

Vivian Harberts

**Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung
non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen
bei ungelernten Arbeitskräften mit dem Ziel
der Vorbereitung auf eine Externenprüfung**

ITB-Forschungsberichte
ITB Research Reports

66

Vivian Harberts

Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen bei ungelernten Arbeitskräften mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine Externenprüfung

Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, Dezember 2018
ITB-Forschungsberichte 66

Die ITB-Forschungsberichte sollen Forschungsergebnisse zeitnah der Fachwelt vorstellen. Zur Absicherung der Qualität wird ein internes Reviewverfahren mit zwei Gutachtern durchgeführt. Die ITB-Forschungsberichte können kostenlos von der Webseite des ITB geladen werden. Eine Druckversion ist auf Anfrage ebenfalls erhältlich.

ITB-Forschungsberichte is a series which serves as a platform for the topical dissemination of research results. Quality is being assured by an internal review process involving two researchers. ITB-Forschungsberichte are available for free download from the ITB-Website. A printed version is available as well.

Diese Veröffentlichung ist ein Ergebnis des Vorhabens »Feststellung der Kompetenzen von An- und Ungelernten an berufsbildenden Schulen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung (KofeBS)«, das durch den Europäischen Sozialfonds für Deutschland gefördert wird.

ISSN 1610-0875

© 2018 ITB, Universität Bremen
Am Fallturm 1, 28359 Bremen
Tel. +49 (0)421 218-66250, Fax +49 (0)421 218-66299
info@itb.uni-bremen.de
www.itb.uni-bremen.de

Verantwortlich für die Reihe: Peter Kaune

Vivian Harberts

**Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung
non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen
bei ungelernten Arbeitskräften mit dem Ziel
der Vorbereitung auf eine Externenprüfung**

ITB Forschungsberichte 66



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Zusammenfassung:

Im KofeBS Vorhaben wird seit 2017 die Einbindung der berufsbildenden Schulen in die Entwicklung und Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens für an- und ungelernte Erwerbspersonen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung erprobt. Für die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens und der darin eingesetzten Instrumente wurden zu Beginn des Vorhabens verschiedene Verfahren aus Deutschland und Europa, die zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen herangezogen werden, identifiziert und hinsichtlich einer möglichen Übertragbarkeit auf KofeBS geprüft. Diese, in Form einer Synopse gesammelten Erkenntnisse, sollen in diesem Bericht vorgestellt werden.

Leitung und wissenschaftliche Betreuung des Vorhabens liegen beim Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen. Es wird in Zusammenarbeit mit vier berufsbildenden Schulen durchgeführt. Darüber hinaus findet eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der externen Beratungsstelle Nachqualifizierung (NQE) der INBAS GmbH statt. KofeBS wird vom Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert und unter dem Dach des Landesprogramms »Weiter mit Bildung und Beratung« des Senators für Arbeit, Wirtschaft und Häfen im Bundesland Bremen durchgeführt.

Abstract:

Since 2017, the KofeBS project is testing the involvement of vocational schools in the development and execution of a competence assessment procedure for unskilled workers in order to prepare them for an external examination. For the development of the competence assessment procedure and the instruments used therein, various procedures from Germany and Europe which are used to validate informally and non-formally acquired competences, have been identified and examined for possible adaptation to KofeBS. The synopsis will be presented in this report.

Project management and scientific support are based at the Institute of Technology and Education (ITB) of the University of Bremen. It is a cooperation with four vocational schools as well as the Advice Center for Secondary Qualification (NQE) of INBAS GmbH. The project is funded by the European Social Fund (ESF) and implemented through the state program »Continue with Education and Counseling« of the Senator for Labor, Economics and Ports of the federal state of Bremen.

Inhalt

Vorwort	5
1. Einführung	6
1.1. Zur Problematik der Identifizierung von Kompetenzen bei An- und Ungelernten	6
1.2. Das KofeBS Vorhaben.....	7
1.2.1. Anerkennung beruflicher Kompetenzen über den Erwerb eines Berufsabschlusses durch die Externenprüfung	8
1.2.2. Die Zielgruppe der »An- und Ungelernten«.....	9
1.2.3. Abgrenzungen zum Kompetenzbegriff	10
2. Nationale und europäische Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung für an- und ungelernete Personen (Synopsis)	12
2.1. Deutsche Maßnahmen.....	13
2.1.1. Komet (NRW)	13
2.1.2. Prototyping Transfer	15
2.1.3. ValiKom	17
2.1.4. Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt).....	19
2.2. Europäische Maßnahmen	22
2.2.1. Validierung von Bildungsdienstleistungen im Kanton Zürich.....	22
2.2.2. Anerkendelse af Realkompetencer.....	24
3. Auswertung der Synopsis	27
3.1. Gemeinsame Schnittmengen beim Ablauf der Maßnahmen.....	27
3.2. Gemeinsame Schnittmengen bei den eingesetzten Instrumenten in den Maßnahmen.....	29
3.3. Beitrag der einzelnen Maßnahmen für KofeBS.....	31
3.3.1. Komet NRW	31
3.3.2. Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt).....	31
3.3.3. Prototyping-Transfer	31
3.3.4. ValiKom	32
3.3.5. Anerkendelse af Realkompetencer (DK)	32
3.3.6. Validierung von Bildungsleistungen (Schweiz).....	32
4. Aus der Synopsis resultierende Konsequenzen für das Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen von KofeBS	33
4.1. Rahmenbedingungen bei KofeBS.....	33
4.1.1. Berufsbildende Schulen	33
4.1.2. Teilnehmer*innen.....	34
4.2. Konsequenzen für das Kompetenzfeststellungsverfahren bei KofeBS	34
5. Anhang	35
5.1. Synopsis.....	35
5.2. Steckbriefe	43
5.2.1. Steckbrief Komet NRW	43
5.2.2. Steckbrief Prototyping Transfer.....	45
5.2.3. Steckbrief ValiKom	47
5.2.4. Steckbrief Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt)	49
5.2.5. Steckbrief Validierung von Bildungsleistungen im Kanton Zürich (Schweiz)	51
5.2.6. Steckbrief Anerkendelse af Realkompetencer (Dänemark).....	53
5.3. Literaturverzeichnis.....	55

Abbildungen

Abb. 1: Arbeitslosigkeit von Personen ohne Berufsabschluss in Bremen [eigene Darstellung, basierend auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit 07/2018]	8
Abb. 2: Gegenüberstellung Kompetenz und Qualifikation (eigene Darstellung basierend auf Howe/Knutzen 2015).....	10
Abb. 3: Kompetenzverständnis bei KofeBS.....	11
Abb. 4: Teilweise und volle Gleichwertigkeit pro Referenzberuf, Quelle: (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018)	19
Abb. 5: Arbeiten mit dem Kompetenz-Check (Howe und Knutzen 2015, S.35)	21

Tabellen

Tab. 1: Vergleich des Ablaufs von unterschiedlichen Kompetenzfeststellungsverfahren	27
Tab. 2: Vergleich des eingesetzten Instrumente unterschiedlicher Kompetenzfeststellungsverfahren	29

Vorwort

Seit 2012 hat das Land Bremen mit dem Landesprogramm »Weiter mit Bildung und Beratung«¹ ein Beratungsangebot aufgebaut, um den Bürger*innen in allen Fragen der beruflichen Weiterbildung zur Seite zu stehen. Vor dem Hintergrund der Bekämpfung von Armut hat das Landesprogramm dabei insbesondere bildungsferne Zielgruppen im Fokus.

Im Landesprogramm arbeiten öffentliche Akteure zusammen, deren Aufgaben u. a. die Initiierung und Förderung von Berufsbildungsprozessen sind. Das Angebot reicht von einer trägerneutralen Weiterbildungsbildungsberatung für Einzelpersonen und Betriebe über die Unterstützung zum Nachholen eines Berufsabschlusses durch die Externenprüfung² bis hin zu begleitenden Beratungsangeboten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

Seit 2013 wurden in KofeBS-Vorgängerprojekten Möglichkeiten zur Vorbereitung und Durchführung von Externenprüfungen für die berufliche Nachqualifizierung im Verbund der Partner des Bremer Landesprogramms geprüft und flächendeckend für die Nachqualifizierung An- und Ungelernter SGBII- und SGBIII-Empfänger³ genutzt. In diesem Rahmen wurden Screeningkriterien entwickelt, die Vorauswahl von passenden Teilnehmer*innen in den Jobcentern eingeführt und potenzialbezogene Kompetenzüberprüfungen identifiziert.

Im KofeBS Vorhaben wird seit 2017 nun die Einbindung von Berufsbildenden Schulen in ein Kompetenzfeststellungsverfahren für an- und ungelernete Personen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung entwickelt und erprobt. Die Leitung und wissenschaftliche Betreuung des Vorhabens liegen beim Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen. Es wird vom Europäischen Sozialfond (ESF)⁴ gefördert und unter dem Dach des Landesprogramms »Weiter mit Bildung und Beratung« des Senators für Arbeit, Wirtschaft und Häfen des Bundeslands Bremen durchgeführt.

¹ Für mehr Informationen siehe <https://www.bremen.de/wirtschaft/weiterbildungsberatung/weiter-mit-bildung-und-beratung>

² Teilnahme an der Abschlussprüfung eines regulären Ausbildungsberufs

³ SGBII: SozialGesetzbuch, Zweites Buch: Empfänger nach diesem Buch sind Personen, die 1. das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenzen nach § 7 anoch nicht erreicht haben, 2. erwerbsfähig sind, 3. hilfebedürftig sind und 4. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben [Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz]. SGB III: Sozial Gesetzbuch, Drittes Buch: Empfänger nach diesem Buch sind grundsätzlich: Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, Auszubildende, Ausbildungs- und Arbeitssuchende, Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte, Langzeitarbeitslose, behinderte Menschen sowie Berufsrückkehrer [Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2003]

⁴ Für mehr Information siehe <https://www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html>

1. Einführung

Das KofeBS-Vorhaben ist an das Programmsegment »Vorbereitung auf die Externenprüfung als Nachqualifizierung« (NQE)⁵ des Landesprogramms angegliedert. Dieses zielt auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses von beschäftigten und arbeitslosen Erwachsenen im Land Bremen. Es handelt sich hierbei um ein institutionsneutrales Beratungs- und Coaching-Angebot, bei dem Ratsuchende an einem Ort umfassende Unterstützung bei der Wahl des geeigneten Berufsabschlusses und der Klärung der individuellen Voraussetzungen erhalten. Seit 2015 werden diese Angebote durch die INBAS GmbH im Rahmen des Bremer Landesprogramms als Programmsegment »Vorbereitung auf die Externenprüfung als Nachqualifizierung« (NQE) wahrgenommen.

Für die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens und der darin eingesetzten Instrumente wurden zu Beginn des Vorhabens verschiedene Maßnahmen aus Deutschland und Europa, die zur Validierung von informell und non-formal⁶ erworbenen Kompetenzen herangezogen werden, identifiziert und hinsichtlich einer möglichen Übertragbarkeit auf KofeBS geprüft. Diese, in Form einer Synopse gesammelten Erkenntnisse, sollen in diesem Bericht vorgestellt werden, um im Anschluss daran Schlussfolgerungen für das zu entwickelnde Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen von KofeBS zu entfalten.

Um nachvollziehen zu können, wieso bestimmte Elemente aus den etablierten Maßnahmen für KofeBS von Interesse sind, ist es nötig, zunächst ein Projektverständnis zu entwickeln. Aus diesem Grund wird im ersten Teil des Berichts der Hintergrund für die Implementierung des KofeBS-Kompetenzfeststellungsverfahrens kurz vorgestellt und auf die Thematiken »Externenprüfung«, »An- und Ungelernte« sowie »Kompetenzen« eingegangen. Auf eine umfassende Herleitung des Kompetenzbegriffs wird dabei verzichtet und stattdessen eine kurze Heranführung gewählt.

Im Anschluss an diese Einführung werden die sechs analysierten Maßnahmen: Prototyping Transfer, Valikom, Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt), Komet NRW (alle Deutschland), Anerkennung von Realkompetenzen (Dänemark) sowie Validierung von Bildungsleistungen (Schweiz) skizziert und anhand von bestimmten Kriterien, die sich auf das Verfahren sowie auf die zur Anwendung kommenden Instrumente beziehen, analysiert.

Im abschließenden Teil werden Gestaltungsempfehlungen für die Entwicklung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens im Rahmen des KofeBS-Vorhabens gegeben.

1.1. Zur Problematik der Identifizierung von Kompetenzen bei An- und Ungelernten

Weltweit gibt es an- und ungelernete Personen, die aus verschiedensten Gründen keinen formalen Berufsabschluss erworben haben. Auf dem Arbeitsmarkt gelten sie als »billige« Arbeitskräfte, die zwar bei den Unternehmen nicht unbeliebt sind, aber beispielsweise bei Einsparungsmaßnahmen als erste den Betrieb verlassen müssen. Ein Grund hierfür ist, dass sie zwar einerseits auf beachtliche berufliche

⁵ Für mehr Information siehe <https://www.nqe-bremen.de/>

⁶ International wird zwischen formalem, non-formalem und informellem Lernen unterschieden. Durch allen drei Lernformen eignen sich Individuen Kompetenzen an. Bei formalem und non-formalem Lernen handelt es sich um organisiertes Lernen. Formales Lernen erfolgt in der Regel fremdorganisiert, zielgerichtet und führt zur Zertifizierung. Non-formales Lernen erfolgt ebenfalls geplant und strukturiert, muss jedoch nicht zwangsläufig als isolierter Lernprozess (mit Lernzielen, Lernzeit und Lernförderung) erfolgen, sondern kann auch im Arbeitsprozess stattfinden. Auch hier werden oftmals Zertifikate ausgestellt, aber diese sind nicht auf dem Arbeitsmarkt generell anerkannt. Beim informellen Lernen, findet das Lernen zumeist beiläufig (z. B. am Arbeitsplatz, im Alltag oder in der Freizeit) statt. Das Lernen erfolgt selbstorganisiert und wird vom Individuum strukturiert. Oftmals erfolgt informelles Lernen ungeplant (Gutschow, S. 10f.).

Handlungskompetenz verweisen können, diese aber andererseits nicht zertifiziert worden ist. Zu Zeiten von Fachkräftemangel sind Unternehmen aber mehr und mehr auf der Suche nach formal qualifiziertem Personal. Unterstützt wird diese Suche zudem von DIN-ISO Zertifizierungen der Betriebe, die eine bestimmte Anzahl an ausgebildetem Personal bedingen.

Neben der Möglichkeit, eine Ausbildung zu beginnen, gibt es für An- und Ungelernte auch Alternativen, um einen formalen Berufsabschluss zu erwerben. Voraussetzung hierfür ist, dass der Stand ihrer beruflichen Kompetenzen ermittelt wird, um geeignete Maßnahmen zur Nachqualifizierung einzuleiten. Seit vielen Jahren schon wird in den europäischen Nachbarländern an Maßnahmen gearbeitet, die der Ermittlung des Kompetenzstands von An- und Ungelernten dienen. Es handelt sich dabei um ein komplexes Unterfangen, da Kompetenzen nur in Ansätzen gemessen werden können. Auch in Deutschland wird vermehrt nach Wegen gesucht, um die Kompetenzen von An- und Ungelernten zu ermitteln, damit geeignete Möglichkeiten der formalen Qualifizierung gefunden werden können. Typische Alternativen in Deutschland, um einen formalen Abschluss zu erwerben, sind die sogenannte »Umschulung« sowie die »Externenprüfung«. Eine Umschulung ist eine verkürzte Ausbildung für Erwachsene. Sie richtet sich nach dem Sozialgesetzbuch III sowie dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und qualifiziert – mit abschließender Prüfung – für einen neuen Beruf. Bei der Externenprüfung können die interessierten Personen direkt an der Abschlussprüfung des jeweiligen Referenzberufs teilnehmen. Kommt eine Externenprüfung für eine interessierte Person in Bremen in Frage, wird sie in der Regel von den zuständigen Stellen zur Orientierung an die NQE Stelle verwiesen.

Kompetenzfeststellungen im Rahmen der Beratung bei NQE finden bislang auf zweierlei Weise statt: Die Teilnehmer*innen schätzen sich im Rahmen der Beratung in einem ersten Schritt vor dem Hintergrund der Anforderungen aus dem Ausbildungsrahmenplan selbst ein und in einem zweiten Schritt wird eine Kompetenzfeststellung von einem Bildungsträger durchgeführt. Die Ergebnisse werden vom Träger dokumentiert und er gibt eine Einschätzung des Teilnehmenden hinsichtlich seines Kompetenzstands und des erforderlichen Nachqualifizierungsbedarfs ab. Aufgrund der nicht immer unproblematischen Zusammenarbeit mit Bildungsträgern wurde im Rahmen des Landesprogramms nach Alternativen für eine externe Kompetenzfeststellung gesucht. Prädestiniert hierfür erschienen die Lehrer*innen an Berufsbildenden Schulen, da sie durch das Unterrichten der regulären Auszubildenden die mit dem jeweiligen Beruf verknüpfte Fachkompetenz besitzen und darüber hinaus mit den Inhalten vertraut sind, die für die Abschlussprüfung relevant sind. Aus diesem Grund wurde das Vorhaben »KofeBS« im Juli 2017 als Forschungsprojekt ebenfalls Bestandteil des Landesprogramms »Weiter mit Bildung und Beratung« in Bremen.

1.2. Das KofeBS Vorhaben

Ziele im Rahmen von KofeBS sind sowohl die modellhafte Entwicklung als auch die Erprobung und die anschließende Evaluierung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens an den beteiligten Berufsbildenden Schulen zur Kompetenzstandermittlung und zur Identifizierung individueller Qualifizierungsmaßnahmen als Vorbereitung auf eine Externenprüfung. Die Zielgruppe besteht aus an- und ungelerten SGBII- und SGBIII-Empfänger*innen sowie aus Beschäftigten ohne Berufsabschluss. Zudem gilt es in diesem Vorhaben zu prüfen, ob sich Kompetenzfeststellungen in das Regelangebot der Berufsbildenden Schulen integrieren lassen.

Bislang erfolgte die Einbindung Berufsbildender Schulen deutschlandweit nur punktuell und wenig gezielt. Perspektivisch ist das Vorhaben damit wegweisend für eine systematische, dauerhafte und verlässliche Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung in Bremen.

Die Mitarbeit bei der Entwicklung der Instrumente zur Feststellung der Kompetenzen von Bewerber*innen sowie die konkrete Durchführung der Maßnahmen liegen bei den folgenden Berufsbildenden Schulen: Berufsbildende Schule für Einzelhandel und Logistik, Schulzentrum des Sekundarbereichs II an der Bördestraße, Schulzentrum Rübekamp sowie das Technische Bildungszentrum Mitte. Darüber hinaus findet eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der externen Beratungsstelle Nachqualifizierung (NQE) der INBAS GmbH statt.

1.2.1. Anerkennung beruflicher Kompetenzen über den Erwerb eines Berufsabschlusses durch die Externenprüfung

Der demografische Wandel in Deutschland bei gleichzeitigem Rückgang der beruflichen Ausbildungsquote und einer steigenden Zahl an Ausbildungsabbrüchen verschärft die Situation des Fachkräftemangels in vielen Berufsgruppen in Deutschland bereits seit mehreren Jahren. Hinzu kommt der Zuzug von Menschen nach Deutschland, die zwar Arbeitserfahrungen mitbringen, aber keinen formalen Abschluss vorweisen können.

Aus diesem Grund haben Betriebe in weniger attraktiven Handwerksberufen, wie z.B. Anlagenmechaniker*innen oder Bäcker*innen, mit Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu kämpfen (Anbuhl und Gießler 2016). Aber auch in der Industrie fehlt es vermehrt an qualifiziertem Personal.

Vor diesem Hintergrund rückt die formale Qualifizierung von An- und Ungelernten immer mehr in den Fokus der wirtschaftlichen und politischen Interessen, da der wachsende segmentierte Arbeitsmarkt, d. h. in diesem Fall die ungedeckte Nachfrage nach Fachkräften, bei gleichzeitigem Überangebot an nicht nachgefragten unqualifizierten Arbeitskräften, zu einer Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen führt und das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland dadurch gefährdet werden kann (Matthes und Severing 2017).

Im Jahr 2017 lag die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss bundesweit mit 18,7% fünf Mal so hoch wie von Personen mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung (Bundesagentur für Arbeit - Statistik 2018).

ARBEITSLOSIGKEIT VON PERSONEN OHNE BERUFSABSCHLUSS IN BREMEN



Abb. 1: Arbeitslosigkeit von Personen ohne Berufsabschluss in Bremen [eigene Darstellung, basierend auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit 07/2018]

Im Land Bremen fällt die Quote noch gravierender aus: im Dezember 2017 hatten ca. 67% aller Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung (siehe Abbildung 1) – in absoluten Zahlen sind das ca. 23.000 Personen (Bundesagentur für Arbeit - Statistik 2018).

Diese Personengruppe für den Arbeitsmarkt weiter zu qualifizieren, hat verschiedene Vorteile für die unterschiedlichen Akteure, so unter anderem:

- An- und Ungelernte sind häufig arbeitslos oder geringfügig beschäftigt und üben selten anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Durch eine entsprechende formale Weiterqualifizierung steigt ihre Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung.
- Die berufliche Integration von arbeitslosen An- und Ungelernten entlastet die Sozialkassen, da aus empfangenden Personen Beitragszahler*innen werden.
- Dem Fachkräftemangel kann durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen entgegengewirkt und die deutsche Wirtschaft damit unterstützt werden.
- Durch den Erwerb eines Abschlusses wird die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gefördert (Matthes und Severing 2017).

Die Externenprüfung als ein Instrument, um an- und ungelernete Personen formal zu qualifizieren ohne dabei lange Ausbildungszeiten in Kauf zu nehmen, wird daher für viele Akteure zunehmend attraktiv. Sie ist identisch mit der Abschlussprüfung regulärer Auszubildender und wird zeitgleich mit diesen an den offiziellen Prüfungsterminen durchgeführt.

Sich auf die Externenprüfung bewerben kann jeder, der nachweisen kann, dass mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit als An- und Ungelernte*r in dem Beruf, in dem eine Prüfung abgelegt werden soll, gearbeitet wurde. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf. Es ist ebenfalls möglich, den Nachweis der Mindestzeit ganz oder teilweise zu ersetzen, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht werden kann, dass die Bewerber*innen die berufliche Handlungsfähigkeit erworben haben, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische (Berufs-)Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland werden dabei berücksichtigt. Sich bewerbende Personen können einen Antrag auf Zulassung bei der entsprechenden Kammer einreichen, die entscheidet, ob noch weitere Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind oder ob direkt an der Abschlussprüfung teilgenommen werden kann (Handelskammer Bremen - IHK für Bremen und Bremerhaven 2018).

1.2.2. Die Zielgruppe der »An- und Ungelernten«

Bei der Personengruppe »An- und Ungelernte« handelt es sich um Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung – sie werden auch als »nicht formal Qualifizierte (nfQ)« bezeichnet.

Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sind dies:

»[...] alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können, also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder gleichwertigen Abschlusses) haben. Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert [...]« (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2017).

Generell kann also festgehalten werden, dass die Personengruppe der An- und Ungelernten höchst heterogen ist. Sie kann zum Beispiel von Personen, die ihr Studium oder ihre Ausbildung abgebrochen haben, über Berufswechsler*innen, die schon seit langer Zeit fachfremd arbeiten, bis hin zu Personen reichen, die keinen Schulabschluss besitzen. Zudem kommen Personen mit Migrationshintergrund hinzu, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt werden kann. Aufgrund der Heterogenität variiert auch das Alter der an- und ungelerneten Personen stark. Was jedoch viele von ihnen gemeinsam haben, ist, dass sie zwar keinen formalen Abschluss erworben haben, wohl aber über berufliche Kompetenzen verfügen, die sie sich informell oder non-formal durch ihre Arbeitstätigkeit oder auch in ihrem Privatleben angeeignet haben.

Insbesondere bei der beruflichen (Wieder-)Integration von an- und ungelernten Personen, die nicht in Arbeitsverhältnissen stehen, besteht häufig eine doppelte Übergangsproblematik: zum einen sind sie oft bildungsfern, zum anderen sind von ihnen bereits erworbene Qualifikationen aufgrund von fortschreitenden Anforderungen durch den technischen Fortschritt und die Digitalisierung häufig veraltet. Aus diesem Grund münden an- und ungelernte Personen, die SGBII- oder SGBIII-Empfänger*innen sind, häufig zunächst in Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, bevor sie dann im besten Fall in stabile Beschäftigungsverhältnisse eintreten können. Um die beschriebenen Problematiken zu meistern, muss oftmals zunächst festgestellt werden, welche Kompetenzen eine Person bereits erworben hat, um eine sinnvolle Strategie für ihre berufliche Weiterentwicklung zu entwickeln (Matthes und Severing 2017).

1.2.3. Abgrenzungen zum Kompetenzbegriff

Die Verwendung des Begriffs »Kompetenz« und seinen diversen Wortschöpfungen hat in der Berufsbildung seit den 1990er Jahren stark zugenommen. In vielen Publikationen wird Kompetenz dabei synonym zu Begriffen wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Wissen, Qualifikationen und auch Performanz verwendet, was die definitorische Schärfe des Begriffs schwächt.

Bei diesem Wirrwarr an Begrifflichkeiten sollen hier die Begriffe Kompetenz, Performanz und Qualifikation kurz differenziert werden, da diese Unterscheidung zum generellen Verständnis des Kompetenzfeststellungsverfahrens bei KofeBS beiträgt.

Das, was bei der Ausführung einer (beruflichen) Tätigkeit durch eine Person zu beobachten ist, ist die Performanz. Ein beruflicher Experte kann darauf basierend beurteilen, ob und inwieweit die beobachtbaren Handlungen kompetentem beruflichem Handeln entsprechen. Dies kann er aber nur bezogen auf die jeweilige Situation – insofern wird lediglich ein Teil der erworbenen beruflichen Handlungskompetenz sichtbar. Ebenso wird bei der Beobachtung deutlich, welche Bereiche beruflicher Handlungskompetenz defizitär ausgebildet sind oder schlicht fehlen. Die Performanz ist also die gezeigte Leistung in einer Arbeitssituation. Kompetenzen beruhen auf den Dispositionen eines Menschen, die der beobachtbaren Performanz zugrunde liegen. Man könnte auch sagen, dass die Summe aller beobachtbaren beruflichen Handlungen auf der performativen Ebene der erworbenen beruflichen Handlungskompetenz entspricht (Reinhold, M. 2014, S. 59 ff).

Neben Performanz werden auch die Termini Kompetenz und Qualifikation synonym verwendet oder kontextual entgrenzt. Ein Einblick in deren unterschiedliche Bedeutungen soll die folgende Übersicht in Abbildung 2 ermöglichen.

Kompetenz	Qualifikation
Kompetenzen werden vom Auszubildenden entwickelt	Qualifikationen werden vom Auszubildenden angeeignet
Kompetenzen werden vom Ausbilder gefördert	Qualifikationen werden vom Ausbilder vermittelt
Bei der Entwicklung von Kompetenzen ist der Auszubildende aktives Subjekt im Lernprozess	Bei der Vermittlung von Qualifikationen ist der Auszubildende Objekt des Lehrprozesses
Kompetenzen verweisen auf das Vermögen und die Bereitschaft eines Auszubildenden zur Bewältigung von (beruflichen) Herausforderungen	Qualifikationen verweisen auf den Grad der Verwertbarkeit von Ausbildungsergebnissen aus Sicht eines Betriebs
Kompetenz zeigt sich durch Akzeptanz des Auszubildenden in der beruflichen Praxisgemeinschaft	Der erfolgreiche Erwerb von Qualifikationen kann zertifiziert werden (z.B. Facharbeiterzeugnis)

Abb. 2: Gegenüberstellung Kompetenz und Qualifikation (eigene Darstellung basierend auf Howe/Knutzen 2015)

Zusammenfassend lassen sich die Unterschiede zwischen Kompetenz und Qualifikation auch wie folgt verdeutlichen: Ein Facharbeiter kann zwar qualifiziert, aber dennoch inkompetent sein, wenn ihm beispielsweise berufliche Erfahrungen in entsprechenden Arbeitszusammenhängen fehlen. Ein kom-

petent handelnder Facharbeiter ohne Qualifikationen dagegen ist kaum denkbar (Howe und Knutzen 2015).

Wird in beruflichen Kontexten von Kompetenzen gesprochen, ist zumeist die Rede von der erwähnten beruflichen Handlungskompetenz. Diese wird von der Kultusministerkonferenz (KMK) wie folgt definiert:

»Die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.« (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2017)

Die berufliche Handlungskompetenz wird dabei in die Dimensionen Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz unterteilt. Immanenter Bestandteil dieser drei Dimensionen sind laut KMK die Methodenkompetenz, die kommunikative Kompetenz und die Lernkompetenz (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2017).

Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bezeichnet Handlungskompetenz

»die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.« (BMBF und KMK 2013, S. 45)

Im DQR wird Kompetenz dabei in die Dimensionen Fachkompetenz und personale Kompetenz unterschieden. Bestandteil beider Dimensionen ist die Methodenkompetenz (BMBF und KMK 2013, S. 45)

Das KofeBS-Kompetenzmodell greift diese Definitionen von Handlungskompetenz auf, vereinheitlicht sie jedoch durch die Einteilung der beruflichen Handlungskompetenz in die beiden Dimensionen »Fachkompetenzen« und »Überfachliche Kompetenzen« (siehe Abbildung 3).

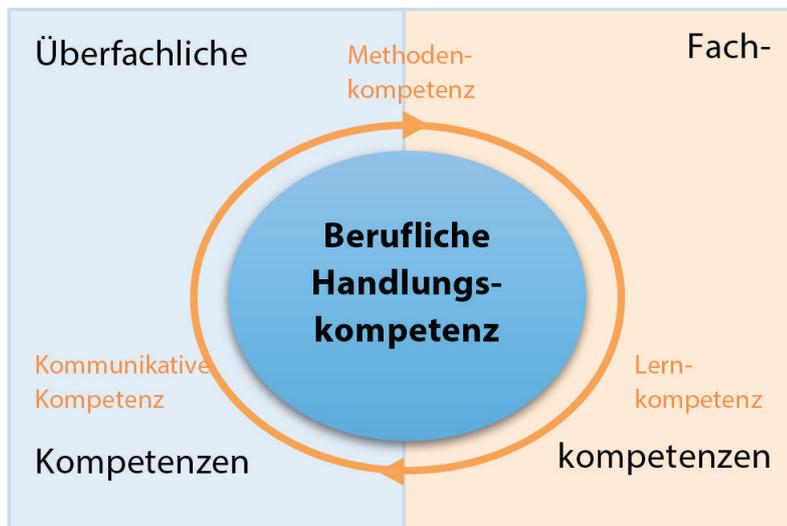


Abb. 3: Kompetenzverständnis bei KofeBS

Unter die Kategorie »Überfachliche Kompetenzen« fallen Selbstkompetenz, personale Kompetenz und Sozialkompetenz aus den KMK und DQR Kompetenzmodellen. Methodenkompetenz, Lernkompetenz sowie kommunikative Kompetenz sind Bestandteil beider Dimensionen.

2. Nationale und europäische Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung für an- und ungelernte Personen (Synopsis)

Im deutschen und europäischen Raum gibt es bereits eine Vielzahl von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung, die zumeist in Anerkennungsverfahren für informelles Lernen zum Einsatz kommen. In Ländern wie Dänemark, Schweiz, Norwegen, Finnland, Niederlande oder Frankreich sind die Maßnahmen national etabliert und basieren auf einer Rechtsgrundlage.

In diesem Abschnitt werden sechs Maßnahmen kurz vorgestellt (siehe auch Steckbriefe im Anhang). Es handelt sich dabei um den Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt), Komet NRW, Prototyping Transfer, Valikom (alle Deutschland), Anerkendelse af Realkompetencer (Dänemark) sowie Validierung von Bildungsleistungen (Schweiz). Sie wurden ausgewählt, da die dort gewonnenen Erfahrungen einen Mehrwert für das Vorhaben KofeBS versprechen und sie zudem ähnlichen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen unterworfen sind. Es handelt sich dabei um vier Projekte/Maßnahmen aus Deutschland, eine Maßnahme aus der Schweiz und einer Maßnahme aus Dänemark.

Grundlegende Auswahlbedingungen waren bei allen Maßnahmen eine möglichst umfangreiche, frei zugängliche Dokumentation, die Orientierung an einem Bezugsrahmen sowie ein Kompetenzverständnis, das mit dem vom ITB vertretenen vergleichbar ist. Obwohl bei ValiKom keine umfangreiche Dokumentation vorliegt, findet es Berücksichtigung, da es dem KofeBS-Vorhaben von den Rahmenbedingungen und der Zielsetzung her sehr ähnelt. Der Kompetenz-Check, im eigentlichen Sinne ein Instrument das im Rahmen der »Kompetenzwerkstatt« Anwendung findet, wird hinzugezogen, da durch umfassende Evaluation gezeigt werden konnte, dass es zur Kompetenzfeststellung genutzt werden kann; darüber hinaus handelt es sich um einen *digitalisierten* Ansatz der Kompetenzfeststellung.

Die Darstellung der Maßnahmen wird darüber hinaus in einer Synopsis (siehe Anhang) um weitere Kriterien ergänzt, die ebenfalls im Hinblick auf die Entwicklung des KofeBS-Kompetenzfeststellungsverfahrens und seiner Instrumente wichtig erscheinen. Die für die Synopsis ausgewählten Kriterien sind:

Ziel

Unter diesem Punkt wird aufgeführt, was konkret durch die Kompetenzfeststellung ermittelt werden soll. Zudem wird untersucht, ob die Kompetenzermittlung einen anforderungs- oder entwicklungsbezogenen Ansatz hat und ob die Maßnahme eine bilanzierende (summative) oder prozessbezogene (formative) Funktion besitzt.

Zielgruppe

Die Zielgruppe, die im Fokus einer Maßnahme zur Kompetenzermittlung steht, beeinflusst dessen Entwicklung logischerweise maßgeblich. Bei den genannten Maßnahmen ist sie weitestgehend identisch mit der Zielgruppe bei KofeBS.

Curriculare Rahmenbedingungen

Für eine angestrebte Externenprüfung müssen vorhandene Wissensbestände und -defizite eines Individuums ermittelt werden. Daher sollte die betrachtete Maßnahme an das jeweilige nationale formale System der Ausbildung anschlussfähig sein oder es soll mit ihr ein ähnliches Interesse (z.B. eine angestrebte (Nach-) Qualifizierung) verfolgt werden.

Kompetenzverständnis

Da der Begriff »Kompetenz« oftmals unterschiedlich definiert wird, soll das Kompetenzverständnis der jeweiligen Maßnahme betrachtet werden, um abzugleichen, inwieweit es deckungsgleich mit dem Kompetenzverständnis bei KofeBS ist.

Verfahren/Ablauf

Unter diesem Punkt wird der Ablauf bei der Kompetenzfeststellung analysiert sowie der Einsatz der dabei verwendeten Instrumente beschrieben. Im Hinblick auf die Zielsetzungen der jeweiligen Maßnahme sollte der Pool an Instrumenten bedarfsgerecht ausgewählt sein.

Administrative Rahmenbedingungen

Hierunter fallen Ort, Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung. Aufgrund der gegebenen Bedingungen an den Berufsbildenden Schulen (wie z.B. Belegung von Räumlichkeiten oder Ferienzeiten) soll an dieser Stelle erfasst werden, wo und in welchem Umfang die Kompetenzfeststellung stattfindet, da dies u.U. Einfluss auf eine mögliche Übertragbarkeit auf KofeBS hat. Die Kosten der Kompetenzfeststellung an den Berufsbildenden Schulen werden während der Projektlaufzeit von der Schulbehörde getragen, weshalb der zeitliche Umfang sowie die Kosten des Instruments eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

Qualitätssicherung

Unter diesem Punkt soll geprüft werden, ob bei den betrachteten Anerkennungsverfahren und Instrumenten Qualitätssicherungsverfahren zur Anwendung kommen, ob es Verfahrensregeln und einheitliche Standards gibt sowie eine fachliche Expertise der Validierungsakteure besteht.

Im Folgenden werden zunächst die vier deutschen Maßnahmen skizziert, bevor die zwei europäischen Ansätze erläutert werden. Orientierungspunkt für die Analyse war die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens in Bremen. Daher waren die Projektbeteiligten, der Erprobungszeitraum der Maßnahmen, das Kompetenzverständnis, die Methodik sowie der Mehrwert für KofeBS von besonderem Interesse. Alle weiteren oben aufgeführten Kriterien finden sich in der Übersichtstabelle im Anhang.

2.1. Deutsche Maßnahmen

2.1.1. Komet (NRW)

Komet NRW entstand im Rahmen des COMET-Forschungsnetzwerks, das 2007 mit dem Pilotprojekt »Berufliche Kompetenzen entwickeln und evaluieren im Berufsfeld Elektrotechnik-Informationselektronik (KOMET)« im Bundesland Hessen startete. Inzwischen ist das Netzwerk auch international tätig geworden.

In Nordrhein-Westfalen ist im Zeitraum von 2012 bis 2015 ein Instrumentarium zur Qualitätssicherung und -entwicklung für eine gestaltungs- und kompetenzorientierte berufliche Bildung erprobt worden. Beteiligt waren das Schulministerium (MSW) und das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) sowie 16 Berufskollegs in dem Bundesland. Die Durchführung und die wissenschaftliche Begleitung des Projekts lag bei der Fachgruppe Berufsbildungsforschung (i:BB) aus Bremen. Das Ziel des Projekts ist die Förderung der beruflichen Kompetenzentwicklung und die Messung des Kompetenzerwerbs (Piening 2015, S. 6). Bei Komet NRW handelt es sich um eine computergestützte Large-Scale-Kompetenzdiagnostik, die Bildungsgänge und Bildungssysteme miteinander vergleichbar machen soll.

Kompetenzen werden bei Komet NRW als bereichsspezifische Fähigkeiten und Strategien im Sinne von psychischen Leistungsdispositionen verstanden; sie sind anwendungsoffen. Die Aneignung von Kompetenzen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung und umfasst auch die Fähigkeiten, die sich aus den Bildungszielen ergeben. Berufliche Kompetenzen beziehen sich auf die nicht oder nur schwer objektivierbaren Fähigkeiten beruflicher Fachkräfte, die über die aktuellen beruflichen Aufgaben hinaus auf die Lösung und Bearbeitung zukünftiger Aufgaben zielen (Rauner 2014, S. 7).

Laut der Entwickler*innen kann mittels des Komet NRW-Verfahrens festgestellt werden, ob und bis zu welchem Grad Auszubildende lernen, komplexe berufliche Aufgaben nach dem Konzept der holistischen Aufgabenlösung vollständig zu lösen (Piening 2015, S. 5).

Die Kompetenzdiagnose wird auf der Basis der Beschreibungen von Lernsituationen durchgeführt, die von den Schüler*innen bearbeitet werden.

Die Vorgehensweise zur Entwicklung der Lernsituationen erfolgt anhand von fünf Schritten:

– **Prozessschritt 1: Lernsituation im Rahmen der didaktischen Jahresplanung bzw. des jeweiligen Lernfeldes festlegen und einordnen.**

Eine Lernsituationsreihe soll pro Lernfeld konzipiert und die einzelnen Lernsituationen untereinander vernetzt werden.

– **Prozessschritt 2: Ausgangs-/Problemsituation unter Beachtung der ausgewählten Inhalte beschreiben.**

Für den Handlungsrahmen soll eine typische Ausgangssituation/Problemstellung beschrieben werden. Diese sollte eine Herausforderung darstellen, Verbindungen zu fachlichen Inhalten aufweisen, in eine Handlungssituation eingebunden sein sowie exemplarisch für die berufliche Tätigkeit sein. Für die Dokumentation der Kompetenzerwartungen (siehe Prozessschritt 4) werden konkrete Kompetenzen formuliert, die durch die Problemstellung gefördert werden sollen.

– **Prozessschritt 3: Aufgaben/Arbeitsaufträge formulieren**

Vorgesehen ist, dass ein mehrstufiger Handlungsprozess durch die Lernsituation durchlaufen wird. Als Handlungsprozessphasen werden Analysieren/Planen/Entwickeln, Entscheiden, Bearbeiten/Ausführen, Strukturieren/Darstellen und Bewerten/Reflektieren aufgeführt. Die Testaufgaben sollten im Rahmen von Komet NRW ein authentisches Problem beruflicher und betrieblicher Arbeitspraxis erfassen, eine Vielzahl verschiedener Lösungsvarianten (unterschiedliche Tiefe und Breite) abstecken, gestaltungsoffen sein, das Konzept der holistischen Aufgabenlösung berücksichtigen, berufstypisches Vorgehen erfordern, bei Notwendigkeit auch praktische Lösungen enthalten und Proband*innen dazu herausfordern, die Aufgaben im Sinne von beruflicher Professionalität zu lösen. Die entwickelten Aufgaben liegen in drei Varianten vor (differenzierte Aufgaben, handlungsorientierte Aufträge sowie gestaltungsoffene Projektaufträge, um je nach Leistungsstärke der Schüler*innen eine Binnendifferenzierung vornehmen zu können.

– **Prozessschritt 4: Kompetenzerwartungen formulieren**

Für die Formulierung der Kompetenzerwartungen geben die Entwickler*innen verschiedene Empfehlungen. So sollten die Kompetenzerwartungen bestimmten Kompetenzbereichen zugewiesen werden können, für alle Schüler*innen relevant sein, eine Herausforderung für sie darstellen, mit realistischem Aufwand leistbar, auf mittlerem Abstraktionsniveau formuliert (um eine Übertragbarkeit auf andere Anwendungssituationen zu gewährleisten), auf handlungsorientiertes Lernen und berufliche Handlungsfähigkeit abzielen sowie positiv formuliert sein.

– **Prozessschritt 5: Lösungsräume zur kriteriellen Messung und Bewertung des Kompetenzerwerbs definieren und vereinbaren.**

Die Lernsituationen sind gestaltungsoffen formuliert. Um die Lösungen zu bewerten, wird ein Lösungsraum benannt, in dem die unterschiedlichen Lösungsvarianten eingebettet sind (Tiemeyer und Mielke 2015, S. 33 ff).

Lehrerteams entwickeln die Testaufgaben und fungieren als Rater der Ergebnisse der Schüler*innen. Die Ergebnisse werden den Schüler*innen zur Verfügung gestellt und mit ihnen besprochen (Tiemeyer und Mielke 2015, S.20). Rater werden auf ihren Einsatz durch ca. achttündige Schulungen vorbereitet. Weitere Schulungen sind nicht vorgesehen, da die Meinung besteht, dass die in den Schulungen erworbenen Kompetenzen bei gelegentlichem Einsatz im KOMET Verfahren erhalten bleiben (FB Berufsbildungsforschung [I:BB] 2010, S. 32).

Die Bewertung der von den Schüler*innen bearbeiteten Lernsituationen erfolgt anhand von Bewertungsbögen, in dem die acht Kompetenzkriterien durch 40 Items (5 Items pro Kriterium) operationalisiert sind sowie definierte Kompetenzniveaus. Die Kompetenzkriterien sind: Anschaulichkeit und Präsentation, Funktionalität, Gebrauchswertorientierung, Wirtschaftlichkeit, Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung, Sozialverträglichkeit, Umweltverträglichkeit sowie Kreativität. Bei den Kompetenzniveaus wird zwischen funktionaler Kompetenz, prozessualer Kompetenz und Gestaltungs-kompetenz differenziert (Tiemeyer und Mielke 2015, S.39). Durch die Niveaus und Kriterien sollen bei der Konstruktion von Testaufgaben und der anschließenden Bewertung der Lösungen die Realität der Arbeitswelt sowie die darauf bezogenen Leitideen und Ziele beruflicher Bildung abgebildet werden (Rauner 2010, S. 23).

Nach der Durchführung des Tests erhält jeder Teilnehmende einen Ausdruck seines Kompetenzprofils in Form von Netzdiagrammen, den Gesamtpunktwert der Aufgabenlösung, die Angabe zum erreichten Kompetenzniveau sowie eine Übersicht zum durchschnittlichen Ergebnisses der Lerngruppe (Tiemeyer und Mielke 2015, S. 45).

Bei Komet NRW stehen lernprozessbegleitende, in den Alltag des Lehrens und Lernens eingebettete Diagnosen, die den jeweiligen Lernstand, den Lernfortschritt, individuelle Lernprobleme und Lernpotenziale zu erkennen helfen im Mittelpunkt (Tiemeyer und Mielke 2015, S. 47). Qualifikationsaspekte, wie handwerkliche Geschicklichkeit oder Sozialkompetenz, lassen sich jedoch dabei nicht oder nur eingeschränkt berücksichtigen (Berufsbildungsforschung [I:BB] 2010, S. 34). Laut der Autor*innen ist der Vorteil einer solchen Kompetenzdiagnostik, dass das Verfahren wissenschaftlich fundiert ist und Gütekriterien für die Kompetenzdiagnostik vorhanden sind. So soll eine hohe Objektivität durch standardisierte Informationen der Testteilnehmer*innen über Ziele, Ablauf und Auswertung der Tests sowie des Ratingverfahrens gewährleistet werden. Die Reliabilität ist aufgrund der offenen komplexen Testaufgaben erschwert. Durch Rater-Trainings und Ratingschemata werden jedoch hohe Werte der Interrater-Reliabilität erzielt. Authentizität im Rahmen der Inhaltsvalidität soll durch die beruflichen Handlungsfelder als inhaltliche Bezugspunkte für die Testaufgaben sowie das Rating durch Fachexperten erreicht werden (Rauner und Bachmann 2017).

Im Abschlussbericht des Projektes wurden die Schlussfolgerungen gezogen, dass das entwickelte Instrumentarium eine solide Grundlage für Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung sowie die Umsetzung des Lernfeldkonzepts bietet.

2.1.2. Prototyping Transfer

Am 01. April 2012 trat das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Kraft. Ziel war es, einheitliche und transparente Strukturen sowie die Chancengleichheit der Qualifikationsanerkennung für alle Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen zu schaffen. Dies geschieht in Form eines

allgemeinen Rechtsanspruchs auf ein Anerkennungsverfahren, unabhängig vom Herkunftsland. Das BQFG ist ein Mantelgesetz, welches subsidiär zu Gesetzen und Verordnungen der reglementierten Berufe, wie z.B. dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung, ist (Braun 2012).

Da Qualifikationsanalysen noch nicht flächendeckend angeboten wurden und aufwendig an den jeweiligen Antragsteller angepasst werden mussten, wurde von 2015-2017 das Projekt »Prototyping-Transfer« initiiert. Projektbeteiligt sind Handwerkskammer Hamburg, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Industrie- und Handelskammer FOSA (Foreign Skills Approval), Industrie- und Handelskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern sowie der Westdeutscher Handwerkskammertag. Qualifikation bezieht sich im Rahmen von Prototyping Transfer auf Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine Person erworben hat. Ziel ist es, deutschlandweit mehr qualitätsgesicherte Qualifikationsanalysen durchzuführen, wenn eine Gleichwertigkeitsprüfung eines ausländischen Berufsabschlusses anhand schriftlicher Zertifikate nicht oder nicht vollständig möglich ist. Dabei soll die Kenntnis der deutschen Sprache eine untergeordnete Rolle spielen und die Durchführung auf einem möglichst niedrigem? deutschen Sprachniveau erfolgen. Auch Gruppenanalysen werden im Rahmen des Projekts erprobt (Schreiber 2012).

Eine Qualifikationsanalyse wird von einem Fachexperten bzw. einer Fachexpertin sowie einem Zweitbeobachter oder einer Zweitbeobachterin durchgeführt. Die teilnehmenden Fachexpert*innen wurden im Vorfeld im Rahmen eines Expertenseminars geschult. Fachexpert*innen müssen einen mit der Referenzqualifikation gleich- oder höherwertigen Berufsabschluss sowie eine dreijährige Berufserfahrung im Referenzberuf aufweisen. Darüber hinaus sollen sie über interkulturelle und kommunikative Kompetenzen, instrumentenbezogene Methodenkompetenz, Beobachtungs- und Beurteilungsfähigkeit sowie über Kenntnisse bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen verfügen. Zweitbeobachter*innen müssen mindestens eine dreijährige Berufserfahrung in Wirtschaft, Verwaltung oder Bildungswesen vorweisen sowie die Bereitschaft mitbringen, sich mit Ordnungsmitteln auseinanderzusetzen (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).

Die Berücksichtigung der Zielgruppe, die häufig ihre beruflichen Qualifikationen in einem anderen didaktischen und betrieblichen Umfeld im Ausland erworben hat, stellt eine besondere Herausforderung dar. Aus diesem Grund soll bei Prototyping-Transfer eine hohe Toleranz gegenüber Lösungsansätzen und Vorgehensweisen gegeben sein. Um dies zu gewährleisten, wurden folgende Qualitätsstandards im Projekt festgelegt:

- Verfahrenstransparenz
- Vier-Augen-Prinzip
- Anforderungen an die Beobachter*innen
- Instrumentenkasten für die Qualifikationsanalyse
- Dokumentierte Beobachtung
- Unterstützung zum Verständnis der Aufgabenstellung
(Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).

Im weiteren Fokus des Projekts steht der Aufbau eines Wissensmanagements sowie eines Expert*innen-netzwerks, um den Transfer von Wissen über die Durchführung von Qualifikationsanalysen deutschlandweit zu unterstützen. Vorgänger des Projekts ist das Verbundprojekt Prototyping (Projektlaufzeit: 2011-2014) (Schreiber 2012).

Besteht Interesse von Seiten einer teilnehmenden Person, prüfen die zuständigen Stellen zunächst die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses, basierend auf den vorgelegten Unterlagen. Ist eine Bewertung nicht oder nicht vollständig möglich, kann im Rahmen von §14 BQFG eine Qualifikationsanalyse erfolgen.

Im nächsten Schritt wird den Anerkennungssuchenden zunächst das Verfahren erklärt. Dann wird ermittelt, welche Tätigkeitsbereiche für eine Analyse relevant sind. Besteht Interesse, nimmt der Antragstellende eine Selbsteinschätzung vor, anhand derer im Anschluss der zuständigen Stelle mitgeteilt wird, für welche Berufstätigkeiten die Qualifikationsanalyse durchgeführt werden soll. Von der zuständigen Stelle wird ein Analyseauftrag formuliert und ein Experte bzw. eine Expertin ausgewählt. Diese setzen sich dann mit den Antragstellenden in Verbindung, um einzuschätzen, welche Sprachkompetenzen vorliegen und um über das weitere Vorgehen zu informieren. Die Expert*innen sind für den gesamten Prozess der Vorbereitung und Durchführung verantwortlich und entscheiden selbstständig, welches Analyseinstrument für den Einzelfall sinnvoll erscheint. Für die Erstellung einer Arbeitsaufgabe werden, ausgehend von einer beruflichen Handlungssituation, Arbeitsaufgaben formuliert, die die Schritte Planung, Durchführung und Kontrolle beinhalten. Um Validität, Objektivität, Reliabilität und Ökonomie zu gewährleisten, wurden sechs Instrumente für eine Durchführung festgelegt. Sie sollen einen möglichst hohen Grad an Standardisierung bei möglichst großer Wahlfreiheit gewährleisten. Der Instrumentenpool beinhaltet Fachgespräch, Rollenspiel/ Gesprächssimulation, Präsentation, Fallstudie, Arbeitsprobe sowie Probearbeit im Betrieb. Es wird eine Dauer einer Qualifikationsanalyse von maximal acht Stunden empfohlen. Einfache Sprache sollte bei der Analyse verwendet werden und der Einsatz von Wörterbüchern ist erlaubt. Kommen mehrere Instrumente in Frage, gelten die Kriterien der beruflichen Angemessenheit sowie Ökonomie. Wurden Instrumente beschlossen und Kriterien festgelegt, werden den Antragstellenden konkrete Informationen zum Ablauf mitgeteilt. Daraufhin erklären sie schriftlich bei der zuständigen Stelle, dass an einer Qualifikationsanalyse teilgenommen werden möchte (Westdeutscher Handwerkskammertag 2013, S. 13 ff.).

Die Durchführung wird immer von zwei Personen betreut: Mitarbeiter*in der zuständigen Stelle sowie Fachspezialist*in (Expert*in). Die Teilnehmer*innen müssen unter Beobachtung verschiedene Aufgaben bearbeiten. Fachspezialist*in und Zweitbeobachter*in notieren die Ergebnisse in einem vorgegebenen Beobachtungsbogen und tragen das Resultat in das Ergebnisprotokoll ein. Dabei wird die Leistung nicht auf einer Noten- bzw. Punkteskala festgehalten, sondern basiert auf Beobachtungskriterien, aus denen erkennbar wird, ob die geforderte Qualifikation für eine sachgerechte Ausübung der wesentlichen Tätigkeiten des Berufs vorliegt (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014, S. 3).

2.1.3. ValiKom

Das Verbundprojekt »ValiKom« (Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen) wurde durch den Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) sowie den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung initiiert. Des Weiteren involviert sind der Westdeutsche Handwerkskammertag und das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk. Von 2015 bis 2018 wurde in Zusammenarbeit mit vier Industrie- und Handelskammern sowie vier Handwerkskammern eine Maßnahme zur Kompetenzfeststellung bei An- und Ungelernten entwickelt und in ausgewählten Berufen erprobt. Ziel ist, dass Personen, die in einem Beruf arbeiten, aber keinen formalen Abschluss besitzen, durch ValiKom eine Gleichwertigkeit oder teilweise Gleichwertigkeit ihrer Kompetenzen zum Referenzberuf zertifiziert⁷ wird (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018). ValiKom wurde während der Projektlaufzeit durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) wissenschaftlich begleitet.

⁷ Das Zertifikat dokumentiert inwieweit die individuell erworbenen Kompetenzen mit den Anforderungen eines anerkannten Aus- bzw. Fortbildungsabschluss übereinstimmen und wird durch eine Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer ausgestellt. Es dient der Bestätigung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen und zeigt Arbeitgebern und Personalentscheidern, über welche berufsrelevanten Kompetenzen die Person verfügt.

Als kompetent gelten bei ValiKom die Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können. Hierzu gehört z.B. die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein nicht standardmäßiges Handeln und Problemlösen erfordern (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014). Laut der Projekt-Website wird nach wie vor jedoch informell und non-formal erworbenes Wissen unzureichend berücksichtigt. Aus diesem Grund wurde daraufhin ValiKom initiiert, um die gewünschte Validierung von informellem und non-formalen Lernens zu ermöglichen (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).

Die Validierung von non-formalen und informellen Lernergebnissen erfolgt mittels einer Kompetenzfeststellung und Bewertung durch Berufsexpert*innen. Die Bewertung der Kompetenzen erfolgt dabei anhand der Anforderungen der entsprechenden Referenzberufe und wird in Form von Zertifikaten dokumentiert. Teilnehmen können alle in Deutschland lebenden Menschen über 25 Jahre, die über keinen formalen Bildungsabschluss verfügen (oder nicht in ihrem erlernten Beruf arbeiten) und mehrjährige Berufserfahrung besitzen. Die Initiative soll einen weiteren Weg für Personen ohne formalen Abschluss aufzeigen und den Aufbau eines parallelen Regelwerks zum formalen Prüfungswesen vermeiden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015).

Der generelle Ablauf bei ValiKom erfolgt in vier Schritten:

- Information und Beratung
- Dokumentation
- Bewertung
- Zertifizierung

In einem Erstgespräch werden den Interessierten zunächst das Projekt erklärt sowie der passende Referenzberuf ermittelt. Im Rahmen der Dokumentation füllen Interessierte einen Bilanzierungsbogen (Portfolio aller für den Referenzberuf relevanten Kompetenzen, erworben in Beruf, in Weiterbildungen oder in der Freizeit) sowie einen Selbsteinschätzungsbogen (der eigenen Kompetenzen hinsichtlich des Referenzberufes) aus.

Die im Schritt »Dokumentation« ausgefüllten Bögen werden der zuständigen Stelle zurückgegeben und ein Antrag auf ein Validierungsverfahren gestellt. Die Kammer prüft die Unterlagen und ermittelt, in welchen Tätigkeitsbereichen des Referenzberufes eine Fremdbewertung (Kompetenzüberprüfung) durchgeführt werden soll. Die Fremdbewertung wird durch, von der Kammer ausgewählte, Berufsexpert*innen des entsprechenden Ausbildungsberufs geplant und durchgeführt. Vor der Bewertung führen die Berufsexpert*innen ein Beratungsgespräch mit den Interessierten, um die Selbsteinschätzung mit dem Referenzberuf abzugleichen, den Umfang der Fremdbewertung konsensual festzulegen und den Ablauf zu erläutern (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018).

Die Bewertung erfolgt durch Berufsexpert*innen in Form einer Arbeitsprobe, eines Fachgesprächs oder mittels Probearbeit im Betrieb. Die Ergebnisse werden dokumentiert und der zuständigen Kammer übermittelt. Diese entscheidet im Schritt der Zertifizierung, ob die Leistung für eine vollständige oder teilweise Zertifizierung ausreicht. Ist dies der Fall, wird ein Zertifikat ausgestellt (Westdeutscher Handwerkskammertag 2017).

Zur Qualitätssicherung wird im Rahmen von ValiKom zudem ein Handlungsleitfaden mit Verfahrensbeschreibung, Zulassungskriterien, Instrumenten, Validierungszertifikat und Empfehlungen entwickelt (Westdeutscher Handwerkskammertag). Durch den Handlungsleitfaden sowie Schulungen für Berufsexperten sollen allgemeingültige Verfahrensstandards und Gütekriterien geschaffen werden, um die Ergebnisse von non-formalem und informellem Lernen zu bewerten. Von April 2017 bis Ende August 2018 wurden insgesamt 160 Validierungsverfahren in 28 verschiedenen Berufen durchgeführt.

Dabei konnte in 70 Verfahren führten eine volle Gleichwertigkeit und in 85 Verfahren eine teilweise Gleichwertigkeit ausgestellt werden (siehe Abbildung 4). Als Instrumente zur Fremdbewertung wurden Arbeitsprobe, Fachgespräch, Rollenspiel, Fallstudie, Präsentation von Arbeitsergebnissen und Probearbeit im Betrieb eingesetzt, von denen mindestens zwei jeweils Instrumente ausgewählt werden mussten (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018).

Konkrete Angaben zum Ablauf der Fremdbewertung, zu entsprechenden Materialien oder Gütekriterien sind nicht zugänglich.

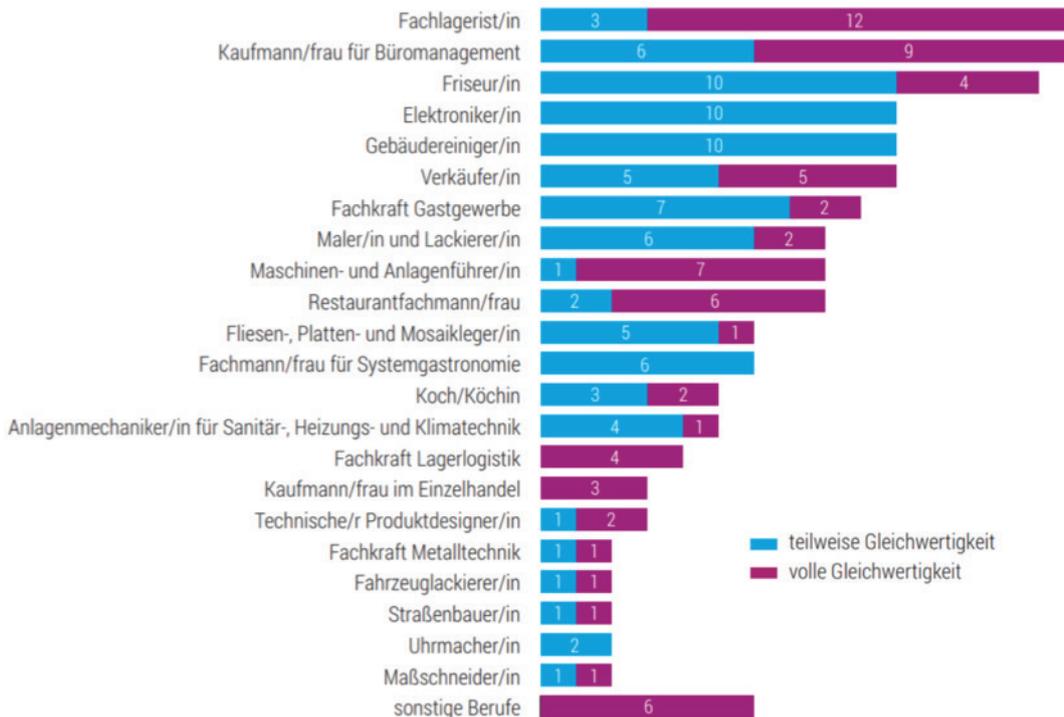


Abb. 4: Teilweise und volle Gleichwertigkeit pro Referenzberuf, Quelle: (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018)

2.1.4. Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt)

Die Kompetenzwerkstatt ist ein Konzept, das Ausbildungspersonal und Lehrkräfte im Bereich der gewerblich-technischen Berufsbildung dabei unterstützt Ausbildung und Unterricht arbeitsprozessorientiert, kompetenzfördernd und digital gestützt zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Hierfür stellt sie Methoden, Anleitungen, Hilfen und Anregungen – zusammengefasst in Handbüchern – sowie leicht zu verwendende Tools für die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis zur Verfügung. Teil der Kompetenzwerkstatt ist der Kompetenz-Check.

Der Kompetenz-Check ist ein online-Tool, mit dem sich die Kompetenzen von Auszubildenden durch deren Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung z.B. durch die Lehrkraft feststellen lassen (Howe und Knutzen 2015, S. 5). Konkret handelt es sich beim Kompetenz-Check nicht um ein Verfahren, sondern um ein Instrument. Die Anwendung des Instruments ermöglicht es die Kompetenzfeststellung durch die digitale Anwendung zeitlich und räumlich zu flexibilisieren. Übergeordnetes Ziel ist die barrierefreie, einfach durchzuführende Überprüfung des Stands beruflicher Kompetenzen zu beliebigen Zeitpunkten im Verlauf der Ausbildung. Ein Check innerhalb des Kompetenz-Checks kann von jedem Beteiligten (Ausbilder*innen, Lehrer*innen, Auszubildende) ohne besondere Vorkenntnisse angelegt und mit beliebig vielen Personen geteilt werden. Dadurch wird es möglich, Selbst- und Fremdeinschätzungen durchzuführen, diese zu vergleichen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse

gewinnbringend für den weiteren Ausbildungsverlauf zu nutzen. Eine besondere Hard- oder Softwareausstattung ist nicht erforderlich, es werden lediglich eine Internetverbindung sowie ein Browser benötigt.

Der Kompetenz-Check wurde von Sönke Knutzen (Technische Universität Hamburg-Harburg; TUHH) und Falk Howe (Universität Bremen; ITB) sowie weiteren Mitarbeiter beider Universitäten zwischen 2012 und 2015 entwickelt und in den darauffolgenden Jahren im Rahmen von Folgeprojekten weiterentwickelt und evaluiert.

Der für das KofeBS-Vorhaben zentrale Begriff Kompetenz wird von Howe und Knutzen wie folgt definiert: » Kompetenz lässt sich das Vermögen und die Bereitschaft eines Individuums verstehen, ein Ziel zu erreichen, eine Herausforderung zu bewältigen oder ein Problem zu lösen (Howe und Knutzen 2015, S. 70).

Dem Kompetenz-Check liegt ein kombiniertes Kompetenzstruktur-Kompetenzentwicklungsmodell zugrunde. So werden die Kompetenzbereiche Fachkompetenz und Personale Kompetenz unterschieden, die wiederum nach den Arbeitsprozessphasen Annahme, »Planung, Durchführung und Abschluss aufgeschlüsselt werden. Innerhalb der Arbeitsprozessphasen werden die Kompetenzbeschreibungen weiter präzisiert. Um die Ausprägung einer Kompetenz zu beschreiben, kann sie zudem in vier Niveaustufen eingeordnet werden (Howe und Knutzen 2015, S. 24) .⁸

Die Entwickler sehen beim Kompetenz-Check folgende Einsatzmöglichkeiten im Rahmen beruflicher Bildungsmaßnahmen:

- Identifizierung von Stärken und Schwächen und damit des Stands der Kompetenzentwicklung
- Nachzeichnung des Verlaufs der Kompetenzentwicklung
- Bilanzierung des Stands einer Prüfungsvorbereitung
- Einsatz in Lernsituationen an Berufsbildende Schulen, in Lehrgängen der Überbetrieblichen Ausbildung und bei der betrieblichen Ausbildung
- Festlegung zukünftiger Entwicklungsziele und Förderschwerpunkte (Howe und Knutzen 2015, S. 11)

Um die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden zu verfolgen, schätzen sie sich im online-Tool im Rahmen einer beruflichen Aufgabenstellung, wie z. B. eines Kundenauftrags, ein. Dies geschieht einmal vor der eigentlichen Bearbeitung der beruflichen Aufgabenstellung und einmal danach. So soll sich am besten zeigen, welche Kompetenzen der Auszubildende bereits erworben hat und wo noch Defizite bestehen.

Die Arbeit mit dem Kompetenz-Check verläuft standardmäßig in zehn Teilschritten (siehe Abbildung 5). Durch die flexiblen Handhabungsmöglichkeiten des Kompetenz-Checks ist jedoch eine Variierung der Vorgehensweise möglich. Der Ablauf ist wie folgt (Howe und Knutzen 2015, S. 33 f.):

Teilschritt 1: Registrierung

Auf der Webseite <http://www.ausbildungs-check.net> können sich Ausbilder*innen, Lehrkräfte und Auszubildende für den Kompetenz-Check registrieren.

⁸ Niveau 1: Der Auszubildende kann das noch nicht: Umfassende Unterstützung ist erforderlich.
Niveau 2: Der Auszubildende kann das erst ein bisschen: Relativ viel Unterstützung ist erforderlich.
Niveau 3: Der Auszubildende kann das schon ziemlich gut: Nur noch wenig Unterstützung ist erforderlich.
Niveau 4: Der Auszubildende kann das sehr gut: Es ist keine weitere Unterstützung mehr erforderlich.

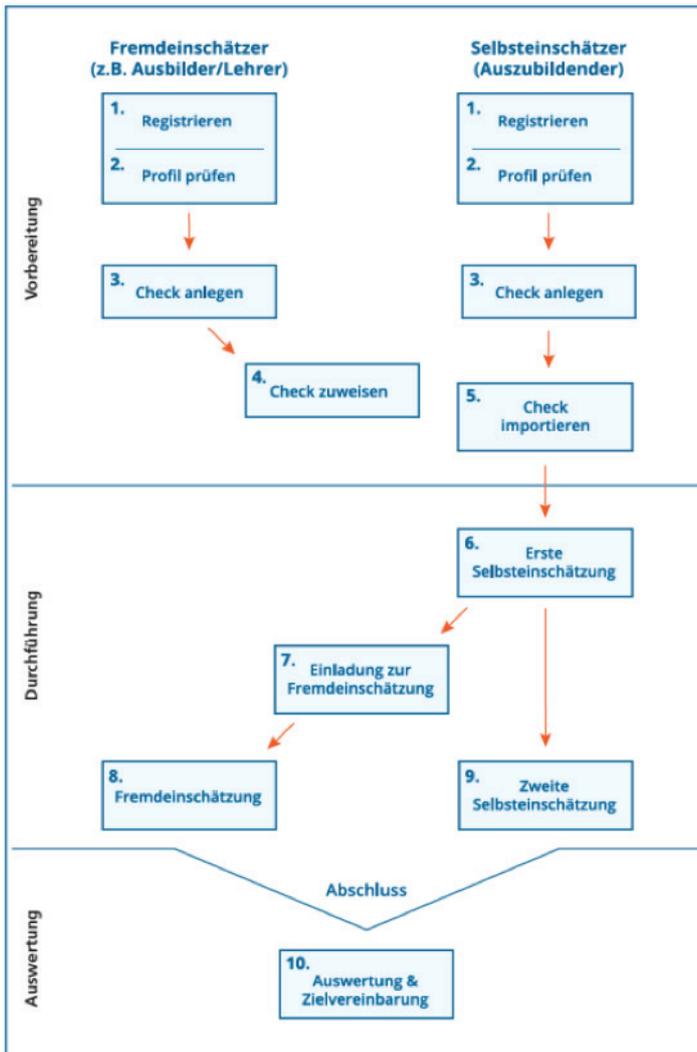


Abb. 5: Arbeiten mit dem Kompetenz-Check (Howe und Knutzen 2015, S.35)

Teilschritt 2: Persönliches Profil prüfen

Angaben werden von den Nutzer*innen überprüft und bei Bedarf Änderungen am Profil vorgenommen.

Teilschritt 3: Check anlegen

Normalerweise legt zunächst das Ausbildungspersonal oder eine Lehrkraft einen Check an. Ein Check bezieht sich auf einen konkreten Auftrag und umfasst einen Kurztitel, einen Verwendungszweck und eine Auftragsbeschreibung. Zudem werden – differenziert nach Fach- und Personal-Kompetenzen – Kompetenzen formuliert, die von den Auszubildenden eingeschätzt werden sollen.

Teilschritt 4: Check zuweisen

Ist ein Check angelegt, wird er den Auszubildenden zugewiesen. Dies erfolgt durch den Versand einer E-Mail.

Teilschritt 5: Check importieren

Der zugewiesene Check erscheint nach dem Anklicken eines Links auf dem Dashboard der Auszubildenden. Hier kann er sofort bearbeitet werden.

Teilschritt 6: Erste Selbsteinschätzung

Die Durchführung des Kompetenz-Checks startet mit einer ersten Selbsteinschätzung vor der Bearbeitung. Hier antizipieren die Auszubildenden welche Kompetenzen sie bereits in welchem Umfang erworben haben.

Teilschritt 7: Einladung zur Fremdeinschätzung

Nach Abschluss der Selbsteinschätzung, lädt der Auszubildende z.B. Ausbilder*innen, Lehrkräfte oder Mitschüler*innen zu einer Fremdeinschätzung ein. Diese Einladung erfolgt ebenfalls in Form einer E-Mail.

Teilschritt 8: Fremdeinschätzung

Basierend auf Beobachtungen bei der Auftragsbearbeitung oder ggf. aufgrund von bereits gesammelten Erfahrungen aus der gemeinsamen Arbeit mit dem Auszubildenden geben die eingeladenen Personen eine Fremdeinschätzung ab.

Teilschritt 9: Zweite Selbsteinschätzung

Parallel zu den Fremdeinschätzungen führen die Auszubildenden während der Auftragsbearbeitung eine zweite Selbsteinschätzung durch. Hierbei können die aktuellen Erlebnisse und Befindlichkeiten im Lern- und Arbeitsprozess berücksichtigt werden.

Teilschritt 10: Auswertung

Haben die Auszubildenden die Auftragsbearbeitung beendet, schließen sie den Check ab. Das online-Tool wertet die erhobenen Daten aus und stellt Dateien mit tabellarischen Auflistungen und Grafiken der Einschätzungen zur Verfügung. Diese dienen als Ausgangspunkt für das darauffolgende Reflexionsgespräch mit z.B. der Lehrkraft.

Die Fremd- und Selbsteinschätzung

Der Kompetenz-Check dient daher nicht dem Messen von beruflicher Handlungskompetenz, sondern der subjektiven Beurteilung des aktuellen Kompetenzstands durch Selbst- und Fremdeinschätzungen. Die gemeinsame Reflexion der Ergebnisse birgt ein großes Potenzial für die Kompetenzentwicklung, das in der Berufsbildung bislang noch häufig unterschätzt wird (Howe und Knutzen 2015, S. 23).

2.2. Europäische Maßnahmen

2.2.1. Validierung von Bildungsdienstleistungen im Kanton Zürich

In der Schweiz gibt es vier Möglichkeiten, einen angestrebten formalen Berufsabschluss zu erhalten. Eine davon ist seit 2014 die »Validierung von Bildungsleistungen«, welche unter die sogenannten »anderen Qualifikationsverfahren (aQV)« im Rahmen des Berufsbildungssystems der Schweiz fällt und gemäß Artikel 33 BBG auf Gesuch der Kantone anerkannt wird. Eingebunden im Kanton Zürich sind das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Kanton Zürich, BIZ Oerlikon.

Für den Bereich berufliche Grundbildung wird als handlungskompetent verstanden »wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt« (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] 2010).

Das Validierungsverfahren für informell und non-formal erworbene Kompetenzen untergliedert sich in fünf Phasen: Beratung und Information, Bilanzierung, Beurteilung, Validierung und Zertifizierung.

Die, für die Ermittlung von non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen relevanteste Phase, ist die Phase der »Bilanzierung«. Sie erfolgt in mehreren Schritten. Nach der Zulassung einer teilnehmenden Person zum Validierungsverfahren wird mittels eines elektronischen Validierungstools mit der Erstellung eines Dossiers begonnen. Berufliche Grundbildung wird in der Schweiz in einer Bildungsverordnung, in einem Qualifikationsprofil und einem Bildungsplan beschrieben. Im Qualifikationsprofil finden sich das Berufsbild, die Handlungskompetenzbereiche sowie eine Übersicht zu den beruflichen Handlungskompetenzen. Der Bildungsplan beschreibt detailliert die einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen. Diese bilden die Grundlage für die Modulstruktur im Validierungstool sowie für die Selbstbeurteilung. In der Selbstbeurteilung schätzt sich die teilnehmende Person zunächst für jedes der Module selbst ein. Dies geschieht mittels einer vierstufigen Skala. Ergibt die Selbstbeurteilung eines Moduls ein positives Ergebnis, kann ein Kompetenznachweis hierfür ausgewählt werden. Dieser kann als schriftlicher Erfahrungsbericht, als mündlicher Erfahrungsbericht, als Praxisbesuch oder als Projekt- und Auftragsdokumentation erfolgen. Welche Kompetenznachweise dabei in den einzelnen Modulen zugelassen sind, kann einer Übersicht entnommen werden. (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).

Ein schriftlicher Erfahrungsbericht beinhaltet eine oder mehrere konkrete Aufgabenstellungen. Diese können Inhaltsvorgaben, zwingend vorgegebene Präzisierungen oder auch offene Aufgabenstellungen enthalten. Der Bericht muss nach Fertigstellung der teilnehmenden Person in das Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).

Im mündlichen Erfahrungsbericht müssen Aufgabenstellungen aus den schriftlichen Erfahrungsberichten verwendet werden. Die Präsentation besteht aus den Elementen Beschreibung, Begründung und Reflexion und dauert maximal 30 Minuten pro Aufgabenstellung, von denen 10 Minuten für inhaltliche Klärungsfragen von den Experten vorgesehen sind. Die Expert*innen erstellen ein Präsentationsprotokoll sowie ein Gesprächsprotokoll zur Dokumentation der Ergebnisse, welche in das Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).

Beim Praxisbesuch wird von einem Experten bzw. einer Expertin die Handlungskompetenz der teilnehmenden Person am Arbeitsplatz beurteilt. Pro Praxisbesuch müssen mindestens zwei bis maximal vier Module bewertet werden. Pro Modul dauert der Praxisbesuch 30 Minuten. Vor dem Praxisbesuch soll die teilnehmende Person einen Arbeitsplan für den Besuch erstellen, den er den Expert*innen im Vorfeld zur Verfügung stellen muss. Der Experte bzw. die Expertin lädt im Anschluss an den Besuch den Arbeitsplan sowie sein Protokoll in das Dossier hoch (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).

Als Projekt- und Auftragsdokumentation wird die Dokumentation einer zielorientierten Planung, Durchführung und Auswertung eines Projekts oder eines Auftrags bezeichnet. Dieser soll ein einfaches Projekt- bzw. Auftragsmanagement zugrunde liegen. Anhand der Dokumentation können Handlungskompetenzen aus mehr als einem Modul nachgewiesen werden. Der Umfang sollte möglichst 4-10 Seiten betragen und die Dokumentation muss in das Gesamtdossier im dafür vorgesehenen elektronischen Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).

Um die Qualität des Validierungssystems sowie eine überwiegend einheitliche Umsetzung in den Kantonen zu gewährleisten, wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation eine Richtlinie veröffentlicht, die Rahmenbedingungen, Informationen über die Akteure, Zuständigkeiten, die fünf Phasen des Validierungsprozesses sowie Validierungsinstrumente enthält. Grundsätzlich sind die Strukturen der Schweizer Berufsbildung wie folgt: Der Bund ist für die Regelung im Sinne der Festlegung des strukturellen und rechtlichen Rahmens der Berufsausbildung, die Kantone sind für die Umsetzung der Richtlinien zuständig (Gieger, SBFI). Im Wesentlichen erfolgt die Qualitätssicherung durch einheitliche Checklisten für die beteiligten Akteure sowie durch Leitvorlagen für die Umsetzung.

In den Checklisten wird zwischen Kriterien, Indikatoren und Standards unterschieden. Als Kriterien werden Merkmale eines qualitativ guten Verfahrens bezeichnet. Indikatoren sind die Messgrößen der Kriterien, und Standards definieren die Messwerte. Die Kompetenzbilanzierungsstellen sind dann für die Qualitätsentwicklung und -sicherung für eine konkret angegebene Menge an Kriterien, Indikatoren und Standards zuständig (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) 2006).

Auch die notwendige Kompetenz der Expert*innen im Bereich aQV soll durch ein entsprechendes Ausbildungskonzept gewährleistet werden. So wird ihre Ausbildung im Rahmen eines Blended Learning-Konzepts umgesetzt und umfasst zwei Präsenztage (14 Lektionen) und zwei Phasen von Selbstlernzeit (je nach Vorerfahrung ca. zehn Stunden). Während der Präsenztage wird exemplarisch an einem eigenen Dossier gearbeitet, eine Beurteilung eines Fallbeispiels vorgenommen sowie ein strukturierter Erfahrungsaustausch zwischen teilnehmenden Personen initiiert. Zur benötigten Vorbildung der Expert*innen gibt es keine weiteren Angaben, jedoch müssen sie bereits in anderen Prüfungsbereichen als Expert*innen aktiv gewesen sein (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] 2006).

2.2.2. Anerkennelse af Realkompetencer

Seit 2007 wurde vom Ministry of Education sowie vom Ministry of Higher Education and Science ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, nach dem Vorbildung⁹ von den zuständigen Stellen¹⁰ berücksichtigt werden muss, sofern sich eine Person in den Bereichen berufliche Bildung, Grundbildung Erwachsener, allgemeinbildende Erwachsenenbildung, allgemeinbildende Sekundarstufe II oder im Hochschulbereich weiterentwickeln möchte. In diesem Gesetz wurde festgelegt, dass eine Person das Recht hat, die Feststellung seiner bislang erworbenen Kompetenzen zu beantragen, wenn es sich durch ein Erwachsenenbildungs- oder Weiterbildungsprogramm fortbilden möchte (Ministry of Education Denmark 2008).

Übergeordnetes Ziel dieser Gesetzgebung ist die Anerkennung von Vorbildung in allen o. g. Bereichen, so dass die Person auf seine Kompetenzen aufbauen und sich weiterentwickeln kann. Dies soll motivierend wirken und Individuen, insbesondere Geringqualifizierte, Arbeitslose und Migrant*innen dazu befähigen, ihr Potenzial zu nutzen (Ministry of Education 2008). Unter Kompetenz wird dabei »The full range of knowledge and competences held by an individual respective of where and how they are acquired.«(Ministry of Education Denmark 2008) verstanden.

Eingebunden in die Validierung von Vorbildung sind Ministry of Education, Ministry of Higher Education and Science, Danish Adult Education Association, VIA University College. Die Dänischen Sozialpartner (Danish Confederation of Trade Unions, Confederation of Employers und Confederation of Professionals in Denmark) unterstützen die Anerkennung von Vorbildung, fordern jedoch Normen für den Prozess der Validierung (Cedefop 2016).

Bei der der Anerkennung wird wie folgt vorgegangen (Aagaard 2015):

1. Eingangsgespräch: Berufskolleges, Universitäten, Berufsbildungszentren. Dient der Information des Interessierten und der Klärung der Zielsetzung/Vorgehensweise.
2. Identifizierung und Dokumentation von Vorbildung durch die teilnehmende Person in Form eines Portfolios: Die Einschätzung der Kompetenzen des Interessierten erfolgt in der Regel auf einer sechstufigen Skala. Ein Online-Tool hierfür liegt vor, wird derzeit aber überarbeitet (Ministry of Education Denmark 2008).

⁹ Im engl. Als »Prior Learning« bezeichnet, Übersetzung basierend auf Batzel 2016.

¹⁰ Berufskolleges, Universitäten, Weiterbildungszentren, Gewerkschaften, Job Center, Arbeitgeberverbände

3. Bewertung der Kompetenzen: Laut dänischem Gesetz muss die Anerkennung der vorhandenen Kompetenzen an den entsprechenden Bildungseinrichtungen erfolgen. In der Regel werden die relevanten Ausbildungsinhalte durch Interviews in Kombination mit Tests, Selbsteinschätzungen, Beobachtungen am Arbeitsplatz, Simulationen oder Arbeitsproben geprüft.
4. Zertifizierung: Formale Zertifizierung der vorhandenen Kompetenzen. Das ausgestellte Zertifikat kann zu einem Zugang zu Bildungsprogrammen, einer Verkürzung von Bildungsgängen oder zu Teilzertifikaten führen.

Beim Schritt »Bewertung der Kompetenzen« im Rahmen der Validierung von Vorbildung, findet (abgesehen von der bereits durchgeführten Selbsteinschätzung) die eigentliche Kompetenzfeststellung statt. Zu diesem Zeitpunkt liegt bereits ein Portfolio und damit eine Dokumentation der Kompetenzen der teilnehmenden Person vor, basierend auf dessen eigener Einschätzung. Wie bereits erwähnt, erfolgt die Bewertung an einem Berufsbildungsinstitut, bei dem die teilnehmende Person einen Abschluss erwerben möchte. Der Einsatz eines Methoden-Mixes wird damit begründet, dass ein schriftlicher Test allein zwar verlässlich ist und darüber hinaus schnell und kostengünstig durchgeführt werden kann, jedoch nicht unbedingt auch valide sein muss, da er nicht zwingend bestimmte Fertigkeiten oder Kompetenzen, die informell oder non-formal erworben wurden, feststellen kann. Durch eine Kombination mit Interviews, Beobachtungen, Arbeitsproben und Simulationsaufgaben kann eine höhere Validität der Ergebnisse erreicht werden. Nachteile sind die komplexe Vorbereitung, die zeitintensive Durchführung und die wesentlich höheren Kosten im Vergleich zu schriftlichen Tests (Europäischer Rat 2012). Die Bewertung der Kompetenzen orientiert sich in der Regel an den Ausbildungsinhalten der angestrebten Ausbildung.

Für die Vorbereitung einer Kompetenzfeststellung gibt es einige Hinweise für Gutachter*innen von Kompetenzfeststellungen im Bereich Hochschulbildung. Auf Nachfrage wurde bestätigt, dass diese auch im Bereich der Berufsbildung berücksichtigt werden. Gutachter*innen werden darin auf mögliche Problematiken bei einer Kompetenzfeststellung vorbereitet. So wird z. B. darauf hingewiesen, dass die Teilnehmer*innen aufgrund ihrer Vorbildung unter Umständen eine andere Logik bei Lösungsansätzen verfolgen oder es auch zu Interpretationsproblemen bei Fragestellungen kommen kann, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten. Gutachter*innen selbst sollten zudem bei der Bewertung offen für andere Ansätze sein und den Schwerpunkt darauf legen, was eine Person kann, statt sich an einzelne Zielformulierungen zu halten (Ministry of Education Denmark 2008).

Als Empfehlungen für die Vorbereitung der Prüfung werden aufgeführt¹¹:

1. Formulieren Sie den generellen Inhalt des ausbildungsspezifischen Fachs in einem Satz.
2. Wählen Sie 2-5 Inhaltsbereiche aus, die Ihnen am wichtigsten in Bezug auf das zu behandelnde Fach erscheinen.
3. Formulieren Sie unter jedem Inhaltsbereich zwei Fragen, die dem Antragsteller helfen können zu beschreiben und darüber nachzudenken, welche Kenntnisse er in diesem Bereich besitzt und wie er bislang in diesem Bereich gearbeitet hat.

Aufgrund der Komplexität eines Interviews wird empfohlen, dass zwei Gutachter*innen anwesend sind, um Beobachtungen und Eindrücke besser festhalten zu können (National Program for Prior Learning [NVR]).

Der Zeitrahmen einer Kompetenzfeststellung kann sich zwischen einem halben Tag bis zu zehn Tagen bewegen. Die Teilnahmegebühr muss von hoch qualifizierten Teilnehmer*innen selbst getragen werden. Bei allen anderen Teilnehmer*innen können die Berufsbildungsinstitute eine staatliche

¹¹ Übertragen auf das deutsche Berufsbildungssystem würde es sich dabei um ein Lernfeld handeln.

Förderung (Taxameter-Fund) bekommen. Arbeitgeber*innen können bei Angestellten zudem eine Lohnsubvention für den Arbeitsausfall durch die Kompetenzfeststellung vom Staat erhalten (Cedefop 2016).

Die Durchführung der Anerkennung erfolgt stark dezentralisiert durch Bildungseinrichtungen. Diese sind auch für die Qualität ihres Personals verantwortlich. Staatlich vorgegebene konkrete Verfahrensabläufe existieren nicht, wohl aber Best-Practice Empfehlungen. Die Einrichtung von VEU Centern soll zur Entwicklung von einheitlichen Verfahren bei der Validation beitragen und die Einführung von Qualitätsstandards an den teilnehmenden Institutionen unterstützen. Aufgrund der Dezentralisierung gibt es jedoch derzeit noch keine landesweit geltenden Standards oder Gütekriterien.

3. Auswertung der Synopse

Die Ergebnisse der Synopse zeigen, dass sich viele Elemente und Verfahrensschritte bei einzelnen Maßnahmen ähneln. Dies deutet darauf hin, dass es sich um »Good Practice« Elemente oder Schritte handelt, die sich bereits bewährt haben. Um einen besseren Überblick über die gemeinsamen Schnittmengen zu bekommen, werden die Verfahrensschritte und Instrumente aus den einzelnen Maßnahmen herausgearbeitet. Darüber hinaus werden die Verfahren auf weitere Merkmale untersucht, die für KofeBS einen potentiellen Mehrwert darstellen könnten.

Da es sowohl gemeinsame Komponenten der betrachteten Maßnahmen im Hinblick auf die Verfahrensschritte als auch auf die Instrumente der Kompetenzfeststellung gibt, wird bei der Darstellung bei der Synopse in »Schnittmengen der einzelnen Verfahrensschritte« und »Schnittmengen der eingesetzten Instrumente« differenziert, da zwei Maßnahmen zwar einen unterschiedlichen Ablauf haben können und dennoch gleiche Instrumente für die Feststellung einsetzen. Gleichwohl können eingesetzte Instrumente unterschiedlich sein, aber der Ablauf weitestgehend identisch.

3.1. Gemeinsame Schnittmengen beim Ablauf der Maßnahmen

Um den Ablauf des Verfahrens bei den einzelnen Maßnahmen zu vergleichen, werden zunächst die einzelnen Verfahrensschritte aus der Synopse extrahiert und tabellarisch gegenübergestellt.

Maßnahmen	Verfahrensschritte
Kompetenz-Check	<ul style="list-style-type: none"> • Check anlegen • Selbsteinschätzung • Ein oder mehrere Fremdeinschätzungen • ggf. weitere Selbsteinschätzung • Auswertung • Besprechung der Ergebnisse
Komet NRW	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von offenen Testaufgaben • Einbindung der Aufgaben in das elektronische KOMET Diagnostik Tool • Bearbeitung der Aufgaben durch die Schüler*Innen • Auswertung der bearbeiteten Testaufgaben • Besprechung der Ergebnisse mit den Schüler*Innen
Prototyping Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung des Antragstellers bei einer zuständigen Stelle im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens mit fehlenden/unvollständigen Unterlagen (Kammer) • Selbsteinschätzung • Ermittlung der zu prüfenden Tätigkeitsbereiche für die Qualifikationsanalyse (Fachspezialist) • Durchführung der Kompetenzfeststellung: zuständige Stelle und Fachspezialist • Mitteilung der Ergebnisse • Fortsetzung des Verfahrens zur Anerkennung eines Berufsabschlusses
ValiKom	<ul style="list-style-type: none"> • Information und Beratung der Antragstellenden • Dokumentation • Bewertung • Zertifizierung
Anerkennung af Realkompetenzen (DK)	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsgespräch • Identifizierung und Dokumentation • Bewertung der Kompetenzen • Zertifizierung
Validierung von Bildungsleistungen (CH)	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Information • Bilanzierung • Beurteilung • Validierung und Festlegung von ggf. benötigter ergänzender Bildung • Zertifizierung

Tab. 1: Vergleich des Ablaufs von unterschiedlichen Kompetenzfeststellungsverfahren

Es ist ersichtlich, dass sich die Verfahrensschritte bei ValiKom, Anerkendelse af Realkompetencer und Validierung von Bildungsleistungen sehr ähneln. Es handelt sich jeweils um 4 bzw. 5-schrittige Verfahren, die eine Erstinformation/Beratung, eine Dokumentation (von bisherigen Unterlagen, des Lebenslaufs sowie von informellen- und non-formalen Lernergebnissen), eine Bewertung und abschließend eine Zertifizierung beinhalten. Weiterhin gemein haben diese Maßnahmen, dass sie zur Anerkennung von informellen und non-formalen Lernergebnissen eingesetzt werden und zu einem Zertifikat führen, das die Gleichwertigkeit der Kompetenzen der Bewerber*innen mit den in einem Referenzberuf benötigten Kompetenzen dokumentiert. In Dänemark und der Schweiz sind die Maßnahmen zudem rechtlich verankert und das ausgestellte Zertifikat ist auf dem Arbeitsmarkt offiziell anerkannt.

Bezogen auf den Ablauf der drei zuvor genannten Maßnahmen ist das Verfahren bei Prototyping Transfer prinzipiell sehr ähnlich; der Unterschied liegt darin, dass die Kompetenzfeststellung zu keiner formalen Zertifizierung/Gleichwertigkeitsanerkennung führt. Bei Prototyping Transfer erfolgt aber auch zunächst eine Beratung, gefolgt von einer Dokumentation (Selbsteinschätzung, Lebenslauf, etc.), Bewertung und der Ausstellung eines (informellen) Zertifikats.

Bei den anderen beiden der aufgeführten Maßnahmen geht es nicht um die Ausstellung eines Zertifikats. Beim Kompetenz-Check handelt es sich um eine Beurteilung des Kompetenzstands von z.B. Auszubildenden oder Arbeitssuchenden zu einem bestimmten Zeitpunkt. Hierfür schätzt sich die teilnehmende Person vor einem Set an vorab definierten Aussagen hinsichtlich z.B. der benötigten Handlungskompetenz für einen Referenzberuf ein. Der nächste Schritt ist dann eine Fremdeinschätzung des Ausbildungspersonals, einer Lehrkraft o.ä. und im Anschluss daran erfolgt eine gemeinsame Auswertung der Ergebnisse durch Proband*in und Fremdeinschätzer*in. Es zeigt sich, dass auch hier eine Anlehnung an die Verfahrensschritte Dokumentation, Bewertung/Beurteilung sowie eine Auswertung besteht. Die Auswertung mündet jedoch nicht in ein Zertifikat, sondern sie dient als Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung. Ähnlich verhält es sich bei Komet, wo es um die systematische Entwicklung, Messung und Evaluation der Kompetenzen von Auszubildenden an Berufsbildenden Schulen geht. Wie beim Kompetenz-Check soll eine Standortbestimmung der Auszubildenden hinsichtlich ihrer beruflichen Handlungskompetenz erfolgen. Die Lehrkräfte erstellen offene Testaufgaben, die in das elektronische KOMET Diagnostik Tool münden. Die Schüler*innen bearbeiten die Aufgaben und nach Abschluss der Auswertung erfolgt eine Besprechung der Ergebnisse. Auch hier zeigt sich, dass Schritte wie Bewertung/Beurteilung sowie Auswertung zum Tragen kommen.

Hinsichtlich der Verfahrensschritte kann gesagt werden, dass Schritte wie »Beratung«, »Dokumentation«, »Bewertung/Beurteilung« und zum Abschluss die Ausstellung eines Berichts/Zertifikates bei vier Maßnahmen wiederkehrende Elemente bei einer Kompetenzfeststellung sind. Dies sind Hinweise darauf, dass es sich um »Good Practice« Beispiele handelt. Untermauert wird diese Annahme von der Cedefop¹². Schon 2009 veröffentlichte die Cedefop die »European guidelines for validating non-formal and informal learning«, die 2015 nochmals überarbeitet wurden. Die Leitlinien richten sich an ein breites Spektrum von Akteuren im Weiterbildungsbereich und stützen sich zudem auf wissenschaftliche Evaluationsergebnisse. So heißt es bei Cedefop u. a.:

»Diese Leitlinien sollen die Bedingungen für die Validierung erläutern und auf die wichtigen Punkte hinweisen, die die Akteure bei ihren Entscheidungen über die Einführung von Validierungsregelungen beachten müssen. Es geht nicht um richtig oder falsch; jeder Validierungsansatz wird durch die spezielle Umgebung und ihren jeweiligen Kontext bestimmt, in der er eingeführt wird. Diese Leitlinien ergänzen das Europäische Verzeichnis zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, das vom Cedefop und der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten erstellt wurde. Das Verzeichnis gibt einen Überblick

¹² Cedefop= European Center for the Development of Vocational Training

über die Validierungsregelungen in den europäischen Ländern. Diese Publikation ist das Ergebnis der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und dem Cedefop auf der Grundlage einer umfassenden Konsultation der Mitgliedstaaten. Sie basiert auf Beiträgen von Experten und Akteuren sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene« (Cedefop 2015, S. 5).

Hinsichtlich der Verfahrensschritte bei der Validierung nichtformalen und informellen Lernens heißt es weiterhin:

»Um die grundlegenden Phasen einer Validierung zu erläutern, werden in der Empfehlung folgende vier Einzelschritte unterschieden: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung. [...] Diese Phasen werden je nach dem Zweck der jeweiligen Validierung unterschiedlich kombiniert und gewichtet.« (Cedefop 2015, S. 16)

3.2. Gemeinsame Schnittmengen bei den eingesetzten Instrumenten in den Maßnahmen

Wie auch bei den Verfahrensschritten gibt es bei den eingesetzten Instrumenten ebenfalls Schnittstellen zwischen den Maßnahmen. Eine Übersicht ist aus Tabelle 2 ersichtlich.

Maßnahmen	Verfahrensschritte
Kompetenz-Check	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzung • Fremdeinschätzung • Fachgespräch
Komet NRW	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Testaufgaben • Diagnose-Tool • Fachgespräch
Prototyping Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Fachgespräch • Selbsteinschätzung • Rollenspiel/Gesprächssimulation • Präsentation • Fallstudie • Arbeitsprobe • Probearbeit im Betrieb
ValiKom	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzung • Arbeitsprobe • Fachgespräch • Probearbeit im Betrieb
Anerkendelse af Realkompetencer (DK)	<ul style="list-style-type: none"> • Fachgespräch • Tests • Selbsteinschätzung • Beobachtungen am Arbeitsplatz • Simulationen • schriftliche Arbeitsaufgaben
Validierung von Bildungsleistungen (CH)	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzung • Ggf. Fremdeinschätzung • Projekt-/Auftragsdokumentation • schriftlicher Erfahrungsbericht • mündlicher Erfahrungsbericht • Praxisbesuch • Beurteilungsgespräch

Tab. 2: Vergleich des eingesetzten Instrumente unterschiedlicher Kompetenzfeststellungsverfahren

Es wird deutlich, dass alle Maßnahmen gemeinsam haben, dass es innerhalb Verfahrensablauf zu einem Fachgespräch kommt. Zumeist ist dies in der Beratungs- und Informationsphase der Fall und stellt eine Art Eingangsinterview dar, in dem die teilnehmende Person versucht, ihre bislang erworbenen Kompetenzen zu beschreiben. Dabei wird der bisherige Werdegang dokumentiert; darüber hinaus wird die Person über den Ablauf des Verfahrens und die eingesetzten Instrumente informiert. Unabhängig davon werden Fachgespräche im Rahmen der Beurteilung angewendet, um den Kompetenzstand zu hinterfragen und tiefergehende Erkenntnisse über diesen zu sammeln.

Die Selbsteinschätzung, die in der Regel im Beratungs-/Informationsschritt stattfindet, lässt sich ebenfalls in fünf der analysierten Maßnahmen finden. Sie dient der Selbstreflexion über bislang erworbene Kompetenzen und gibt den Teilnehmer*innen die Gelegenheit, sich hinsichtlich eines Referenzberufs einzuschätzen sowie den Prüfer*innen/Zuständigen einen ersten Überblick über den jeweiligen Kompetenzstand. Neben der Selbsteinschätzung findet immer eine Fremdeinschätzung der Kompetenzen im Rahmen der Beurteilung statt.

Bei vier der Maßnahmen kommt es zur Probearbeit im Betrieb im Rahmen der Kompetenzfeststellung. Dieses Instrument scheint sinnvoll, da die berufliche Handlungsfähigkeit am ehesten in realen Arbeitssituationen festgestellt werden kann. Voraussetzung für Probearbeit ist, dass die teilnehmende Person berufstätig ist. Ist dies nicht der Fall, muss ein Betrieb gefunden werden, in dem die Probearbeit stattfinden kann. Eine weitere Möglichkeit ist, dass die Probearbeit in überbetrieblichen Lernstätten stattfindet. Auch wenn die Teilnehmenden so mit einer künstlichen Arbeitssituation konfrontiert werden, spielt diese Variante eine wichtige Rolle, da auf berufliche Handlungskompetenz am besten durch die Bearbeitung realer Arbeitsaufträge geschlossen werden kann. Im Kontext von Probearbeit eignet sich zur Evaluation das Instrument »Beobachtung«, da die Herangehensweise der Teilnehmenden neben dem Ergebnis ihrer Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Neben der praktischen Überprüfung kommen bei zwei Maßnahmen auch theoretische Aufgaben zur Überprüfung der Kompetenzen zur Anwendung.

Neben den genannten Instrumenten werden auch Simulationen, Erfahrungsberichte, Tests (theoretisch), Rollenspiele, Präsentationen oder Fallstudien eingesetzt. Welches der Instrumente zur Anwendung kommt, hängt vor dem Hintergrund der Zielsetzungen der Überprüfung von der jeweiligen Person mit ihrem je individuellen Lebensweg ab.

Bezüglich der Instrumente kann festgehalten werden, dass es sich besonders bei Selbst- und Fremdeinschätzung, Probearbeit und Fachgespräch um wiederkehrende Elemente handelt und daher von »Good Practice« Elementen ausgegangen werden kann.

In ihrem oben erwähnten Bericht geht die Cedefop nicht nur auf mögliche Verfahrensschritte ein, sondern ebenso auf die im Rahmen solcher Verfahren einzusetzenden Instrumente.

- Tests und Prüfungen
- Gesprächsbasierte Methoden (z.B. Diskussion und Interview)
- Deklarative Methoden
- Beobachtung
- Simulationen
- in Arbeits- oder Praxissituationen gewonnene Nachweise
(Cedefop 2015)

In keinem der analysierten Maßnahmen spielen »Tests und Prüfungen« eine tragende Rolle. Auch die Cedefop weist darauf hin, dass diese Instrumente für Personen, die im formalen Bildungssystem schlechte Erfahrungen gemacht haben und dementsprechend z.B. nervös sind oder sich mündlich/schriftlich nicht gut ausdrücken können, unter Umständen zu verzerrten Ergebnissen führen können

(Cedefop 2015). Abgesehen davon werden in fast allen Maßnahmen deklarative Methoden wie z.B. die Selbsteinschätzung, gesprächsbasierte Methoden, Beobachtung und Probearbeit eingesetzt.

3.3. Beitrag der einzelnen Maßnahmen für KofeBS

Losgelöst von Verfahrensschritten und Instrumenten wird auch geprüft, ob es noch weitere Faktoren in den Verfahren gibt, die für KofeBS einen Mehrwert darstellen könnten.

3.3.1. Komet NRW

Anders als bei KofeBS ist bei Komet NRW nicht die Validierung beruflicher Handlungsfähigkeit vor dem Hintergrund des Erwerbs eines formalen Abschlusses das Ziel, sondern das standardisierte Messen beruflicher Kompetenzen in Form einer Large-Scale Diagnostik mit offenen Testaufgaben, um die Leistungsfähigkeit von Bildungsgängen, Bildungssystemen oder Bildungseinrichtungen vergleichbar machen zu können. Da jedoch in einem Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Hinblick auf die Vorbereitung für eine Externenprüfung die berufliche Handlungskompetenz als Ganzes betrachtet werden muss, würde ein Instrument, wie es bei KOMET eingesetzt wird, bei KofeBS nur bedingt zu validen Ergebnissen führen. Grund hierfür ist, dass es mit KOMET nicht möglich ist, praktische Geschicklichkeit festzustellen, was jedoch zwingend bei KofeBS notwendig ist. Hinzu kommen der relativ hohe Vorbereitungsaufwand des Testverfahrens sowie die Handhabbarkeit des Instruments, die durch die Bewertung von bis zu 40 Items pro Aufgabe eingeschränkt ist. Interessant für KofeBS bleibt jedoch trotz des Aufwands die Konzeption der Testaufgaben (Anlehnung an Evaluationsaufgaben), da sie sich auf umfassende Forschung stützt und valide Ergebnisse hervorgebracht hat.

3.3.2. Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt)

Der Kompetenz-Check aus der Kompetenzwerkstatt ist ein Instrument für das Sichtbarmachen beruflicher Kompetenzen, das durch seine klar strukturierten Arbeitsanweisungen und eine kurze Einarbeitungszeit überzeugt. Hinzu kommen nur geringe Kosten für den Erwerb des Handbuchs sowie eine einfache Handhabbarkeit des softwaregestützten Tools. Es lässt sich bedarfsgerecht modifizieren und stellt die – durch das Tool automatisch generierten – Ergebnisse, in ansprechender Form so dar, dass sie eine gute Basis für eine Nachbesprechung des Kompetenz-Checks bilden.

Im Kompetenz-Check können konkrete Prüfungsanforderungen mit eingebunden werden. Durch die Berücksichtigung von Anforderungen im Kontext beruflicher Handlungsfelder, die erhöhte Flexibilität der Anwendung durch ihre elektronische Form und wegen der leichten Handhabbarkeit des Instruments erscheint ein Einsatz im Rahmen von KofeBS interessant.

3.3.3. Prototyping-Transfer

Vor dem Hintergrund, dass bei KofeBS gut 40 % aller Teilnehmer*innen einen Migrationshintergrund und auch oftmals einen ausländischen Ausbildungsabschluss haben, ist Prototyping-Transfer durchaus von Interesse für KofeBS, da hier auf Kriterien, wie einfache Sprache und eine hohe Toleranz bezüglich unterschiedlicher Lösungsansätze, geachtet wird. Jedoch soll bei Prototyping-Transfer die Lösung der Aufgaben nicht durch fehlende Sprachkenntnisse behindert werden und dementsprechend sind die Aufgaben konzipiert. Bei KofeBS muss dagegen ein bestimmtes sprachliches Niveau beherrscht werden, da die Zeit um sich auf die Externenprüfung vorzubereiten begrenzt ist. Dies bedingt, dass die Aufgabenstellungen bei KofeBS bereits an das Niveau der Abschlussprüfung anzupassen sind.

3.3.4. ValiKom

Die Maßnahme erscheint aufgrund mehrerer Aspekte für die Kompetenzfeststellung im Rahmen der Vorbereitung für die Externenprüfung interessant, da sie ebenfalls für die Arbeit der IHK und HWK entwickelt worden ist, Kompetenzen ermitteln und zertifizieren soll und zudem denselben Personenkreis anspricht, der auch die Zielgruppe bei KofeBS darstellt. Aus diesem Grund gibt es viele Parallelen hinsichtlich der Kriterien für die Durchführung einer Kompetenzfeststellung.

Ein Unterschied liegt allerdings darin, dass bei ValiKom ein Zertifikat ausgestellt wird, das der teilnehmenden Person den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern soll. Es handelt sich also um keinen formalen Abschluss, wie er beim erfolgreichen Bestehen der Externenprüfung erfolgt. Aufgrund mangelnder Angaben bestehen Unklarheiten hinsichtlich der Frage nach den anfallenden Kosten und der Qualitätssicherung. Bislang wird ValiKom bei acht Kammern eingesetzt.

3.3.5. Anerkendelse af Realkompetencer (DK)

Aufgrund der gesetzlichen Neuerungen im Bereich Anerkennung von Vorbildung (die letzte Neuerung trat 2015 in Kraft) handelt es sich bei dem dänischen Modell um eine Maßnahme, die sich auf langjährige Erfahrungen und eine rechtliche Verankerung stützen kann. Hinzu kommen die Erfahrungen und Ergebnisse des Nordic Network for Adult Learning, welche ebenfalls Berücksichtigung bei der Konzeption der Maßnahme fanden. Dieser Hintergrund deutet auf eine breite Akzeptanz und Etablierung der Maßnahme hin, weshalb die gewonnenen Erkenntnisse u.U. für ein Pilotprojekt wie KofeBS interessant sind. Konzeptionell besonders interessant am dänischen Validierungsverfahren ist dabei, dass die Kompetenzfeststellung dezentral an entsprechenden Berufsbildungsinstituten durchgeführt wird. Dies entspricht den Bedingungen bei KofeBS.

3.3.6. Validierung von Bildungsleistungen (Schweiz)

Die Validierung von Bildungsleistungen in der Schweiz kommt dem Verfahren zur Nachholung eines Bildungsabschlusses durch die Externenprüfung in Deutschland sehr nahe, da beide die gleiche Zielsetzung haben und die Umsetzung ähnlich erfolgt. In der Schweiz ist die Maßnahme strukturiert und bereits gesetzlich verankert. Gleichzeitig behalten die einzelnen Institutionen einen Handlungsspielraum, so dass die angewendeten Verfahrensschritte auch nach Bedarf angepasst werden können, was sich positiv auf die Validität auswirken soll. Interessant für KofeBS ist der Einsatz eines elektronischen Validierungstools, in das alle Dokumente hochgeladen werden und auf das die teilnehmende Person und involvierte Institutionen Zugriff haben. Dies schafft eine hohe Transparenz und erleichtert den Austausch von Informationen. Auch das in der Bilanzierungsphase angewendete Verfahren zur Kompetenzfeststellung, welches entsprechende Ausbildungspläne und Arbeitsprozesse in Form von zu bearbeitenden Modulen berücksichtigt sowie unterschiedliche Instrumente für die Kompetenzerfassung anbietet, kann als geeignet für die Entwicklung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens im Rahmen von KofeBS angesehen werden.

4. Aus der Synopse resultierende Konsequenzen für das Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen von KofeBS

Um die gesammelten Erkenntnisse aus dem vorherigen Kapitel im Rahmen von KofeBS nutzen zu können, werden im Folgenden nun die Rahmenbedingungen bei KofeBS kurz skizziert, da sie die Wahl bestimmter Instrumente oder Verfahrensschritte beeinflussen. Im Anschluss daran werden mögliche Ideen zum Umgang mit den Bedingungen aufgezeigt, bevor zum Abschluss der Arbeit konkrete Handlungsempfehlungen für KofeBS gegeben werden.

4.1. Rahmenbedingungen bei KofeBS

Wie bereits in Kapitel 2 geschildert, wird die Kompetenzfeststellung im Rahmen von KofeBS an vier Berufsbildenden Schulen in Bremen durchgeführt. Natürlich unterscheiden sich die Gegebenheiten vor Ort, jedoch haben alle Schulen bestimmte Ausgangsbedingungen gemein, die sich auf den Ablauf der Kompetenzfeststellung auswirken können. Auch der Hintergrund der Teilnehmer*innen, die einen formalen Abschluss in einem Beruf mittels der Externenprüfung erwerben wollen, beeinflusst das Kompetenzfeststellungsverfahren.

4.1.1. Berufsbildende Schulen

Die Durchführung von Kompetenzfeststellungen an Berufsbildenden Schulen unterliegt bestimmten organisatorischen und zeitlichen Rahmenbedingungen bzw. zeitlichen Restriktionen sowie personellen Ressourcen. So wird die Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens z.B. durch die Belegung der Fachräume sowie der gegebenen Ausstattung der Schule beeinflusst. Da die Fachräume primär im regulären Schulbetrieb genutzt werden, muss die Nutzung im Rahmen der Kompetenzfeststellung an den Belegungsplan angepasst werden, d.h. Teile einer Kompetenzfeststellung müssen ggf. auch außerhalb der Unterrichtszeiten durchgeführt werden. Auch die Ausstattung der Schule an technischem Equipment oder Fertigungsmaschinen kann sich auf den Ablauf der Kompetenzfeststellung auswirken, wenn im Rahmen der der Feststellung z.B. ein Internetzugang erforderlich ist oder eine spezielle Maschine benötigt wird.

Neben den organisatorischen Rahmenbedingungen spielen auch zeitliche Faktoren wie Unterrichts- oder Ferienzeiten eine wichtige Rolle für die Durchführung der Kompetenzfeststellungen. Da die Lehrkräfte nur mit einer geringen Stundenzahl für KofeBS zur Verfügung stehen, sind sie überwiegend in den regulären Schulbetrieb eingebunden. Hinzu kommen die Ferienzeiten, in der die Schulen in der Regel geschlossen sind. Diese zeitlichen Restriktionen wirken sich insofern auf die Kompetenzfeststellung aus, als dass die einzelnen Schritte der Kompetenzfeststellung in den Alltag einer Lehrkraft angepasst werden müssen und so die Dauer eines Kompetenzfeststellungsverfahrens unter Umständen verlängert wird, was die Umsetzbarkeit für Teilnehmer*innen, die eine Kompetenzfeststellung zeitnah benötigen, erschwert.

Ein weiterer, sehr spezifischer Faktor, der Einfluss auf das Vorhaben hat, ist die Finanzierung der Kompetenzfeststellung. Das Vorhaben wird von der Senatorin für Bildung kofinanziert, da den Lehrkräften Ausgleichsstunden für die Mitarbeit im Vorhaben zur Verfügung gestellt werden müssen. Hierbei handelt es sich um 5 Stunden pro Ausbildungsberuf pro Woche. Für eine nachhaltige Implementierung von Kompetenzfeststellungsverfahren an den Berufsbildenden Schulen sollten perspektivisch alternative Finanzierungsformen gefunden werden, da eine dauerhafte Finanzierung über Ausgleichsstunden nicht möglich ist.

4.1.2. Teilnehmer*innen

Neben den schulischen Ausgangsvoraussetzungen spielt des Weiteren die Heterogenität der Teilnehmer*innen eine entscheidende Rolle. Das Kompetenzfeststellungsverfahren und die eingesetzten Instrumente müssen so gewählt werden, dass sie eine höchstmögliche Flexibilität hinsichtlich der Anpassung an unterschiedliche Bildungsniveaus und Altersstufen gewährleisten. Bei einem möglichen Einsatz von digitalen Medien bei der Kompetenzfeststellung müssen diese so in die Kompetenzfeststellung integriert werden, dass auch Personen ohne tiefergehende IT-Kenntnisse den Umgang mit den Instrumenten beherrschen. Alle Instrumente müssen auf die unterschiedlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmer*innen anpassbar und individuell anwendbar sein und sich dabei dennoch an einem Set an vorgegebenen Instrumenten orientieren, um eine Qualitätssicherung zu gewährleisten. Ein weiterer Einflussfaktor von Seiten der Teilnehmer*innen ist ihre Berufstätigkeit. Sind sie berufstätig, muss dies bei der Kompetenzfeststellung berücksichtigt werden. So wirkt sich nicht nur die Unterrichtstätigkeit der Lehrkräfte auf den Ablauf der Kompetenzfeststellung aus, sondern auch die Berufstätigkeit der teilnehmenden Personen. Beide müssen in Einklang gebracht werden, was z.B. durch Schichtdienst erschwert wird. Bei SGBII- und SGBIII-Empfängern, wirkt sich dieser Faktor weniger aus, da sich die Teilnehmer*innen weitestgehend nach der Verfügbarkeit der Lehrkräfte richten können.

4.2. Konsequenzen für das Kompetenzfeststellungsverfahren bei KofeBS

Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen an den Schulen und der Ergebnisse der Synopse werden für die Kompetenzfeststellung im Rahmen von KofeBS folgende Konsequenzen gezogen:

- ein iteratives Verfahren zur Kompetenzfeststellung einsetzen,
- das Verfahren in die Phasen Bilanzierung, Beurteilung und Evaluation gliedern,
- größtmögliche zeitliche und räumliche Flexibilität durch den Einsatz von digitalen Medien für die Durchführung der Kompetenzfeststellung schaffen,
- zeitliche Restriktionen der Teilnehmer*innen und der Lehrkräfte berücksichtigen,
- Selbsteinschätzung als Instrument zu Beginn der Bilanzierung einsetzen,
- Fachgesprächen zur Beurteilung von vorhandenen Kompetenzen verwenden,
- vorhandenes Wissen mittels Einsatz von komplexen Lernaufgaben erfassen,
- Praktische Fertigkeiten durch Einsatz von arbeitsprozessorientierten Aufgabenstellungen erfassen,
- Rahmenlehrplan sowie die Anforderungen der Abschlussprüfungen des jeweiligen Referenzberufs als Basis für die Kompetenzfeststellung zu Grunde legen,
- Teilnehmerspezifische Auswahl der Instrumente aus einem Set an entwickelten Instrumenten treffen,
- Ängste und Wünsche der teilnehmenden Person berücksichtigen,
- Eindruck einer Prüfungssituation vermeiden,
- Einheitliche Vorlagen zur Dokumentation des Verfahrens und der Qualitätssicherung verwenden.

5. Anhang

5.1. Synopse

Verfahren Kriterien	National			Europäisch		
	Kompetenzcheck	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung von Real-kompetenzen (DK)	Validierung von Bil-dungsleistungen (CH)
Projekt-beteiligte	Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH), Prof. Dr. Sönke Knutzen; Universität Bremen (ITB), Prof. Dr. Falk Howe; weitere Mitarbeiter beider Universitäten	Schulministerium NRW (MSW), Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes Nord-rhein-Westfalen, IBB Bremen, 16 Berufs-kollegs	Handwerkskammer Hamburg, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Oden-wald, Industrie- und Handelskammer FOSA (Foreign Skills Approval), Industrie- und Handelskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer für München und Ober-bayern, Westdeutscher Handwerkskammertag	Westdeutscher Hand-werkskammertag, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Deutscher Handwerks-kammertag, Deutscher Industrie- und Han-delskammertag e.V. (DIHK), Handwerks-kammern: Dresden, Hannover, Münster, München und Ober-bayern, Industrie- und Handelskammern: Hal-le-Dessau, Köln, Mün-chen und Oberbayern, Region Stuttgart	Ministry of Education, Ministry of Higher Education and Science, Danish Adult Educa-tion Association, VIA University College	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Kanton Zürich, BIZ Oerlikon

Verfahren Kriterien	National			Europäisch		
	Kompetenzcheck	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung auf Real-kompetencer (DK)	Validierung von Bil-dungsleistungen (CH)
Ziele	Unterstützung von Ausbilder*innen und Lehrer*innen bei der arbeitspro-zessorientierten, kompetenzfördernden Planung, Durchfüh-rung und Evaluation von Ausbildung und Unterricht durch ein berufswissenschaftlich fundiertes E-Learning Konzept. Evaluation der Stärken und des Entwick-lungspotentials von Auszubildenden	Förderung der beruflichen Kom-petenzentwicklung und die Messung des Kompetenzerwerbs in ausgewählten Berufen. Erprobtes Konzept zur systematischen Entwicklung, Mes-sung und Evaluation von Kompetenzen für Berufliche Schulen (QUA-LIS NRW)	Entwicklung und Erprobung eines Musterverfahrens für die Durchführung von Qualifikationsanaly-sen im Rahmen von Gleichwertigkeitsfest-stellungsverfahren ausländischer Berufs-abschlüsse	Entwicklung eines standardisierten Verfahrens, mit dem beruflich relevante Kompetenzen einer Person identifiziert, dokumentiert, be-wertet und zertifiziert werden können	Übergeordnetes Ziel: Anerkennung von „Prior Learning“ (Prior Learning wird im Fol-genden als „Vorbil-dung“ übersetzt vgl. Batzel 2016). Ziel der Kompetenzbe-wertung: Zulassung zu Bildungsprogrammen, individueller (Aus-) Bildungsplan, Verkür-zung einer angestreb-ten Ausbildung und Teilnahme an der Ab-schlussprüfung einer formalen Ausbildung	Ein strukturiertes Verfahren um unter-schiedlichste Bildungs-leistungen im Bereich des non-formalen und informellen Lernens zu erfassen, bestehende berufliche Hand-lungskompetenzen zu bescheinigen und dadurch die Möglich-keit zu geben, einen formalen Abschluss zu erlangen

Zielgruppe

Verfahren Kri- terien	National				Europäisch	
	Kompetenzcheck	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung af Real- kompetencer (DK)	Validierung von Bil- dungsleistungen (CH)
Curriculare Rahmen- bedingungen	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne, Unterweisungspläne (ÜLU)</p> <p>Unter Kompetenz lässt sich das Vermögen und die Bereitschaft eines Individuums verstehen, ein Ziel zu erreichen, eine Herausforderung zu bewältigen oder ein Problem zu lösen</p>	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne</p> <p>Kompetenzen sind bereichsspezifische Fähigkeiten und Strategien im Sinne von psychischen Leistungsdispositionen; sie sind anwendungs- offen. Die Aneignung von Kompetenzen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung und umfasst auch jene Fähigkeiten, die sich aus den Bildungszielen ergeben. Berufliche Kompetenzen zielen v.a. auf die nicht oder nur schwer objektivierbaren Fähigkeiten beruflicher Fachkräfte ab, welche über die aktuellen beruflichen Aufgaben die Lösung und Bearbeitung zukünftiger Aufgaben zum Ziel haben.</p>	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne</p> <p>Der in diesem Verfahren verwandte Terminus „Qualifikation“ bezieht sich hier auf die durch eine Person erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten.</p>	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne</p> <p>Kompetent sind die Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können. Insbesondere die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die ein besonderes Maß an nicht standardmäßigen Handeln und Problemlösen erfordern, wird mit dem Kompetenzkonzept hervorgehoben</p>	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne</p> <p>Das gesamte Wissen und alle Fähigkeiten, die ein Individuum erworben hat, unabhängig davon, wie und wo dies geschehen ist</p>	<p>Verordnungen, Rahmenlehrpläne der beruflichen Grundbildung</p> <p>Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt</p>

Verfahren Kriterien	National				Europäisch	
	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung auf Real-kompetencer (DK)	Validierung von Bil-dungsleistungen (CH)	
<p>Kompetenzcheck</p> <p>Registrierung (www.ausbildungs-check.net)</p> <p>Check anlegen konkreter Auftrag, Kurztitel, Verwendungszweck, Aufgabenbeschreibung, Formulierung der festzustellenden Kompetenzen</p> <p>Check zuweisen z.B. Ausbilder*in an Azubi.</p> <p>Erste Selbsteinschätzung noch vor Bearbeitung des Auftrags</p> <p>Fremdeinschätzung Ausbilder*innen, Mitschüler*innen, Lehrer*innen: auf Grundlage von Beobachtungen bei der Auftragsbearbeitung sowie ggf. von bereits gemeldeten Erfahrungen aus der gemeinsamen Arbeit</p>	<p>Large-Scale-Kompetenz-Diagnostik, (LS-KD)</p> <p>Entwicklung von offenen Testaufgaben (in Anlehnung an sog. »Evaluationsaufgaben«).</p> <p>Einbindung der Aufgaben in das KOMET Diagnostik Tool</p> <p>Anwendung der Kompetenzfeststellung an den beteiligten Berufsbildenden Schulen</p> <p>Auswertung der bearbeiteten Testaufgaben. Besprechung der Ergebnisse mit den teilnehmenden Personen</p>	<p>Beratung des Antragstellers bei einer zuständigen Stelle (Kammer). In diesem Rahmen Durchführung einer Selbsteinschätzung im Hinblick auf den angestrebten Tätigkeitsbereich. Zuständige Stelle ermittelt zu prüfende Tätigkeitsbereiche für die Qualifikationsanalyse</p> <p>Zuständige Stelle benennt geeigneten Fachspezialisten. Dieser wählt aus den bei Prototyping Transfer zugelassenen Instrumenten das geeignete aus und entwickelt den Arbeitsauftrag</p> <p>Durchführung der Kompetenzfeststellung im-mer durch zwei Personen: zuständige Stelle und Fachspezialist*in</p> <p>Standortbestimmung und ggf. Empfehlungen für benötigte Weiterbildungsmaßnahmen</p>	<p>Information und Beratung Über das ValiKom Verfahren, die Ermittlung eines Referenzberufs sowie zur Ermittlung, ob bisherige Kompetenzen für den Referenzberuf ausreichend sind</p> <p>Dokumentation Bilanzierungsbogen (Kompetenz-Portfolio) Selbsteinschätzungsbogen (hinsichtlich des Referenzberufs)</p> <p>Bewertung Antragstellung, Bewertung des Antrags von der zuständigen Kammer. Fremdbewertung: Arbeitsprobe, Fachgespräch oder Probearbeit im Betrieb</p>	<p>Möglichst Durchführung durch zwei Personen: Generalist*in sowie Fachspezialist*in</p> <p>Validierungsprozess: Eingangsinterview Berufskollegs, Universitäten, Weiterbildungszentren</p> <p>Identifizierung und Dokumentation Portfolio des Bewerbers, der Bewerberin</p> <p>Bewertung der Kompetenzen An entsprechenden Bildungseinrichtungen in Form von Interviews in Kombination mit Tests, Selbsteinschätzungen, Beobachtungen am Arbeitsplatz, Simulationen oder schriftlichen Arbeitsaufgaben Zertifizierung/Output Formale Dokumentation der vorhandenen Kompetenzen in Form einer</p>	<p>Der Validierungsprozess ist in 5 Phasen gegliedert: Beratung und Information Obligatorischer Informationsanlass Teil 1: Beratung, Zugang zum Validierungstool für einen Selbstcheck, freiwilliger Sprachtest. Obligatorischer Informationsanlass Teil 2: Beratung zur Erstellung des Dossiers</p> <p>Bilanzierung Um beruflichen Handlungskompetenzen nachzuweisen, gibt es insgesamt vier mögliche Kompetenznachweise: Projekt-/Auftragsdokumentation, schriftlicher Erfahrungsbericht, mündlicher Erfahrungsbericht sowie einen Praxisbesuch</p>	
Verfahren / Ablauf (1)						

Verfahren Kriterien	National				Europäisch		
	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung auf Real-kompetencer (DK)	Validierung von Bil-dungsleistungen (CH)		
Organisatorische Rahmenbedingungen (1)	<p>Orte der Kompetenzfeststellung Betriebe, Überbetriebliche Unterweisungsstätten, Berufsbildende Schulen</p> <p>Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung Die Nutzung des Tools ist kostenlos. Ein entsprechendes Handbuch, in dem das Tool und dessen Nutzung umfassend beschrieben werden, ist für 12,80 Euro im Buchhandel erhältlich. Zusätzlich müssen ggf. anfallende Materialkosten und die Arbeitszeit von Auszubildenden und Fremdeinschätzer*in berücksichtigt werden. Die Dauer ist von der Komplexität des Auftrags abhängig.</p>	<p>Orte der Kompetenzfeststellung Berufsbildende Schulen</p> <p>Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung Entwicklung und Erprobung der Testaufgaben sind zeitaufwändig. Sind Testaufgaben vorhanden, können ca. 240 Minuten für die Durchführung eines Tests veranschlagt werden. Der Zeitaufwand für das anschließende Rating beträgt ca. 15 Minuten pro Aufgabenlösung</p> <p>Durchführendes Personal Berufsschullehrer*innen</p>	<p>Orte der Kompetenzfeststellung Beteiligte Institutionen/ausgewählter Betrieb</p> <p>Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung Keine Angabe</p> <p>Durchführendes Personal Sogenannte „Berufsexperten“</p>	<p>Orte der Kompetenzfeststellung Berufskolleg, Weiterbildungszentren</p> <p>Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung ½-10 Tage. Teilnahmegebühr für hoch qualifizierte Teilnehmer*innen. Alle andere Teilnehmer*innen: Bildungseinrichtungen bekommen staatliche Förderung (Taxameter-Fund). Arbeitgeber: Lohnsubvention möglich</p> <p>Durchführendes Personal An den Berufskollegs: Lehrpersonal des zu prüfenden Bereiches.</p>	<p>Orte der Kompetenzfeststellung Beteiligte Institutionen/ausgewählter Betrieb</p> <p>Dauer und Kosten der Kompetenzfeststellung Abhängig vom angewendeten Nachweisverfahren: Schriftlicher Erfahrungsbericht ca. 3-4 Seiten Mündlicher Erfahrungsbericht: max. 30 Minuten pro Aufgabenstellung, mehrere Aufgabensstellungen möglich Praxisbesuch: Abhängig von der Anzahl der zu prüfenden Be-reiche zwischen 60-120 Minuten Projekt-und Auftrags-dokumentation: 4-10 Seiten</p>		

Verfahren Kri- terien	National			Europäisch	
	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennungsfähigkeit (DK)	Validierung von Bildungsleistungen (CH)
Organisatorische Rahmenbedingungen (2)	<p>Durchführendes Personal Ausbilder*innen, Lehrer*innen, Auszubildende, keine besonderen Schulungen notwendig</p>	<p>Fachexpert*in: im Rahmen eines Expertenseminars geschult, mit der Referenzqualifikation gleich- oder höherwertigen Berufsabschluss sowie dreijährige Berufserfahrung im Referenzberuf, interkulturelle Kompetenzen, kommunikative Kompetenzen, instrumenten-bezogene Methoden-kompetenz, Beobachtungs-fähigkeit, Kenntnisse bezüglich organisatorischer Rahmenbedingungen Zweitbeobachter: mindestens dreijährige Berufserfahrung in Wirtschaft, Verwaltung oder Bildungswesen</p>			<p>In der Regel kostet die Teilnahme am Validierungsverfahren insgesamt zwischen 5000 und 7000 Franken Durchführendes Personal Berufsbildner*innen in Lehrbetrieben oder überbetrieblichen Kursen sowie Lehrpersonen der berufskundlichen schulischen Bildung</p>

Verfahren Kriterien	National			Europäisch	
	Komet NRW	Prototyping Transfer	Valikom	Anerkennung auf Real-kompetencer (DK)	Validierung von Bildungsleistungen (CH)
<p>Kompetenzcheck</p> <p>Basierend auf einem wissenschaftlich fundierten, kombinierten Kompetenzstruktur-Kompetenzentwicklungsmodell.</p> <p>Handbuch sowie Einsatz einer Online-Anwendung mit vorgegebenen (modifizierbaren) Registerkarten schaffen allgemeingültige Verfahrensstandards.</p>	<p>Laut Entwickler lässt sich durch KOMET die berufliche Kompetenzentwicklung objektiv, zuverlässig und inhaltlich valide erheben</p> <p>Die Repräsentativität der Testaufgaben wurde von Lehrer*innen und Dozent*innen, die im Rahmen von KOMET mitwirkten, als hoch eingeschätzt</p> <p>Rater-Schulungen vorhanden. Dauer ca. 8 Zeitstunden. Wiederholungen sind nicht nötig.</p>	<p>Qualitätssicherung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfahrenstransparenz • Vier-Augen-Prinzip • Instrumentenpool • Dokumentierte Unterstützung zum Verständnis der Aufgabenstellung • Ergebnisdokumentation in Mustervorlagen <p>Berufsfachliche Anforderungen an Experten</p> <p>Im bq Portal Expertise- und Wissensportal für Mitarbeiter: Ansprechpartner, Arbeitshilfen, Muster-Qualifikationsanalysen, Handreichungen zur Vereinheitlichung des Verfahrens</p> <p>Schulungen für zuständige Stellen sowie für Fach-spezialisten zur Vorbereitung auf die Qualifikationsanalysen</p>	<p>Durch den Handlungsleitfaden sowie Schulungen für Berufsexperten sollen allgemeingültige Verfahrensstandards und Gütekriterien geschaffen werden. Wie diese genau aussehen könnten wird nicht weiter geschildert.</p> <p>Hinweise zur Akzeptanz werden nicht weiter gegeben.</p>	<p>Keine einheitlichen Standards oder Gütekriterien bei der Durchführung, nur Best-Practice Empfehlungen.</p> <p>Gesetze und Verordnungen durch Ministry of Education sowie Ministry of Higher Education and Science.</p> <p>Durchführung stark dezentralisiert durch die o. g. Bildungseinrichtungen. Diese sind auch für die Qualität ihrer Dienstleistungen und des Personals verantwortlich.</p> <p>Einrichtung VEU Center (Erwachsenen- und Fortbildungszentren): Für einheitliche Verfahren sowie Einführung von Qualitätsstandards.</p>	<p>Durch SBF (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) werden Handbücher, Leitfäden, Leitvorlagen sowie Checklisten zur Einhaltung von Qualitätsstandards zur Verfügung gestellt.</p> <p>Beteiligte Akteure der jeweiligen Kantone besitzen Gestaltungsfreiheit im spezifischen Verantwortungsbereich, verpflichten sich jedoch, den Leitfaden einzuhalten.</p> <p>Expert*innen, welche die Validierung durchführen, werden für die Tätigkeit geschult.</p>
Qualitätssicherung					

5.2. Steckbriefe

5.2.1. Steckbrief Komet NRW

Kompetenzdiagnostik: Messen und Entwickeln beruflicher Kompetenzen (COMET)

Teilprojekt
KOMET NRW
Projektbeteiligte
Schulministerium NRW (MSW), Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes Nordrhein-Westfalen, IBB Bremen, 16 Berufskollegs
Projektlaufzeit
2012-2015
Kompetenzverständnis
Kompetenzen sind bereichsspezifische Fähigkeiten und Strategien im Sinne von psychischen Leistungsdispositionen; sie sind anwendungsoffen. Die Aneignung von Kompetenzen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung und umfasst auch die Fähigkeiten, die sich aus den Bildungszielen ergeben. Berufliche Kompetenzen zielen v.a. auf die nicht oder nur schwer objektivierbaren Fähigkeiten beruflicher Fachkräfte ab, welche über die aktuellen beruflichen Aufgaben die Lösung und Bearbeitung zukünftiger Aufgaben zum Ziel haben (Rauner 2014, S. 7).
Beschreibung des Projekts
Bei KOMET NRW handelt es sich um eine computergestützte Large-Scale-Kompetenzdiagnostik, welche Bildungsgänge und Bildungssysteme miteinander vergleichbar machen soll. Das Ziel des Projekts ist die Förderung der beruflichen Kompetenzentwicklung und die Messung des Kompetenzerwerbs. KOMET NRW wurde an 16 Berufskollegs durchgeführt, denen ein Kompetenzmodell für die Beschreibung und Entwicklung von Kompetenzen (etwa für kompetenzorientiertes Unterrichten), kompetenzorientierte Testverfahren (Lernergebnis- und Lernerfolgsmessung) sowie ein Evaluations- und Diagnoseinstrumentarium (Bereitstellung von Informationen für Kompetenzdiagnosen) an die Hand gegeben wurde (Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung [DIPF]). Lehrerteams entwickeln die Testaufgaben und fungieren als Rater. Die Ergebnisse werden den Schülern zur Verfügung gestellt und mit ihnen besprochen (Tiemeyer und Mielke 2015). Im Zentrum der Diagnostik stehen bei KOMET NRW lernprozessbegleitende, in den Alltag des Lehrens und Lernens eingebettete Diagnosen, die den jeweiligen Lernstand, den Lernfortschritt, individuelle Lernprobleme und Lernpotenziale zu erkennen helfen (Tiemeyer und Mielke 2015). Qualifikationsaspekte, wie handwerkliche Geschicklichkeit oder Sozialkompetenz, lassen sich jedoch dabei nicht oder nur eingeschränkt berücksichtigen (Berufsbildungsforschung [I:BB] 2010, S. 34). Laut Autoren ist der Vorteil einer solchen Kompetenzdiagnostik, dass das Verfahren wissenschaftlich fundiert ist und Gütekriterien für die Kompetenzdiagnostik vorhanden sind. So soll eine hohe Objektivität durch standardisierte Informationen der Testteilnehmer*innen über Ziele, Ablauf und Auswertung der Tests sowie des Ratingverfahrens (Anonymisierung der Testunterlagen sowie große Stichprobe) gewährleistet werden. Die Reliabilität ist aufgrund der offenen komplexen Testaufgaben erschwert. Durch Rater-Trainings und Ratingschemata werden jedoch hohe Werte der Interrater-Reliabilität erzielt. Authentizität im Rahmen der Inhaltsvalidität soll durch die beruflichen Handlungsfelder als inhaltliche Bezugspunkte für die Testaufgaben sowie das Rating durch Fachexperten erreicht werden. (Rauner und Bachmann 2017). Rater werden auf ihren Einsatz durch ca. achtstündige Schulungen vorbereitet. Weitere Schulungen sind nicht vorgesehen, da die Meinung besteht, dass die in den Schulungen erworbenen Kompetenzen bei gelegentlichem Einsatz im KOMET Verfahren erhalten bleiben (FB Berufsbildungsforschung [I:BB] 2010, S. 32).
Methodisches Vorgehen
Die Kompetenzdiagnose wird auf der Basis der Beschreibungen von Lernsituationen durchgeführt, die von den Schülern bearbeitet werden. Die Vorgehensweise zur Entwicklung der Lernsituationen erfolgt anhand von fünf Schritten: <ul style="list-style-type: none"> • Prozessschritt 1: Lernsituation im Rahmen der didaktischen Jahresplanung bzw. des jeweiligen Lernfeldes festlegen und einordnen • Prozessschritt 2: Ausgangs-/Problemsituation unter Beachtung der ausgewählten Inhalte beschreiben • Prozessschritt 3: Aufgaben/Arbeitsaufträge formulieren • Prozessschritt 4: Kompetenzerwartungen formulieren • Prozessschritt 5: Lösungsräume zur kriteriellen Messung und Bewertung des Kompetenzerwerbs definieren und vereinbaren (Tiemeyer und Mielke 2015) Die Testaufgaben sollten im Rahmen von KOMET NRW ein authentisches Problem beruflicher und betrieblicher Arbeitspraxis erfassen, eine Vielzahl verschiedener Lösungsvarianten (unterschiedliche Tiefe und Breite) abstecken, gestaltungsoffen sein, das Konzept der holistischen Aufgabenlösung berücksichtigen, berufstypisches Vorgehen erfordern, bei Notwendigkeit auch

<p>Methodisches Vorgehen (Fortsetzung)</p> <p>praktische Lösungen enthalten und Probanden dazu herausfordern, die Aufgaben im Sinne von beruflicher Professionalität zu lösen. Pro beruflichem Handlungsfeld werden 2-3 Testaufgaben entworfen (Rauner und Bachmann 2017).</p> <p>Die entwickelten Aufgaben liegen in drei Varianten vor (differenzierte Aufgaben, handlungsorientierte Aufträge sowie gestaltungsoffene Projektaufträge, um je nach Leistungsstärke der Schüler eine Binnendifferenzierung vornehmen zu können (Tiemeyer und Mielke 2015).</p> <p>Die Bewertung erfolgt anhand von Bewertungsbögen, in denen die acht Kompetenzkriterien durch 40 Items (5 Items pro Kriterium) operationalisiert sind, sowie definierte Kompetenzniveaus. Die Kompetenzkriterien sind: Anschaulichkeit und Präsentation, Funktionalität, Gebrauchswertorientierung, Wirtschaftlichkeit, Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung, Sozialverträglichkeit, Umweltverträglichkeit sowie Kreativität. Bei den Kompetenzniveaus wird zwischen funktionaler Kompetenz, prozessualer Kompetenz und Gestaltungskompetenz differenziert (Tiemeyer und Mielke 2015). Durch die Niveaus und Kriterien sollen bei der Konstruktion von Testaufgaben und der anschließenden Bewertung der Lösungen die Realität der Arbeitswelt sowie die darauf bezogenen Leitideen und Ziele beruflicher Bildung abgebildet werden (Rauner 2010, S. 23).</p> <p>Nach der Durchführung des Tests erhält jeder Schüler einen Ausdruck seines Kompetenzprofils in Form von Netzdiagrammen, den Gesamtpunktwert der Aufgabenlösung, die Angabe zum erreichten Kompetenzniveau sowie eine Übersicht des durchschnittlichen Ergebnisses der Lerngruppe (Tiemeyer und Mielke 2015).</p>
<p>Beitrag für KofeBS</p> <p>Anders als bei KofeBS ist bei KOMET NRW nicht die Validierung beruflicher Handlungsfähigkeit vor dem Hintergrund des Erwerbs eines formalen Abschlusses das Ziel, sondern das standardisierte Messen beruflicher Kompetenzen in Form einer Large-Scale Diagnostik mit offenen Testaufgaben, um die Leistungsfähigkeit von Bildungsgängen, Bildungssystemen oder Bildungseinrichtungen vergleichbar machen zu können. Da jedoch in einem Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Hinblick auf die Vorbereitung für eine Externenprüfung die berufliche Handlungskompetenz als Ganzes betrachtet werden muss, würde ein Instrument, wie es bei KOMET eingesetzt wird, bei KofeBS nur bedingt zu validen Ergebnissen führen. Grund hierfür ist, dass mit es KOMET nicht möglich implizites berufliches Wissen oder handwerkliche Geschicklichkeit gemessen werden können, was jedoch zwingend bei KofeBS notwendig ist. Hinzu kommen der relativ hohe Vorbereitungsaufwand des Testverfahrens sowie die Handhabbarkeit des Instruments, die durch die Bewertung von bis zu 40 Items pro Aufgabe eingeschränkt ist. Interessant für KofeBS bleibt jedoch trotz des Aufwands die Konzeption der Testaufgaben, da sie sich auf umfassende Forschung stützt und valide Ergebnisse in den betrachteten Bereichen erzeugt.</p>

5.2.2. Steckbrief Prototyping Transfer

Projektbeteiligte
Handwerkskammer Hamburg, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Industrie- und Handelskammer FOSA (Foreign Skills Approval), Industrie- und Handelskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Westdeutscher Handwerkskammertag
Zeitraum
2015 - 2017
Kompetenzverständnis
In diesem Verfahren wird der Terminus „Qualifikation“ verwendet. Qualifikation bezieht sich hierbei auf Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine Person erworben hat.
Beschreibung des Projekts
<p>Am 01. April 2012 trat das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Kraft. Ziel war es, einheitliche und transparente Strukturen sowie die Chancengleichheit der Qualifikationsanerkennung für alle Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen zu schaffen. Dies geschieht in Form eines allgemeinen Rechtsanspruchs auf ein Anerkennungsverfahren, unabhängig vom Herkunftsland. Das BQFG ist ein Mantelgesetz, welches subsidiär zu Gesetzen und Verordnungen der reglementierten Berufe, wie z.B. dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung, ist (Braun 2012).</p> <p>Da Qualifikationsanalysen noch nicht flächendeckend angeboten wurden und aufwendig an den jeweiligen Antragsteller angepasst werden mussten, wurde das Projekt „Prototyping-Transfer“ initiiert. Ziel ist es, deutschlandweit mehr qualitätsgesicherte Qualifikationsanalysen durchzuführen, wenn eine Gleichwertigkeitsprüfung eines ausländischen Berufsabschlusses anhand schriftlicher Zertifikate nicht oder nicht vollständig möglich ist. Dabei soll die Kenntnis der deutschen Sprache eine untergeordnete Rolle spielen und die Durchführung auf einem möglichst niedrigem? deutschen Sprachniveau erfolgen. Auch Gruppenanalysen werden im Rahmen des Projekts erprobt (Schreiber 2012).</p> <p>Eine Qualifikationsanalyse wird von einem Fachexperten sowie einem Zweitbeobachter durchgeführt. Die teilnehmenden Fachexperten wurden im Vorfeld im Rahmen eines Expertenseminars geschult. Der Fachexperte muss einen mit der Referenzqualifikation gleich- oder höherwertigen Berufsabschluss sowie eine dreijährige Berufserfahrung im Referenzberuf aufweisen. Darüber hinaus soll er über interkulturelle und kommunikative Kompetenzen, instrumentenbezogene Methodenkompetenz, Beobachtungs- und Beurteilungsfähigkeit sowie über Kenntnisse bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen verfügen. Der Zweitbeobachter muss mindestens eine dreijährige Berufserfahrung in Wirtschaft, Verwaltung oder Bildungswesen vorweisen sowie die Bereitschaft mitbringen, sich mit Ordnungsmitteln auseinanderzusetzen (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).</p> <p>Die Berücksichtigung der Zielgruppe, die häufig ihre beruflichen Qualifikationen in einem anderen didaktischen und betrieblichen Umfeld im Ausland erworben hat, stellt eine besondere Herausforderung dar. Aus diesem Grund soll bei Prototyping-Transfer eine hohe Toleranz gegenüber Lösungsansätzen und Vorgehensweisen gegeben sein. Um dies zu gewährleisten, wurden folgende Qualitätsstandards im Projekt festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfahrenstransparenz • Vier-Augen-Prinzip • Anforderungen an die Beobachter • Instrumentenkasten für die Qualifikationsanalyse • Dokumentierte Beobachtung • Unterstützung zum Verständnis der Aufgabenstellung (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014). <p>Im weiteren Fokus des Projekts steht der Aufbau eines Wissensmanagements sowie eines Expertennetzwerks, um den Transfer von Wissen über die Durchführung von Qualifikationsanalysen deutschlandweit zu unterstützen. Vorgänger des Projekts ist das Verbundprojekt Prototyping (Projektlaufzeit: 2011-2014) (Schreiber 2012).</p>
Methodisches Vorgehen
<p>Die zuständigen Stellen prüfen zunächst die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses, basierend auf den vorgelegten Unterlagen. Ist eine Bewertung nicht oder nicht vollständig möglich, kann im Rahmen von §14 BQFG (Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG), § 14 Sonstige Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen.) eine Qualifikationsanalyse erfolgen.</p> <p>Im nächsten Schritt wird dem Anerkennungssuchenden zunächst das Verfahren erklärt. Dann wird ermittelt, welche Tätigkeitsbereiche für eine Analyse für ihn relevant sind. Besteht Interesse, nimmt der Antragsteller eine Selbsteinschätzung vor, anhand derer er im Anschluss der zuständigen Stelle mitteilt, für welche Berufstätigkeiten er eine Qualifikationsanalyse durchführen möchte. Von der zuständigen Stelle wird ein Analyseauftrag formuliert und ein Experte ausgewählt. Dieser setzt sich mit dem Antragsteller in Verbindung, um einzuschätzen, welche Sprachkompetenzen vorliegen und um den Antragsteller über das weitere Vorgehen zu informieren. Der Experte ist für den gesamten Prozess der Vorbereitung und Durchführung verantwortlich und entscheidet selbstständig, welches Analyseinstrument für den Einzelfall sinnvoll erscheint. Für die Erstellung einer Arbeitsaufgabe formuliert er, ausgehend von einer beruflichen Handlungssituation, Arbeitsaufgaben, die die Schritte</p>

<p>Methodisches Vorgehen (Fortsetzung)</p> <p>Planung, Durchführung und Kontrolle beinhalten. Um Validität, Objektivität, Reliabilität und Ökonomie zu gewährleisten, wurden sechs Instrumente für eine Durchführung festgelegt. Sie sollen einen möglichst hohen Grad an Standardisierung bei möglichst großer Wahlfreiheit gewährleisten. Der Instrumentenpool beinhaltet Fachgespräch, Rollenspiel/ Gesprächssimulation, Präsentation, Fallstudie, Arbeitsprobe sowie Probearbeit im Betrieb. Es wird eine Dauer einer Qualifikationsanalyse von maximal acht Stunden empfohlen. Einfache Sprache sollte bei der Analyse verwendet werden und der Einsatz von Wörterbüchern ist erlaubt. Kommen mehrere Instrumente in Frage, gelten die Kriterien der beruflichen Angemessenheit sowie Ökonomie. Wurden Instrumente beschlossen und Kriterien festgelegt, werden dem Antragsteller konkrete Informationen zum Ablauf mitgeteilt. Daraufhin erklärt dieser schriftlich bei der zuständigen Stelle, dass er an einer Qualifikationsanalyse teilnehmen möchte (Westdeutscher Handwerkskammertag 2013).</p> <p>Die Durchführung wird immer von zwei Personen betreut: einem Mitarbeiter der zuständige Stelle und einem Fachspezialisten (Experte). Die Teilnehmer*innen müssen unter Beobachtung verschiedene Aufgaben bearbeiten. Der Fachexperte und Zweitbeobachter notieren die Ergebnisse in einem vorgegebenen Beobachtungsbogen und tragen das Resultat in das Ergebnisprotokoll ein. Dabei wird die Leistung nicht auf einer Noten- bzw. Punkteskala festgehalten, sondern basiert auf Beobachtungskriterien, aus denen erkennbar wird, ob die geforderte Qualifikation für eine sachgerechte Ausübung der wesentlichen Tätigkeiten des Berufs vorliegt (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014)</p>
<p>Beitrag für KofeBS</p> <p>Vor dem Hintergrund, dass bei KofeBS gut 40 % aller Teilnehmer*innen einen Migrationshintergrund und auch oftmals einen ausländischen Ausbildungsabschluss haben, ist das Vorgehen bei Prototyping Transfer durchaus von Interesse für KofeBS, da hier auf Kriterien, wie einfache Sprache und eine hohe Toleranz bezüglich unterschiedlicher Lösungsansätze geachtet wird. Jedoch soll bei Prototyping-Transfer die Lösung der Aufgaben nicht durch fehlende Sprachkenntnisse behindert werden und dementsprechend sind die Aufgaben konzipiert. Bei KofeBS muss dagegen ein bestimmtes sprachliches Niveau beherrscht werden, da die Teilnehmer*innen nach der Kompetenzfeststellung in der Regel nur noch bis zu 12 Monate Zeit haben, um sich auf die Externenprüfung vorzubereiten. Dies bedingt, dass die Aufgabenstellungen bei KofeBS bereits an das Niveau der Abschlussprüfung anzupassen sind.</p> <p>Auch die Einbindung eines Fachexperten in die Entwicklung eines geeigneten Verfahrens ist interessant, da bei KofeBS die Kompetenzfeststellung in vier konkreten Ausbildungsberufen erfolgt und es möglich sein sollte, einen Experten aus der beruflichen Praxis zu finden, der die Lehrer*innen bei der Entwicklung des Instruments unterstützt. Zu klären bleibt hierbei jedoch der Punkt der Kostenübernahme für den Einsatz des Experten.</p>

5.2.3. Steckbrief ValiKom

Projektbeteiligte
Westdeutscher Handwerkskammertag, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Deutscher Handwerkskammertag, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.(DIHK), Deutscher Handwerkskammertag (DHKT), Handwerkskammer Dresden, Handwerkskammer Hannover, Handwerkskammer für München und Oberbayern, Handwerkskammer Münster, Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, Industrie- und Handelskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart
Zeitraum
2015 - 2018
Kompetenzverständnis
Kompetent sind die Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können. Insbesondere die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein nicht standardmäßiges Handeln und Problemlösen erfordern. (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).
Beschreibung des Projekts
<p>Laut der Projekt-Website wird nach wie vor informell und non-formal erworbenes Wissen unzureichend berücksichtigt. Sich auf die Aussage der Bundesregierung stützend, die forderte: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom Dezember 2013, Seite 32), wurde daraufhin das Verfahren ValiKom von DIHK und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zusammen mit dem BMBF initiiert, um eine Validierung von informellem und non-formalen Lernens zu ermöglichen (Westdeutscher Handwerkskammertag 2014).</p> <p>ValiKom hat das Ziel, ein verlässliches und praxistaugliches Verfahren zur Validierung von non-formalem und informellem Lernen zu entwickeln. Dies geschieht mittels einer Kompetenzfeststellung und Bewertung durch Berufsexperten. Die Bewertung erfolgt dabei anhand der Anforderungen der anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse und wird in Form von Zertifikaten dokumentiert. Teilnehmen können alle in Deutschland lebenden Menschen über 25 Jahre, die über keinen formalen Bildungsabschluss verfügen (oder nicht in ihrem erlernten Beruf arbeiten) und mehrjährige Berufserfahrung besitzen. Die Initiative orientiert sich an bestehenden Berufen und vermeidet den Aufbau eines parallelen Regelwerks zum formalen Prüfungswesen. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 06.11.2015).</p> <p>Der generelle Ablauf bei ValiKom erfolgt in vier Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information und Beratung • Dokumentation • Bewertung • Zertifizierung <p>In einem Erstgespräch werden dem Interessenten zunächst das Projekt und Materialien erklärt sowie der passende Referenzberuf ermittelt. Im Rahmen der Dokumentation füllt der Interessent einen Bilanzierungsbogen (Portfolio aller für den Referenzberuf relevanten Kompetenzen, erworben in Beruf, in Weiterbildungen oder in der Freizeit) sowie einen Selbsteinschätzungsbogen (der eigenen Kompetenzen hinsichtlich des Referenzberufes) aus. Diese werden an die zuständige Stelle übermittelt, welche die zu prüfenden Tätigkeitsbereiche auswählt. Die im Schritt der „Bewertung“ durch einen Fremdeinschätzer überprüften Tätigkeiten werden dokumentiert und die Ergebnisse entsprechend der Leistung zertifiziert.</p> <p>Im Rahmen von ValiKom wird zudem ein Handlungsleitfaden mit Verfahrensbeschreibung, Zulassungskriterien, Instrumenten, Validierungszertifikat und Empfehlungen entwickelt (Westdeutscher Handwerkskammertag).</p> <p>Von April 2017 bis Ende August 2018 wurden insgesamt 160 Validierungsverfahren in 28 verschiedenen Berufen durchgeführt. Als Instrumente zur Fremdbewertung wurden Arbeitsprobe, Fachgespräch, Rollenspiel, Fallstudie, Präsentation von Arbeitsergebnissen und Probearbeit im Betrieb eingesetzt, von denen mindestens zwei jeweils ausgewählt werden mussten (Deutscher Handwerkskammertag und Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018)</p> <p>Durch den Handlungsleitfaden sowie Schulungen für Berufsexperten sollen allgemeingültige Verfahrensstandards und Gütekriterien geschaffen werden, um die Ergebnisse von non-formalem und informellem Lernen zu bewerten.</p>
Methodisches Vorgehen
Die im Schritt „Dokumentation“ ausgefüllten Bögen werden der zuständigen Stelle übermittelt und anschließend ein Antrag auf ein Validierungsverfahren gestellt. Die Kammer prüft die Unterlagen und ermittelt, in welchen Tätigkeitsbereichen des Referenzberufes eine Fremdbewertung (Kompetenzüberprüfung) durchgeführt werden soll. Diese erfolgt durch Berufsexperten in Form einer Arbeitsprobe, eines Fachgesprächs oder einer Probearbeit im Betrieb. Die Ergebnisse werden dokumentiert und der zuständigen Kammer übermittelt. Diese entscheidet im Schritt der Zertifizierung, ob die Leistung für eine vollständige oder partielle Zertifizierung ausreicht. Ist dies der Fall, wird ein Validierungszertifikat ausgestellt (Westdeutscher Handwerkskammertag 2017). Konkrete Angaben zum Ablauf der Fremdbewertung, zu entsprechenden Materialien oder Gütekriterien sind nicht zugänglich.

Beitrag zur KofeBS?

Das Verfahren erscheint aufgrund mehrerer Aspekte für die Kompetenzfeststellung im Rahmen der Vorbereitung für die Externenprüfung interessant, da es ebenfalls für die Arbeit der IHK und HWK entwickelt worden ist, Kompetenzen ermitteln und zertifizieren soll und zudem denselben Personenkreis anspricht, der auch die Zielgruppe bei KofeBS darstellt. Aus diesem Grund gibt es viele Parallelen hinsichtlich Kriterien sowie Parameter für die Durchführung einer Kompetenzfeststellung. Ein Unterschied liegt allerdings darin, dass bei ValiKom ein Zertifikat ausgestellt wird, das den Teilnehmer*innen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern soll. Es handelt sich also um keinen formalen Abschluss, wie er beim erfolgreichen Bestehen der Externenprüfung erfolgt.

Aufgrund mangelnder Angaben bestehen Unklarheiten hinsichtlich der Frage nach den anfallenden Kosten und der Qualitätssicherung. Bislang wird das Verfahren bei acht Kammern eingesetzt.

5.2.4. Steckbrief Kompetenz-Check (Kompetenzwerkstatt)

Projektbeteiligte
Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH), Prof. Dr. Sönke Knutzen; Universität Bremen (ITB), Prof. Dr. Falk Howe; weitere Mitarbeiter beider Universitäten
Zeitraum
2012 - 2015
Kompetenzverständnis
Unter Kompetenz lässt sich das Vermögen und die Bereitschaft eines Individuums verstehen, ein Ziel zu erreichen, eine Herausforderung zu bewältigen oder ein Problem zu lösen (Howe und Knutzen 2015).
Beschreibung des Verfahrens
<p>Der Kompetenz-Check ist eines von drei Softwaregestützten Werkzeugen, die im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts »Kompetenzwerkstatt« entwickelt wurden. Übergeordnetes Ziel ist die barrierefreie, einfach durchzuführende Überprüfung des Stands beruflicher Kompetenzen zu beliebigen Zeitpunkten im Verlauf der Ausbildung. Ein Check im Kompetenz-Check kann von jedem Beteiligten (Ausbilder*innen, Lehrer*innen, Auszubildender ...) ohne besondere Vorkenntnisse angelegt und mit beliebig vielen Personen geteilt werden. Dadurch wird es möglich, Selbst- und Fremdeinschätzungen durchzuführen, diese zu vergleichen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse gewinnbringend für den weiteren Ausbildungsverlauf zu nutzen. Eine besondere Hard- oder Softwareausstattung ist nicht erforderlich, es werden lediglich eine Internetverbindung sowie ein Browser benötigt.</p> <p>Die Entwickler sehen beim Kompetenz-Check folgende Einsatzmöglichkeiten im Rahmen beruflicher Bildungsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung von Stärken und Schwächen und damit des Stands der Kompetenzentwicklung • Nachzeichnung des Verlaufs der Kompetenzentwicklung • Bilanzierung des Stands einer Prüfungsvorbereitung • Einsatz in Lernsituationen an Berufsbildende Schulen, in Lehrgängen der Überbetrieblichen Ausbildung und bei der betrieblichen Ausbildung • Festlegung zukünftiger Entwicklungsziele und Förderschwerpunkte. <p>Fremd- und Selbsteinschätzung werden im Rahmen einer beruflichen Aufgabenstellung, wie z. B. eines Kundenauftrags, durchgeführt. Im Hinblick auf die dabei zu bearbeitenden Aufgaben im Arbeitsprozess soll sich am besten zeigen, welche Kompetenzen der Auszubildende bereits erworben hat und wo noch Defizite bestehen. Der Kompetenz-Check dient nicht dem Messen von beruflicher Handlungskompetenz, sondern der subjektiven Beurteilung des aktuellen Kompetenzstands durch Selbst- und Fremdeinschätzungen. Die gemeinsame Reflexion der Ergebnisse birgt ein großes Potenzial für die Kompetenzentwicklung, das in der Berufsbildung bislang noch häufig unterschätzt wird (Howe und Knutzen 2015).</p> <p>Dem Kompetenz-Check liegt ein kombiniertes Kompetenzstruktur-Kompetenzentwicklungsmodell zugrunde. So werden die Kompetenzbereiche Fachkompetenz und Personale Kompetenz unterschieden, die wiederum nach den Arbeitsprozessphasen Annahme, „Planung, Durchführung und Abschluss aufgeschlüsselt werden. Innerhalb der Arbeitsprozessphasen werden die Kompetenzbeschreibungen weiter präzisiert. Um die Ausprägung einer Kompetenz zu beschreiben, kann sie zudem in vier Niveaustufen eingeordnet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1: Der Auszubildende kann das noch nicht: Umfassende Unterstützung ist erforderlich. • Niveau 2: Der Auszubildende kann das erst ein bisschen: Relativ viel Unterstützung ist erforderlich. • Niveau 3: Der Auszubildende kann das schon ziemlich gut: Nur noch wenig Unterstützung ist erforderlich. • Niveau 4: Der Auszubildende kann das sehr gut: Es ist keine weitere Unterstützung mehr erforderlich. <p>Die Anwendung beinhaltet ein zentrales Dashboard, das einen Überblick über die möglichen bzw. die erforderlichen Aktionen innerhalb des Kompetenz-Checks gibt. Ein Check wird durch einfach formulierte Kompetenzbeschreibungen angelegt, indem diese in bereits vorhandene Registrierkarten, die die einzelnen Arbeitsprozessphasen benennen, geschrieben werden. Die Einträge sind jederzeit modifizierbar; sie können darüber hinaus mit Kommentaren und Hinweisen in einem separaten Fenster ergänzt werden. Die Grundstruktur eines Checks wird jedoch nicht verändert. Methodisches Vorgehen</p>
Methodisches Vorgehen
<p>Um den Kompetenz-Check zu nutzen, muss ein Benutzerprofil auf der Website www.ausbildungs-check.net angelegt sowie ein persönliches Profil erstellt werden.</p> <p>Nach der Registrierung wird zunächst ein Auftrag erstellt. Dem Auftrag sollte ein Kurztitel gegeben und ggf. zusätzlich ein Verwendungszweck formuliert werden. In der darauffolgenden Auftragsbeschreibung sollte der Check so ausführlich wie möglich beschrieben werden. Dies kann durch die Angabe bzw. die Nennung von Rahmenbedingungen, Vorschriften, Mitarbeitern, Arbeitsgegenständen, Werkzeugen oder des (Teil-)Produkts erfolgen. Im nächsten Schritt werden die zu identifizierenden Kompetenzen beschrieben. Die Kompetenzbereiche Fachkompetenz und Personale Kompetenz werden nicht pauschal erfasst, sondern durch Kompetenzbeschreibungen in den vier Arbeitsprozessphasen (Annahme, Planung, Durchführung und Abschluss) ausdifferenziert.</p> <p>Nachdem die zu ermittelnden Kompetenzen definiert und dokumentiert worden sind, kann der Check, der z. B. von Ausbilder*in oder Lehrer*in angelegt worden ist, dem Auszubildenden zugewiesen werden. Dieser kann sich nun anhand der vorgegebenen kompetenzbezogenen Aussagen in Bezug auf den Auftrag selbst einschätzen. Zugleich nimmt der Ersteller des</p>

Methodisches Vorgehen (Fortsetzung)

Kompetenz-Checks (und ggf. weitere an der Ausbildung Beteiligte – nach erfolgter Zuweisung des Checks) eine Einschätzung des Entwicklungsstands der Kompetenzen des Lernenden vor. Die Selbsteinschätzung des Auszubildenden dient als Referenz für die Fremdeinschätzungen oder auch für weitere Selbsteinschätzungen. Hat der Auszubildende seine Selbsteinschätzung beendet, erfolgen in der Regel die Fremdeinschätzungen von Ausbilder*innen, Lehrer*innen oder Mitschüler*innen. Selbst- und Fremdeinschätzungen sind je nach Verwendungszweck des Kompetenz-Checks zu unterschiedlichsten Zeitpunkten möglich. Sind alle Einschätzungen abgeschlossen, beginnt die Auswertung des Kompetenz-Checks. Auf Basis der eingegebenen Daten generiert die Anwendungssoftware eine PDF-Datei. Diese enthält die Auflistung der zugrunde liegenden Kompetenzbeschreibungen, tabellarische Übersichten über die Ergebnisse von Selbst- und Fremdeinschätzung(en) sowie eine nach Kompetenzdimensionen und Arbeitsprozessphasen differenzierte grafische Auswertung. Diese liegt als Prozessansicht vor, welche alle im Check durchgeführten Einschätzungen im Durchschnitt pro Kompetenzdimension darstellt. Darüber hinaus gibt es die Detailansicht welche eine detaillierte Darstellung der Einschätzungen pro Prozessphase, Kompetenzdimension bietet.

Beitrag für KofeBS

Der Kompetenz-Check ist ein Verfahren für das Sichtbarmachen beruflicher Kompetenzen, das durch seine klar strukturierten Arbeitsanweisungen, die einfache Handhabbarkeit sowie eine sehr kurze Einarbeitungszeit überzeugt. Hinzu kommen nur geringe Kosten für den Erwerb des Handbuchs sowie eine einfache Handhabbarkeit des softwaregestützten Tools. Es lässt sich bedarfsgerecht modifizieren und stellt die – durch das Tool automatisch generierten – Ergebnisse, in ansprechender Form so dar, dass sie eine gute Basis für eine Nachbesprechung des Kompetenz-Checks bilden.

Im Kompetenz-Check können konkrete Prüfungsanforderungen mit eingebunden werden. Durch die Berücksichtigung von Anforderungen im Kontext beruflicher Handlungsfelder, eine mögliche Beachtung von Prüfungsanforderungen, dem problemlosen, einfachen Austausch von Daten durch die elektronische Form und die leichte Handhabbarkeit des Instruments erscheint ein Einsatz im Rahmen von KofeBS interessant

5.2.5. Steckbrief Validierung von Bildungsleistungen im Kanton Zürich (Schweiz)

Projektbeteiligte
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Kanton Zürich, BIZ Oerlikon
Eingeführt seit
2014
Kompetenzverständnis
Für den Bereich berufliche Grundbildung: Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.
Beschreibung des Verfahrens
<p>In der Schweiz gibt es vier Möglichkeiten, einen angestrebten formalen Berufsabschluss zu erhalten. Eine davon ist die „Validierung von Bildungsleistungen“, welche unter die sogenannten „anderen Qualifikationsverfahren (aQV)“ im Rahmen des Berufsbildungssystems der Schweiz fällt und gemäß Artikel 33 BBG (Berufsbildungsgesetz der Schweiz) auf Gesuch der Kantone anerkannt wird.</p> <p>Das Validierungsverfahren untergliedert sich in fünf Phasen: Beratung und Information, Bilanzierung, Beurteilung, Validierung und Zertifizierung. Im Folgenden soll aufgrund der ausführlichen Dokumentation und der Relevanz für KofeBS nur auf die Bilanzierungsphase eingegangen werden. Aufgrund der unterschiedlichen Maßnahmen innerhalb der Kantone geschieht dies am Beispiel des Kantons Zürich.</p> <p>Um die Qualität des Validierungssystems sowie eine überwiegend einheitliche Umsetzung in den Kantonen zu gewährleisten, wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation eine Richtlinie veröffentlicht, die Rahmenbedingungen, Informationen über die Akteure, Zuständigkeiten, die fünf Phasen des Validierungsprozesses sowie Validierungsinstrumente enthält. Grundsätzlich sind die Strukturen der Schweizer Berufsbildung wie folgt: Der Bund ist für die Regelung im Sinne der Festlegung des strukturellen und rechtlichen Rahmens der Berufsausbildung, die Kantone sind für die Umsetzung der Richtlinien zuständig (Gieger, SBFI).</p> <p>Im Wesentlichen erfolgt die Qualitätssicherung durch einheitliche Checklisten für die beteiligten Akteure sowie durch Leitvorlagen für die Umsetzung. In den Checklisten wird zwischen Kriterien, Indikatoren und Standards unterschieden. Als Kriterien werden Merkmale eines qualitativ guten Verfahrens bezeichnet. Indikatoren sind die Messgrößen der Kriterien, und Standards definieren die Messwerte. Die Kompetenzbilanzierungsstellen sind dann für die Qualitätsentwicklung und -sicherung für eine konkret angegebene Menge an Kriterien, Indikatoren und Standards zuständig (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] 2006).</p> <p>Auch die notwendige Kompetenz der Experten im Bereich aQV soll durch ein entsprechendes Ausbildungskonzept gewährleistet werden. So wird ihre Ausbildung im Rahmen eines Blended Learning-Konzepts umgesetzt und umfasst zwei Präsenztage (14 Lektionen) und zwei Phasen von Selbstlernzeit (je nach Vorerfahrung ca. zehn Stunden). Während der Präsenztage wird exemplarisch an einem eigenen Dossier gearbeitet, eine Beurteilung eines Fallbeispiels vorgenommen sowie ein strukturierter Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmer*innen initiiert. Zur benötigten Vorbildung der Experten gibt es keine weiteren Angaben, jedoch müssen sie bereits in anderen Prüfungsbereichen als Experten aktiv gewesen sein (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] 2006).</p>
Methodisches Vorgehen
<p>Die Phase der Bilanzierung erfolgt in mehreren Schritten. Nach der Zulassung einer interessierten Person zum Validierungsverfahren wird mittels eines elektronischen Validierungstools mit der Erstellung eines Dossiers begonnen. Berufliche Grundbildung wird in der Schweiz in einer Bildungsverordnung, in einem Qualifikationsprofil und einem Bildungsplan beschrieben. Im Qualifikationsprofil finden sich das Berufsbild, die Handlungskompetenzbereiche sowie eine Übersicht zu den beruflichen Handlungskompetenzen. Der Bildungsplan beschreibt detailliert die einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen. Diese bilden die Grundlage für die Modulstruktur im Validierungstool sowie für die Selbstbeurteilung. In der Selbstbeurteilung schätzt sich die teilnehmende Person zunächst für jedes der Module selbst ein. Dies geschieht mittels einer vierstufigen Skala. Ergibt die Selbstbeurteilung eines Moduls ein positives Ergebnis, kann ein Kompetenznachweis hierfür ausgewählt werden. Dieser kann als schriftlicher Erfahrungsbericht, als mündlicher Erfahrungsbericht, als Praxisbesuch oder als Projekt- und Auftragsdokumentation erfolgen. Welche Kompetenznachweise dabei in den einzelnen Modulen zugelassen sind, kann einer Übersicht entnommen werden. (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).</p> <p>Ein schriftlicher Erfahrungsbericht beinhaltet eine oder mehrere konkrete Aufgabenstellungen. Diese können Inhaltsvorgaben, zwingend vorgegebene Präzisierungen oder auch offene Aufgabenstellungen enthalten. Der Bericht muss nach Fertigstellung von der teilnehmenden Person in das Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).</p> <p>Im mündlichen Erfahrungsbericht müssen Aufgabenstellungen aus den schriftlichen Erfahrungsberichten verwendet werden. Die Präsentation besteht aus den Elementen Beschreibung, Begründung und Reflexion und dauert maximal 30 Minuten pro Aufgabenstellung, von denen 10 Minuten für inhaltliche Klärungsfragen von den Experten vorgesehen sind. Die Experten erstellen ein Präsentationsprotokoll sowie ein Gesprächsprotokoll zur Dokumentation der Ergebnisse, welche in das Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).</p>

Methodisches Vorgehen (Fortsetzung)
<p>Beim Praxisbesuch wird von einem Experten die Handlungskompetenz der teilnehmenden Person am Arbeitsplatz beurteilt. Pro Praxisbesuch müssen mindestens zwei bis maximal vier Module bewertet werden. Pro Modul dauert der Praxisbesuch 30 Minuten. Vor dem Praxisbesuch soll der Teilnehmer einen Arbeitsplan für den Besuch erstellen, den er dem Experten im Vorfeld zur Verfügung stellen muss. Der Experte lädt im Anschluss an den Besuch den Arbeitsplan sowie sein Protokoll in das Dossier hoch (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).</p> <p>Als Projekt- und Auftragsdokumentation wird die Dokumentation einer zielorientierten Planung, Durchführung und Auswertung eines Projekts oder eines Auftrags bezeichnet. Dieser soll ein einfaches Projekt- bzw. Auftragsmanagement zugrunde liegen. Anhand der Dokumentation können Handlungskompetenzen aus mehr als einem Modul nachgewiesen werden. Der Umfang sollte möglichst 4-10 Seiten betragen und die Dokumentation muss in das Gesamtdossier im dafür vorgesehenen elektronischen Validierungstool hochgeladen werden (Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon 2017).</p>
Beitrag für KofeBS
<p>Die Validierung von Bildungsleistungen in der Schweiz kommt dem Verfahren zur Nachholung eines Bildungsabschlusses durch die Externenprüfung in Deutschland sehr nahe, da beide die gleiche Zielsetzung haben und die Umsetzung ähnlich erfolgt. In der Schweiz ist das Vorgehen einheitlich, strukturiert und bereits gesetzlich verankert. Gleichzeitig behalten die einzelnen Institutionen einen Handlungsspielraum, so dass die angewendeten Verfahren auch nach Bedarf angepasst werden können, was sich positiv auf die Validität auswirken soll. Interessant für KofeBS ist der Einsatz eines elektronischen Validierungstools, in das alle Dokumente hochgeladen werden und auf das Teilnehmer*in und involvierte Institutionen Zugriff haben. Dies schafft eine hohe Transparenz und erleichtert den Austausch von Informationen. Auch das in der Bilanzierungsphase angewendete Verfahren zur Kompetenzfeststellung, welches entsprechende Ausbildungspläne und Arbeitsprozesse in Form von zu bearbeitenden Modulen berücksichtigt sowie unterschiedliche Instrumente für die Kompetenzerfassung anbietet, kann als geeignet für die Entwicklung eines Tools im Rahmen von KofeBS angesehen werden.</p>

5.2.6. Steckbrief Anerkendelse af Realkompetencer (Dänemark)

Verfahrensbeteiligte
Ministry of Education, Ministry of Higher Education and Science, Danish Adult Education Association, VIA University College
Eingeführt seit
Seit 2007
Kompetenzverständnis
„The full range of knowledge and competences held by an individual respective of where and how they are acquired.“(Ministry of Education Denmark 2008)
Beschreibung des Verfahrens
<p>2007 wurde vom Ministry of Education sowie vom Ministry of Higher Education and Science ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, nach dem Vorbildung von den zuständigen Stellen berücksichtigt werden muss, sofern sich ein Individuum in den Bereichen berufliche Bildung, Grundbildung Erwachsener, allgemeinbildende Erwachsenenbildung, allgemeinbildende Sekundarstufe II oder im Hochschulbereich weiterentwickeln möchte. In diesem Gesetz wurde festgelegt, dass ein Individuum das Recht hat, die Feststellung seiner bislang erworbenen Kompetenzen zu beantragen, wenn es sich durch ein Erwachsenenbildungs- oder Weiterbildungsprogramm fortbilden möchte (Ministry of Education Denmark 2008).</p> <p>Übergeordnetes Ziel dieser Gesetzgebung ist die Anerkennung von Vorbildung in allen o. g. Bereichen, so dass das Individuum auf seine Kompetenzen aufbauen und sich weiterentwickeln kann. Dies soll motivierend wirken und Individuen, insbesondere Geringqualifizierte, Arbeitslose und Migranten dazu befähigen, ihr Potenzial zu nutzen (Ministry of Education 2008).</p> <p>Im Verfahren der Validierung von Vorbildung wird wie folgt vorgegangen: (Aagaard 2015):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eingangsgespräch: Berufskollegen, Universitäten, Berufsbildungszentren. Dient der Information des Interessierten und der Klärung der Zielsetzung/Vorgehensweise. 2. Identifizierung und Dokumentation von Vorbildung durch die teilnehmende Person in Form eines Portfolios: Die Einschätzung der Kompetenzen des Interessierten erfolgt in der Regel auf einer sechstufigen Skala. Ein Online-Tool hierfür liegt vor, wird derzeit aber überarbeitet (Ministry of Education Denmark 2008). 3. Bewertung der Kompetenzen: Laut dänischem Gesetz muss die Anerkennung der vorhandenen Kompetenzen an den entsprechenden Bildungseinrichtungen erfolgen. In der Regel werden die relevanten Ausbildungsinhalte durch Interviews in Kombination mit Tests, Selbsteinschätzungen, Beobachtungen am Arbeitsplatz, Simulationen oder Arbeitsproben geprüft. 4. Zertifizierung: Formale Zertifizierung der vorhandenen Kompetenzen. Das ausgestellte Zertifikat kann zu einem Zugang zu Bildungsprogrammen, einer Verkürzung von Bildungsgängen oder zu Teilzertifikaten führen. <p>Die Durchführung erfolgt stark dezentralisiert durch Bildungseinrichtungen. Diese sind auch für die Qualität ihres Personals verantwortlich. Staatlich vorgegebene konkrete Verfahrensabläufe existieren nicht, wohl aber Best-Practice Empfehlungen. Die Einrichtung von VEU Centern soll zur Entwicklung von einheitlichen Verfahren bei der Validation beitragen und die Einführung von Qualitätsstandards an den teilnehmenden Institutionen unterstützen. Aufgrund der Dezentralisierung gibt es jedoch derzeit noch keine landesweit geltenden Standards oder Gütekriterien.</p> <p>Die Dänischen Sozialpartner (Danish Confederation of Trade Unions, Confederation of Employers and Confederation of Professionals in Denmark) unterstützen die Anerkennung von Vorbildung, fordern jedoch Normen für den Prozess der Validierung (Cedefop 2016).</p> <p>Dänemark ist aktives Mitglied im „Nordic Network for Adult Learning (NVL)“. NVL hat Kompetenzprofile für Mitarbeiter entwickelt, die Validierungen von Vorbildung durchführen. Darüber hinaus gibt es auch einen Ratgeber zur Validierung von Vorbildung, der ebenfalls Berücksichtigung findet.</p>
Methodisches Vorgehen
<p>Beim Schritt „Bewertung der Kompetenzen“ im Rahmen der Validierung von Vorbildung liegt bereits ein Portfolio und damit eine Dokumentation der Kompetenzen der teilnehmenden Person vor, basierend auf dessen eigener Einschätzung, vor. Wie bereits erwähnt, erfolgt die Bewertung an einem Berufsbildungsinstitut, bei dem die teilnehmende Person einen Abschluss erwerben möchte. Der Einsatz eines Methoden-Mixes wird damit begründet, dass ein schriftlicher Test allein zwar verlässlich ist und darüber hinaus schnell und kostengünstig durchgeführt werden kann, jedoch nicht unbedingt auch valide sein muss, da er nicht zwingend bestimmte Fertigkeiten oder Kompetenzen, die informell oder non-formal erworben wurden, feststellen kann. Durch eine Kombination mit Interviews, Beobachtungen, Arbeitsproben und Simulationsaufgaben kann eine höhere Validität der Ergebnisse erreicht werden. Nachteile sind die komplexe Vorbereitung, die zeitintensive Durchführung und die wesentlich höheren Kosten im Vergleich zu schriftlichen Tests (Europäischer Rat 2012). Die Bewertung der Kompetenzen orientiert sich in der Regel an den Ausbildungsinhalten der angestrebten Ausbildung.</p> <p>Für die Vorbereitung einer Kompetenzfeststellung gibt es einige Hinweise für Gutachter von Kompetenzfeststellungen im Bereich Hochschulbildung. Auf Nachfrage wurde bestätigt, dass diese auch im Bereich der Berufsbildung berücksichtigt werden. Gutachter werden darin auf mögliche Problematiken bei einer Kompetenzfeststellung vorbereitet. So wird z. B. darauf</p>

Methodisches Vorgehen (Fortsetzung)

hingewiesen, dass die Teilnehmer*innen aufgrund ihrer Vorbildung unter Umständen eine andere Logik bei Lösungsansätzen verfolgen oder es auch zu Interpretationsproblemen bei Fragestellungen kommen kann, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten. Der Gutachter selbst sollte zudem bei seiner Bewertung offen für andere Ansätze sein und den Schwerpunkt darauf legen, was eine Person kann, statt sich an einzelne Zielformulierungen zu halten (Ministry of Education Denmark 2008).

Als Empfehlungen für die Vorbereitung der Prüfung werden aufgeführt :

1. Formulieren Sie den generellen Inhalt des ausbildungsspezifischen Fachs in einem Satz.
2. Wählen Sie 2-5 Inhaltsbereiche aus, die Ihnen am wichtigsten in Bezug auf das zu behandelnde Fach erscheinen.
3. Formulieren Sie unter jedem Inhaltsbereich zwei Fragen, die dem Antragsteller helfen können zu beschreiben und darüber nachzudenken, welche Kenntnisse er in diesem Bereich besitzt und wie er bislang in diesem Bereich gearbeitet hat.

Aufgrund der Komplexität eines Interviews wird empfohlen, dass zwei Gutachter anwesend sind, um Beobachtungen und Eindrücke besser festhalten zu können (National Program for Prior Learning [NVR]).

Der Zeitrahmen einer Kompetenzfeststellung kann sich zwischen einem halben Tag bis zu zehn Tagen bewegen. Die Teilnahmegebühr muss von hoch qualifizierten Teilnehmer*innen selbst getragen werden. Bei allen anderen Teilnehmer*innen können die Berufsbildungsinstitute eine staatliche Förderung (Taxameter-Fund) bekommen. Arbeitgeber können bei Angestellten zudem eine Lohnsubvention für den Arbeitsausfall durch die Kompetenzfeststellung vom Staat erhalten (Cedefop 2016).

Beitrag für KofeBS

Aufgrund der gesetzlichen Neuerungen im Bereich Anerkennung von Vorbildung (letzte Neuerung trat 2015 in Kraft) handelt es sich bei dem dänischen Modell um ein relativ junges Konzept, welches sich aber auf langjährige Erfahrungen und die rechtliche Verankerung stützen kann. Hinzu kommen die Erfahrungen und Ergebnisse des Nordic Network for Adult Learning, welche ebenfalls Berücksichtigung finden. Dieser Hintergrund deutet auf eine breite Akzeptanz und Etablierung des Verfahrens hin, weshalb die gewonnen Erkenntnisse u.U. für ein Pilotprojekt wie KofeBS nicht uninteressant erscheinen.

Konzeptionell besonders interessant am dänischen Validierungsverfahren ist dabei, dass die Kompetenzfeststellung dezentral an entsprechenden Berufsbildungsinstituten durchgeführt wird. Dies entspricht den Bedingungen bei KofeBS.

5.3. Literaturverzeichnis

- Aagaard, K. (2015): Denmark country report - How informal and non-formal learning is recognised in Europe -. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/how-informal-and-non-formal-learning-is-recognised-in-europe-1/>, zuletzt geprüft am 23.10.2017.
- Anbuhl, M.; Gießler, T. (2016): Hohe Abbrecherquoten, schlechte Hohe Abbrecherquoten, schlechte Prüfungsergebnisse - Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Hg. v. DGB Bundesvorstand. Bildungspolitik und Bildungsarbeit. Berlin. Online verfügbar unter <file:///C:/Users/vharberts/Downloads/Hohe-Abbrecherquoten-schlechte-Pruefungsergebnisse-2013-Viele-Betriebe-sind-nicht-ausbildungsreif.pdf>, zuletzt geprüft am 05.04.2018.
- Batzel, G.: Berufsbildungsbegriffe Deutsch-Englisch | Terminologiesammlung für Berufsbildungsfachleute, zuletzt geprüft am 25.09.2017. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8049>, zuletzt geprüft 28.12.2018
- BMBF und KMK (2013): DQR-Handbuch. Online verfügbar unter https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf, zuletzt geprüft am 27.12.2018.
- Braun, D. (2012): Einheitlicher, transparenter, effektiver? Das Verfahren zur Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Wandel. Hg. v. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Bundeszentrale fuer politische Bildung (bpb) (focus Migration Kurzdossier, 18). Online verfügbar unter <https://repositorium.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-2013081511265>, zuletzt aktualisiert am 11.05.2017, zuletzt geprüft am 02.10.2017.
- Bundesagentur für Arbeit - Statistik (2018): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarkt in Zahlen). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17722&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 27.12.18.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2017): BIBB Datenreport / A11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63678.php>, zuletzt geprüft am 04.12.2018.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Grundsicherung für Arbeitsuchende. Online verfügbar unter http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/index.html, zuletzt geprüft am 04.12.2018.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2003): Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/, zuletzt geprüft am 04.12.2018.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (06.11.2015): Chancen für Menschen ohne Berufsabschluss - BMBF. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/chancen-fuer-menschen-ohne-berufsabschluss-1941.html>, zuletzt geprüft am 04.10.2017.
- Cedefop (2015): European guidelines for validating non-formal and informal learning. 104. Aufl. Hg. v. Publications Office. Luxembourg (Cedefop reference series). Online verfügbar unter http://www.cedefop.europa.eu/files/3073_de.pdf, zuletzt geprüft am 23.09.2017.
- Deutscher Handwerkskammertag; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hg.) (2018): Valikom-Abschlussbericht. Online verfügbar unter https://www.validierungsverfahren.de/index.php?eID=tx_securedownloads&u=0&g=0&t=1542716057&hash=5d6193e1eb01469081016f9586ee04856c76918d&file=/fileadmin/user_upload/valikom/download/valikom-abschlussbericht_10-2018_download.pdf, zuletzt geprüft am 19.11.2018.

- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung [DIPF] (Hg.): KOMET-NRW: Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung [KOMET]. Online verfügbar unter https://www.bildungserver.de/innovationsportal/innovationsprojekt.html?innovationsprojekte_id=1003, zuletzt geprüft am 17.10.2017.
- Fischer, M.; Rauner, F.; Zhao, Z. (Hg.) (2015): Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung. Methoden zum Erfassen und Entwickeln beruflicher Kompetenz: COMET auf dem Prüfstand. Berlin, Münster: LIT (Bildung und Arbeitswelt, 30).
- Gutschow, K. (o.A.): Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. Bericht an den Hauptausschuss. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn (WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE, 118). Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/2010_bibb_gutschow118_2010.pdf, zuletzt geprüft am 17.12.18.
- Handelskammer Bremen - IHK für Bremen und Bremerhaven (2018): Externenprüfung. Hg. v. Handelskammer Bremen - IHK für Bremen und Bremerhaven. Bremen. Online verfügbar unter https://www.handelskammer-bremen.de/Ausbildung_und_Weiterbildung/Berufliche_Ausbildung/Terminuebersichten_Abschlusspruefungen/Externenpruefung/1305688, zuletzt aktualisiert am 2018, zuletzt geprüft am 28.12.2018.
- Howe, F.; Knutzen, S. (2015): Feststellen von Kompetenzen. („Kompetenz-Check“). 1. Auflage. Konstanz: Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG Technisches Institut für Aus- und Weiterbildung (Praxisorientiert ausbilden, praxisorientiert ausbilden!: Handbücher für die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis in gewerblich-technischen Berufen / Falk Howe/Sönke Knutzen ; Band 9).
- Kanton Zürich Bildungsdirektion biz Oerlikon (2017): Handbuch Validierungsverfahren Teil 1 (Version 1.6). Online verfügbar unter https://ajb.zh.ch/internet/bildungsdirektion/ajb/de/leistungen-fuer-fachpersonen-institutionen-behoerden/berufs-studien-laufbahnberatung/sekundarschulen/merkmale/berufswechsel_berufsabschluss_erwachsene/_jcr_content/contentPar/downloadlist_0/downloaditems/handbuch_validierung_1.spooler.download.1496231544635.pdf/handbuch_validierungsverfahren_teil1_v1_5.pdf, zuletzt geprüft am 28.12.2018.
- Matthes, B.; Severing, E. (Hg.) (2017): Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge. W. Bertelsmann Verlag.
- Ministry of Education Denmark (2008): THE DEVELOPMENT AND STATE OF THE ART OF ADULT LEARNING AND EDUCATION (ALE). National report of Denmark. Online verfügbar unter http://asem-lllhub.org/fileadmin/www.asem.au.dk/national_strategies/Denmark.pdf, zuletzt geprüft am 18.03.2018.
- National Program for Prior Learning [NVR] (Hg.): Vurdering. Ministry of Higher Education and Science. Online verfügbar unter <http://viden-om-realkompetence.via.dk/da/vurdering-3>, zuletzt geprüft am 27.09.2017.
- QUA-LiS NRW: Berufsbildung NRW - Das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen - Modellprojekte - Komet NRW. Hg. v. Qualitäts- und UnterstützungsAgentur - Landesinstitut für Schule. Online verfügbar unter <https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/das-berufskolleg-in-nordrhein-westfalen/modellprojekte/komet-nrw/>, zuletzt geprüft am 17.10.2017.
- Rauner, F.; Bachmann, N. (2017): Methodenhandbuch. Messen und Entwickeln beruflicher Kompetenzen (COMET). Bielefeld: wbv. Sekretariat der Kultusministerkonferenz (2017): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Hg. v. Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Referat Berufliche Bildung und Weiterbildung. Bonn. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreichung-Rlpl-Berufsschule.pdf, zuletzt geprüft am 04.12.2018.
- Schreiber, D. (2012): Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn. Online verfügbar unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_43301.pdf, zuletzt geprüft am 28.12.2018

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] (2006): Ausbildungskonzept für die Experten und Expertinnen in anderen Qualifikationsverfahren - Zusammenfassung. Online verfügbar unter <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/validierung-von-bildungsleistungen/leitfaden-und-zusatzdokumente.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2017.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] (2010): Checkliste für die Kompetenzenbilanzierungsstellen. Online verfügbar unter <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/validierung-von-bildungsleistungen/leitfaden-und-zusatzdokumente.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2017.
- Tiemeyer, E.; Mielke, K. (2015): Kompetenzentwicklung, Kompetenzmessung und Kompetenzdiagnosen in den Elektroberufen. Eine Handreichung für Lehrkräfte zur Anwendung des KOMET-Kompetenzmodells für das Erstellen, Dokumentieren und dem Einsatz von lernergebnisorientierten Lernsituationen, zuletzt geprüft am 17.10.2017.
- Westdeutscher Handwerkskammertag: Valikom. Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung im Handwerk mbH. Online verfügbar unter <https://www.validierungsverfahren.de>, zuletzt geprüft am 04.10.2017.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.) (2013): Die Qualifikationsanalyse - Empfehlungen an die zuständigen Stellen zur Umsetzung. von §14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)/§50b Abs. 4 Handwerksordnung (entwickelt im Verbundprojekt Prototyping).
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.) (2014): Die Qualifikationsanalyse - das Verfahren zur Analyse und Feststellung von Berufsqualifikationen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens. Ergebnisse aus dem Projekt Prototyping - Zusammenfassende Darstellung. Düsseldorf.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (2017): Newsletter_ValiKom_04_2017. 04/2017, zuletzt geprüft am 10.10.2017.
- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung [DIPF] (Hg.): KOMET-NRW: Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung [KOMET]. Online verfügbar unter https://www.bildungsserver.de/innovationsportal/innovationsprojekt.html?innovationsprojekte_id=1003, zuletzt geprüft am 17.10.2017.

