiSkills- Dokumentation finden. Die MNQ ermöglicht somit einen

schnelleren und auch kostengünstigeren Berufsabschluss als andere Bildungsgänge. In berufsbegleitenden Lernprozessen wird Erlerntes unmittelbar mit der Berufspraxis verknüpft und erwachsenengerecht vermittelt (dualer Bildungsansatz). Die Kooperation mit ihren Arbeitgebern ermöglicht den Lernenden eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch während der Nachqualifizierung.

### **Durch Validierung zum Berufsabschluss**

Die EU-Mitgliedsstaaten entwickelten im Rahmen des sog. Kopenhagen-Prozesses zur Modernisierung der beruflichen Bildung gemeinsame Instrumente und Standards. Dazu gehören die *„Grundsätze und Leitlinien für die Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens“*<sup>1314</sup>. Diese Expertenempfehlungen (Leitlinien) für Entscheidungsträger und Fachleute für Validierungsverfahren basieren auf den 2004 beschlossenen Gemeinsamen europäischen Grundsätzen zu diesem Thema. Sie eröffnen neue Möglichkeiten zum Erwerb formaler Qualifikationen durch Anerkennung nachweisbarer Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Arbeitsprozess und anderen Lebensbereichen (Lernleistungen). Das ValiSkills-Verfahren stützt sich auf diese Grundsätze.

Mit seiner *„Empfehlung vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens“* schlägt der EU-Rat den Mitgliedsstaaten vor, bis 2018 Regelungen einzuführen, die den Einzelnen berechtigen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen validieren zu lassen, die durch „nichtformales und informelles Lernen“ (d.h. im Prozess der Arbeit und außerhalb formaler Bildungsprozesse) erworben wurden und auf dieser Grundlage eine formale Qualifikation zu erlangen. Es geht also um die Anerkennung einer „Gleichwertigkeit“ von - im Arbeitsprozess erworbenen - beruflichen Kompetenzen mit anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüssen. Eine formale Abschlussprüfung ( z. B. Externenprüfung) ist hierzu nicht mehr vorgesehen.

<sup>13</sup> CEDEFOP, 2009. [www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054\\_DE.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF).

<sup>14</sup> Weitere Instrumente: EQR, ECVET, Europass, EQAVET, Grundsätze für lebenslange Orientierung und Beratung.

In Deutschland wurde dazu 2015 das dreijährige Pilotprojekt „ValiKOM Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ initiiert. Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung eines standardisierten Verfahrens (mit allgemeingültigen Standards und Qualitätskriterien) zur Erfassung, Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen anhand anerkannter beruflicher Aus- und Fortbildungsabschlüsse. Damit soll die Gleichwertigkeit zwischen non-formal, informell und im formalen Bildungssystem erworbenen Kompetenzen festgestellt werden. Am Pilotprojekt sind acht Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern beteiligt. Die Koordination liegt beim Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT).

### **Validierung in der europäischen Praxis**

In einigen europäischen Ländern sind Verfahren zur Validierung und Zertifizierung beruflicher Handlungskompetenzen bereits langjährig bewährte Praxis ( z. B. Norwegen, Schweiz, Frankreich, Luxemburg, Die Niederlande, UK).

Die **schweizerische** Berufsbildungsgesetzgebung ermöglicht es, einen Berufsabschluss ohne Lehre oder Lehrabschlussprüfung anzuerkennen (Art.31). Die Teilnehmenden zeigen dabei auf „andere Art und Weise“, dass sie die definierten Kompetenzen des jeweiligen Berufs besitzen. Das Validierungsverfahren wurde auf der Grundlage von Vorgaben sowohl der Sozialpartner (OdA Organisation der Arbeit) zu Qualifikationsprofil und Bestehensregeln, als auch des zuständigen Ministeriums (SBFI) zum Anforderungsprofil Allgemeinbildung entwickelt. Für den Nachweis einer Handlungskompetenz gegenüber Prüfungsexperten und -expertinnen bestehen drei Möglichkeiten: formale Bildung, Praxisbesuch (Demonstration am Arbeitsplatz) und/ oder eine „Lupe“ (schriftliche Beschreibung). Eine komplexe Prüfung in Theorie und Praxis ist in diesem kompetenzbasierten Verfahren nicht vorgesehen. Das Spektrum der Berufe, für die eine Validierung möglich ist, wird kontinuierlich erweitert (Stand 2016: 21 (?) Berufe). Der Anteil an der Gesamtzahl der Berufsabschlüsse liegt derzeit bei ca. 7% und damit noch unter den mit der Einführung der Validierung verbundenen Erwartungen.

In **Norwegen** haben Erwachsene (ab 25 Jahre) ohne abgeschlossene

Berufsausbildung (Sekundarstufe II) einen Rechtsanspruch auf Bewertung und Validierung ihrer Handlungskompetenzen («reale Kompetenzen») in Bezug auf das Ausbildungs-Curriculum eines angestrebten Berufs. Das Ergebnis mündet in eine Anerkennung des Berufsabschlusses oder dient, soweit dafür noch nicht hinreichend, als Grundlage für die individuelle Weiterbildungsplanung. Das „Realkompetanse“-Verfahren umgeht das traditionelle Prüfungsverfahren und ermöglicht einen effektiven Einsatz finanzieller und zeitlicher Ressourcen im Interesse aller Beteiligten.

**Die Niederlanden** nutzen eine nationale Qualifikationsstruktur, wobei für fast alle Berufe ein Berufsprofil existiert. Formelle EVC (Anerkennung von erworbenen Kompetenzen) nutzt ein reglementiertes Prozessverfahren und folgt einer Standard-Prozedur. Am Ende einer EVC-Prozedur empfängt ein Kandidat ein EVC-Protokoll, welches der Kandidat an eine zertifizierende Organisation (meist Schulen und Branchen) vorlegen kann mit der Frage, ob sie das EVC-Protokoll formell akkreditieren können in ein Zertifikat oder einen Berufsabschluss.

Man muss allerdings auch davon ausgehen, dass die Betriebe, als auch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber und Arbeitssuchenden neben Qualifizierung eine ganze Reihe anderer Interessen und Herausforderungen haben können (Arbeitsmarktfähigkeit: neu Personal, reduzieren Krankheit, Outplacement, Reintegration, Entwicklung von sozialen Plänen und Reorganisationen; Ermächtigung; persönliche Entwicklung und erhöhen Selbstwertgefühl; Aktive 'Bürgerschaft'; Professionalisierung / Innovation; Ermutigung von Lernen, Vergnügen und Überleben.)

So werden EVC-artige Prozeduren in Betrieben, in freiwilligen Organisationen individuell genutzt um eine bessere Antwort auf die Fragen zur Person zu geben zu können.

In **Polen** hat im Bereich der Anerkennung und Zertifizierung von informellen und non-formalen Lernen in den vergangenen fünf Jahren, bedingt auch durch die Anforderungen auf europäischer Ebene, ein Umdenken stattgefunden. Die zunehmende Verankerung der Validierung von informellen und non-formalen Kompetenzen ist in der europäischen Strategie 2020 vorgesehen. Daher gab es in Polen in den vergangenen Jahren viele Gesetzesinitiativen, die dieses Thema

stärken. Wesentlich war hierbei das Gesetz von 2012, das eine Externenprüfung neu geregelt hat. Vor den regionalen Prüfungsausschüssen (Okręgowe Komisje Egzaminacyjne) kann dort eine adäquate Prüfung abgelegt werden, ohne notwendigerweise vorher eine formale Berufsausbildung abgeschlossen zu haben. In 2012 wurden die genannten Verfahren für alle Berufe so angepasst, dass sie einheitlich durch die regionalen Prüfungsausschüsse organisiert werden. Weiterhin wurden im Jahre 2012 Gesetze erlassen, die die Teilzertifizierung von in einem außerschulischen Kontext erworbenen Kompetenzen ermöglichen. Auch für die berufliche Bildung Erwachsener in Abendschulen konnten derartige Zertifizierungen gesetzlich institutionalisiert werden.

In Polen gibt es eine große Anzahl und Arten von Abschlüssen, die von einer großen Anzahl von Institutionen ausgestellt werden. Diese Qualifikationen werden wiederum auf Grundlage verschiedener Gesetze vergeben. Aus diesem Grund war die Einführung eines PQF (Polnischen Qualifikationsrahmen) eine besondere Herausforderung. Dieser wurde in 8 Niveaustufen eingeteilt und orientiert sich unmittelbar am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF). Das neue Gesetz zur Schaffung eines polnischen Qualifikationsrahmens wurde am 22.12.2015 / 14.01.2016 beschlossen<sup>1</sup>. Es enthält auch ein System zur Anrechnung von Leistungspunkten, das kompatibel mit den ECVET-Prinzipien ist. Damit wurde ein wichtiger Schritt hin zu einem institutionellen Rahmen für die Validierung und Anerkennung von informellen und non-formalen Kompetenzen getan.

In **Luxemburg** besteht ein umfangreiches Recht auf eine Validierung der informellen, non-formalen Kompetenzen. Dies ist ein persönliches Anrecht, ungeachtet des Bildungsabschlusses, des Alters (allerdings frühestens nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht) oder der beruflichen Stellung. Es ist einheitlich und transparent unter Einbeziehung verschiedener Akteure etabliert. Formelle Abschlüsse haben einen wichtigen Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Die wichtigste Methode, die in Luxemburg verwendet wird, ist die deklarative Methode. Kandidaten mit einer Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Bezug auf die Qualifikation, die sie erwerben wollen, müssen einen schriftlichen Antrag zum Nachweis der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sie durch Erfahrung erworben haben, einreichen. Dieser wird dann von einem

Prüfungsausschuss beurteilt. Dies wird im Allgemeinen mit Interviews/Debatten und/oder einer Arbeitsprobe mit dem Kandidaten ergänzt.

ValiSkills stützt sich zunächst auf das schweizerische Validierungsverfahren, insbesondere in Phase 1 „Information und Beratung“ und Phase 2 „Nachweis und Dokumentation“. Mit dem „ValiSkills- ePortfolio“ steht dafür ein webbasiertes Instrument zur selbständigen bzw. angeleiteten Feststellung und Erfassung von Handlungskompetenzen zur Verfügung. Für die anschließende Phase 3 „Begutachtung und Bewertung“ der erbrachten Nachweise wurden insbesondere die Anwendungserfahrungen von „Realkompetenz“ nachgenutzt. ValiSkills ist anschlussfähig an die nachfolgenden Phasen in „hoheitlicher“ Verantwortung „zuständiger Stellen“, die nicht Gegenstand dieses Vorhabens sind, wie z. B. die Phase 4 „Validierung/ Feststellung von Gleichwertigkeit“ und Phase 5 „Zertifizierung/ Zuerkennung des Berufsabschlusses“ nach dem schweizerischen Validierungsverfahren.

Damit folgt ValiSkills auch den ersten drei Phasen, wie diese in den „Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ (Cedefop 2016) beschrieben sind. ValiSkills:

1. IDENTIFIZIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;
2. DOKUMENTIERUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;
3. BEWERTUNG der Lernergebnisse, die eine Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielt hat;

Und bereitet damit u.a. vor auf die Phase:

4. ZERTIFIZIERUNG der Ergebnisse der Bewertung der von einer Person auf nichtformalem oder informellem Weg erzielten Lernergebnissen in Form einer Qualifikation, oder in Form von Leistungspunkten, die zu einer Qualifikation führen, oder in einer anderen geeigneten Form;

## **Weitere Einsatzmöglichkeiten**



Unabhängig von weiteren Entwicklungen steht mit dem ganzheitlichen, standardisierten ValiSkills-Verfahren ein Instrumentarium zur Verfügung, mit dem tatsächliches berufliches Können (Handlungskompetenzen) formal dokumentiert und der Bedarf für eine effiziente Weiterbildung berufserfahrener Erwachsener mit dem Ziel formuliert wird, ihnen bessere Möglichkeiten am Arbeitsplatz oder neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen können das Verfahren für die interne Personalentwicklung mit älteren Beschäftigten zum Einsatz bringen.

## 2. Das ValiSkills-Verfahren / Prozess

### 2.1 Das ValiSkills-Verfahren

Bei der Validierung geht es darum:

1. die vielfältigen und umfangreichen Lernerfahrungen von Einzelnen sichtbar zu machen. Diese Lernerfahrungen finden häufig außerhalb der formalen Bildung und Berufsbildung statt – zu Hause, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit – und werden häufig übersehen und nicht beachtet.
2. den Lernerfahrungen der Einzelnen, unabhängig vom Lernumfeld, in dem sie erlangt wurden, einen angemessenen Stellenwert zu verschaffen.

Mithilfe einer Validierung kann der einzelne Lernende die Ergebnisse seines nicht formalen und informellen Lernens in eine „Währung“ eintauschen, die für die Fortsetzung seines Bildungswegs oder auf dem Arbeitsmarkt Gültigkeit hat. Der Validierungsprozess muss Vertrauen erzeugen; daher muss deutlich werden, dass die Anforderungen an ein Messverfahren in Bezug auf Zuverlässigkeit (Reliabilität), Eignung (Validität) und Unabhängigkeit (Objektivität) erfüllt wurden. Die Elemente Sichtbarkeit (Transparenz) und Wert müssen bei der Entwicklung von Validierungsregelungen immer berücksichtigt werden, wenn auch in unterschiedlicher

Form und Kombination.

Zweck der Validierung ist ein Nachweis von Lernerfahrungen, der im Rahmen des weiteren Bildungswegs oder auf dem Arbeitsmarkt angerechnet werden kann. Dieser Nachweis wird gemessen anhand vereinbarter und transparenter Bezugspunkte oder Standards, in ValiSkills die offiziellen Standards des Bildungs- und Berufsbildungssystems.

## Die Phasen des Verfahrens (Phase 1-3)

ValiSkills dient der Feststellung und dem Nachweis verwertbarer fachlicher Kompetenzen bezüglich eines Berufsbildes (Referenzsystem) für eine Validierung, z.B. bei Eintritt in eine modulare Nachqualifizierung oder eine andere Form der Weiterbildung und für die Zulassung zu einer beruflichen Abschlussprüfung für Personen, die keine duale oder vollschulische Ausbildung durchlaufen haben (Externenprüfung). Es kann aber auch für Ziele der betrieblichen Weiterbildung, Selbstentwicklung und als weitere Indikator zur Feststellung beruflicher Handlungskompetenzen zum Einsatz kommen.

Das Kompetenzfeststellungsverfahren ist dafür in drei Phasen gegliedert. Diese folgen einer europaweit einheitlichen Systematik:

## Phasen der Prozessbegleitung



*Allgemeine Beratung und Erstinformation (Phase 1)*

Ziel in Phase 1 (Allgemeine Beratung und Erstinformation) ist es, die Zielgruppe umfassend und kompetent zum geplanten Validierungsverfahren zu informieren. Dabei geht es, neben den verfahrens-relevanten Erstinformationen, im Wesentlichen darum, Vertrauen zu schaffen und die Kunden für das Verfahren zu sensibilisieren und zu motivieren.

Mit einer Eingangsberatung und Erstinformation erhalten Interessenten einen Überblick über das Verfahren. Sie trägt motivierenden Charakter. Der Berater klärt im konkreten Fall die generellen Zugangsvoraussetzungen der Kunden. Die Beratung dient den beteiligten Seiten als Entscheidungsgrundlage für die individuelle Nutzung des Verfahrens. Dazu werden Informationen zum ValiSkills-Verfahren (Ziele, Inhalt, Ablauf, Standards und Normen, Datenschutz usw.), zu den Anforderungen an die Beteiligten (z.B. aktive Mitwirkung bei der Nachweiserfassung), zu den zum Einsatz kommenden Instrumenten wie das ePortfolio und zur begleitenden Anleitung und Beratung durch dafür qualifiziertes Personal genutzt.

Durchführung der Erstberatung
Rahmenbedingungen der Beratung klären: Zielsetzung der Beratung, Vertraulichkeit, zeitlicher Rahmen (Datenschutzerklärung unterschreiben lassen?)
Beschreibung der Beratungsleistung und des Validierungsverfahrens: Was ist angedacht, was sind Grenzen der Beratung?
Situation des Kunden erfragen, was sind seine Wünsche und Ziele?, ggfs. sind hier Nachfragen nötig
Checkliste zu Kundevoraussetzungen übergeben & erläutern. (Bildungs- und Berufsbiographie)
Persönliche Zeit- und Meilensteinplanung
Vereinbarung zu nächsten Schritten und Folgeterminen

(Die Erstberatung erfolgt in der Regel im Rahmen einer übergreifenden Beratung potenzieller Kunden, z.B. zur Validierung, modularen Nachqualifizierung, Weiterbildung / weiter Lernen, höhere Selbstachtung).

### 2.1.1 Erstinformation

Der Berater informiert die Kunden in einer vertrauensvollen Atmosphäre über Rahmenbedingungen und Zielsetzungen, sowie den Umfang seiner Beratungsleistung. Die Schritte des Kompetenzfeststellungsverfahrens ValiSkills werden den Kunden detailliert erläutert und auf Chancen und Risiken hingewiesen. Die konkreten Erwartungen und Motive des Kunden werden eruiert und der Berater wirbt für die aktive Beteiligung des Kunden, um so das Validierungsverfahren bzw. die avisierte Nachqualifizierung gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Am Ende der Phase einer allgemeinen Erstinformation, erörtert der Berater mit dem Kunden die nächsten Arbeitsschritte, die anschließend in einer ersten gemeinsamen Zeit- und Meilensteinplanung dokumentiert werden.

## **Klärung der Rahmenbedingungen**

Von wesentlicher Bedeutung für das gesamte Validierungsverfahren ist eine vollständige, qualitativ hochwertige und den formalen Anforderungen gemäße Dokumentation der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Kunden.

Der Berater informiert über Zweck und Notwendigkeit einzuholender persönlicher Informationen & Dokumente und informiert zum sensiblen Umgang mit den persönlichen Daten. Der Kunde erhält vom Berater erläuternde Begleitmaterialien zum Verfahren, vorbereitete Checklisten, spezifische Dokumentenvorlagen zum Nachweis persönlicher Tätigkeits- und Qualifikationsnachweise und eine Datenschutzbelehrung zum Umgang mit persönlichen Daten.

### **2.1.2 Feststellung und Erfassung (Phase 2)**

Die Feststellung und Erfassung der fachlichen Voraussetzungen des Kunden erfolgt unter Einsatz eines internetbasierten Instruments, dem ValiSkills-ePortfolio. Geschultes Beratungspersonal leitet den Kunden individuell bei der Anwendung des ePortfolios an und berät ihn bei der Feststellung vorhandener Kompetenzen und der Erfassung dazu erforderlicher Nachweise. Charakteristisch für diese Phase ist ein proaktives Agieren des Kunden.

Nach der allgemeinen Erstberatung erfolgt nun die individuelle Feststellung und

Erfassung persönlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Diese persönlichen Nachweise sind entscheidend für das spätere Validierungsverfahren. Im Validierungsverfahren wird der spezifische Kompetenznachweis des Kunden mit dem vorgegebenen Anforderungs- bzw. Kompetenzprofil für den angestrebten Berufsabschluss abgeglichen.

Eine Besonderheit des Verfahrens ist es, die durch den Kunden auf einem nicht-formalen beruflichen Weg erworbenen Kompetenzen gleichwertig denen einer formalen Ausbildung zu gestalten. Bei der eigentlichen formalen Prüfung werden alle Teilnehmenden gleich geschaltet. Somit gilt es bei den Kunden neben formalen Nachweisen, insbesondere Wert auf die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zu legen.

Diese gilt es mit Hilfe des Beraters:

- beim Kunden zu identifizieren,
- durch Selbstreflexion des Kunden zu analysieren,
- anhand der konkreten Anforderungen im jeweiligen Berufsbild zu bewerten und zu validieren.

Im Ergebnis dieser Phase werden mit dem Kunden ein ValiSkills-ePortfolio und ergänzende Nachweise (z.B. Ergebnisse einer Arbeitsprobe) erstellt.

### 2.1.2.1 Planung der Arbeitsschritte

Nach einer 1. Phase allgemeiner Information rund um das Verfahren folgt nun in Phase 2 die Feststellung & Erfassung der individuellen Kundenvoraussetzungen. Dazu gehören:

- Prüfung vorhandener Nachweise beruflicher Tätigkeit; Lebenslauf auf Vollständigkeit, sowie eine erste Einschätzung der vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- ggfs. Lücken im bisherigen Werdegang erfragen und Unklarheiten beseitigen

- Prüfung, ob praktische Erfahrung ausreichend für eine Validierung oder Zulassung zur Externenprüfung
- Einweisung in das „ValiSkills-ePortfolio“
- Prüfung, ob Kundenunterlagen zur Weitergabe an Gutachter insgesamt valide und vollständig sind
- Klärung von offenen Kundenfragen und Vereinbarung von nächsten Schritten und Terminen
- Weiteres Vorgehen, z. B. Einbeziehung der Gutachtenden, erläutern.

Von primärer Bedeutung ist in dieser Phase zunächst die Überprüfung der formalrechtlich notwendigen Zulassungsvoraussetzungen für eine Validierung oder Teilnahme an der Validierung oder zur Abschlussprüfung als Externer.

## Anforderungen an die Externenprüfung in Deutschland

Berufsbildungsgesetz (BBiG):

Zulassungsvoraussetzungen BBiG § 45 Zulassung in besonderen Fällen

Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der/ die Bewerber /-in die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Nachweise gemäß §45 beinhalten formale Nachweise beruflicher Tätigkeit, in Form von Zeugnissen bzw. persönlicher Dokumente. So sind z. B. bei der IHK-Ostbrandenburg (zuständige Stelle) die folgenden Dokumente im Zulassungsverfahren zur Externen Prüfung vorzulegen:

- eine tabellarische Aufstellung zum beruflichen Werdegang,
- das Zeugnis des höchsten Schulabschlusses,
- Nachweise, die die berufliche Handlungsfähigkeit belegen, insbesondere Tätigkeitsnachweise/Arbeitszeugnisse, aus denen die einzelnen

Tätigkeiten sowie der zeitliche Umfang der Tätigkeiten hervorgehen (Arbeitsplatzbeschreibungen),

- Zeugnisse und Bescheinigungen über eine absolvierte (Teil-) Ausbildung,
- Nachweise über erfolgte Nachqualifizierungen,
- Nachweise über erworbene Zusatzqualifikationen,
- Weitere Nachweise, aus denen sich bisherige berufliche Tätigkeiten ableiten lassen.

Zu beachten gilt:

Bei den Schul- und Arbeitszeugnissen genügen einfache Kopien.

- Unterlagen in nichtdeutscher Sprache sind zusammen mit einer deutschen Übersetzung einzureichen.
- Falls die genannten Zeugnisse und Nachweise nicht erbracht werden können, wird im Einzelfall entschieden, ob andere Nachweisformen möglich sind.<sup>15</sup>
- Der Berater in ValiSkills überprüft, analog eines Prüfungssachbearbeiters in der zuständigen Stelle, zunächst die formal notwendigen Arbeits- und Beschäftigungszeiten gemäß BBiG und leitet daraus einen ersten individuellen Nachqualifizierungsbedarf des Kunden ab.

Ergänzend dazu kann der Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit im Beruf (gemäß § 46 BBiG), auf andere Weise glaubhaft gemacht werden.

#### BBiG, § 46 Entscheidung über die Zulassung

Über die Zulassung zur Abschlussprüfung entscheidet die zuständige Stelle. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen nicht für gegeben, so entscheidet der Prüfungsausschuss. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten also Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf (§ 45 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Dies trifft insbesondere auf artverwandte Berufe zu.

So kann beispielsweise ein Arbeitnehmer, die eine Ausbildung als Verkäuferin begonnen und nach einem Jahr abgebrochen hat, unter Anrechnung der Verkäufersausbildung zur Abschlussprüfung in

<sup>15</sup> Quelle: [www.ihk-ostbrandenburg.de](http://www.ihk-ostbrandenburg.de)



dem Beruf Kaufmann im Einzelhandel zugelassen werden, wenn sie noch weitere dreieinhalb Jahre Tätigkeit im Handel in Bereichen nachweisen kann, die für diesen Beruf profilgebend sind. Eine zweite Möglichkeit der Prüfungszulassung sieht vor, dass der/die Bewerber/in glaubhaft machen kann, die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig erlangt zu haben. In diesen Fällen definiert das Gesetz keinen zeitlichen Zulassungsstandard. Er wird dann zur Abschlussprüfung zugelassen, wenn er sich die ihm fehlenden Kenntnisse und Fertigkeiten z. B. in einer Validierung oder modularen Nachqualifizierung angeeignet hat.<sup>16</sup>

Für diesen „anderweitigen“ Nachweis wurde das kompetenzorientierte ValiSkills – Verfahren erarbeitet. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Verfahren, neben der Möglichkeit formaler Nachweise, der Nachweis der durch informell erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erreichten beruflichen Handlungskompetenz. Für diese sehr individuelle, kundespezifische Kompetenzfeststellung steht dem Berater ein qualifiziertes Set an Methoden und Instrumenten in ValiSkills zur Verfügung.

Ein wichtiges Instrument ist das im Projekt entwickelte ValiSkills--Portfolio, eine virtuelle Begleitmappe zur Analyse und Dokumentation formaler und informeller Nachweise und Kompetenzen in Bezug auf die Anforderungen für den jeweils angefragten Beruf. (Validierung) Neben einer Qualifizierung zur „technischen“ Bedienung des ePortfolios, erfordert insbesondere die analytische Arbeit mit dem Kunden eine sehr hohe persönliche Handlungskompetenz des Beraters.

Die individuellen Kompetenzen der Kunden lassen sich nicht von einem Computer „messen“, dies bedarf neben der fachlichen Kompetenz und Empathie ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen des Beraters.

### 2.1.2.2 Anleitung zur Feststellung und Erfassung mit dem ePortfolio „ValiSkills-ePortfolio“

Das ValiSkills-ePortfolio ist eine internetbasierte Datenbank zur Unterstützung der Kunden bei der Feststellung und Erfassung ihrer fachlichen Kenntnisse,

<sup>16</sup> <http://www.ihk-berlin.de>

Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn erworben haben, einschließlich der entsprechenden Nachweisführung. Diese fachliche Feststellung bildet eine wichtige Grundlage für die Zulassung und die intensive Vorbereitung auf eine sog. Externenprüfung durch die für den jeweiligen Beruf zuständige Prüfungsstelle (z.B. IHK, Handwerkskammer). Das ValiSkills-ePortfolio kann potenziell z.B. auch in Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse eingesetzt werden. Die systematische Dokumentation ihrer Kompetenzen anhand berufsspezifischer Kriterien ist darüber hinaus wertvoll für die Planung und Umsetzung beruflicher Bildungs- und Beschäftigungsziele.

Nach erfolgter Registrierung kann das ValiSkills-ePortfolio durch die Kunden eigenständig bearbeitet werden. Im Rahmen des ValiSkills-Verfahrens ist es Aufgabe der Beratungskräfte die Erwachsenen in die Anwendung des ePortfolio einzuweisen und bei der Feststellung, Erfassung und Nachweisführung individuell anzuleiten und zielführend zu unterstützen.

Die Nutzerdaten sind im ValiSkills-ePortfolio geschützt und nur ihren Besitzern sowie durch Sie ermächtigte Personen zugänglich. Das sind neben den Beratern die unabhängigen Gutachter. Sie unterziehen die im ePortfolio erbrachten Nachweise einer fachlichen Begutachtung und Bewertung.

Den beteiligten Fachkräften (Berater, Gutachter) stehen für den Einsatz des ValiSkills-ePortfolio technische Bedienungsanleitungen in Form von Videos zur Verfügung.

### 2.1.2.3 Anforderungen an die Beratung während der Erfassungs-/Feststellungsphase

Im Anforderungsprofil des Beraters wurde beschrieben, dass eine seiner wichtigsten Aufgaben darin besteht, den Kunden beim Selbstmanagement eigener Kompetenzen anzuleiten und aktiv zur Seite zu stehen. Dazu gehören das Erfassen, Beurteilen und Nachweisen, genauso wie das Reflektieren erworbener

persönlicher Leistungen und Kompetenzen. Die Berater werden für diese Aufgaben speziell qualifiziert, um den Kunden optimale Unterstützung geben zu können.

Nachfolgende Tabelle fasst die Anforderungen zusammen, die im Beratungsprozess durch die Kunden zu erfüllen sind.

Anforderungen an den Kunden (angeleitet & begleitet durch Berater)	
Kompetenzen, Leistungen erfassen, beurteilen, nachweisen	Eigene Verhaltensweisen reflektieren
Beurteilen der eigenen Lebens-/Berufs-Biografie und was für das Verfahren situations- und Umfeld gerecht berücksichtigt werden soll	Ist in der Lage Fremdbeurteilungen und Selbstbeurteilungen richtig zu interpretieren und Schlüsse zu ziehen
Realistisches Erfassen, Einschätzen relevanter Tätigkeiten, Leistungen & Kompetenzen	Ist in der Lage bestimmte berufliche Situationen und Erfahrungen zu überdenken und versteht die Vorgehensweise und deren Wirkungen
Einschätzen wie gut sie ihre fachlichen Tätigkeiten beherrschen und erbrachte Leistungen in Bezug auf die Anforderungen beurteilen	Selbstreflexion um Situations- und Umfeld gerechte Schlussfolgerungen für weitere berufliche Laufbahn zu ziehen
Kennen ihre persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen und können diese in einem Profil situations- und Umfeld gerecht darstellen	Erkennen eigener Stärken und Schwächen

Ein wichtiges Hilfsmittel für die Erfassung und Dokumentation der Daten, Fakten und Kompetenzen ist dabei das Web-Portal „ValiSkills-ePortfolio“. Dieses ePortfolio besteht aus „digitalen Sammelmappen“, mit denen die Kunden ihre Berufsbiografie dokumentieren, reflektieren und/oder präsentieren können. In der Phase der persönlichen „Buchhaltung“ weisen die Kunden ihre eigenen Kompetenzen nach. Darin wird belegt, welche beruflichen Handlungskompetenzen sie besitzen und ob dies den Anforderungen des Berufsbildes

genügt. Berufliche Handlungskompetenzen können zum einen durch den Nachweis einer formalen Bildung, zum anderen durch den Nachweis informeller Bildung angerechnet werden. Das Selbstmanagement formeller und informeller Kompetenzen spielt dabei eine zentrale Rolle. Der Berater moderiert diesen „Findungs-Prozess“ aktiv und unterstützt den Kunden zielorientiert bei der Erarbeitung seines persönlichen Portfolio.

Dieses Portfolio geht dann an den Gutachter zwecks Bewertung und Gutachtung.

Im Ergebnis wird dieses Gutachten dann von dem Gutachter, Berater und dem Kunden gemeinsam diskutiert und bewertet. Nachfolgend werden individuelle Handlungsempfehlungen bzw. eine persönliche Umsetzungsstrategie erarbeitet.

Als Beispiel gibt es die Planung einer individuellen Nachqualifizierung des Kunden. Im Kontext der modularen Nachqualifizierung koordiniert und führt der Berater als ganzheitlicher Prozessbegleiter den Kunden nach Möglichkeit weiter durch den nachfolgenden Prozess. Dazu gehören die Klärung der Finanzierung, die Identifizierung potentieller Bildungsdienstleistern für eine qualitätsgerechte Umsetzung der Qualifizierung, ein permanentes Monitoring sowie letztlich die Heranführung an die Prüfung als Externer vor der zuständigen Stelle.

#### 2.1.2.4 Weitere Instrumente

Neben dem ePortfolio können im Verfahren weitere Instrumente zum Einsatz kommen:

##### 2.1.2.4.1 STAR(RT) Methode

Die startt-Form wird für jede Kompetenz ausgefüllt, die im Verfahren bewertet wird:

In der STAR(RT) Methode beschreibt der Kunde kurz die Situation, in der der Nachweis von Vorkenntnissen durch die Beantwortung der Fragen erbracht wurde. Zusätzlich bringt der Kunde den tatsächlichen Beweis zu jeder STAR(RT)-Form / Kompetenz.

Die Basis von der STAR(RT) Methode war ‚STAR‘. Die Buchstaben stehen für:

**S** = In welcher Situation wurden die Erfahrungen erbracht? Unter welchen Umständen gemacht?

**T** = Was genau war in dieser Situation die Aufgabe (Task) oder Rolle?

**A** = Welche Aktion hat zu dem Handeln geführt?

**R** = Was war das Ergebnis (Resultat) bzw. die Wirkung?

Später wurde diese Methode ausgebreitet mit (RTT):

**R** = Reflektieren über die Auswirkungen des Ergebnisses durch die verschiedenen Teilnehmer (Kunden, Arbeitgeber, Kollegen, etc.). Was ist mit dem Ergebnis passiert?

**T** = In welcher Weise hat sich diese Erfahrung übertragen (Transfer), wie kann sie in der Praxis Anwendung finden?

#### 2.1.2.4.2 Beraterleitfaden

Die nachfolgende Übersicht dient den Beratern als Leitfaden für die Organisation und Gestaltung des Beratungsprozesses mit den Kunden.

Schritte/ Aufgaben	Instrumente/Methoden
<i>Allgemeine Beratung und Erstinformation (Persönliches oder telefonisches Gespräch)</i>	
Vorbereitung der Erstberatung	
Checklisten/Fragebögen und Informationsmaterialien parat halten	
Ggfs. Vorinformationen über den Beruf holen, in dem ein Abschluss angestrebt wird, z.B. Ausbildungsbausteine, Ausbildungsordnung	
Durchführung der Erstberatung	
Rahmenbedingungen der Beratung klären: Zielsetzung der Beratung, Vertraulichkeit, zeitlicher Rahmen (Datenschutzutzerklärung unterschreiben lassen)	Datenschutzerklärung
Beschreibung der Beratungsleistung und des Validierungsverfahrens: Was ist angedacht, was sind Grenzen der Beratung?	Projektflyer, Kundeninformationsblätter
Situation des Kunden erfragen, was sind seine Wünsche und Ziele?, ggfs. sind hier Nachfragen nötig	Berufsabschlussbiographie
Checkliste zu Kundenvoraussetzungen übergeben und erläutern (Berufsabschlussbiographie)	Checkliste
Persönliche Zeit- und Meilensteinplanung	
Vereinbarung zu nächsten Schritten und Folgetermin	Zielvereinbarung
<i>Folgeberatung: Erfassung und Feststellung der Kundenvoraussetzungen</i>	
Erste Einschätzung der vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Prüfung der Nachweise auf Vollständigkeit	Bögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung
ggfs. Lücken im bisherigen Werdegang erfragen und Un-	Leitfaden für biogra-

klarheiten beseitigen	fisches Interview
Prüfung, ob praktische Erfahrung ausreichend für die Zulassung zur externen Prüfung ist	
Einweisung in „ValiSkills-ePortfolio“	Portal „ValiSkills-ePortfolio
Prüfung, ob Kundenunterlagen insgesamt valide und vollständig zur Weitergabe an Gutachter sind	Dokumentation/ Profilpass
Klärung von offenen Kundenfragen und Vereinbarung von nächsten Schritten und Terminen	Zielvereinbarung
Weiteres Vorgehen, z. B. Einbeziehung der Gutachter, erläutern	
<i>Begutachtung und Bewertung</i>	
für Kundenanliegen zur Verfügung stehen	
nach Rücksprache mit Gutachtern: Kundenunterlagen anpassen	

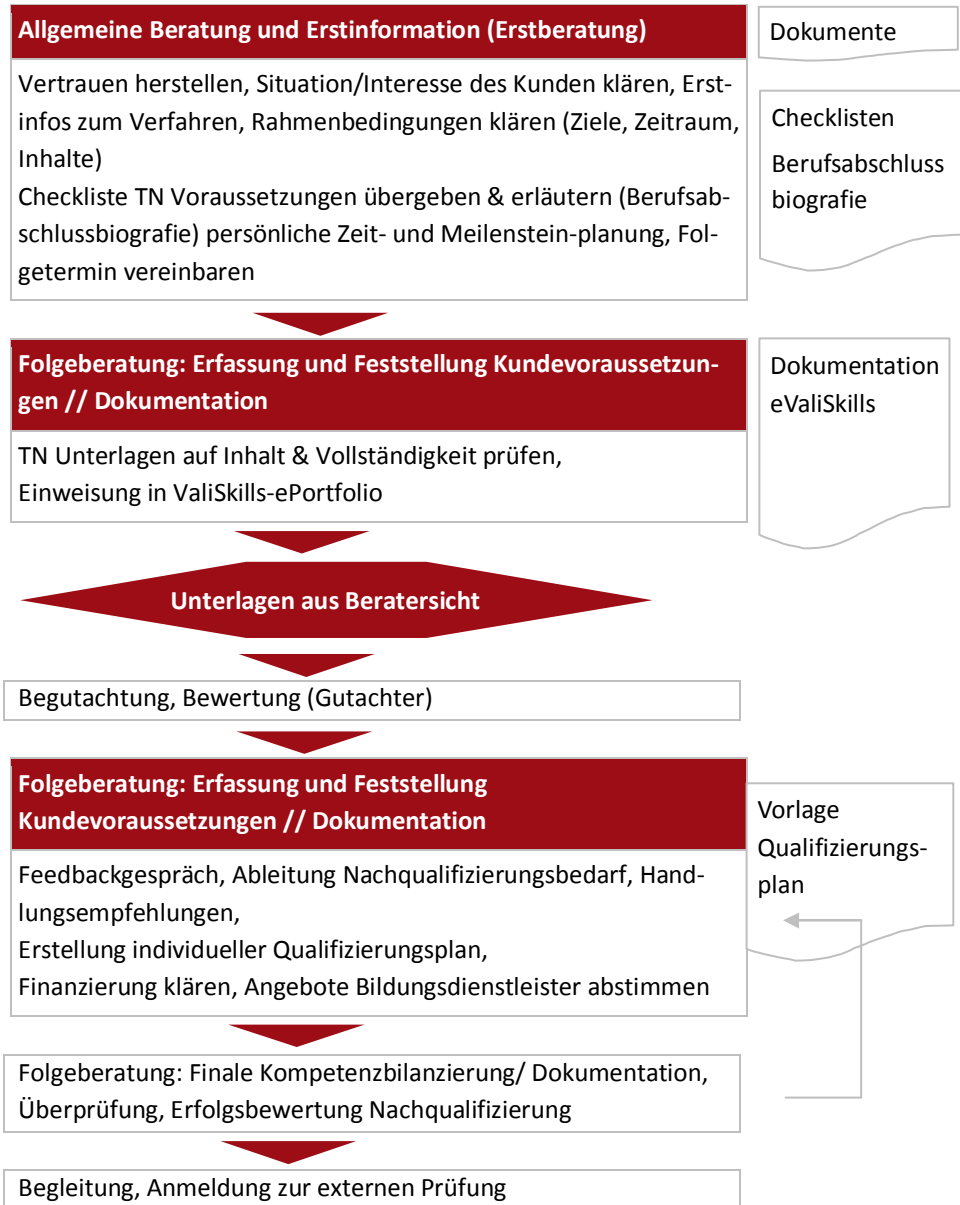
#### 2.1.2.4.3 Evaluation (für Nachqualifizierung)

<b>Folgeberatung: Evaluation der Bewertungsergebnisse</b>	
<i>Vorbereitung der Folgeberatung</i>	
Weitere Recherche, z. B. zu Fördermöglichkeiten, Anerkennungsmodalitäten, Qualifizierungsangeboten, Klärung mit zuständiger Stelle etc.	
<i>Durchführung der Folgeberatung</i>	
Rückmeldung an Kunden: Ableitung des Nachqualifizierungsbedarfes	

<p>Wege zur Zielerreichung erläutern bezüglich:  konkrete Gestaltung des Nachqualifizierungsprozesses,  welche Maßnahmen gibt es  Finanzierung klären/ Fördermöglichkeiten  Angebote mit Bildungsdienstleistern abstimmen</p>	
<p>Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans anhand eines Leitfadens</p>	<p>Qualifizierungsplan</p>
<p><i>Folgeberatung: Evaluation der Qualifizierung – Finale Kompetenzbilanzierung</i></p>	
<p>Überprüfung und Erfolgsbewertung der Nachqualifizierung</p>	
<p>Begleitung, Anmeldung zur externen Prüfung</p>	



## 2.1.2.5 Kurzübersicht Beratertätigkeit



## 2.1.3 Begutachtung und Bewertung (Phase 3)

Die Begutachtung und Bewertung der erbrachten Nachweise übernehmen unabhängige Branchenexperten. Die Indikatoren für die Bewertung der Nachweise sind durch den Rahmenausbildungs- und den Rahmenlehrplan für den Beruf sowie die Prüfungsanforderungen definiert. Ein wesentliches Element dieser Phase ist gemeinsame Auswertung der Ergebnisse der Begutachtung mit dem Kunden. Im Rahmen weiterer Validierung oder der modularen Nachqualifizierung bilden die Ergebnisse der Nachweisbewertung die Grundlage für die weiterführende, individuelle Qualifizierungsplanung, zur Vorbereitung auf die Externenprüfung.

Der Kandidat entscheidet, wann und in welchem Ausführungszustand er sein ePortfolio an die begutachtende Stelle weiterleitet. Das elektronische ePortfolio ValiSkills enthält alle Dokumente und Belege, über welche er aus eigener Sicht im angestrebten Berufsfeld verfügt. Der Berater hat seinerseits geprüft, ob alle Dokumente valide, das Portfolio vollständig ist und nichts Wichtiges vergessen wurde.

Mit der Weiterleitung des Portfolios wird der Prozess der Begutachtung angestoßen, der wie folgt gliedert ist:

Ablauf der Begutachtung	
1.	Eingang des Antrags
2.	Bereitstellen des Beurteilungsrahmens und der Beurteilungsgrundlagen: Checkliste zu Kompetenzprofil, Standards, Bestehensregeln, ....
3.	Überprüfung der Antragsberechtigung, der Vollständigkeit der Unterlagen, des Validierungsziels, ...
4.	Durchführung der Beurteilung auf der Grundlage des standardisierten Verfahrens und der Expertenerfahrung. Analyse der Angaben im ePortfolio und der beigelegten Dokumente, Abgleich mit dem Kompetenzprofil des angestrebten Berufs, erste Bewer-

tung
5. Nachhaken bei dem/der Antragssteller/in bei Unklarheiten, Lücken, vermuteten, aber nicht weiter ausgeführten Kompetenzen, klären von Informationsdifferenzen, ...
6. Abschließende Bewertung und Entscheid über Erfüllung oder Nichterfüllung
7. Ausarbeiten von Handlungsempfehlungen, Grobplanung der Nachqualifikation
8. Kommunikation der Beurteilung im persönlichen Gespräch mit dem/der Antragsteller/in. Abgleich mit der Erwartungshaltung der/des Antragsteller/in/s. Ausarbeiten einer Handlungsempfehlung für eine anfällige Nachqualifikation.
9. Planung der weiteren Schritte
10. Vermittlung der Folgeberatung

<b>Folgeberatung: Umsetzung der Bewertungsergebnisse</b>
<b>Vorbereitung der Folgeberatung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Recherche, z. B. zu Fördermöglichkeiten, Anerkennungsmodalitäten</li> <li>• Qualifizierungsangeboten, Klärung mit zuständiger Stelle etc.</li> </ul>
<b>Durchführung der Folgeberatung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldung an Kunden: Ableitung des Validierungs-/Nachqualifizierungsbedarfes</li> <li>• Wege zur Zielerreichung erläutern bezüglich: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ konkrete Gestaltung des Nachqualifizierungsprozesses, welche Maßnahmen gibt es</li> <li>○ Finanzierung klären/ Fördermöglichkeiten</li> <li>○ Angebote mit Bildungsdienstleistern abstimmen</li> </ul> </li> <li>• Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans anhand eines Leitfadens</li> </ul>
<b>Evaluation des Prozesses: Abschluss der ValiSkills-Verfahren</b>

## 2.2 Grundlagen für die Begutachtung, Bewertung und Entscheidung

Die Gutachter haben fundierte Kenntnisse über das Kompetenzprofil des zu validierenden Berufs und über die Anforderungen der Validierung bzw. der Externenprüfung. Sie sind vertraut mit den zugeordneten Indikatoren und Kriterien, sie kennen das Durchführungsverfahren der Beurteilung und verfügen über zweckdienliche Bewertungsmethoden und Instrumente, die sie einsetzen können, um die Nachweise an den Standards zu messen. Als erfahrene Experten wissen sie auch, wann sie das Gespräch suchen müssen und wo Augenmaß angezeigt ist.

Die folgenden Unterlagen müssen für die Begutachtung zur Verfügung stehen:

### Grundlagen der Begutachtung

Kompetenzprofil des Berufs

Erläuterungen zu den einzelnen Kompetenzen, Kriterien, Indikatoren, Standards, Praxisbeispiele

Bestehensregeln

Leitfaden für die Begutachtung

Erläuterung und Auflistung der Nachweismöglichkeiten: ePortfolio, Dokumente, persönliche Belege, Praxisbeispiele, andere und zusätzliche Nachweisooptionen

Methodenset, empfohlene Messverfahren

Beurteilungsregeln

Vorgaben für den Bericht und die Kommunikation des Entscheids

Leitfaden für die Erstellung des Qualifizierungsplans

(Anmerkung: Die anschließenden Phasen der formalen Anerkennung und

Zertifizierung durch eine zuständige Stelle sind noch nicht Gegenstand dieses Verfahrens.)

## **2.3 Supervision, Qualitätssicherung und weitere Entwicklung**

Die Qualitätssicherung im Verfahren wird mehr ausführlich im Kapitel 5.3 behandelt.

### **2.3.1 Qualitätssicherung und -entwicklung**

Eine kontinuierliche Qualitätssicherung gewährleistet eine Anwendung des Verfahrens unter Einhaltung grundlegender Anforderungen und Standards der Erwachsenenbildung mit besonderem Bezug auf die Grunddisposition formal Geringqualifizierter. Dazu stehen Prozessbeteiligten entsprechende Handlungsanleitungen und unterstützende Materialien zur Verfügung.

### **2.3.2 Qualifikation von Beratern und Gutachtern**

Hier sollen die Anforderungen an den Berater und Gutachter dargestellt werden, um eine qualitätsorientierte Abwicklung des Verfahrens zu ermöglichen. In einem anderen Kapitel wurden bereits die notwendigen Details dargestellt.

#### **Qualifikation**

Um professionell beraten zu können, benötigen die Berater entsprechende Ausbildungen bzw. Zusatzqualifikationen. Diese sind durch die durchführende Einrichtung vorab zu klären und festzuhalten (und durch entsprechende Dokumente zu belegen). Zudem besteht die Notwendigkeit der kontinuierlichen Weiterbildung (ebenfalls über Dokumente abzubilden).

#### **Haltung und Beratungsansatz**

Kompetenzbasierte Beratungen machen eine prozessorientierte Haltung notwendig, die offen und unterstützend ist. Der Beratungsansatz soll sich an der gesprächstherapeutischen Haltung von C. Rogers orientieren. Darauf ist in Bezug auf die Qualifizierung der Berater zu achten.

### **Fachliches Know-how**

Die Berater besitzen einschlägiges, beratungsspezifisches Fachwissen, können das belegen und in der Beratungssituation einsetzen. Dazu gehört insbesondere das Wissen über die verschiedenen Verfahren, wie z. B.

- Zugangsverfahren nach reglementierten Berufen nach dem Fachrecht (z. B. Ausnahmewilligungen)
- Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach BQFG
- Verfahren nach § 10 Bundesvertriebenengesetz für Spätaussiedler
- Zulassung zur Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG)

Zudem sollten dem Berater Abläufe und Zuständigkeiten der Kontakteinrichtungen, Behörden etc. bekannt sein, um entsprechende Unterstützung geben zu können.

Des Weiteren sind folgende Punkte wichtig:

- Know-how
- Referenzberufe,
- nahe stehende Nach- und Anpassungsqualifizierungen,
- Fördermöglichkeiten (SGB II und III sowie Förderprogramme vor Ort) und
- ggf. aufenthaltsrechtliche Fragen und deren Auswirkungen.

Dieses Know-how ist durch einschlägige Curricula zu belegen.

### **Interkulturelle Kompetenz**

Um Menschen mit Migrationshintergrund qualifiziert beraten zu können ist zudem ein Know-how hinsichtlich interkultureller Kompetenz nachzuweisen.

### **Sprachsensibilität**

Diese haben Auswirkungen auf die Qualität der Beratung – wichtig ist nicht, was der Berater sagt, sondern was der Kunde versteht. Durch Feedbackschleifen ist im Beratungsprozess darauf Bedacht zu nehmen.

### **Gender Mainstreaming**

Berater sollten in der Lage sein, ihre persönliche Haltung im Hinblick auf geschlechtsspezifische Besonderheiten zu reflektieren (idealer Nachweis wäre zumindest die Belegung einschlägiger Curricula).

## **2.3.3 Zum Beratungsprozess**

### **Beratungssetting**

Für eine ideale Definition und Identifikation des Beratungszieles ist es wichtig, dass die entsprechenden räumlichen Voraussetzungen gegeben sind: Diskretion, Ungestörtheit etc.

### **Transparenz**

Die Berater müssen dem Kunden im Sinne der Zielerreichung transparent agieren. Das bedeutet, dass Klarheit herzustellen ist (Checklisten) hinsichtlich auf:

- gesetzliche Regelungen,
- Beratungsauftrag,
- setzen von Zielen und Möglichkeiten der Beratung,
- Verfahrensablauf nach ValiSkills,
- Konsequenzen und folgende Schritte bedenken,
- Gebühren und deren Fälligkeit klären,
- die jeweiligen Kosten eines Alternativen ( z. B. Qualifikationsanalyse nach § 14 BQFG) klären.

### **Neutralität**

Prozessorientierte Beratung heißt, dass der Berater lediglich die Informationsfunktion übernehmen und den Kunden durch den Prozess begleitet. Entscheidungen liegen stets bei dem Kunden (entsprechende Beratungshaltungen sind zu überprüfen, z. B. durch Intervention oder das Absolvieren entsprechender Curricula).

### **Dokumentation**

Die entsprechenden Checklisten und Dokumente sind fallbezogen durch die Berater zu führen – im Sinne eines QM sind die Verantwortlichen aufgefordert, stichprobenartig die zeitnahe Dokumentation zu überprüfen, die Ergebnisse zu dokumentieren und für das nächste Qualitätsaudit bereit zu stellen.

### **Datenschutz**

Bei digitalen Lösungen sind die Standards des Datenschutzgesetzes einzuhalten. Darüber hinaus sollten sich die Berater einer Verschwiegenheitsverpflichtung unterwerfen, die dem Kunden weitgehende Anonymität gewährleistet.

## **2.4 Zur Organisation**

### **2.4.1 Klarheit über Zuständigkeit, Verantwortung und Kompetenz**

Es gibt innerhalb des durchführenden Unternehmens klare Richtlinien, Stellenbeschreibungen etc., die über die Zuständigkeit, Verantwortung und Kompetenz des Beraters Auskunft geben können.

### **Qualitätsmanagement**

Die Beratungsorganisation verfügt über ein Qualitätsmanagementsystem, das Standards für die Abwicklung und Weiterentwicklung der Prozesse ermöglicht. Zudem ist die ständige Reflexion der Berater, das Dokumentieren dieser



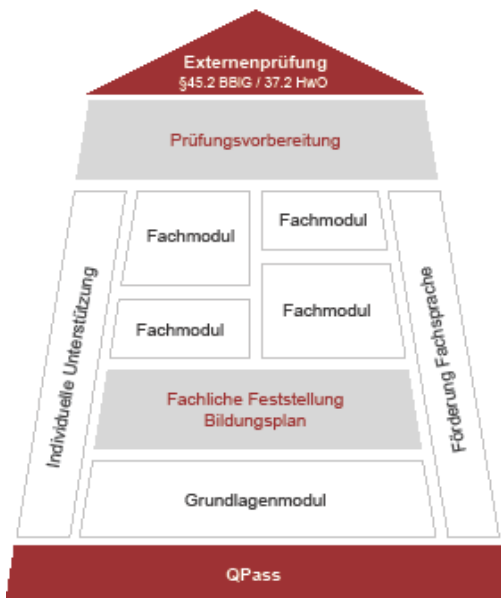
Reflexionen ein wichtiger Aspekt hinsichtlich der Weiterqualifizierung der Berater selbst.

Die Analyse ähnlicher Verfahren zeigt, dass relevante Kriterien (Objektivität, Validität und Reliabilität) bei der weitgehenden Standardisierung gut erreicht werden können.<sup>17</sup>

## Transfer

Für den Transfer der ValiSkills-Ergebnisse in der beratenden Praxis sind die oben angeführten Prozeduren und Anregungen beachtenswert.

## Zuständigkeit und Verantwortung: Beispiel Zulassung zur Externenprüfung:



Quelle: Perspektive Berufsabschluss

## Zulassung zur Externenprüfung

<sup>17</sup> Vgl. Bohlinger/Splittstößer/Beinke: Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf 2011

Die Externenprüfung ist eine Phase die folgen kann auf ValiSkills-Phase 3, und gehört nicht zu der ValiSkills-Prozedur. Im Kapitel 5 wird diese Phase erläutert, weil der Kunde möglicherweise diese als Ziel haben sollte und der Berater und Gutachter gut vorbereitet sein muss um den Kunden so gut wie möglich begleiten zu können.

### **Externe Auditoren**

Die ValiSkills-Gutachter sind externe Auditoren. Das entspricht einer externen Evaluation, bei der die Auditoren nicht der Durchführungsorganisation angehören. In der Regel weisen deshalb externe Auditoren eine größere Unabhängigkeit, eine fundiertere Methodenkompetenz und professionelleres Evaluationswissen auf. Zudem sind sie fachlich kompetent und können auf Grund ihrer Externalität leichter notwendige Veränderungsschritte initiieren.

### **Interventionsmechanismen**

Interventionen sind Maßnahmen, die zum Zweck der Veränderung eines Zustandes vorgenommen werden. Sollten durch gravierende Zielabweichungen der Indikatoren (Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme, Absprungrate, Versagensquote,...) Maßnahmen gesetzt werden müssen, sollten diese „projektverträglich“ gestaltet werden, d. h. bei der Ursache ansetzen und vom Besonderen zum Allgemeinen gehen.

## **2.4.2 Dokumentation**

Die eingesetzten QM-Systeme verlangen eine fortlaufende Dokumentation. Das geschieht am besten durch begleitende Checklisten und durch Resümees beim Erreichen von Milestones. Kunden, Berater und Gutachter müssen in diese Bewertung gleichermaßen einbezogen sein (je nach Involviertheit in die einzelnen Phasen und Schritte).

## 2.5 Übersicht

### Prozess: Vollständigkeit und Angepasstheit

- Qualifikation von Berater und Gutachter
- Qualifikation i.e.S.
- Haltung und Beratungsansatz
- Fachliches Know-how
- Interkulturelle Kompetenz
- Sprachsensibilität
- Gender Mainstreaming

- Beratungsprozess
- Beratungssetting
- Transparenz
- Neutralität
- Dokumentation
- Datenschutz

- Organisation
- Klarheit, Zuständigkeit, Verantwortung und Kompetenz
- Qualitätsmanagement

Personelle  
Ausstattung und  
Qualifikation

Rahmen-  
bedingungen

Organisatorische  
Bedingungen

### Transfer

- Zulassung
- Antrag
- Dokumentenprüfung
- Prüfung
- Tracking

Projektbezogene  
Prozess-  
determinanten

## Qualitätsüberwachung

- Externe Auditoren
- Interventionsmechanismen
- Dokumentation

QM-bezogene  
Prozess-  
determinanten

## 2.6 Ethik

Ein Berater und ein Gutachter arbeitet in dem Glauben, dass ihre Arbeit hilft, das Leben und die Karriere eines Menschen zu verbessern.

Der Berater ist ein Profi, der mit hoher Verantwortung, Moral und Ethik in den Entwicklungsprozess des Kunden eingreift.

### 2.6.1 Ethischer Verhaltenskodex

Der Ethik-Kodex der Praxis ist es, in der Beratungsarbeit zu helfen. Es werden klare Grenzen und Einschränkungen für die Arbeit gesetzt: das heißt klar zu sich selbst zu sein und zum Kunden und immer zu bedenken, welche gravierenden Auswirkungen (positiv und negativ) ihre Arbeit haben kann.

Die Beratung ist Frage des Respekts und des Vertrauens. Der ethische Verhaltenskodex enthält Richtlinien, Sicherheit und Regeln für alle Aktivitäten.

Die folgende Tabelle enthält die allgemeinen Grundsätze des ethischen Verhaltenskodex.

**Im ethischen Kode der Praxis formuliert der Berater die moralischen und ethischen Grundsätze, die er gegenüber dem Kunden und der Umwelt befolgen**

wird:

....Respekt und Verantwortung .....

- Zeigen einer ehrlichen Absicht, von der ersten Information bis zum letzten Kontakt,
- Aktivitäten mit klarem Zeitplan belegen
- Wohlergehen sicherstellen
- Sicherheit bieten
- Grenzen der Beratung setzen
- Selbstbestimmung ermöglichen
- Gesetze einhalten
- Veröffentlichungen berücksichtigen
- Keine verbotenen Beziehungen herstellen
- Keine Diskriminierung
- andere ethische Fragen in einem Vertrag zwischen dem Kunden und dem Berater beschrieben

.....

- zum Kunde
- zu einer Kundengruppe
- zu anderer Berater(n)
- zu Kollegen
- zu breite Gemeinschaft/en

## 2.6.2 Beispiel eines Praxiskode

Ein Beispiel für einen einfachen Kode der Praxis, der verwendet werden könnte, ist:

### **Professionelle Berater ....**

- ... haben in der Berufsberatung die Verantwortung und das Wissen über die persönlichen und sozialen Auswirkungen ihrer Arbeit. Sie schaffen Bedingungen, die zur Vermeidung von Krisensituationen beitragen.
- ... schaffen Transparenz über die Rollen der beteiligten Personen und deren Verantwortung.

- ... Verhindern eventuelle Forderungen von Dritten ( z. B. öffentliche Auftraggeber, Vorgesetzte). Ihren Dienst so verwenden, dass ein Verstoß gegen diese ethischen Prinzipien nicht folgen kann.
- ... lehnen Aufträge ab, die sie nicht qualitätsgerecht durchführen können oder denen dieser ethischen Grundsätze widersprechen.

## **Fachkompetenz Berater**

- ... richten ihre Handlungen den verbindlichen Prinzipien ihrer Organisation aus (u.a. Leitlinien für den Beratungsprozess).
- ... bilden sich kontinuierlich weiter oder beteiligen sich an anderen geeigneten Maßnahmen, um die Qualität ihres Handelns weiter zu entwickeln .
- ... laden, falls erforderlich, andere Fachleute ein, oder verweisen nach anderen Fachorganisationen für die weitere Beratung.
- ... erkennen, dass die Beratung auf der einen Seite und die Begutachtung auf der anderen Seite, getrennte Aktionen sind.
- ... nutzen alle geeigneten Maßnahmen, um Rollenkonflikte in ihre Arbeit zu vermeiden.

## **Vertraulichkeit und Datenschutz**

- ... verpflichten sich, ihnen anvertraute Informationen über Personen und Institutionen vertraulich zu behandeln und aktiv zu sichern.
- ... geben nur Informationen an Dritte, wenn der Kunde ihre ausdrückliche (vorzugsweise schriftliche) Zustimmung gegeben hat.
- ... informieren die betroffenen Parteien darüber, welche formalen und rechtlichen Informationen für die Arbeit gesetzlich erforderlich sind oder vor den Behörden offen zu legen sind.
- ... stellen sicher, dass Dokumente mit vertraulichen Informationen vor dem Zugriff durch unberechtigte Dritte geschützt sind oder dass die Daten vollständig anonym sind.

## **Verantwortung**

- ... sind einverstanden mit diesen Grundsätzen.
- ... verpflichtet sich die zuständigen Behörden im Falle der Verletzung dieser Grundsätze zu informieren und alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen um zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen zu können. Die Grundsätze der Vertraulichkeit und des Datenschutzes müssen beachtet werden.

## **Sanktionen**

Die Organisation ...

- ... kann Mitglieder ausschließen, die schwere Verstöße gegen diese Grundsätze getätigt haben. In besonders schweren Fällen können sie Auswirkung auf die Lizenzen der Berater und Gutachter haben (Implikation auf Lizenzen).
- ... adoptieren einfache Vorschriften für das Verfahren gemäß Ziffer Sanktionen 5.1

## **Beschwerdeverfahren**

1. Einführung
2. Eine Beschwerde
3. Die formale Berufsausübung Verfahren
4. Die Professional Conduct Anhörung
5. Sanktion
6. Formelle Beschwerdeverfahren
7. Berufungsverhandlung
8. Veröffentlichung
9. Zeitpunkt des Inkrafttretens

## 2.6.3 Beispiele Ethik-kode

Beispiele für detaillierte Ethik-Kodex für Berater sind zum Beispiel:

*CAC - Ethik - Kodex und Praxis des Vereins für Counsellors in Australien* (2012)

<http://www.theaca.net.au/documents/ACA%20Code%20of%20Ethics%20v8.pdf>

*ACA - Ethik-Kode, 2014*

<http://www.counseling.org/docs/default-source/ethics/2014-aca-code-of-ethics.pdf?sfvrsn=5>

*CODE OF ETHICS: Ein Rahmen für die ethische Praxis; New Zealand Association of Counsellors* (revised 2016)

[http://www.nzac.org.nz/code\\_of\\_ethics.cfm](http://www.nzac.org.nz/code_of_ethics.cfm)

*CODE OF ETHICS - Canadian Beratung und Psychotherapie Vereinigung* (2007)

[https://www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2014/10/CodeofEthics\\_en.pdf](https://www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2014/10/CodeofEthics_en.pdf)

*Ethischen Rahmen für gute Praxis in der Beratung und Psychotherapie, Britische Vereinigung für Beratung und Psychotherapie* (2013)

[http://www.bacp.co.uk/ethical\\_framework/](http://www.bacp.co.uk/ethical_framework/)

*EFTA - Ethik-Kodex der Europäischen Familientherapie Verband*

<http://www.europeanfamilytherapy.eu/code-of-ethics-of-the-european-family-therapy-association/>

*IAEVG - Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung*

[http://www.gla.ac.uk/projects/avg/avg\\_con3.htm](http://www.gla.ac.uk/projects/avg/avg_con3.htm)



## Beispiele für Beschwerdeverfahren, Beschwerdebriefe, usw.:

[http://www.bacp.co.uk/prof\\_conduct/Downloadable\\_Documents.php](http://www.bacp.co.uk/prof_conduct/Downloadable_Documents.php)

<http://www.irish-counselling.ie/iacp-complaints-procedure>

<http://www.nationalcounsellingsociety.org/about/complaints/>

## Weiterführende Literatur:

*AIPC's Counselling Dilemmas eBook* (Australian Institute of Professional Counsellors)

<http://www.counsellingconnection.com/wp-content/uploads/2008/05/aipcs-counselling-dilemmas-ebook.pdf>

## Beraterfragen und Diskussion zur Ethik:

- Nehmen Sie den Umriss des ethischen Verhaltenskodex und beschreiben sie für jedes Element, das Prinzip mit Ihren eigenen Worten.
- Wurden ethische Standards zu beschränkt gesehen, oder unterstützen sie in der beruflichen Entwicklung?
- Welche Elemente sind für Sie echt, welche neu in ihrem Wertesystem und welche müssen Sie in ihrem Verhalten gegenüber dem Kunden und seiner Umgebung verändern?
- Wie weit kann jedes der Elemente gedehnt werden, und wo ist die rote Linie, die Sie nicht überschreiten?
- Was würden Sie tun, wenn ein Kunde Ihnen Geld bietet um die Beratung fortzusetzen, obwohl Sie wissen, dass Ihre Beratung keine Hilfe mehr sein würde?
- Welche Informationen über den Kunden müssten Sie an wer weiter geben?

- Was würden Sie tun, wenn einer Ihrer Kollegen unethische Praktiken zeigt?
- Was würde Ihr persönliches Leben und in ihr Verhalten Ihrer Beratungsarbeit in Konflikt bringen?

## **3. Organisatorisch / Professionen / Personal**

### **3.1 Organisationsstruktur**

Die verschiedenen Aktivitäten innerhalb des Rahmens des Projektes Valiskills-2 sind klar und eindeutig bei verschiedenen Akteuren belegt. Die zwei wichtigsten Akteure, verantwortlich für Beratung, Begutachtung und Qualitätsicherung werden hier besprochen.

### **3.2 Berater :**

Aufgabe der ValiSkills-Berater ist es, die Kunden prozessbegleitend durch die Phasen des Validierungsprozesses zu begleiten. Sie sind mit den Anforderungen der Zielgruppe geringqualifizierter Erwachsener vertraut und leiten die Kunden zielführend an. Dazu verfügen sie über einen Einblick in das Anforderungsprofil des entsprechenden Berufs. Sie unterstützen die Kunden motivierend und aktivierend bei der Bewältigung der für sie ungewohnten Aufgaben ( z. B. Einholen von Nachweisen, Arbeit mit PC/Datenbank). Die Berater werden für diese kundenbezogene Arbeit speziell geschult.

## **Berufsbildungsgesetz (BBiG): Zulassungsvoraussetzungen BBiG §45 Zulassung in besonderen Fällen**

Beratung stellt ein Angebot dar, das Individuen in allen Phasen und Situationen ihres Lebens darin unterstützt, ihre Interessen, Ressourcen und Kompetenzen zu erkennen und weiter zu entwickeln, Handlungsproblematiken zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen. Sie zielt darauf ab, Individuen darin zu unterstützen, ihre Bildungs- und Berufsbiographien eigenverantwortlich zu gestalten. Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden bzw. einem Ratsuchendem und einer Beraterin oder einem Berater.<sup>18</sup>

### **3.2.1 Berater – ganzheitliche Prozessbegleitung in ValiSkills**

Der Berater begleitet und überwacht den gesamten Prozess des ValiSkills-Validierungsverfahrens. In der aktiven Rolle eines ganzheitlichen Prozessbegleiters ist er verantwortlich für die Beratung und Begleitung von geringqualifizierten Erwachsenen (Kunden) .

Der Berater ist erster Ansprechpartner für den Kunden in persönlichen, verfahrensrelevanten sowie fachlichen Problem- und Fragestellungen. Er klärt die individuellen Zugangsvoraussetzungen der Teilnehmenden, sensibilisiert, motiviert und moderiert das Verfahren. Die individuelle Beratung dient der persönlichen Entscheidungsfindung für das Verfahren. Nach einer umfassenden Information zum ValiSkills-Verfahren (Ziele, Inhalt; Ablauf, ...) werden die Anforderungen an die Beteiligten sowie die zum Einsatz kommenden Instrumente (ePortfolio) detailliert erläutert. Der Berater führt den Kunden durch das Verfahren und koordiniert gleichzeitig alle verfahrensrelevanten Akteure. Der Berater ist im gesamten Prozess auf die aktive Zusammenarbeit bzw. Kooperationsbereitschaft seiner Kunden angewiesen.

Der Berater ist lediglich „Rat-Geber“ und arbeitet als qualifizierte Schnittstelle zwischen den beteiligten Akteuren. Dazu gehören, neben der permanenten

<sup>18</sup> Schiersmann : 2011, S. 429

Betreuung des Kunden, der aktive Austausch mit dem Gutachter, die individuellen Absprachen mit dem Bildungsdienstleister bzw. den Institutionen der Arbeitsförderung sowie der Kontakt zur zuständigen Stelle.

Für das teilnehmerspezifische Validierungsverfahren ist zu empfehlen, dass ein und derselbe Berater dem Kunden von der Erstberatung bis zur Prüfung als kompetente Vertrauensperson zur Seite steht. Die Beratungsleistung kann während des ganzen Verfahrens je nach Bedarf individuell beansprucht werden.

### 3.2.2 Anforderungs- und Qualifikationsprofil des Beraters

Das Anforderungsprofil des Beraters ist definiert als die systematische Zusammenstellung aller zentralen Anforderungen im ganzheitlichen Prozess des Validierungsverfahrens ValiSkills. Im Verfahren ValiSkills wurden wichtige Merkmale des innovativen Schweizer Kompetenzfeststellungsverfahrens „CH-Q“ adaptiert & transferiert. Ein Bestandteil im CH-Q ist auch die Charakteristik der handelnden Akteure, so auch die Beschreibung der Merkmale des Beraters. Ausgewählte Eigenschaften wurden für den Berater in ValiSkills adaptiert.

„Beim CH-Q handelt es sich um ein Gesamtangebot, das sich mit Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen von Einzelpersonen beschäftigt. Zentrale Aufgabe dabei ist die Entwicklung und Verankerung von kompetenzorientierten Konzepten und Systemen in berufsrelevanten Anwendungsbereichen. Im Vordergrund stehen die Erfassung, die Beurteilung und die Validierung von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen, erworben auf formelle und nichtformelle Art in allen Lebensbereichen.“<sup>19</sup>

Bereits aus dieser kurzen Beschreibung des CH-Q lassen sich unmittelbar erste Anforderungen an den Berater ableiten. Dazu gehören sowohl individuelle Persönlichkeitseigenschaften als auch spezifische fachliche und methodische Handlungskompetenzen.

<sup>19</sup> Quelle: Bundesinstitut Berufsbildung BiBB

In Anlehnung an das Reglement zum CH-Q gilt es für den Berater zunächst zwei grundsätzlich erforderliche Handlungskompetenzen zu charakterisieren:

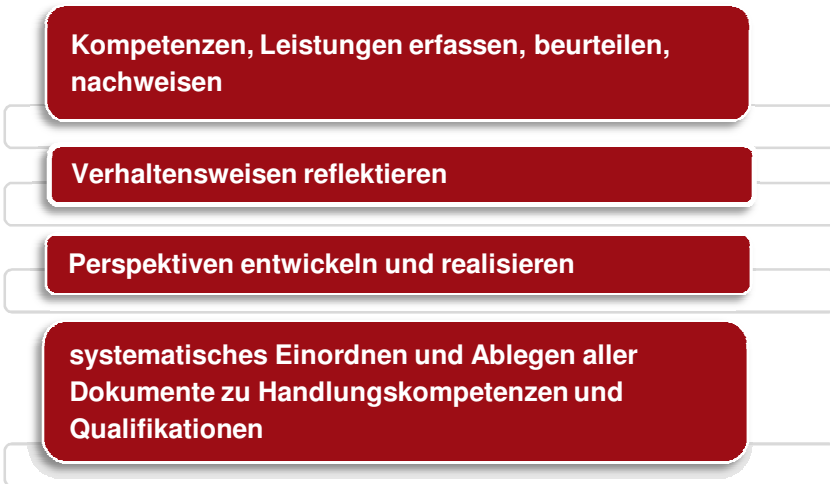
### 3.2.3 Handlungskompetenz: Das Selbstmanagement von Kompetenzen

Diese Handlungskompetenz ist für den Berater erforderlich, um den Kunden im Beratungsprozess kompetent anzuleiten bzw. zur persönlichen Selbstreflexion zu befähigen. Das Anforderungsprofil für diese Phase Selbstmanagement von Kompetenzen lässt sich wie folgt zusammenfassen:

„Beratende können ihre Kompetenzen dokumentieren, Verhaltensweisen reflektieren sowie Perspektiven entwickeln, Ziele bestimmen, Maßnahmen festlegen und einleiten. Sie können laufbahnbezogene Begleitinstrumente: Portfolio-Ordner samt zugehöriger Dokumente zum Kompetenzmanagement führen und daraus ein Dossier bezogen auf ein externes Anforderungsprofil erstellen.“ (Quelle: Wegleitung zum Reglement CH-Q)“

Die Bereiche der dafür notwendigen Handlungskompetenzen lassen sich dabei wie folgt zusammenfassen:

## Bereiche der notwendigen Handlungskompetenzen



### 3.2.4 Handlungskompetenz: Lern- und Prozessbegleitung

Eine weitere wichtige Handlungskompetenz des Beraters besteht in einer qualitativ hochwertigen Lern- und Prozessbegleitung der Kunden. Dabei sollten die Beratenden ihre Kunden nach einem vorgegebenen, bzw. zu planenden Konzept und festgelegten Qualitätskriterien anleiten, begleiten und beraten. Die Bereiche der notwendigen Handlungskompetenzen lassen sich für diese Phase wie folgt zusammenfassen:

- Methodisch, didaktisches Vorgehen gestalten (Planung; Kompetenzmanagement)
- Prozesse begleiten
- Informieren, orientieren und beraten

Neben diesen primär eher verfahrensrelevanten Handlungskompetenzen zeichnen den Berater zusätzlich fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen aus, die in der folgenden Kurzübersicht zusammengefasst sind.

## Kurzübersicht Handlungskompetenzen der Beratenden in ValiSkills (Beraterprofil)

Kriterium	Beschreibung
Arbeits- gebiet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratung/Begleitung von Geringqualifizierten</li> <li>- Personen in der beruflichen Nachqualifizierung.</li> <li>- Beratung und Begleitung von der Erstberatung, über das Validierungsverfahren bis zur Heranführung an den anerkannten Berufsabschluss</li> </ul>
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikationsniveau Level 5 bzw. 6 des EQF</li> <li>- Selbstmanagement von Kompetenzen (CH-Q Qualifikationsstufe 1)</li> <li>- Weiterbildung zum „ValiSkills-Begleiter (vgl. CH-Q-Stufe 2 „Lern- und Prozessbegleiter“)</li> </ul>
Fachliche Kom- petenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse zum Ablauf/Phasen der Beratung</li> <li>- Kenntnisse zum Anforderungsprofil des Berufes</li> <li>- Kenntnisse zum System der beruflichen Bildung (BBiG) (Zulassung Prüfung, Validierung, Anerkennung)</li> <li>- Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und zu verstetigen</li> <li>- Kenntnisse zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten</li> </ul>



<p>Methodische Kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Selbstmanagement von Kompetenzen</li> <li>- Kenntnisse der Methoden zur Erfassung/Nachweis von Kompetenzen</li> <li>- Biografisches Interview / Interview als Assessmentmethode</li> <li>- Kompetenz zur professionellen (Selbst-) Reflexion</li> <li>- Lern- und Prozessbegleitung</li> <li>- Bildungs- und Entwicklungsberatung für berufsbiografische Lebensgestaltung</li> <li>- Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse</li> <li>- vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre,</li> <li>- Bedarf und Bedürfnisse der Kunden zu erkennen,</li> <li>- gemeinsam mit den Kunden Beratungsauftrag klären,</li> <li>- Probleme und deren Struktur erfassen,</li> <li>- geeignete Strategien zur Problemlösung auswählen,</li> <li>- Lösungs- und ressourcenorientiert zu beraten,</li> <li>- erkennen welche Kontextbedingungen erhoben werden müssen,</li> <li>- individuelle Lösungsstrategie und einen Handlungsplan erstellen</li> <li>- professionelle Haltung im Beratungskontext</li> </ul>
<p>Soziale Kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit</li> <li>- Wertschätzung, Eigenverantwortung, Toleranz</li> <li>- Offenheit, Empathie</li> <li>- Einfühlungsvermögen und Geduld (intensives Zuhören und Nachfragen)</li> <li>- Freundlichkeit und Einsatzbereitschaft</li> <li>- Ziel- und Lösungsorientierung</li> </ul>
<p>Persönliche Kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zeigt Lernbereitschaft und Lernfähigkeit,</li> <li>- ist belastbar und konfliktfähig</li> </ul>

## 3.3 Der Gutachter

### 3.3.1 Anforderungs- und Qualifikationsprofil, Kompetenzen

Die Gutachter sind anerkannte Fachkräfte und Experten für das betreffende Berufsfeld. Sie verfügen über ausgewiesene Berufskennnisse, haben einen aktuellen Praxisbezug und kennen die für die berufliche Handlungsfähigkeit erforderlichen Kompetenzen. Sie bringen eine qualifizierte fachliche Bildung mit und verfügen über angemessene methodisch-didaktische Fähigkeiten. Die Anforderungen an die Gutachter sind durchaus vergleichbar mit denen, die ein Prüfungsexperte in der formalen Bildung erfüllen muss. Die Unterschiede im Validierungsverfahren resultieren zum einen aus der konsequenten Kompetenzorientierung und die auf Potentialentwicklung ausgerichtete Grundhaltung, neben der fachlichen Leistung ist auch das Potential der Kandidaten in der Beurteilung zu berücksichtigen. Zum anderen ergeben sie sich aus der vorwiegend schriftlichen Beurteilung, mittels der Nachweisdossiers (ePortfolio, ergänzende Nachweise aus Arbeitsproben usw.) und der dazugehörigen Berichterstattung, die Vorschläge für eine Nachqualifizierung/ Weiterbildung.

### 3.3.2 Beschreibung Aktivitäten Gutachter

Die Gutachter sind Fachexperten mit ausgewiesener Expertise im jeweiligen Beruf. Nach Möglichkeit handelt es sich um Mitglieder der Prüfungskommissionen der zuständigen Stellen (IHK, HWK). Sie sind Ausbilder und kennen aus eigener Praxis die betrieblichen Abläufe sowie die Ausbildungsanforderungen (Rahmenausbildungsplan, Rahmenlehrplan). Die Gutachter sind somit in der Lage, die festgestellten Nachweise mit Bezug auf den angestrebten Berufsabschluss zu begutachten und zu bewerten. Sie stützen sich dabei auf die Dokumentation im ePortfolio und ggf. auf vertiefende Instrumente und Methoden ( z. B. Interview,

Arbeitsprobe, Beschreibung einer Arbeitssituation).

Der Gutachter prüft und beurteilt die im Laufe des Validierungsverfahrens erarbeiteten Unterlagen und Nachweise. Er entscheidet, ob die dargelegten Kompetenzen verständlich und einsichtig sind und ob sie den Anforderungen und Standards des angestrebten Berufes genügen oder nicht. Die Begutachtung schließt den Prozess des Kompetenznachweises mit einem positiven Bescheid ab oder zeigt im Falle des Nichterfüllens einzelner Teile die Möglichkeiten für eine Nachqualifizierung auf. Zwar wird im Zusammenhang mit der Kompetenzfeststellung immer wieder betont, wie wichtig es für die persönliche Entwicklung ist, dass geringqualifizierte Erwachsene sich bewusst werden, dass sie etwas können und in der Lage sind, ihre Fähigkeiten auch zu benennen. Die Erwartungshaltung der Erwachsenen, die diesen Prozess durchlaufen, ist letztlich jedoch immer, dass sie in der abschließenden Begutachtung ganz oder teilweise erfolgreich sind. Deshalb ist in dieser Phase besondere Sorgfalt erforderlich.

Die Validierung stellt hohe Anforderungen an die mit der Begutachtung befassten Personen. Sie müssen sich um Objektivität bemühen und persönlich beeinflusste Entscheide wo immer, möglich vermeiden. Deshalb ist es angezeigt, eine sachgerechte Distanz zum Prozess der Kompetenzfeststellung einzuhalten. Gleichzeitig sind die Gutachter wichtige Akteure und ihr Urteil ist ein integraler Bestandteil des gesamten Prozesses. Ihr Verhalten ist mitentscheidend für die Glaubwürdigkeit und die Akzeptanz der Validierung. Die Würdigung der vorgelegten Kompetenznachweise muss ganzheitlich und in derselben förderlichen Grundhaltung erfolgen, wie das gesamte übrige Verfahren. Sie muss sich konsequent an den Kompetenzen orientieren und am Ziel, die berufliche Erfahrung und die in diesem Umfeld erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten fair zu würdigen. Die Beurteilung darf sich nicht auf die Offenlegung von Defiziten und Selektion ausrichten und auch nicht formalistisch entlang eines Prüfungsreglements vollzogen werden. Die ganzheitliche Sicht ist entscheidend, dass das Verfahren stimmig abgeschlossen werden kann. Dazu gehört auch ein sachgerechtes Augenmaß des Gutachters, wodurch die Beurteilungssituation erst authentisch wird. Für Gutachter, die aus einer traditionellen, auf Wissensabfrage fokussierenden Prüfungspraxis kommen, bedeutet die Kompetenzen-Orientierung eine nicht zu unterschätzende Umstellung. Die Validierung stellt die berufliche Handlungsfähigkeit ins Zentrum.

## Übersicht über die Handlungskompetenzen der Gutachter:

Kriterium	Beschreibung
<b>Arbeitsgebiet</b>	Begutachtung des Nachweisdossiers (ePortfolio) und der ergänzenden Kompetenznachweise im Abgleich mit dem Kompetenzprofil des Berufs. Entscheidung über die Zulassung zur Validierung/ Externenprüfung zum anerkannten Berufsabschluss oder Teilentscheid mit Handlungsempfehlungen für eine gezielte Nachqualifizierung.
<b>Anforderungen</b>	<p>Formale Voraussetzungen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- angemessene pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten</li><li>- eigene Erfahrung im Selbstmanagement von Kompetenzen</li><li>- Weiterbildung in der Analyse und Bewertung von schriftlichen Kompetenznachweisen</li></ul>
<b>Fachliche Kompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- bringt die Kompetenzen einer Prüfungsexpertin, resp. eines Prüfungsexperten.</li><li>- Ist vertraut mit dem Kompetenzbegriff</li><li>- ist vertraut mit den Zielen, dem Ablauf und den Phasen des ValiSkills-Kompetenzfeststellungsverfahrens und der Validierung / Nachqualifizierungsplanung</li><li>- ist in Bewertungs- und Validierungsprozessen geschult und kennt sich mit Qualitätssicherungsverfahren aus.</li><li>- kennt das Kompetenzprofil des zu validierenden Berufs auf Grund der Bildungsverordnung und der aktuellen beruflichen Praxis.</li><li>- kennt das System der beruflichen Bildung (BBiG)</li><li>- ist vertraut mit den Zulassungsbedingungen zur Externenprüfung und mit deren Anforderungen</li><li>- kann die Prinzipien einer Validierung von denjenigen eines ordentlichen Prüfungsverfahrens sicher unterscheiden.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- weißt um die Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten</li> </ul>
<b>Methodische Kompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Handlungskompetenzen auf Grund schriftlicher Unterlagen systematisch analysieren und sicher beurteilen</li> <li>- kann objektiv und nach festgelegten Kriterien für die Dossierarbeit, wenn erforderlich unter Einbezug des Kandidates ganzheitlich beurteilen</li> <li>- beherrscht unterschiedliche und zweckdienliche Methoden und Instrumente zur Beurteilung von Nachweisdossiers, um die Nachweise an den Standards zu messen.</li> <li>- kann zusätzliche Nachweismöglichkeiten initiieren und ist in der Lage zu entscheiden, wann und in welcher Form der Einbezug der Antragsteller sinnvoll ist</li> </ul>
<b>Soziale Kompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verfügt über gute Kommunikations- und Konfliktfähigkeit</li> <li>- kann Wertmaßstäbe reflektieren, ist offen gegenüber anderen Denk- und Handlungsweisen</li> <li>- hat eine Werthaltung, die auf Wertschätzung, Eigenverantwortung, Toleranz beruht</li> <li>- weiß förderliche Gespräche zu führen und ist in der Lage Vertrauen aufzubauen und ein für die Kandidaten günstiges psychologisches Setting zu schaffen.</li> <li>- weiß mündlich und schriftlich sachgerecht und förderlich zu kommunizieren</li> <li>- ist offen und hat Empathie für die Antragsteller und deren Situation</li> <li>- arbeitet ziel- und lösungsorientiert</li> </ul>
<b>Persönliche Kompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zeigt Lernbereitschaft und Lernfähigkeit</li> <li>- ist belastbar</li> </ul>

### 3.3.3 Qualifikation Berater und Gutachter

## **Haltung und Beratungsansatz**

Kompetenzbasierte Beratungen machen eine prozessorientierte Haltung notwendig, die offen und unterstützend ist. Der Beratungsansatz soll sich an der gesprächstherapeutischen Haltung von C. Rogers orientieren. Darauf ist in Bezug auf die Qualifizierung der Berater zu achten.

## **Fachliches Know-how**

Die Berater/Gutachter besitzen einschlägiges, beratungsspezifisches Fachwissen, können das belegen und in der Beratungssituation einsetzen. Dazu gehört insbesondere das Wissen über die verschiedenen Verfahren, wie z. B.

- Zugangsverfahren nach reglementierten Berufen nach dem Fachrecht (z. B. Ausnahmegewilligungen)
- Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach BQFG
- Verfahren nach § 10 Bundesvertriebenengesetz für Spätaussiedlern
- Zulassung zur Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG)

Zudem sollten dem Berater Abläufe und Zuständigkeiten der Kontakteinrichtungen, Behörden etc. bekannt sein, um entsprechende Unterstützung geben zu können.

Des Weiteren sind folgende Punkte wichtig:

- Know-how
- über Referenzberufe,
- über nahe stehende Nach- und Anpassungsqualifizierungen,
- über Fördermöglichkeiten (SGB II und III sowie Förderprogramme vor Ort) und
- ggf. über aufenthaltsrechtliche Fragen und deren Auswirkungen.

Dieses Know-how ist durch einschlägige Curricula zu belegen.

## **Interkulturelle Kompetenz**

Um Menschen mit Migrationshintergrund qualifiziert beraten zu können ist zudem ein Know-how hinsichtlich interkultureller Kompetenz nachzuweisen.

### **Sprachsensibilität**

Diese haben Auswirkungen auf die Qualität der Beratung – wichtig ist nicht, was der Berater sagt, sondern was der Kunde versteht. Durch Feedbackschleifen ist im Beratungsprozess darauf Bedacht zu nehmen.

### **Gender Mainstreaming**

Berater sollten in der Lage sein, ihre persönliche Haltung im Hinblick auf geschlechtsspezifische Besonderheiten zu reflektieren (idealer Nachweis wäre zumindest die Belegung einschlägiger Curricula).

### **Qualitätssicherung und Entwicklung**

Eine kontinuierliche Qualitätssicherung gewährleistet eine Anwendung des Verfahrens unter Einhaltung grundlegender Anforderungen und Standards der Erwachsenenbildung mit besonderem Bezug auf die Grunddisposition formal Geringqualifizierter. Dazu stehen Prozessbeteiligten entsprechende Handlungsanleitungen und unterstützende Materialien zur Verfügung.

*"Qualität ist kein Zufall, sondern immer das Ergebnis angestrebten Denkens",* so der britische Schriftsteller John Ruskin.

Die Qualitätssicherung ist für Feststellungsverfahren von großer Wichtigkeit. In Beratungsprozessen sind Qualitätssicherungsverfahren generell schwierig zu gewährleisten. Zum einen sind die Standards des Beratungsprozesses zu erfüllen und zum anderen ist die Orientierung an den Klienten von entscheidender Bedeutung für das Ergebnis der Beratung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich in seiner Empfehlung für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach BBiG und HwO vom 12.3.2014 ebenfalls einschlägig geäußert.

Nach DIN EN ISO 8402, 1995-08, Ziffer 3.5 ist unter Qualitätssicherung jede

geplante und systematische Tätigkeit zu verstehen, die innerhalb des Systems verwirklicht wird und die dargelegt wird, um Vertrauen dahingehend zu schaffen, dass eine Einheit die Qualitätsforderung erfüllen wird. Qualitätssicherung ist die Summe aller Maßnahmen, um konstante Produktqualität sicherzustellen. Man unterscheidet Eigenüberwachung und Fremdüberwachung.

Qualitätssicherungsmaßnahmen sollten sich an den Vorgaben des PDCA-Zyklus orientieren, die im Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (EQAVET-Rahmen) festgeschrieben sind:

### 3.3.4 Qualitätszyklus

des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung



Dazu wurden folgende Bausteine entwickelt, die zur Orientierung für die Ermittlung von Schlüsselaktivitäten dienen:

- Managementkultur
- Die Ansätze sind auf die Situation des Kunden zugeschnitten
- Eine Kultur der Selbstbewertung
- Förderung der Schulung der Mitarbeiter
- Nutzung von Daten und Feedback zur Verbesserung der Berufsbildung



- Einbeziehung der Interessengruppen

Bei der Entwicklung des Projekts ValiSkills wurde auf diese Abfolge von Maßnahmen geachtet: Die Kultur betrifft sowohl die Beraterauswahl als auch das Klienten unterstützende Ambiente (01), die gewählten Verfahren orientieren sich z. B. am Verständnisgrad der Kunden (02), das Verfahren ePortfolio basiert auf den kompetenzbasierten Verfahren (03), die Berater wurden entsprechend geschult (04), das angestrebte Tracking von Klienten soll Verbesserungen aufzeigen (05) und durch die Schulung von Berater und Gutachtern (06) wurden die entsprechenden Qualitätskriterien erfüllt.

Im Prinzip sind zwei Zugänge möglich: Den Beratungsprozess zu standardisieren geschieht meist durch abzuarbeitende Prozesslisten, die sequenziell zu bearbeiten sind. Die Kunde-Berater-Beziehung ist schon schwieriger zu normieren, da können in der Regel nur Hilfskonstrukte gewählt werden, wie z. B. die Qualifizierung der Berater und hier z. B. über eine ISO 17024er Zertifizierung.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde ein neues Kapitel zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen in das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingefügt. Die Regelungen verfolgen das Ziel, die Qualität arbeitsmarktlicher Dienstleistungen und damit die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems nachhaltig zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, können nur solche Träger zur Einbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die unter anderem ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen, qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden – d. h., dass die entsprechenden Stellen über ein QM-System verfügen müssen, das obige Prozessschritte abbildet. Beim Projektpartner ABU GmbH sind dies z. B. Zertifizierungen nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung und nach DIN ISO 9001). Die AZAV-Zulassungserfordernisse gelten für alle Träger, die Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB II und III selbst durchführen oder durchführen lassen.

Beim Projekt ValiSkills wurden zudem die Vorgaben erfüllt, wie sie für Wirkungsmessung in der beruflichen Bildungsarbeit vorgesehen sind:

- Konzipierung eines Vorhabens, das auf realistischen Wirkungshypothesen beruht;
- Verwendung von geeigneten Indikatoren auf den verschiedenen Ebenen der Wirkungskette (Prozess- und Wirkungsindikatoren);
- Identifizierung einer Kontroll- bzw. Vergleichsgruppe zu Beginn des Vorhabens;
- Erstellung von Baselines für Untersuchungs- und Vergleichsgruppen;
- Aufbau eines Wirkungsmonitorings, das eine kontinuierliche Erhebung von Daten und damit Vergleichsanalysen ermöglicht;
- Identifizierung, Überprüfung und Verwendung von Sekundärdaten (nationale Statistiken etc.);
- Verwendung angemessener Attributionsstrategien und Datenerhebungsmethoden;
- Nutzung der Ergebnisse der Wirkungsmessung für gemeinsames Lernen – im Vorhaben selbst, aber auch darüber hinaus mit Blick auf zukünftige Interventionen;
- Gemeinsame Wirkungsmessung mit nationalen und internationalen Organisationen sowie anderen Gebern;
- Stärkung der nationalen Monitoring- und Evaluierungskapazitäten im Partnerland<sup>20</sup>

### 3.4 Prozess: Vollständigkeit und Angepasstheit

Außerhalb des unmittelbaren Zulassungsprozesses können Beratungen in folgenden Situationen eine wichtige Rolle spielen: zum einen nach erfolgter Zulassung bezüglich der Prüfungsvorbereitung, zum anderen – wenn die Zulassungsvoraussetzungen (noch) nicht erfüllt werden – hinsichtlich der erforderlichen Nachqualifizierung.

Was die Prozessqualität und die Output-/Outcome-Qualität in der

<sup>20</sup> Meyer/Thomas: Monitoring und Messung von Wirkungen im Bereich Berufliche Bildung und Arbeitsmarkt. Ein Leitfadens für die Praxis. GIZ, Bonn 2011

Nachqualifizierung betrifft, so sind es vor allem die folgenden Handlungsbereiche, für die eine Herausbildung von Standards hilfreich sein können:

- das Aufschließen und die Beratung der Zielgruppen,
- die Validierungsoptionen
- die Strukturierung modularer Nachqualifizierungsangebote,
- die Qualifizierungsplanung unter Berücksichtigung des individuellen Qualifizierungsbedarfs,
- die Durchführung der Qualifizierung, besonders unter dem Blickwinkel der Handlungsorientierung,
- die Feststellung von Kompetenzen der Teilnehmenden in verschiedenen Phasen der Nachqualifizierung sowie
- die Dokumentation und ggf. Zertifizierung erworbener Kompetenzen.<sup>21</sup>

Die oben genannten Punkte werden durch die prozessbegleitende Verschriftlichung und Dokumentation jedes Einzelfalles gewährleistet.

### 3.4.1 Zulassung

Die Zulassung zur Externenprüfung erfolgt via Antrag. Dieser muss in schriftlicher Form bei der zuständigen Stelle eingebracht werden (§ 6 BQFG bei nicht reglementierten Berufen, § 13 BQFG bei reglementierten Berufen). Die zuständige Stelle teilt innerhalb eines Monats mit, ob und welche Unterlagen noch fehlen.

Fachliches Feststellungsverfahren und Zulassung zur Externenprüfung über „Portfolio Nachqualifizierung“:

Bildungsunternehmen, die Nachqualifizierung anbieten, sind verpflichtet, ein fachliches Feststellungsverfahren durchzuführen und Zulassung zur Externenprüfung zu beantragen

Beantragung der Zulassung muss über Einreichung des „Portfolio

<sup>21</sup> Perspektive Berufsabschluss (Hrsg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bielefeld 2013, S.18

Nachqualifizierung“ (speziell für Berlin entwickeltes Instrument für die Beantragung der Zulassung) erfolgen, in dem berufliche Vorerfahrungen und Qualifizierungsplanung (noch zu absolvierende Module) zu dokumentieren sind.

Die Zulassungsbeantragung muss spätestens drei Monate nach Beginn des Einstiegsmoduls (s. u.) erfolgen.

#### 3.4.1.1 Antrag

Dem Antrag beizufügen sind eine tabellarische Aufstellung der absolvierten Ausbildungen und der ausgeübten Erwerbstätigkeiten in deutscher Sprache, ein Identitätsnachweis, ggf. im Ausland erworbene Ausbildungsnachweise, Nachweise über die einschlägige Berufserfahrung (primärer ValiSkills-Outcome), Erklärung, dass bisher noch kein Antrag gestellt wurde.

#### 3.4.1.2 Dokumentenprüfung

Grundlage für die Dokumentenprüfung ist der § 3 Abs. 2 BQFG, lt. dem die erforderlichen Nachweise über die Befähigung beizubringen sind. Aus den Dokumenten muss hervorgehen, welche konkreten Tätigkeiten der Antragsteller ausgeübt hat (primärer ValiSkills-Outcome).

#### 3.4.1.3 Prüfung

Nachdem alle notwendigen Schritte durchlaufen sind (Checklisten abgearbeitet, die erforderlichen Dokumentationen vorliegen und die Dokumentenprüfung positiv beschieden wurde) kann die Anmeldung zur Validierung/Externenprüfung erfolgen.

#### 3.4.1.4 Tracking

Tracking kann auch verstanden werden als Wirkungsevaluation: der Kunde der Nachqualifizierung soll über den gesamten Durchlauf durch das Projekt

dahingehend gescreent werden, dass er das Kriterium „Bestehen der Externenprüfung“ gleich gut oder schlechter meistert, als andere Kunden, die – bei gleichen Voraussetzungen – das Verfahren nicht durchlaufen.

### 3.5 Qualitätsüberwachung

Die vorgegebenen QM-Systeme der Bildungsanbieter verlangen eine laufende Evaluierung der Aktivitäten der Bildungsanbieter. Die Qualitätsüberwachung bei ValiSkills sieht vor, dass externe Auditoren den Prozess überwachen und ggf. Interventionen setzen (so z. B. beim Workshop im Januar 2014 in Berlin). Die Inputs fließen in das modular konzipierte Design ein – dafür muss ein durch die Praxis entstehendes Regelwerk Sorge tragen.

Die Qualitätsüberwachung im Projekt ValiSkills zielt in 4 Richtungen: (1) der Gewinnung von Erkenntnissen, um die Wirkungszusammenhänge im Projekt zu verstehen, (2) die Zielerreichung zu kontrollieren, (3) um die „lessons learned“ abzubilden und (4) um das Programm nach außen zu legitimieren, in dem die Aspekte der Nützlichkeit, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit betrachtet werden.<sup>22</sup>

Bei der Konzipierung und Strukturierung von ValiSkills wurden diese Aspekte insofern berücksichtigt, dass die durchführenden Organisationen ABU gGmbH und IHK Projektgesellschaft mbH über die entsprechenden Instrumente verfügen bzw. diese schon seit Jahren einsetzen.

Diese Qualitätsziele werden durch ständiges Monitoring und Screen (ongoing Evaluation) via Checklisten und qualitativen Output, z. B. durch Interviews, gewährleistet. Durch diese Inhouse-Evaluationen ist gesichert, dass die Evaluatoren, Auditoren die notwendige Sachexpertise haben und sich die Ergebnisse relativ rasch umsetzen lassen.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Für weiter gehende Details sei hier an das Centrum für Evaluation der Universität des Saarlandes verwiesen, das umfangreiche Forschungskonzepte für die Wirkungsevaluation darstellt bzw. zur Verfügung stellt ([www.ceval.de](http://www.ceval.de))

<sup>23</sup> QM- und Evaluationskonzepte haben die gleiche Zielrichtung: Verbesserung einer Dienstleistung und sind sich ergänzende und nicht etwa konkurrierende Verfahren

### 3.5.1 Externe Auditoren

Externe Auditoren sind im Projekt ValiSkills u.a. die Gutachter. Das entspricht einer externen Evaluation, bei der die Auditoren nicht der Durchführungsorganisation angehören. In der Regel weisen deshalb externe Auditoren eine größere Unabhängigkeit, eine fundierte Methodenkompetenz und professionelles Evaluationswissen auf. Zudem sind sie fachlich kompetent und können auf Grund ihrer Externalität leichter notwendige Veränderungsschritte initiieren.

### 3.5.2 Interventionsmechanismen

Interventionen sind Maßnahmen, die zum Zweck der Veränderung eines Zustandes vorgenommen werden. Sollten durch gravierende Zielabweichungen der Indikatoren (Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme, Absprungrate, Versagensquote,...) Maßnahmen gesetzt werden müssen, sollten diese „projektverträglich“ gestaltet werden, d. h. bei der Ursache ansetzen und vom Besonderen zum Allgemeinen gehen.

Checklist:

#### Prozess: Vollständigkeit und Angepasstheit

- Qualifikation von Berater und Gutachtern
- Qualifikation i.e.S.
- Haltung und Beratungsansatz
- Fachliches Know-how
- Interkulturelle Kompetenz
- Sprachsensibilität
- Gender Mainstreaming

1. Rahmen-
2. bedin-  
gunge



## Annex

### 1. ePortfolio Kompetenzprofil für „ValiSkills“-Berater

Der „ValiSkills“-Berater berät Kunden bei ihrer fachlichen Kompetenzfeststellung (Feststellung, Nachweis, Dokumentation...) in Vorbereitung auf einen Berufsabschluss (Zielführung). Die Profession unterscheidet sich darin z.B. von Beratern in allgemeinen Kompetenzfeststellungsverfahren zur ergebnisoffenen Kompetenzerfassung, z.B. für Berufsorientierung/ -beratung (Kompetenzbilanzierungen)

Die Gruppierung der Kompetenzen erfolgt auf Basis des systemischen Beratungsverständnisses nach Schiersmann u.a.:

- Systemumfassende Kompetenzen (S)
- Prozessbezogene Kompetenzen (P)
- Organisationsbezogene Kompetenzen (O)
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

#### Systemumfassende Kompetenzen (S)

Beratende orientieren ihr beraterisches, organisationales sowie beraterrelevantes gesellschaftliches Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Kunden und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung, schaffen Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes für alle beteiligten Akteure, achten ethische Prinzipien und wahren die Rechte der Kunden, nehmen eine professionelle Haltung ein und orientieren ihr Handeln an gültigen Standards für Beratungsqualität.

Kompetenz	Kompetenzindikatoren „ValiSkills-Berater können/ sind in der Lage...“
<b>Ganzheitliche Prozessbegleitung, Koordinierung und Überwachung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• begleiten, moderieren und überwachen den gesamten Prozess des individuellen ValiSkills-Verfahrens;</li><li>• bilden die qualifizierte Schnittstelle zwischen den beteiligten Akteuren koordinieren die Zusammenarbeit (Kunde, Gutachter, Organisationsleitung, Bil-</li></ul>



<p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Welche Aufgaben nehmen Sie als Berater in Ihrer Verantwortung für eine ganzheitliche Prozessbegleitung im ValiSkills-Verfahren wahr?</p>	<p>dungsdienstleister, Arbeitsmarktakteure bzw. Auftraggeber, zuständige Stelle).</p>
<p><b>Kundenorientierung (S1)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Sie stellen den Kunden in den Mittelpunkt und berücksichtigen seine individuellen Voraussetzungen in Ihrer pro-aktiven Beratung. Bitte erläutern Sie Ihr Vorgehen während des phasenübergreifenden Beratungsprozesses (insbes. Validierungsphasen 1 -3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stehen den Kunden (geringqualifizierte Erwachsene) als „ganzheitliche Prozessbegleiter“ für die kontinuierliche, individuelle Beratung und Begleitung bei der fachlichen Feststellung (ePortfolio) im Kontext einer Validierung oder Vorbereitung auf eine Externenprüfung (modulare Nachqualifizierung) zur Verfügung (und ggf. auch darüber hinaus als „persönliche“ Berater (Vertrauensperson) bis zur Prüfung/ Zertifizierung).</li> <li>• richten Ihre Beratung auf die individuellen Kunden aus und sind deren Ansprechpartner in persönlichen, verfahrensrelevanten sowie fachlichen Problem- und Fragestellungen.</li> <li>• respektieren die vielfältigen Besonderheiten der Kundengruppe in Bezug auf deren sozio-ökonomischen Status, Bildungsniveau, Geschlecht und Alter; ethnische und kulturelle Zugehörigkeit,</li> <li>• berücksichtigen dabei insbesondere auch die individuellen Lernbiografien formal Geringqualifizierter (z.B. Schulverweigerung, Ausbildungsabbruch, Theorieaversion, Probleme bei Verschriftlichungen, Prüfungsangst..., aber auch Quereinsteiger, Studienabbrecher)</li> <li>• berücksichtigen weitere biografische Gegebenheiten sowie individuelle Ressourcen und Restriktionen (z.B. familiär, betrieblich);</li> <li>• arbeiten mit den Kunden motivierend, aktivierend und zielführend.</li> <li>• arbeiten sprachsensibel und sichern mit Feedbackschleifen das richtige Verständnis.</li> <li>• stärken die Selbstorganisationsfähigkeit der Kunden und deren Selbstlernkompetenz</li> <li>• verstehen sich als „neutraler Berater an der Seite des Kunden“. Entscheidungen liegen stets beim Kunden.</li> </ul>

<p><b>Schaffen von Transparenz (S2)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Wie machen Sie das ValiSkills-Verfahren für die Kunden und die anderen Verfahrensbeteiligten transparent? Bitte erläutern Sie dazu exemplarisch Ihr Vorgehen in den einzelnen Phasen des Verfahrens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• veranschaulichen den potenziellen Kunden das ValiSkills-Verfahren systematisch und in verständlicher Form (z.B. in angemessener Sprache) mit allen wesentlichen Bedingungen und Kriterien (z. B. Zielsetzungen, Inhalte, Struktur, Zugang, Ablauf, Zeitaufwand, Kosten, Standards usw.) und machen es ihnen für eine Entscheidungsfindung leicht zugänglich;</li> <li>• informieren weitere relevante interne und externe Akteure (z. B. Arbeitsmarktakteure) über wichtige Aspekte des Verfahrens und machen Rollen bzw. Funktionen der Beteiligten in den einzelnen Phasen des Verfahrens transparent;</li> <li>• geben den Kunden kontinuierlich/ zeitnah, konstruktiv und motivierend Feedback zum laufenden ValiSkills-Prozess und seinen (Zwischen-)Ergebnissen.</li> <li>• erläutern und begründen dem Kunden klar und verständlich, konstruktiv und motivierend die Ergebnisse der Begutachtung seines ePortfolio und darauf basierende Handlungsempfehlungen.</li> </ul>
<p><b>Professionelle Haltung und ethisches Verhalten (S3)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Welche ethischen Grundsätze verfolgen Sie in der Beratungsarbeit und wie setzen Sie diese um?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• machen ihre ethischen Beratungsprinzipien transparent und erlebbar;</li> <li>• sind sich ihrer Rolle und Funktion bewusst und können das eigene beraterische Selbstverständnis (z. B. Auftrag, Rolle, Beratungskonzept) überzeugend vertreten und begründen;</li> <li>• sehen die Kunden als ganzheitliche Persönlichkeiten in ihrer lebensweltlichen Situation;</li> <li>• berücksichtigen geschlechtsspezifische Besonderheiten;</li> <li>• gehen mit den Kundeninformationen diskret und verantwortungsvoll um. Beraten vertraulich unter Wahrung des Datenschutzes und berücksichtigen dabei auch die Besonderheiten des digitalen ePortfolio.</li> <li>• sind den Kunden gegenüber ehrlich und vertrauenswürdig (Integrität);</li> <li>• sind einfühlsam und unterstützen die Kunden so, dass sie sich in der Beratung wohlfühlen. (Empathie)</li> <li>• respektieren das Privatleben der Kunden.</li> <li>• respektieren die Gefühle des Kunden (Sensibilität)</li> </ul>

<p><b>Beratungskompetenz</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Bitte erläutern Sie die Anforderungen an den Beratungsfachkräfte im ValiSkills-Beratungsprozess mit Erwachsenen.</p>	<p><u>Fachliche Kompetenz</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können im ValiSkills- Verfahren nach festgelegten Qualitätskriterien eine methodisch-didaktische Planung der Vorbereitung des Kunden auf eine Externenprüfung bzw. Validierung entwerfen und gemeinsam mit den Kunden durch Anleitung, Begleitung und Beratung umsetzen. (vgl. „Lern- und Prozessbegleiter/in CH-Q 2<sup>24</sup>“):</li> <li>• besitzen erforderliche fachliche Kenntnisse und setzen diese im Beratungsprozess ein <ul style="list-style-type: none"> <li>– zum Ablauf / Phasen des ValiSkills-Verfahrens und anschlussfähigen Schritten</li> <li>– zum Anforderungsprofil des jeweiligen Berufes</li> <li>– zu Besonderheiten der Zielgruppe formal Gerinqqualifizierter</li> <li>– zum System der beruflichen Bildung (BBiG)</li> <li>– zu Förderstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten</li> </ul> </li> <li>• können potenzielle Kunden in einer individuellen Erstberatung umfassend über das ValiSkills-Verfahren informieren (Ziele, Inhalt; Ablauf, Instrumente/ ePortfolio...), deren individuellen Zugangsvoraussetzungen feststellen und sie für eine Teilnahme am Verfahren motivieren. (Informations- und Beratungsphase: Entscheidungsfindung)</li> </ul> <p><u>Methodenkompetenz (Kompetenzmanagement)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über die erforderliche Methodenkompetenz zur Anleitung der Kunden bei der Identifizierung und Beschreibung relevanter beruflicher Handlungskompetenzen (aus formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen) (z.B. ePortfolio, Interview-Techniken).</li> <li>• können Einzelpersonen bei der individuellen Vorbereitung auf den Berufsabschluss begleiten (individuell)</li> <li>• können den Kunden ganzheitlich beurteilen;</li> <li>• besitzen eine gute Beobachtungsgabe, können Details richtig beurteilen und damit umgehen;</li> </ul>
--	--

<sup>24</sup> Sehe [www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch)

- arbeiten ziel- und lösungsorientiert

#### Soziale Kompetenzen

- berücksichtigen im Beratungsprozess spezifische Voraussetzungen der Zielgruppe Geringqualifizierter in ihrer heterogenen Zusammensetzung (Bildungsferne vs. IT-Quereinsteiger)
- nehmen im Beratungsprozess eine neutrale Position ein und minimieren den eigenen Einfluss (Neutralität);
- stimulieren Motivation und das Vertrauen des Kunden und fördern die Wahrnehmung von Eigenverantwortung (Motivation);
- schaffen mit den Kunden eine positive Arbeitsumgebung (Positivität)
- können verbal und nonverbal kommunizieren;
- arbeiten wertschätzend;
- zeigen Empathie/ Einfühlungsvermögen, arbeiten sensibel und sind sich der Auswirkungen ihres Verhaltens auf den Kunden bewusst (Impact);
- hören aufmerksam zu und stellen klärende Nachfragen;
- verfolgen ein Problem/ Frage geduldig bis zur Lösung (Ausdauer)
- berücksichtigen kulturelle und sprachliche Besonderheiten, z.B. bei Migranten
- nehmen eine offene und unterstützende Haltung ein.

<p><b>Qualifizierung und Weiterbildung. Selbstreflexion</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Wie entwickeln Sie Ihre eigenen Beratungskompetenzen kontinuierlich weiter (informell und non-formal)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über wichtige <u>personale Kompetenzen</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>– zeigen eigene Lernbereitschaft und Lernfähigkeit,</li> <li>– gehen mit Kritik, Widerständen und Konfliktsituationen konstruktiv und tolerant um;</li> <li>– sind belastbar und bleiben in Druck- oder Widerstandssituationen stabil (Stabilität)</li> <li>– handeln eigenverantwortlich</li> </ul> </li> <li>• sehen die Selbstreflexion der Qualität ihrer Tätigkeit als festen Bestandteil der Weiterentwicklung ihrer Beratungskompetenzen; zeigen ein Bewusstsein für eigene Fähigkeiten und Grenze; können eigene Kompetenzen dokumentieren und auf der Grundlage von Selbstreflexion Ziele entwickeln, Maßnahmen festlegen und einleiten (Selbstmanagement von Kompetenzen);</li> <li>• ihr Kompetenzprofil beruht auf mehrjähriger Berufserfahrung aus der Arbeit mit Erwachsenen</li> <li>• entwickeln kontinuierlich und nachhaltig ihre Beratungskompetenz; z. B. durch Coaching, Supervision und geeignete Weiterbildungen;</li> <li>• haben ihr eigenes ValiSkills-ePortfolio erstellt (als Kunde) und den Beratungs-/ Begutachtungsprozess durchlaufen (vgl. „Selbstmanagement von Kompetenzen“ nach CH-Q 1)</li> </ul>
<p><b>Einhaltung von Qualitätsstandards. Mitgestalten von Qualitätsentwicklung</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Was verstehen Sie unter Qualitätsstandards guter Beratung?</p> <p>Sie richten sowohl Ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept aus. Bitte beschreiben Sie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beteiligen sich an der Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems.</li> <li>• orientieren ihr Handeln an den ValiSkills- Qualitätsstandards und setzen diese in konkrete Handlungsschritte um;</li> <li>• beteiligen sich kontinuierlich an Aktivitäten zur Qualitätssicherung- und -entwicklung (Planung, Umsetzung, Dokumentation) und machen die Ergebnisse transparent;</li> <li>• wirken an Evaluationen von Beratungsprozessen mit und berücksichtigen deren Ergebnisse für die Weiterentwicklung des ValiSkills-Verfahrens;</li> </ul>

Ihr Vorgehen.	
---------------	--

### Prozessbezogene Kompetenzen (P)

Die prozessbezogenen Kompetenzen (P) beschreiben Anforderungen an die Professionalität der Beratenden in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne.

Zu der professionellen Gestaltung von Beratungsprozessen gehört das Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit, das Schaffen einer für den gemeinsamen Beratungsprozess tragfähigen Beziehung, das Klären der Beratungsanliegen, die gemeinsame Situationsanalyse und die Klärung von Zielen, das Identifizieren und Stärken von Kompetenzen und Ressourcen der Kunden sowie das Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven.

Kompetenz	Kompetenzindikatoren  „Beratende können/ sind in der Lage...“
<p><b>Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit (P1)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen schaffen und dem Kunden darin strukturelle Sicherheit geben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sorgen für angenehme, störungsfreie Atmosphäre und geeignete Räumlichkeiten;</li> <li>• planen einen mindestens erforderlichen Zeitrahmen für die Beratung ein;</li> <li>• Informieren über die Rahmenbedingungen des ValiSkills-Verfahrens (z. B. Freiwilligkeit, „Hilfe zur Selbsthilfe“, Leistungen, rechtliche Aspekte);</li> <li>• vereinbaren gemeinsam mit den Kunden eine Vorgehensweise bei der Gestaltung des Beratungsprozesses;</li> <li>• prüfen und schaffen ggf. Voraussetzungen für den ortsunabhängigen Zugang des Kunden zum ePortfolio (Internet, Verfügbarkeit von IKT)</li> <li>• achten darauf, dass der Beratungsprozess formal und inhaltlich für die Kunden strukturiert und transparent ist;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• treffen gemeinsam mit den Kunden eine Vereinbarung hinsichtlich der Erstellung, Kommentierung und unabhängigen Begutachtung des ePortfolio;</li> <li>• klären die Kunden über den Umgang mit persönlichen Daten und Informationen (Datenschutz/ Vertraulichkeit) auf.</li> <li>• kommunizieren regelmäßig mit den Gutachtern, um über den Fortschritt des Verfahrens aktuell informiert zu sein (Bereitschaft zur Zusammenarbeit);</li> </ul>
<p><b>Schaffen einer tragfähigen Kundenbeziehung (P2)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Sie sind in der Lage, zu den Kunden einen angemessenen Beziehungsaufbau zu schaffen und für emotionale Sicherheit zu sorgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestalten das Setting so, dass es den vorab kommunizierten Rahmenbedingungen entspricht;</li> <li>• fördern aktiv eine tragfähige Beziehung, z. B. in Hinblick auf strukturelle und emotionale Sicherheit der Kunden;</li> <li>• bringen den Kunden Respekt und Wertschätzung entgegen und agieren so, dass sich die Kunden sicher und ernst genommen fühlen;</li> <li>• begegnen den Kunden mit einer empathischen Grundhaltung;</li> <li>• kommunizieren (verbal und nonverbal) authentisch in Sinne von Echtheit und Offenheit;</li> <li>• gestalten gegenüber den Kunden eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz;</li> <li>• gestalten den Beratungsverlauf für die Kunden verständlich und nachvollziehbar;</li> <li>• verstehen sich als beratender Partner und Unterstützer des Kunden bei dessen eigenverantwortlichen, zielgerichteten Arbeit zur Identifizierung/Feststellung und Nachweis/ Dokumentation relevanter Handlungskompetenzen aus formalen, nicht-formalen und informellen Lernprozessen (z.B. berufliche Praxis, Aus- und Weiterbildung, Freizeit, Ehrenamt);</li> <li>• fördern und wecken Motivation, aktive Beteiligung und Eigeninitiative der Kunden an der gemeinsamen Arbeit.</li> <li>• unterstützen die Kunden mit dem Ziel, deren Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken (Lernen lernen)</li> <li>• gestalten den Beratungsprozess in Präsenz- und Online-Phasen und geben dem Kunden zeitnah Rückmeldungen zur Arbeit am ePortfolio (z.B.</li> </ul>

	<p>Kommentierung aktueller Einträge)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werten mit dem Kunden erledigte Aufgaben aus und planen kleinteilig den nächsten Schritt (Review-Prozess)</li> <li>• nutzen Feedback und Metakommunikation als feste Bestandteile der Beziehungsgestaltung;</li> <li>• reagieren sensibel auf Bedürfnisse der Kunden und erläutern die Grenzen der Beratung.</li> </ul>
<p><b>Klären der Anliegen und Vereinbarung (P3)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie im Dialog mit den Kunden eine adäquate Klärung der Erwartungen in Bezug auf das ValiSkills- Angebot vornehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• klären im einführenden Informations- und Beratungsgespräch <ul style="list-style-type: none"> <li>- den konkreten Beratungsbedarf und ob das ValiSkills-Verfahren dafür das angemessene Format ist;</li> <li>- die Kundenerwartungen und erläutern die Möglichkeiten und Grenzen von ValiSkills;</li> <li>- geben ggf. Hinweise auf andere bedarfsgerechte Angebote (z. B. Umschulung);</li> </ul> </li> <li>• beachten bei Auftragsvereinbarungen gesetzliche Vorgaben und institutionelle Richtlinien.</li> </ul>
<p><b>Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen (P5)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie die Kunden im Beratungsprozess bei der Identifizierung ihrer Kompetenzen in geeigneter Weise beraten, anleiten und unterstützen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeiten gemeinsam mit den Kunden relevante Einstellungen und Motivationen für den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses mittels Externenprüfung oder Validierung heraus;</li> <li>• identifizieren gemeinsam mit den Kunden die für den nachträglichen Erwerb des angestrebten Berufsabschlusses relevanten fachlichen Handlungskompetenzen (Hauptziel des ValiSkills-Verfahrens);</li> <li>• untersuchen dazu gemeinsam mit den Kunden relevante biografische Gegebenheiten, vorhandene Ressourcen sowie soziale Umweltfaktoren (z. B. familiäres, berufliches Umfeld, Ehrenamt);</li> <li>• setzen bei Bedarf und im Einvernehmen mit den Kunden wissenschaftlich anerkannte und geeignete diagnostische Verfahren zur Kompetenzermittlung und/ oder Selbsteinschätzung ein;</li> <li>• beraten die Kunden zum Selbstmanagement informell und nicht-formell erworbener Kompetenzen bei <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfassung, Beurteilung, Nachweis von Kompeten-</li> </ul> </li> </ul>



	<p>zen und Lernleistungen (mit Bezug auf Berufsabschluss):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- realistisches Erfassen, Einschätzen relevanter Tätigkeiten/ Leistungen/ Kompetenzen</li> <li>- beurteilen eigener Lebens-/Berufs-Biografie</li> <li>- einschätzen der Kompetenzen/ Leistungen in Bezug auf die beruflichen Anforderungen</li> <li>- kennen persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen und darstellen im ePortfolio</li> <li>- Selbstreflexion eigener Verhaltensweisen</li> <li>- Selbst- und Fremdbeurteilungen richtig interpretieren und Schlüsse ziehen</li> <li>- erkennen eigener Stärken und Schwächen</li> <li>- berufliche Situationen und Erfahrungen überdenken</li> <li>- weitere Vorgehensweise und deren Wirkungen verstehen</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Kunden bei der Feststellung, Erfassung und Nachweisführung unterstützen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung vorhandener Nachweise beruflicher Tätigkeit; Lebenslauf auf Vollständigkeit sowie Einschätzung vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten</li> <li>- ggfs. Lücken im bisherigen Werdegang erfragen und Unklarheiten beseitigen</li> <li>- Einweisung in das ValiSkills ePortfolio</li> <li>- Prüfung, ob Kundenunterlagen valide und vollständig zur Weitergabe an Gutachter sind</li> </ul> </li> <li>• unterstützen Kunden bei der Stärkung der Selbstwahrnehmung hinsichtlich eigener Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen;</li> <li>• geben Hinweise auf Möglichkeiten zur (Weiter-)Entwicklung der eigenen Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen.</li> </ul>
--	---

<p><b>Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven anhand dokumentierter Ergebnisse (P6)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie mit den Kunden zu den Ergebnissen der fachlichen Feststellung und darauf basierenden Handlungsempfehlungen verfahren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• führen eine aussagekräftige und nachvollziehbare schriftliche Dokumentation anhand von Checklisten und anderen Dokumenten;</li> <li>• interpretieren im Dialog mit den Kunden auf verständliche Weise die Ergebnisse der Kompetenzermittlung;</li> <li>• ziehen zum Abschluss des ValiSkills- Verfahrens gemeinsam mit den Kunden ein Resümee über Verlauf und Ergebnisse des Beratungsprozesses</li> <li>• entwickeln auf Basis der Begutachtung gemeinsam mit den Kunden realistische Handlungsempfehlungen für das Erreichen des Berufsziels;</li> <li>• vermitteln den Kunden dafür bedarfsgerechte Informationen über Möglichkeiten und Strategien.</li> </ul>
--	--

### Organisationsbezogene Kompetenzen (O)

Die organisationsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende, die sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen.

Beratende gestalten das organisationale Leitbild mit und setzen es wirksam um, beteiligen sich an der (Weiter-) Entwicklung der formalen Organisationsstrukturen bzw. -prozesse und orientieren sich an diesen, tragen zu einer gelebten Organisationskultur bei und entwickeln sie weiter, sorgen für eine effiziente Nutzung und nachhaltige Sicherung der organisationalen Ressourcen, pflegen Kooperation mit fachlichen sowie weiteren relevanten Akteuren im gesellschaftlichen Umfeld und wirken bei dem Aufbau von Netzwerken mit.

<p><b>Kompetenz</b></p>	<p><b>Kompetenzindikatoren (I):</b></p> <p><b>„Beratende können/ sind in der Lage...“</b></p>
<p><b>Mitgestalten eines Beratungsleitbilds (O1). Entwi-</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wirken bei der Formulierung eines „Leitbilds für gute Beratung“ mit (Beschreibung von Beratungsauftrag,</li> </ul>

<p><b>ckeln und umsetzen formaler Organisationsstrukturen und –prozesse. (O2).</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Welche Mitwirkungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Entwicklung beratungsgerechter Strukturen und Prozesse sowie eines spezifischen Leitbilds für den Einsatz des ValiSkills-Verfahrens in Ihrer Organisation?</p>	<p>Strategie, Beratungskonzept. Orientierung an Anliegen der Zielgruppen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie Qualitätsstandards);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beteiligen sich in der Organisation an der kontinuierlichen Umsetzung, Überprüfung und der notwendigen Weiterentwicklung des Beratungsangebots;</li> <li>• definieren in Abstimmung mit der Organisationsleitung Strukturen und Funktionen unter den Aspekten der Verantwortung, Rolle, Aufgaben und Kompetenzen der Akteure im ValiSkills-Verfahren</li> <li>• definieren Schnittstellen im Hinblick auf die Effektivität und Effizienz der Beratung unter Berücksichtigung von Interessenlagen der Zielgruppen (Kunden, Auftraggeber u.a.);</li> <li>• formulieren notwendige Anpassungen von Strukturen und Prozessen und beschreiben ggf. Vorschläge zur Optimierung ihrer Aufgaben innerhalb der Organisation.</li> <li>• richten ihr Beratungskonzept und Handeln am Leitbild und an den organisationalen Strategien aus;</li> <li>• machen Leitbild und Strategien den Beratungskunden situationsangemessen deutlich;</li> <li>• machen der Öffentlichkeit sowie den zentralen Akteuren (z. B. Auftraggebern, Bildungsanbietern) das Leitbild transparent;</li> </ul>
<p><b>Mitgestalten und Leben der Organisationskultur (O3)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Wie tragen Sie zu einer transparenten und gelebten Organisationskultur bei?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beteiligten sich an initiierten Prozessen zur Weiterentwicklung der Organisationskultur (partizipative Kommunikations-, Kooperations-, Entscheidungs- und Konfliktkultur);</li> <li>• tragen durch kollegiales Verhalten zu einer gelebten Organisationskultur bei;</li> <li>• wenden in ihrer externen und internen Kommunikation (z. B. mündlich/schriftlich) die vorgegebenen oder gemeinsam erarbeiteten Regeln an;</li> <li>• nehmen Freiräume für selbstbestimmtes beraterisches Handeln und Beteiligungsmöglichkeiten an organisationalen Entscheidungen verantwortlich wahr;</li> <li>• stehen in kollegialem Austausch zu Fragen des beraterischen und organisationalen Handelns (z. B. informeller kollegialer Austausch, konstruktives Feedback, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche,</li> </ul>

	<p>Hospitationen, Kunden- und Beraterbefragungen) zur gegenseitigen Unterstützung sowie zum Erhalt und zur Steigerung der Beratungsqualität</p>
<p><b>Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen (O4)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Sie gehen nachhaltig und effizient mit den verfügbaren personellen sowie materiellen Ressourcen um. Bitte beschreiben Sie, wie Sie dabei vorgehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der Budgetierung, Akquise sowie nachhaltigen Sicherung erforderlicher Ressourcen mit;</li> <li>• beteiligen sich aktiv an der Ermittlung der erforderlichen Bedarfe für eine professionelle Beratung in Bezug auf die personelle und materielle Ausstattung und Rahmenbedingungen (z.B. Öffnungszeiten, Erreichbarkeit);</li> <li>• setzen die verfügbaren personellen und materiellen Ressourcen effektiv für die Zielerreichung ein.</li> <li>• beurteilen die Angemessenheit des ValiSkills- Angebots hinsichtlich der Ressourcen und Restriktionen der Kunden sowie der relevanten Rahmenbedingungen zum nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses;</li> </ul>
<p><b>Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld (O5)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Welche internen und externen Strukturen nutzen Sie für sach- und adressatengerechte Informationen, Kooperationen und Vernetzungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verschaffen sich ein aktuelles Bild des relevanten Umfelds (z. B. Angebote anderer Anbieter, Ämter, Wirtschaft);</li> <li>• entwickeln passende Kooperationen und Aktivitäten, die für das Gelingen und die Qualität der Beratung relevant sind;</li> <li>• wirken in Beratungsnetzwerken mit und nutzen diese, um rechtzeitig wichtige Veränderungen zu erkennen und darauf zu reagieren;</li> </ul>

## Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende in Hinblick auf die Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z. B. Bildungswesen, Berufe und Arbeitsmarkt) und Förderung allgemein akzeptierter gesellschaftlicher Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation der Ratsuchenden; Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung; Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen und Fehlallokationen; Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie sozialer Inklusion).

Kompetenz	Kompetenzindikatoren (I):  „Beratende können/ sind in der Lage...“
<p><b>Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (G1) und Ziele (G2)</b></p> <p><b>Kompetenzfrage:</b></p> <p>Wie gewährleisten Sie die Aktualität des ValiSkills-Angebots in Bezug auf die Nachfrage im Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Zielsetzungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• setzen sich mit der Relevanz gesellschaftlicher, rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen bzw. Einflüsse für die (Weiter-) Entwicklung von ValiSkills auseinander (z.B. Arbeitsmärkte, Aus- und Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten, Berufsbildungsgesetz, Berufsprofile, wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aspekte, Fördermöglichkeiten);</li> <li>• sind mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und den Veränderungen der erwarteten Qualifikationen vertraut.</li> <li>• berücksichtigen diese und beteiligen sich aktiv an der Aufbereitung und Nutzbarmachung von relevantem Wissen für die Beratung (z. B. Wissensmanagement);</li> <li>• betreiben dazu Recherchieren, Kontaktpflege, Betriebs- und Berufserkundungen, Weiterbildungsbesuche u. ä.;</li> <li>• sind in der Lage, die Qualifikationen und Kompetenzen der Kunden mit den institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen, z. B. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt abzugleichen.</li> <li>• setzen sich mit gesellschaftlich relevanten Zielen für die arbeitsweltliche Beratung auseinander (z. B. Informations- und Wissensvermittlung, Förderung von Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung bildungs- und</li> </ul>

	<p>berufsbiografischer Entwicklungsprozesse, Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung, Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen, Förderung gesellschaftlicher Teilhabe, soziale Inklusion benachteiligter Personengruppen);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigen die Ergebnisse von Evaluationen, erkennen frühzeitig Bedürfnisse ihrer Kunden und wirken an der Weiterentwicklung des Beratungsangebots, Zielsetzungen und Handlungskonzepte mit;</li> </ul>
--	---

Quellen:

- „Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg. Berlin/Heidelberg 2014
- CH-Q Wegleitung – Zusatzdokument A, Bestimmungen Qualifikation - Zertifikat CH-Q 1 und 2 ([www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch))
- Competence profiles of assessors and guiders (EC-VPL)

**2. Das Profil des Gutachters**

<b>Kriterium</b>	<b>Beschreibung</b>
Arbeits-gebiet	Begutachtung des Nachweisdossiers und der ergänzenden Kompetenznachweise im Abgleich mit dem Kompetenzprofil des Berufs „Kaufmann/frau im Einzelhandel“. Entscheid über die Zulassung zur Externenprüfung zum anerkannten Berufsabschluss oder Teilentcheid mit Handlungsempfehlungen für eine gezielte Nachqualifizierung.
Anforderungen	<p><i>Formale Voraussetzungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• qualifizierte fachliche Bildung</li> <li>• angemessene pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten</li> <li>• eigene Erfahrung im Selbstmanagement von Kompetenzen</li> <li>• Weiterbildung in der Analyse und Bewertung von schriftlichen Kompetenznachweisen</li> </ul>
Fachliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist vertraut mit den Zielen, dem Ablauf und den Phasen des Kompetenzfeststellungsverfahrens und der Nachqualifizierungsplanung</li> <li>• kennt das Kompetenzprofil wie auch die aktuellen Anforderungen in diesem Beruf</li> <li>• kennt das System der beruflichen Bildung (z.B. BBiG)</li> <li>• ist vertraut mit der gültigen Bildungsverordnung, den Zulassungsbedingungen zur Externenprüfung und ist vertraut mit deren Anforderungen</li> <li>• weiß um die Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten</li> </ul>
Methodische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann Handlungskompetenzen auf Grund schriftlicher Unterlagen systematisch analysieren und sicher beurteilen</li> <li>• beherrscht die wichtigen Analyse-Methoden und -Instrumente</li> <li>• ist in der Lage, nach festgelegten Beurteilungskriterien Dossiers zu bewerten, wenn notwendig unter Anwendung von weiteren Methoden und Instrumenten</li> <li>• kann zusätzliche Nachweismöglichkeiten initiieren und ist in der Lage zu entscheiden, wann und in welcher Form der Einbezug</li> </ul>

	<p>der Antragsteller sinnvoll ist</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kann Wertmaßstäbe reflektieren, ist offen gegenüber anderen Denk- und Handlungsweisen</li> <li>• weiß mündlich und schriftlich sachgerecht und förderlich zu kommunizieren</li> </ul>
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügt über gute Kommunikations- und Konfliktfähigkeit</li> <li>• hat eine Werthaltung, die auf Wertschätzung, Eigenverantwortung und Toleranz beruht</li> <li>• ist offen und hat Empathie für die Antragsteller und deren Situation</li> <li>• arbeitet ziel- und lösungsorientiert</li> </ul>
Persönliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt Lernbereitschaft und Lernfähigkeit</li> <li>• ist belastbar</li> </ul>





Anerkennung von erworbenen Kompetenzen, gleich wie sie eine Person erworben hat (in der Schule, in einem Training, auf der Arbeit, in der Freizeit), ermöglicht diese eine richtige Wertschätzung von einer Person, als Selbst-Evaluation und als externe Evaluation. Sie ist Voraussetzung für die Aufnahme in einer Aus- und Weiterbildung, von einer qualifizierten Beschäftigung und für gesellschaftliche Teilhabe. Fachkräfte mit ihrem Wissen, Fertigkeiten, Verhalten und Erfahrungen sind das wichtigste Potenzial für die Gestaltung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels, ebenso für die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand der Gesellschaft.

Im Mittelpunkt des Projektes ValiSkills 2 (2015-1-DE02-KA202-002353) stehen dabei die Entwicklung eines Schulungsangebots für ValiSkills-Fachkräfte (Berater, Gutachter), die Weiterentwicklung des ValiSkills-ePortfolio und der Transfer des Verfahrens nach Polen. An den Arbeiten sind Partner aus Deutschland, den Niederlanden, Polen, Luxemburg und der Schweiz beteiligt.

© ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH, 2017  
All rights reserved.

Parts of this publication may be reproduced, stored or transmitted in any form under strict conditions of quotation of sources and publisher.

