

SACHSTANDSBERICHT VALISKILLS 2



I01: Sachstandsbericht

eine länderspezifische
Analyse zum Stand der
Validierungspraxis in den
beteiligten Ländern

www.valiskills.eu

Stand: 03/2016



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

0. Inhaltsverzeichnis

1. Validierung im europäischen Vergleich
 - 1.1 Zusammenfassung der Länderberichte NL, CH, LU, DE und PL (siehe Anhang)
 - 1.2 Europäischer Vergleich ausgewählter Kriterien der Validierungsverfahren
2. Der aktuelle Stand der Validierung in Polen
 - 2.1. Allgemeiner Überblick und gesetzliche Situation
 - 2.2 Kompetenzfeststellungen in Polen
 - 2.3 Validierungsmethoden in Polen
3. Möglichkeiten des Transfers nach Polen
 - 3.1. Gegenstand/Instrumente des Verfahrens
 - 3.2 Möglicher Ablauf (incl. Einrichtung einer passenden Stelle)
 - 3.3 Finanzierung
 - 3.4 Transferberuf
4. Anforderungsprofil der zu qualifizierenden Expertinnen und Experten
 - 4.1 Das Profil der/des Beratenden
 - 4.2 Das Profil der/des Gutachter/in
5. Empfehlungen für die Entwicklung des Weiterbildungscurriculum
 - 5.1 Phase 1 – Information
 - 5.2 Phase 2 - Die Erstellung eines Kompetenzprofils: das „e-portfolio“
 - 5.3 Phase 3 – Beurteilung
6. Qualitätsanforderungen an die Weiterentwicklung der Instrumente
 - 6.1 Allgemeines zur Qualitätssicherung auf nationaler und europäischer Ebene
 - 6.2 Qualitätsstandards speziell bei der Kompetenzfeststellung

(Disclaimer/Haftungsausschluss):

„Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen alleine die Verfasserinnen und Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.“

1. Validierung im europäischen Vergleich

1.1. **Zusammenfassung der Länderberichte NL, CH, LU, DE und PL (siehe Anhang)**

Nach Auswertung der zu Projektbeginn erstellten Länderberichte wurde Folgendes deutlich: In denen im Projekt „ValiSkills 2“ zu betrachtenden Ländern ist der Stand der Anerkennung informeller und non-formeller Kompetenzen sehr unterschiedlich. Sie unterscheiden sich zudem in der Homogenität und Transparenz der Verfahren. Generell lässt sich sagen, dass Niederlande, Schweiz und Luxemburg weiter vorangeschritten sind in der Validierung non-formaler Kompetenzen als Deutschland und Polen.

In den **Niederlanden** besteht ein sehr stark auf den Arbeitsmarkt ausgerichtetes Verfahren, das einen rechtlich gut geregelten Hintergrund hat. Der Ausgangspunkt für die Ausbildung und die Beurteilung ist ein übersichtliches, transparentes und kompetenzorientiertes System von landesweit standardisierten Aus- und Weiterbildungsberufsprofilen für alle Berufe. Vor einigen Jahren waren Ausbildungen und teilweise auch die Qualifikationsstruktur rein fächerbasiert. Inzwischen ist die Umstellung von einer fächerbasierten Struktur zu einer kompetenzorientierten Qualifikationsstruktur im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt in den Niederlanden schon weit vorangeschritten. Demzufolge können informelle und non-formale Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt durch die bekannten Verfahren gut abgebildet werden.

Ein Kandidat , der seine früheren Lernergebnisse in Bezug auf eine Qualifikation anrechnen lassen will, muss ein Portfolio ausfüllen, mit dem er demonstrieren kann, wie seine Lernerfahrungen den Kompetenzen in der Qualifikation entsprechen, die er gewählt hat. Bei der Beurteilung und einen Bericht (Certificate of Experience) werden dabei alle Lernergebnisse äquivalent zu den Lernergebnissen für die gewählte Qualifikation aufgeschlüsselt. Mit diesem Erfahrungszertifikat kann der Kandidat sich an eine Prüfungskommission einer Schule oder Universität wenden. Auf diese Weise wird deutlich, dass das Ergebnis eines EVC Verfahren in erster Linie eine offizielle Empfehlung für den Kandidaten ist, mit der er zu einer Vergabestelle gehen kann. Nur die Vergabestelle hat die Möglichkeit, eine offizielle Befreiung zu machen. Auf der Grundlage dieser Befreiung ist es möglich, eine (teilweise oder vollständige) Qualifikation zu erreichen.

Methode	Information und Beratung	Nachweis und Erfassung	Begutachtung und Bewertung
Diskussion			
Deklarative Methoden	X	X	
Interview			X
Beobachtung			X
Portfolio-Methode	X	X	X
Präsentation		X	
Arbeitsproben		X	X

In der **Schweiz** ist der individuelle rechtliche Anspruch auf Validierung ebenfalls umfassend über das Berufsbildungsgesetz geregelt. Die Entwicklung der Lösungen und der Validierungsverfahren erfolgt auf kantonaler Ebene. Gemäß Berufsbildungsgesetz vom 1. Januar 2004 werden neben herkömmlichen Prüfungen andere Arten des Nachweises einer Qualifikation in einem Abschlusszeugnis ermöglicht. Eine solche andere Art ist die Validierung von Bildungsleistungen. Die Verbundpartner der Berufsbildung – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – haben einen Leitfaden für das Verfahren entwickelt. Eine einheitliche Praxis bei der Anerkennung nicht formaler und informeller Bildungsleistungen soll die Vergleichbarkeit und Qualität der Verfahren garantieren und bei den Kantonen die nötige Rechtssicherheit gewährleisten.

Personen mit anerkanntem Berufsabschluss haben bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, bessere Aufstiegschancen und können höhere Löhne erzielen. Die berufliche Erfahrung als solche zählt weniger, wenn kein sichtbarer Beweis in Form eines Zertifikats vorliegt. Nicht jeder Arbeitgeber kann den Wert der beruflichen Erfahrung selber einschätzen. Der Anteil an Jugendlichen, die einen universitären oder Fachhochschulabschluss anstreben, wächst auch in der Schweiz. Die Berufsbildung soll deshalb gestärkt werden.

Methode	Information und Beratung	Nachweis und Erfassung	Begutachtung und Bewertung
Diskussion			
Deklarative Methoden	X	X	
Interview	X		X
Beobachtung			X
Portfolio-Methode	X	X	X
Präsentation		X	
Arbeitsproben		X	X

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.

Methode	Information und Beratung	Nachweis und Erfassung	Begutachtung und Bewertung
Diskussion		X	X
Deklarative Methoden	X	X	X
Interview		X	X
Beobachtung			
Portfolio-Methode			
Präsentation			
Arbeitsproben		X	X

In **Deutschland** liegt nach wie vor der Fokus in der Arbeits- und Beschäftigungssicherung auf der formellen Bildung/Qualifikation (Berufsbildungs- und/oder Hochschulabschluss). Informelle Bildung wird in Form von Arbeitszeugnissen und Probearbeiten eher am Rande zur Kenntnis genommen. Es gibt eine ganz klare Trennung von bundesweit gesetzlich geregelter anerkannter Berufsabschlussprüfung durch die zuständige Stelle und zahlreichen heterogenen unregelmäßig festgestellten Kompetenzfeststellungen. Berufliche Teilqualifikationen können immer nur im Rahmen einer vollständigen Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle anerkannt werden. In besonderen Fällen können in-/non-formell erworbene berufliche bzw. personelle Kompetenzen im Rahmen der Zulassung als Externer Teilnehmer (BBiG § 45) zur Abschlussprüfung anerkannt werden.

Methode	Information und Beratung	Nachweis und Erfassung	Begutachtung und Bewertung
Diskussion	X		X
Deklarative Methoden	X		
Interview	X		X
Beobachtung	X		X
Portfolio-Methode	X	X	X
Präsentation			X
Arbeitsproben			X
Tests und Prüfungen			X
Andere (z.B.: E-Learning)	E-Portfolio, sogenannte "Qualifikationsanalyse" (BQFG)	E-Portfolios, Ausbildungsnachweise (BQFG)	

In Polen sind formelle Zertifikate auf tertiärer Ebene zwar wichtig, jedoch weniger im Bereich der beruflichen Bildung. Dort wird auch oft (besonders im Handwerksbereich) mit nicht bescheinigten Kompetenzen gearbeitet. Wie schon dargestellt, gibt es seit 2012 die Möglichkeit, vor den regionalen Prüfungsausschüssen Prüfungen zur Erlangung genereller Qualifikationen (Abitur) und Berufsabschlüsse abzulegen. Es gibt zahlreiche, unterschiedliche Methoden der Kompetenzfeststellungsverfahren, so dass Beschäftigte und Arbeitssuchende oft nicht wissen, wo und wie ihre berufliche Kompetenzen, ihre Lernergebnisse festgestellt und überprüft werden können und welche Diplome und Zertifikate sie bekommen könnten. Es gibt daher noch großen Nachholbedarf an transparenten Regelungen.

Methode	Information und Beratung	Nachweis und Erfassung	Begutachtung und Bewertung
Diskussion			
Deklarative Methoden			
Interview			
Beobachtung			X
Portfolio-Methode	X	X	
Präsentation			
Arbeitsbeispiele und -simulation			
Tests und Prüfungen			X
Andere (z.B.: E-Learning)	X Dokumentenanalyse	X Dokumentenanalyse	

1.2 Europäischer Vergleich ausgewählter Kriterien der Validierungsverfahren

	Rechtliche Grundlagen	Instrumente des Verfahrens
DE	<p>1. Anerkennung mittels Prüfungsverfahren: Externenprüfung 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... Vom Nachweis der Mindestzeit kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt.“</p> <p>2. Anerkennungs(gesetz)verfahren mittels Validierung nur in Bezug auf Migranten (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG)</p>	<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> Antrag muss in schriftlicher Form bei der zuständigen Stelle (meist IHK, HWK) eingereicht werden Dokumentenprüfung: § 3 Abs. 2 BQFG Ggf. Nachqualifizierung Zulassung zur Externenprüfung Externenprüfung (reguläre berufliche Abschlussprüfung) <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> Formale Sichtung relevanter Arbeitszeugnisse/Dokumente Ggf. Nachqualifizierung Kompetenzfeststellung / Validierung
NL	<p>Anerkennungsverfahren mittels Validierungsverfahren (ohne Prüfung)</p> <p>Nationales einheitliches und transparentes Verfahren, das sich im Wesentlichen auf zwei Zertifizierungen bezieht.</p> <p>Das Prinzip EVC („Erkenning verworven competenties“) führt zu einem validierten Portfolio (Ervaringsprofiil). Im zweiten Schritt wird mit dem „Ervaringscertificaat“ ein Zertifikat verliehen, das einen Bezug zum formalen Bildungssystem herstellt. Die Kenniscentrum EVC (www.kenniscentrumevc.nl) ist das wichtigste Organ, das die Validierung von Kompetenzen durchführt; die Position von EVC wird nach und nach rechtlich gestärkt</p>	<p>1. Information und Beratung des Kandidaten, des Arbeitgebers oder einer anderen Organisation, usw.</p> <p>2. Die Aufnahme des Kandidaten und Einzelregelungen auf die definierten Karriereziele richten. Der Kandidat entscheidet über Wahl der Qualifikation und ob er den EVC-Vorgang starten will oder nicht.</p> <p>3. Anerkennung von Kompetenzen: Portfolio</p> <p>4. Validierung von Kompetenzen: Einschätzung (durch den Assessor)</p> <p>5. VPL-Zertifikat (= Protokoll): Beschreibung der Ergebnisse und Akkreditierung (vom Assessor) Vergleich mit den Karrierezielen, zusammen mit Beratung über weitere persönliche Entwicklung in Richtung der definierten Karriereziele. Nach Angaben des „Quality Codes für EVC“ können nur Profis EVC Leiter und Prüfer / Berater sein. Deren Kompetenzen müssen dokumentiert sein.</p>
LU	<p>Anerkennungsverfahren mittels Validierungsverfahren (ohne Prüfung)</p> <p>-Anrecht auf Validierung besteht rechtlich: ungeachtet des Bildungsabschlusses, des Alters (allerdings frühestens nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht) oder der beruflichen Stellung;</p>	<p>Deklarative Methode: ein Dossier in 2 Teilen (Antrag auf Zulassung und Antrag auf Anerkennung erworbener Kompetenzen).</p> <p>1. Beratung: Der Kandidat muss alle erforderlichen Informationen erhalten.</p> <p>2. Ergänzung des Dossiers Möglichkeit die Bewertung des Kandidaten zu</p>

	<p>-Bedingung: mindestens 3 Jahre (5000 Stunden) bezahlte, unbezahlte oder ehrenamtliche Tätigkeit, mit oder ohne Unterbrechung und die in direktem Zusammenhang mit der gewünschten Zertifizierung steht</p>	<p>ergänzen Beobachtung des Kandidaten in einer gestellten oder realen Situation</p> <p>3. Prüfung des Dossiers durch eigene Kommission Die Kommission besteht aus 6 Mitgliedern (2 pro Kategorie: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Schule) und 6 Stellvertretern. Die Kommission ist beschlussfähig mit mindestens 3 Vertretern (1 pro Kategorie).</p>
CH	<p>Anerkennungsverfahren mittels Validierungsverfahren (ohne Prüfung)</p> <p>Nach 5 jähriger Berufserfahrung, besteht laut Gesetz die Möglichkeit zu einer Beurteilung der beruflichen Kompetenzen ohne Prüfung, es ist also ein individueller rechtlicher Anspruch</p>	<p>Für die zu validierenden Berufe werden Qualifikationsprofile erstellt, welche alle für einen Beruf erforderlichen und zu validierenden beruflichen Handlungskompetenzen auflistet. Das Qualifikationsprofil ermöglicht den Kandidat/-innen sich bezüglich der gestellten Anforderungen einzuschätzen und den Expert/-innen die Beurteilung ob das verlangte Niveau erreicht ist. Ebenso existiert ein Anforderungsprofil für die notwendige Allgemeinbildung. Verfahren durchläuft Phasen 1 bis 5 gemäß EU Richtlinien inklusive einer Beratung und einer Beurteilung durch Experten</p>
PL	<p>Anerkennung mittels Prüfungsverfahren Externenprüfung ist gesetzlich geregelt</p> <p>Anerkennungsverfahren mittels Validierungsverfahren im Aufbau Ansonsten verschiedene Projektansätze vorhanden. Eventuell neues Gesetz über das integrierte Qualifizierungssystem in Bezug auf die Qualifikationen im Schul- und Hochschulwesen als Meilenstein in der Entwicklung</p>	<p>In Zukunft möglicherweise einheitliches vierteiliges Validierungsverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifizieren, • nachweisen, • beurteilen, • Lernergebnisse bestätigen

	Gegenstand des Verfahrens	Finanzierung des Verfahrens
DE	Stichprobe aus dem Wissens- oder Kompetenzbereich des jeweiligen zu prüfenden Bildungsgangs, Fokus ist formal Erlerntes, nicht Handlungskompetenzen	Keine öffentliche Förderung von Prüfungsgebühren - Übernahme der Validierungsverfahren teilweise durch Bildungsdienstleister oder Projekte (wie ValiSkills) → Überwiegend private Finanzierung (Ausnahmen sind z.B. Bildungsgutscheine)
NL	Schwerpunkt in die Prüfungen / Assessments liegen in den ganzheitlichen Handlungskompetenzen, die beschrieben sind in Teilkompetenzen (Module).	EVS-Verfahren liegt zwischen 700- und 1500 €; Teilweise Kostenübernahme bei Arbeitslosen durch Steuerminderung, bzw. bei Arbeitgebern durch Ausbilderfonds, besondere Tarifverträge (die EVS berücksichtigen) → Teilweise öffentliche Finanzierung von Validierungen
LU	Die Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen welche für die gewünschte Zertifizierung erforderlich sind, werden geprüft. Die Grundlage für die Bewertung ist das gesetzlich festgelegte Ausbildungsprofil.	Der Kandidat bezahlt eine Stempelsteuer von 25 EUR, der Staat finanziert das Entgelt für die Mitglieder der Prüfungskommission → Überwiegend öffentliche Finanzierung
CH	ganzheitliche Bewertung der Handlungskompetenzen, Handlungskompetenzbereiche, Fallkompetenzen (keine Benotung der einzelnen Bereiche/Kompetenzen); Kompensationen innerhalb oder zwischen Handlungskompetenzbereichen werden anerkannt	Eventuelle Kosten werden i.d.R. vom Arbeitsamt, Kanton, Arbeitgeber o.ä. übernommen → Überwiegend öffentliche Finanzierung
PL	Bei der Externenprüfung wird eine theoretische und eine praktische Prüfung abgelegt.	→ Prüfungen kosten zwischen 80 und 150 € → Nachqualifizierungen müssen selbst getragen werden oder werden aus europäischen Mitteln (ESF) finanziert

2. Der aktuelle Stand der Validierung in Polen

2.1. Allgemeiner Überblick und gesetzliche Situation

Im Bereich der Anerkennung und Zertifizierung von informellen und non-formalen Lernen hat in den vergangenen fünf Jahren in Polen, 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. Dies ist eine grundlegende Veränderung im polnischen Bildungssystem. Diese Option bestand bis zu diesem Zeitpunkt nur für die Handwerksberufe. In diesen konnte seit 1989 eine praktische und theoretische Gesellen- und Meisterprüfung abgelegt werden, ohne an einer vorhergehenden Aus- oder Weiterbildung teilgenommen zu haben. 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.

Weiterhin wurde 2013 in einem wichtigen Strategiepapier betont, dass das lebenslange Lernen in Polen sich verstärkt auf den Lernergebnisorientierten Ansatz bezieht und sich damit von der frontalen, ein-dimensionalen Lernperspektive verabschiedet. Die verantwortlichen Stakeholder haben tatsächlich diesen Fokus immer mehr in das Zentrum der Betrachtung gerückt. Des Weiteren wurden 2013 in Polen mehrere neue Strategiepapiere (wie zum Beispiel Strategie zum Sozialkapital 2020) der EU im polnischen Parlament beschlossen, die auch das Thema Anerkennung von Kompetenzen außerhalb des formalen Schulsystems beinhalten.

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 beschlossen¹. 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.

Trotz dieser wesentlichen Entwicklungen hin zu einem europäisierten Bildungssystem auf Basis von Lernergebnissen wird die polnische Lernkultur nach wie vor sehr stark durch das formale Lernen dominiert. Das heißt, prüfungsbasierte Qualifizierungen werden stets vor non-formellen und informellen bevorzugt. Zur formellen Bildung gehören nach polnischem

¹ Link zum Gesetzestext: <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/64>

Verständnis die schulische und die universitäre Bildung. Dies bedeutet wiederum, dass andere Kurse und Arten der Bildung weniger beliebt und relevant für den Arbeitsmarkt sind. Auch Weiterbildungskurse werden weniger nachgefragt als in anderen europäischen Ländern. In Polen bewegt sich der Anteil an lebenslangem Lernen im Bereich Erwachsenenbildung (25-65 Jahre) mit 5,3 % unter dem europäischen Durchschnitt von 9 % und dem angestrebten Anteil von 15 % derer, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, wie in dem Bericht „Education and Training 2020 Work Programme“ festgestellt wurde. In den anderen vier Bildungsbereichen², die in diesem Bericht untersucht wurden, hat Polen hingegen einen sehr guten Stand.

Generell ist es deshalb notwendig, mittels europäischen Initiativen und Projekten die Wahrnehmung und Bedeutung für den Arbeitsmarkt von bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen und der beruflichen Bildung allgemein zu stärken. Personen, die sich weiterbilden wollen, besuchen häufig in Polen Abendschulen, um das Abitur nachzuholen, um dann ein Studium anschließen zu können. Einfacher und sinnvoller wäre es, eine allgemein anerkannte Validierung ihrer non-formal erworbenen Kompetenzen in Kombination mit einer Nachqualifizierung anzustreben, die in ein Zeugnis mündet, das in der Branche anerkannt wird. Oftmals genießt dies jedoch nicht das gleiche Ansehen wie Studienabschlüsse.

2.2 Kompetenzfeststellungen in Polen

Es gibt zwei Arten von Kompetenzfeststellungen, die im Bildungssystem Polens eine Rolle spielen. Zum einen sind Kompetenzfeststellungsverfahren im formellen Schulsystem verankert. Sie stehen allerdings nur Schülern an öffentlichen Bildungseinrichtungen offen, da sie von den entsprechenden Schulberatern durchgeführt werden.

Zum anderen gibt es ein Beratungssystem, das bei den regionalen Arbeitsämtern angesiedelt ist. Dort evaluieren die Vermittler die vorhandenen Kompetenzen Arbeitsloser und Jobsuchender umfangreicher als an der Schule. Die Kompetenzfeststellung überprüft die persönlichen und sozialen Kompetenzen, die aus Sicht der Arbeitgeber für die entsprechende Stelle gefordert werden. Am Ende des Prozesses steht ein Handlungsplan, der die weiteren Schritte im Hinblick auf die noch ausstehenden Qualifizierungen, Fertigkeiten und Kompetenzen beschreibt. Diese Kompetenzfeststellungen werden auch von privaten Arbeitsvermittlungen angeboten.

2.3 Validierungsmethoden in Polen

Man unterscheidet in Polen zwischen internen und externen Verfahren der Validierung. Die internen Prüfungen finden an Schulen statt. Dabei können bestimmte Schulabschlüsse erlangt werden. Die externe Validierung wird durch die Zentrale Prüfungskommission (Centralna Komisja Egzaminacyjna, CKE) und die regionalen Prüfungsausschüsse durchgeführt. Es gibt drei Arten von möglichen Prüfungen:

² Diese vier Bereiche sind:

1. Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität
2. Verbesserung der Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung
3. Förderung von Chancengleichheit, sozialem Zusammenhalt und aktivem Bürgersinn
4. Förderung von Innovation und Kreativität — einschließlich unternehmerischen Denkens — auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung

1. Abitur
2. Berufsabschlüsse, die jeweils theoretisch und praktisch getestet werden
3. Schulabschlüsse für Erwachsene

Es hat 2010-2013 einen Zuwachs an beruflichen Abschlussprüfungen von 11 % gegeben. Erstaunlich ist, dass die Bestehensquote bei der Externenprüfung im Gegensatz zur allgemeinen bei 100 % (statt bei 77 %) liegt.

Darüber hinaus gibt es in der Wirtschaft zahlreiche berufsspezifische Prüfungen, die meist von Berufsverbänden durchgeführt werden. Weiterhin gibt es Zertifikate, die von großen internationalen Unternehmen wie IBM ausgestellt werden. Diese Nachweise werden in der Regel von den Unternehmen der entsprechenden Branche anerkannt. Auch in der Sozialwirtschaft gibt es zahlreiche Initiativen der Validierung, die jedoch nicht staatlich anerkannt sind, wie zum Beispiel das NGO-Trainer-Zertifikat.

Die häufigsten Methoden, die generell bei Validierungsverfahren in Polen genutzt werden sind:

1. Die Portfolio-Methode (in der Identifizierungs- und Dokumentationsphase)
2. Die Dokumenten-Analyse (in der Identifizierungs- und Dokumentationsphase)
3. Die Beobachtung und Prüfung (in der Beurteilungsphase)

2.3.1 Methode der Anerkennung im Handwerk als Beispiel

Eine recht etablierte, da langjährige Validierungsmethode bezieht sich auf die Gesellen- und Meisterprüfung im Handwerk. Sie ist relativ idealtypisch. Die Herangehensweise bei diesem Validierungsverfahren ist eine gemischte Variante, die sowohl eine theoretische Prüfung (schriftlich/mündlich) enthält als auch eine praktische Arbeitsprobe. Eine solche Variante wird in den meisten polnischen Validierungsverfahren eingesetzt. Um den Zugang zur externen Prüfung zu haben, muss einer der folgenden Faktoren zutreffen (neben der Grundvoraussetzungen eines Schulabschluss auf sekundärer Stufe):

- drei Jahre Berufserfahrung in der entsprechenden beruflichen Branche
- Berufsspezifischer Schulabschluss
- ein berufsnaher Abschluss und sechs monatige Tätigkeit in dem zu prüfenden Abschluss
- Abschluss einer Weiterbildung

2.3.2 Beispiel eines erfolgreichen Validierungsprojekts

Von Mai 2012 bis September 2014 wurde ein erfolgreiches Pilot-Projekt zur Validierung von Kompetenzen bei Personen über 50 Jahre in der Region Gdansk durchgeführt.³ Es wurde dabei mithilfe der „Development Center“- Methode Kompetenzfeststellungen in den Berufen Verkäufer und Vertriebsmitarbeiter entwickelt, die die Mobilität und Anpassungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt stärken sollen. Dabei wurden u.a. Interviewverfahren und Dokumentennachweise angewandt, sowie Tests und praktische Übungen (auch mittels E-learning) erarbeitet. Es hat sich als Ergebnis des Projektes gezeigt, dass sie positiv die

³ <http://akademiahandlowa.pl/>

Selbst-Wahrnehmung der Teilnehmer beeinflusst haben, die ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachweisen konnten.

2.4. Anforderungen an die Gutachter

Alle Gutachter, die in den Prüfungsausschüssen des formalen Bildungssystems (berufliche Bildung) mitwirken, müssen über einen Lehrerabschluss verfügen, mindestens drei Jahre Lehrerfahrungen haben, eine Art Führungszeugnis nachweisen und einen Weiterbildungslehrgang für Gutachter absolviert haben. In den meisten Projekten sehen die Anforderungen etwas anders aus. Hier zählt der relevante Berufsabschluss und folgende Kenntnisse: Qualifizierungsstandards, Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, Verantwortung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sollten sie praktische Erfahrungen in der Prüfung von Wissen und Fertigkeiten haben sowie entsprechende Berufserfahrung. Diese Prüfungsausschüsse setzen sich in der Regel aus Vertretern aus Industrie, Langzeitexperten, Arbeitnehmervertretern, akademischem Personal und Mitglieder von anderen Prüfungskomitees zusammen.

3. Empfehlungen für die Adaption nach Polen

3.1. Gegenstand/Instrumente des Verfahrens

Nach Sichtung der unterschiedlichen Vorgehensweisen in den zu betrachtenden Ländern wurden einige zentrale Aspekte des Verfahrens herausgefiltert, die sich in den meisten Ländern wiederfinden lassen. Daraus wurde das sogenannte ValiSkills-Verfahren entwickelt.

Dieses Valiskills-Verfahren lässt sich mittels folgender sechs Schritte darstellen:

1. Information und Beratung
2. Nachweis und Erfassung
3. Begutachtung und Bewertung
4. Nachqualifizierung
5. A) Validierung (in Ländern ohne formale Prüfung)
B) Validierung + Externenprüfung (in Ländern mit formaler Prüfung)
6. Zertifizierung / anerkannter Berufsabschluss

Das Verfahren bildet auf vielfältige und sehr umfangreiche Weise die bisherigen Berufs-, Lebens-, und Lernerfahrungen der Beschäftigten und Arbeitssuchenden ab und ist flexibel an die Bedürfnisse der einzelnen Personen anpassbar. Dieses gilt es an die Gegebenheiten des polnischen Bildungssystems anzupassen. Als innovatives Hilfsmittel bei der Umsetzung des Verfahrens wurde das Valiskills-ePortfolio identifiziert. „Ein E-Portfolio (Elektronisches Portfolio) ist die digitale Form eines Portfolios, das die neuen Medien zur Umsetzung der Portfolio-Methodik nutzt. Das E-Portfolio besteht aus "digitalen Ordnern", mit denen die Nutzer ihren Lernprozess dokumentieren, reflektieren und/oder präsentieren können.“⁴ Dieses ePortfolio knüpft an die bereits bestehenden Verfahren zur Dokumentensammlung in Polen an, die teilweise bereits Portfolio-zentriert sind. Der Ablauf des ValiSkills-Verfahrens ermöglicht eine transparente Anerkennung.

3.2 . Möglicher Ablauf (incl. Einrichtung einer Stelle in einer passenden Organisation)

Als Träger für ein solches Verfahren in den ValiSkills2-Schritten 1, 2 und 4 bieten sich Schulen oder Weiterbildungsinstitutionen an. Diese könnten aufgrund ihrer Expertise im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung informieren und beraten.

1. Für die Beratung müssten Lehrer oder Mitarbeiter gezielt geschult werden. Dieses Curriculum soll im Projekt ValiSkills2 entwickelt werden. Es bietet sich an, dabei auf vorhandene Erfahrungen aus den Partnerländern zu schauen.
2. Mithilfe der verschiedenen Erfassungsinstrumente und –verfahren von ValiSkills würde dann die Erfassung der entsprechenden Nachweise stattfinden.
3. Die Begutachtung und Bewertung müsste im nächsten Schritt von einer höher stehenden Stelle (Schulamt oder ähnliche Behörde) durchgeführt werden, um die Objektivität und die Relevanz der Ergebnisse zu garantieren.
4. Diese würde eine Empfehlung für eine entsprechende Nachqualifizierung geben, die wiederum von den schon genannten Bildungsträgern umgesetzt wird.

⁴ Quelle: Wikipedia

5. Am Ende des Prozesses würde eine Validierung und Zertifizierung der Ergebnisse durch eine relevante Stelle/Behörde wie der Arbeitsagentur stehen.

Die zusätzliche Qualifizierung könnte von Personal in den Arbeitsagenturen oder als Angebot an freien bzw. staatlichen Bildungszentren (z.B. CKU, ZDZ, CKP etc.) mit Ziel einer Qualifizierung nach europäischem Modell durchgeführt werden.

Chancen und Herausforderungen liegen im Zentralismus und der Komplexität des polnischen Bildungssystems. Zunächst einmal ist es schwierig, einen Ansatz auf nationaler Ebene durchzusetzen und diesen transparent zu gestalten. Allerdings müssten nicht wie in anderen betrachteten Ländern (CH) auf föderaler Ebene Lösungen für eine Validierung entwickelt werden.

Zunächst ist es jedoch notwendig, den Projektansatz mit einem ausgewählten Partner zu erproben und weitere wichtige Stakeholder zur weiteren Umsetzung zu gewinnen.

Deswegen wäre es wünschenswert im weiteren Projektverlauf, ein thematisches Stakeholder-Seminar mit wichtigen Akteuren in der Kompetenzfeststellung (z.B. Arbeitsagenturen) zu organisieren, damit diese als Multiplikatoren für das Projekt ValiSkills 2 gewonnen werden. Die daraus gewonnenen praktischen Ansätze und Kontakte können die weiteren Schritte maßgeblich beeinflussen.

3.3. Finanzierung

Wie in den anderen europäischen Ländern zu sehen ist, ist eine größtenteils öffentliche Finanzierung der Validierungsverfahren von Vorteil. Die Finanzierung müsste auch in Polen über öffentliche Mittel aus nationalen oder europäischen Budgets (z.B. ESF-Projekte) getragen werden, da Geringqualifizierte über wenig finanzielle Ressourcen für eine Anerkennung ihrer bislang erworbenen non-formalen und informellen Kompetenzen verfügen. Eigenmittel sollten bei den Nachqualifizierungen die Kosten für Abendkurse nicht übersteigen.

3.4. Transferberuf

Im ersten Schritt wird, wie schon im Antrag beschrieben, der Beruf **Einzelhandelskaufmann** als Beispiel untersucht und ein erstes ValiSkills-Verfahren für Polen entwickelt. Dies bietet sich an, da die Inhalte in diesem Beruf sowie dem polnischen Pendant „technik handlowiec“ relativ ähnlich sind und es somit eine große Schnittmenge an Lernergebniseinheiten gibt. Die zur Verfügung stehenden ePortfolio aus dem Vorgängerprojekt ValiSkills1 sollen daher überarbeitet, übersetzt und an die polnischen Bedingungen angepasst werden. Dabei wird der polnische Projektpartner von verschiedenen Stakeholdern und einer Berufsschule aus der Wojewodschaft Zachodnio-Pomorskie unterstützt.

Im zweiten Schritt, ggf. auch in einem Anschlussprojekt, wäre es empfehlenswert, den Beruf **Lagerlogistiker** zu erproben, da derzeit immer mehr Menschen in Polen im Internethandel beschäftigt sind und dabei viele Arbeitsplätze für Geringqualifizierte entstehen (Amazon, Zalando etc.). Die geografische Lage Polens ist von Vorteil für diesen Beruf. Weiterhin sind viele Menschen in dieser Branche zeitweilig im Ausland beschäftigt, so dass eine Anerkennung ihrer Kompetenzen auch bei der Migration ins europäische Ausland einen besseren Status erlauben würde.

4. Die Anforderungsprofile der zu qualifizierenden Experten

Um eine qualitativ hochwertige Beratung und spätere Anerkennung durchzuführen, müssen die Anforderungsprofile für die jeweiligen Akteure, insbesondere für den/die Gutachter(in) und die/den Berater(in) vorab genau beschrieben werden.

Zunächst gibt es die/den Beratenden, der als qualifizierte Schnittstelle zwischen den beteiligten Akteuren arbeitet. Dazu gehören, neben der permanenten Betreuung des Kunden, der aktive Austausch mit der/dem Gutachter, die individuellen Absprachen mit der/dem Bildungsdienstleister bzw. den Institutionen der Arbeitsförderung sowie der Kontakt zur zuständigen Stelle.

Das Anforderungsprofil der/des Beratenden wird definiert durch die Zusammenstellung aller zentralen Anforderungen im ganzheitlichen Prozess des Validierungsverfahrens ValiSkills.

Im Verfahren ValiSkills wurden wichtige Merkmale des innovativen Schweizer Validierungsverfahrens „CH-Q“ adaptiert & transferiert. So übernahmen wir ausgewählte Eigenschaften für die Beratenden in ValiSkills aus dem renommierten Verfahren.

4.1. Das Profil der/des Beratenden

Kriterium	Beschreibung
Arbeitsgebiet	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung/Begleitung von geringqualifizierten Personen in der beruflichen Nachqualifizierung. • Beratung und Begleitung von der Erstberatung, über das Validierungsverfahren bis zur Heranführung an die erfolgreiche Teilnahme an der Externenprüfung zum anerkannten Berufsabschluss (Kfm. Einzelhandel)
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationsniveau Level 5 bzw. 6 des EQF • Selbstmanagement von Kompetenzen (CH-Q Qualifikationsstufe 1)
Fachliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zum Ablauf/Phasen der Nachqualifizierungsberatung und zur Qualifizierungsplanung • Kenntnisse zum Anforderungsprofil des Berufes • Kenntnisse zum System der beruflichen Bildung (BBiG) (Zulassung Prüfung, Validierung, Anerkennung) • Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und zu verstetigen • Kenntnisse zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten
Methodische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Das Selbstmanagement von Kompetenzen • Kenntnisse der Methoden zur Erfassung/Nachweis von Kompetenzen • biografisches Interview / Interview als Assessmentmethode • Kompetenz zur professionellen (Selbst-) Reflexion • Lern- und Prozessbegleitung • Bildungs- und Entwicklungsberatung für berufs- biografische Lebensgestaltung • Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse • vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre, • Bedarf und Bedürfnisse der/die Ratsuchenden zu erkennen,

	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsam mit den Ratsuchenden den Beratungsauftrag zu klären, • Probleme und ihre Struktur zu erfassen, • geeignete Strategien zur Problemlösung auszuwählen, • Lösungs- und ressourcenorientiert zu beraten, • erkennen welche Kontextbedingungen erhoben werden müssen, • individuelle Lösungsstrategie und einen Handlungsplan erstellen • professionelle Haltung im Beratungskontext
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit • Wertschätzung, Eigenverantwortung, Toleranz • Offenheit, Empathie • Einfühlungsvermögen und Geduld (intensives Zuhören und Nachfragen) • Freundlichkeit und Einsatzbereitschaft • Ziel- und Lösungsorientierung
Persönliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, • ist belastbar und konfliktfähig

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 Ausbildern 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.

4.2. Das Profil der/des Gutachterin/-s

Kriterium	Beschreibung
Arbeitsgebiet	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 Teilentscheid mit Handlungsempfehlungen für eine gezielte Nachqualifizierung.
Anforderungen	<i>Formale Voraussetzungen</i> <ul style="list-style-type: none"> • qualifizierte fachliche Bildung • angemessene pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten • eigene Erfahrung im Selbstmanagement von Kompetenzen • Weiterbildung in der Analyse und Bewertung von schriftlichen Kompetenznachweisen
Fachliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • ist vertraut mit den Zielen, dem Ablauf und den Phasen des Kompetenzfeststellungsverfahrens und der Nachqualifizierungsplanung • kennt das Kompetenzprofil wie auch die aktuellen Anforderungen in diesem Beruf • kennt das System der beruflichen Bildung (z.B. BBiG) • ist vertraut mit der gültigen Bildungsverordnung, den Zulassungsbedingungen zur Externenprüfung und ist vertraut mit deren Anforderungen • weiß um die Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten
Methodische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • kann Handlungskompetenzen auf Grund schriftlicher Unterlagen systematisch analysieren und sicher beurteilen

	<ul style="list-style-type: none"> • beherrscht die wichtigen Analyse-Methoden und -Instrumente • ist in der Lage, nach festgelegten Beurteilungskriterien Dossiers zu bewerten, wenn notwendig unter Anwendung von weiteren Methoden und Instrumenten • kann zusätzliche Nachweismöglichkeiten initiieren und ist in der Lage zu entscheiden, wann und in welcher Form der Einbezug der Antragsteller sinnvoll ist • kann Wertmaßstäbe reflektieren, ist offen gegenüber anderen Denk- und Handlungsweisen • weiß mündlich und schriftlich sachgerecht und förderlich zu kommunizieren
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • verfügt über gute Kommunikations- und Konfliktfähigkeit • hat eine Werthaltung, die auf Wertschätzung, Eigenverantwortung und Toleranz beruht • ist offen und hat Empathie für die Antragsteller und deren Situation • arbeitet ziel- und lösungsorientiert
Persönliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Lernbereitschaft und Lernfähigkeit • ist belastbar

5. Empfehlungen für die Entwicklung des Weiterbildungscurriculum

Das ValiSkills-Verfahren umfasst, wie oben bereits dargestellt, folgende sechs Schritte. Besonders die ersten drei Schritte sollen im Fokus des zu erstellenden Weiterbildungscurricums stehen.

- 1. Information und Beratung**
- 2. Nachweis und Erfassung (Kompetenzprofil und e-portfolio)**
- 3. Begutachtung und Bewertung**
- Nachqualifizierung
- A) Validierung (in Ländern ohne formale Prüfung)
B) Validierung + Externenprüfung (in Ländern mit formaler Prüfung)
- Zertifizierung / anerkannter Berufsabschluss

5.1: Phase 1 – Information und Beratung

Zur Einführung müssen die Rolle und Haltung der/des Beraterin/-ers; der/des Gutachterin/-ers erläutert werden.

Die Kommunikationsstrategie der Erstberatung steht im Vordergrund der weiteren Unterweisung zur Phase 1. Wichtig ist neben der Kommunikation mit dem Antragsstellenden die Gestaltung der nachfolgenden Zusammenarbeit zwischen den Schnittstellen: Beraterin-Gutachterin, Berater-Kammer, Berater-Nachqualifizierung. Da potentielle Kandidatinnen und Kandidaten von verschiedenen Institutionen über die Möglichkeit einer Validierung ihrer Bildungserfahrungen informiert werden ist die Kooperation zwischen diesen Stellen besonders relevant.

5.2: Phase 2 – Nachweis und Erfassung (Erstellung eines Kompetenzprofils)

Im ganzen Prozess ist die Förderung der Antragsteller(innen) zentral. Die Expert(innen) helfen dem Antragsstellenden beim Aufbau einer Arbeitstechnik, der Entwicklung der eigenen Schreibfähigkeit etc.

Zur Erstellung des **Kompetenzprofils** sollten den Experten einen Einblick in das breite Spektrum der Kompetenzen vermittelt werden. Dieser Schlüsselbegriff beinhaltet je nach Definition unterschiedliche Faktoren.

Im Wesentlichen sind folgende Aspekte bei der Kompetenzfeststellung zu erfassen:

- Wissen/Kenntnisse
- Können/Fertigkeiten/Fähigkeiten
- Fühlen/Einstellungen/Haltungen
- Selbstbeurteilung
- Verhalten
- Begründung meines Handelns
- Reflexion meines Verhaltens

Die Expert(innen) benötigen in ihrer Weiterbildung an dieser Stelle insbesondere Hinweise, wie sie allgemein Kompetenzen verschriftlichen und wie sie „schwierige Kompetenzen“ (wie Sozial- und Kommunikationskompetenz) erfassen können.

Danach sollten die unterschiedlichen Methoden der Kompetenzfeststellung und – dokumentation vermittelt werden, die weiter oben in den Länderbeispielen schon aufgezeigt worden ist.

Beispiele für Verfahren zur Kompetenzerfassung sind reflektierende Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, biografisches Interview, Dokumentensammlung etc.

Im Projekt „ValiSkills 2“ ist geplant, mit dem sogenannten **e-portfolio**, das in ValiSkills 1 entwickelt wurde, an der Erstellung eines Kompetenzprofils zu arbeiten. Es wird damit ein elektronisches Instrument zur Verfügung gestellt, welches den Kandidatinnen und Kandidaten die Zusammenstellung ihres Kompetenzprofils erleichtern soll. Es kann selbstständig verwendet werden oder im Rahmen einer Beratung.

Die Experten und Expertinnen müssen deshalb dahingehend geschult werden, dass sie diesen Prozess gezielt begleiten können. Sie brauchen eine Einführung in das „Tool“ und müssen praktische Beispiele vor dem ersten eigenen Fall „durchgespielt“ haben.

Im e-portfolio können die Kandidatinnen und Kandidaten gezielt nach den erforderlichen Kompetenzen gefragt und bei der Beschreibung ihrer Handlungen gelenkt werden, so dass auch Personen, die wenig schreibgewohnt oder im Umgang mit elektronischen Medien versiert sind, zum gewünschten Ziel kommen können.

Darüber hinaus sollten Begleitangebote und Lernmöglichkeiten oder auch gezielter Austausch zwischen Kandidatinnen und Kandidaten auf jeden Fall zur Verfügung gestellt werden.

In der Weiterbildung der Expert(innen) werden alle eigenständig e-portfolios zu ihren eigenen Kompetenzen anlegen. Diese werden anschließend diskutiert und ausgewertet. Danach wird man anhand verschiedener Beispiele schauen, wie man die eine oder andere Kompetenz am besten darstellt und an welcher Stelle noch Probleme auftreten. Diese können dann gut im Weiterbildungskurs gemeinsam gelöst werden.

5.3 Phase 3 – Begutachtung und Bewertung

Den Expertinnen und Experten stehen in dieser Phase nun Kompetenzprofil und Kompetenzraster, sowie eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Kompetenzfelder, zur Verfügung. Die Beurteilung des Validierungsdossiers soll von zwei Expertinnen und/oder Experten vorgenommen werden (Vier-Augen-Prinzip). Dabei sollten Die Expertinnen oder Experten besonders lernen, das Dossier in seiner Gesamtheit zu sehen, eine Konzentration auf Defizite ist zu vermeiden. Die Haltung der Expertinnen und Experten muss wertschätzend und fördernd sein.

Ein oder mehrere Praxisbesuche bei der Kandidatin oder dem Kandidaten ermöglichen eine Beurteilung ihrer bzw. seiner Performanz.

Wichtig für diese Phase ist die Vorbereitung auf das Einzelgespräch mit der Kandidatin oder dem Kandidaten. In diesem sollen Unklarheiten die sich beim Studium der Unterlagen ergeben haben, bereinigt werden, oder wenig plausible Beschreibungen geklärt werden.

Als letztes lernen die Expert(innen), wie sie am besten einen Nachqualifizierungsplan aufstellen.

6. Qualitätsanforderungen an die Weiterentwicklung der Instrumente

6.1. Allgemeines zur Qualitätssicherung auf nationaler und europäischer Ebene

Eine kontinuierliche Qualitätssicherung gewährleistet eine Anwendung des Verfahrens unter Einhaltung grundlegender Anforderungen und Standards der Erwachsenenbildung. Dazu stehen Prozessbeteiligten entsprechende Handlungsanleitungen und unterstützende Materialien zur Verfügung.

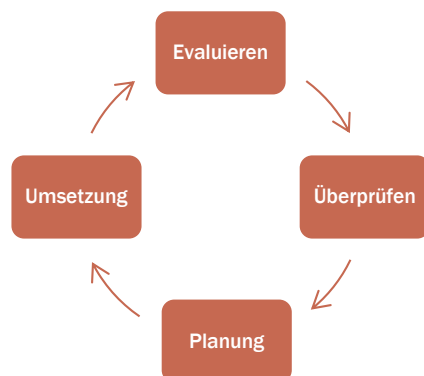
Die Qualitätssicherung ist für Feststellungsverfahren von großer Wichtigkeit. In Beratungsprozessen sind Qualitätssicherungsverfahren generell schwierig zu gewährleisten. Zum einen sind die Standards des Beratungsprozesses zu erfüllen und zum anderen ist die Orientierung an den Klienten von entscheidender 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 (siehe Abbildung unten).

Abbildung Qualitätszyklus

des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET-Rahmen)



6.2 Qualitätsstandards speziell bei der Kompetenzfeststellung

Um ein möglichst umfassendes Bild über Potenziale, Werte und Kompetenzen eines Menschen zu bekommen, reicht es häufig nicht aus nur berufliche Kompetenzen z.B. durch berufsspezifische Testungen zu betrachten. Instrumente zur Kompetenzfeststellung sollten möglichst ganzheitlich ausgerichtet sein und sowohl berufliche Kompetenzen als auch Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen erfassen.

Hierbei kann man sich insbesondere gut an der ECVET-Definition von den Kompetenzen durch die Dreiteilung in die Begriffe („knowledge“, „skills“ und „competences“) orientieren. „Knowledge“ bildet das numerische und faktische Wissen ab, das klassischerweise in der Aus- und Weiterbildung in schulischer Form vermittelt wird.

„Skills“ sind die Fertigkeiten, die sich auf eine praktische Anwendung beziehen. Sie gehen weg von einem eindimensionalen Wiedergeben des Erlernten hin zu einer Weiterführung, z.B. durch Übertragung des Erlernten auf ein verwandtes Feld. Der dritte Begriff der „competences“ schließlich umfasst die personalen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen, die zur komplexen Lösung unter Einbeziehung der ersten beiden Komponenten nötig sind. Eigenständig einen Arbeitsauftrag umzusetzen bedeutet in diesem Sinne, ein zunächst erlerntes Wissen, in einem praktischen Kontext anzuwenden und dabei die personale Kompetenz der Selbstständigkeit zu nutzen.

Diese drei Ebenen sollten bei der Kompetenzfeststellung beachtet werden.

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer zielgerichtet sein, d.h. sie dienen der Berufsorientierung, Berufs- oder Lebenswegplanung oder der Einbindung in adäquate Förderangebote. Zu beachten sind neben den Grundsätzen der Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz, das Recht auf Privatsphäre und Rechte des Einzelnen.

6.2.1 Qualitätsanforderungen auf Teilnehmerebene

Es sollte darauf geachtet werden, dass Informationen immer transparent für die Teilnehmenden aufgearbeitet werden: Ziele, Abläufe, verwendete Begriffe, Verwertungs- (Möglichkeiten) wie auch Aussagen und Wirkungen der Ergebnisse müssen für die

Teilnehmenden transparent sein. Sind am Kompetenzfeststellungsprozess verschiedene Stellen beteiligt, muss auch dies dem Klienten bzw. der Klientin transparent sein.

Weiterhin ist es wichtig, stets darauf hinzuweisen, dass alle Auskünfte und Antworten freiwillig erfolgen und die Teilnehmenden jederzeit die Freiheit haben, auf eine Frage nicht oder später zu antworten.

6.2.2 Qualitätsanforderungen auf Durchführungsebene

Werden bei der Kompetenzfeststellung Testverfahren angewendet, die Verhalten in Situationen analysieren, sind mehrere beobachtenden Personen zwingend erforderlich. Fachkräfte sollten in der Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren qualifiziert sein und brauchen interkulturelle Kompetenz ebenso wie Ambiguitätstoleranz. Empathie, Vertrauens- und Motivationsbildung sind dabei wichtige Voraussetzungen. Kontinuierliche Fortbildungen für Fachkräfte, die mit den Verfahren und mit den gewonnenen Daten aus der Kompetenzfeststellung arbeiten, sind erforderlich.

6.2.3 Qualitätsanforderungen auf methodisch-didaktischer Ebene

Da nicht alle Menschen über eine ähnliche sprachliche Kompetenz verfügen, sollte beachtet werden, dass die Sprache möglichst einfach gehalten wird. So steht das Verfahren auch Personen offen, die entweder einen geringeren Bildungsgrad haben oder nur Grundkenntnisse der jeweiligen Landessprache besitzen: es können ggf. auch Sachinhalte visualisiert werden.

Bei jedem Kompetenzfeststellungsprozess ist es notwendig, ein ausführliches Erstgespräch zu führen, um das Verfahren, die Methode und die Zielsetzung zu klären. Dies bringt Transparenz in das Verfahren.

Kompetenzfeststellungsverfahren sollten neben der Verbindung von personen- und anforderungsorientierten Verfahrensteilen eine ausgewogene und zielgruppenspezifische Mischung von Methoden enthalten. Dabei sollen formelle und informelle Lernprozesse berücksichtigt werden. Die Methoden sind zielgruppenspezifisch zu wählen und sollen kulturelle und genderspezifische Aspekte berücksichtigen.

6.2.4 Qualitätsanforderungen auf Verfahrensebene

Ein Kompetenzfeststellungsverfahren braucht einen genau geplanten, geeigneten Zeitpunkt für die Durchführung sowie eine präzise vorherige Zielbestimmung. Schon im Erstgespräch muss eine Zielvereinbarung getroffen werden, die dem Prozess angepasst werden kann. Nach Abschluss des Kompetenzfeststellungsprozesses muss eine Zielüberprüfung und ein Abgleich über die Zielvereinbarungen getroffen werden.

Ein Kompetenzfeststellungsverfahren sollte für die Teilnehmenden einen konkreten Nutzen haben. Ziel ist die Weiterführung eines Prozesses auf Basis der gewonnenen Ergebnisse. Dies kann ein Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot sein.

Die beiden oben genannten Punkte „Zielbestimmung“ und „Anschlussfähigkeit“ verdeutlichen, dass Kompetenzfeststellung nicht nur Momentaufnahme von Kompetenzen und Potenzialen sein darf, sondern in einen Beratungsprozess eingebettet sein sollte. Dabei

sollte auch die systematische Begleitung und Ergebnisdokumentation nach festgelegten Kriterien von Prozessen der Kompetenzentwicklung Bestandteil der Beratung sein.

Kompetenzfeststellungsverfahren sollen neben der Fremdeinschätzung stets auch Elemente der Selbsteinschätzung enthalten, die diesen gegenübergestellt werden. Die Teilnehmenden müssen dabei die Möglichkeit haben, aktiv in den Prozess einzugreifen.

Die Rückmeldung soll konkret sein. Die Betonung liegt dabei auf den Stärken des Klienten. Eine Verhaltensänderung kann nur dieser selbst anstreben. Deshalb werden Rückmeldungen in einer für die Person sinnvollen Form weitergegeben, im Sinne einer möglichen Verhaltensänderung und als Richtgrößen zu verstehende Deskriptoren sowie Indikatoren.

6.2.5 Qualitätsanforderungen auf institutioneller Ebene

Weiterhin sollte darauf geachtet werden, dass die Institutionen, die die Kompetenzfeststellung durchführen, den nationalen Qualitätskriterien genügen.

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 Trägern zur Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die u.a. über ein Qualitätsmanagement-System verfügen.

Der Projektpartner ABU gGmbH ist z. B. zertifiziert nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung und nach DIN ISO 9001).

Verwendete Literatur:

- European Commission; Cedefop; ICF International (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Poland. [Http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87072_PL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87072_PL.pdf)
- Publication Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2014: Poland - European inventory on NQF. Cedefop, 2015
- Blickpunkt Berufsbildung Polen.; Cedefop (2011): <http://www.refernet.de/html/de/18.htm>
- Pilotprojekt Polen: Model walidacji i uzupelniania kompetencji zawodowych osob 50+ Podręcznik użytkowania Gdynia 2014
http://www.akademiahandlowa.pl/ea/uploads/wiadomosci/99_1410952596_2_Podrecznik_uzytkowania_modelu-wersja_interaktywna.pdf
- Information zum EQAVET:
https://www.deqa-vet.de/media/PDF_EU/EQAVET_Building_blocks_Broschuere.pdf
- European Commission; Cedefop; Typology of knowledge, skills, competences. *Cedefop* www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf
- IQ Netzwerk 2015: Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure.