

»ValiKom« – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zur abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen



ANDREAS OEHME
Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags, Düsseldorf



KATHRIN TEWS
Referatsleiterin beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Berlin



DAIKE WITT
Referatsleiterin beim Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin

Zur Einführung von Validierungsstrukturen im deutschen Berufsbildungssystem haben die Dachverbände der Kammern mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Projekt initiiert, das sich unter dem Kurztitel »ValiKom« aktuell in der Erprobungsphase befindet. Im Beitrag werden Hintergründe und Ziel des Projekts beschrieben. Zudem wird das Verfahren in seinen Grundprinzipien erläutert und im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie gegenüber bestehenden Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -bewertung verortet. Aus der Erprobung des Verfahrens werden abschließend erste Eindrücke geschildert.

Hintergründe – Zielsetzung – Zielgruppen

Acht Kammern aus dem Bereich Industrie und Handel sowie dem Handwerk haben ein Verfahren entwickelt, das als Modell für eine bundesweite Einführung von Validierungsstrukturen für berufliche Kompetenzen dienen kann. Der politische Hintergrund für das Vorhaben ist die EU-Ratsempfehlung vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens.¹ Das vom BMBF geförderte Verbundprojekt knüpft bewusst an die Erfahrungen der Kammern mit der Qualifikationsanalyse im Rahmen des Anerkennungsgesetzes an. Hier wurde eine Rechtsgrundlage dafür geschaffen, dass Personen mit Berufsabschlüssen aus dem Ausland, die darüber keine aussagekräftigen oder gar keine Unterlagen beibringen können, ihre berufliche Handlungskompetenz durch eine Qualifikationsanalyse gegenüber der zuständigen Stelle nachweisen können (vgl. ERBE in diesem Heft).

ValiKom soll Erwachsenen, die ihre beruflichen Kompetenzen primär durch Arbeitserfahrung erworben haben, helfen, diese auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu verwerten und den Weg in weitere Qualifizierung finden. Das Validierungsverfahren richtet sich an Personen,

- die unabhängig von ihrem derzeitigen Beschäftigungsstatus
- im In- und/oder Ausland
- beruflich relevante Kompetenzen erworben haben,
- diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen können.

ValiKom kann damit sowohl von Personen ohne Berufsabschluss als auch von Personen mit Berufsabschluss, die aber in einem anderen Beruf tätig sind, genutzt werden. Personen, die an dem Verfahren teilnehmen, sollen mindestens 25 Jahre alt sein und einschlägige Berufserfahrung vorweisen. Unter die Zielgruppe fallen somit auch Personen mit im Ausland erworbenen Berufserfahrungen, die mangels eines formalen Berufsabschlusses keinen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz haben (vgl. Abb. 1).²

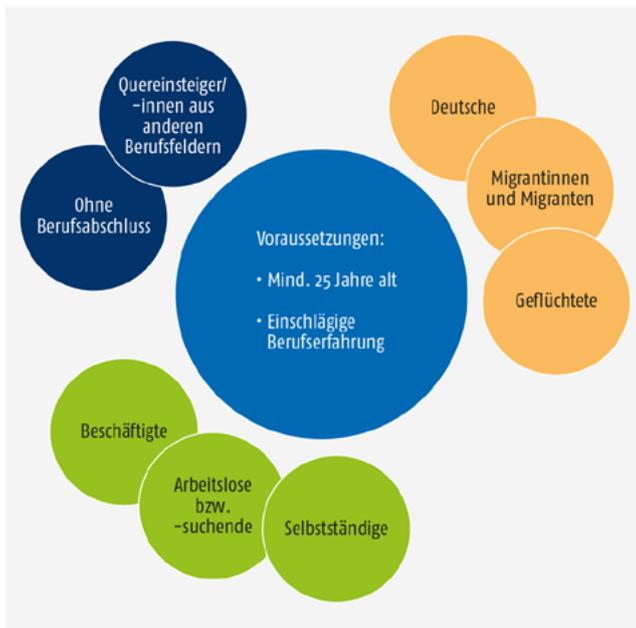
Grundprinzipien des Verfahrens

Die Grundprinzipien des Verfahrens zur Validierung beruflicher Kompetenzen müssen im Einklang mit den Grundsätzen des deutschen Berufsbildungssystems stehen. Nur so kann das Verfahren auf Akzeptanz stoßen und eine sinnvolle Ergänzungsfunktion zu bereits im Berufsbildungssystem bestehenden Validierungsansätzen, wie der Externenprüfung und dem Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, entfalten. Die Konsis-

¹ Vgl. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (Stand: 06.10.2017)

² Ausführliche Details zu ValiKom: www.validierungsverfahren.de (Stand: 06.10.2017)

Abbildung 1
Zielgruppen



tenz zwischen Validierungsregelungen und bestehenden nationalen Bildungssystemen wird auch in der EU-Ratsempfehlung (S. 3) betont.

Folgende Prinzipien sind für das im Projekt ValiKom entwickelte Verfahren handlungsleitend:

Abschlussbezogenheit: Für die Bewertung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen in einem Validierungsverfahren der zuständigen Stellen bilden die beruflichen Aus- bzw. Fortbildungsabschlüsse den Referenzrahmen. Ziel ist es, die beruflichen Kompetenzen einer Person mit den Anforderungen des geltenden Berufsbildungssystems zu vergleichen. Die berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bildet die Grundlage für das Kompetenzverständnis des Verfahrens. Mit dem Validierungsverfahren können folglich solche Berufskompetenzen bewertet und zertifiziert werden, die sich auch als Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit (vgl. § 1 Abs. 3 BBiG) beschreiben lassen. Berufliche Kompetenz und berufliche Handlungsfähigkeit i. S. d. BBiG werden daher im Folgenden synonym verwendet. Da die in den Ordnungsmitteln (Ausbildungsordnung, -rahmenplan) beschriebenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse den Maßstab für die Kompetenzbewertung bilden, wird das aufwendige Entwickeln von eigenständigen Kompetenzmodellen für berufliche Tätigkeiten, wie es z. B. in Kompetenzmessungsverfahren notwendig ist, vermieden. Der Rückgriff auf die Ordnungsmittel des Berufsbildungssystems sorgt zudem für eine hohe Legitimation des Validierungsverfahrens.

Unternehmen können durch die unmittelbare Orientierung an den anerkannten Berufsabschlüssen die Ergebnisse leicht einordnen. Sie erhalten eine verständliche Einschätzung zur Einsatzfähigkeit einer Person als qualifizierte Fachkraft sowie gegebenenfalls Hinweise auf den noch bestehenden Nachqualifizierungsbedarf.

Fremdbewertung durch Berufsexpertinnen und -experten: Im Mittelpunkt des Validierungsverfahrens steht der Nachweis der erworbenen beruflichen Kompetenzen auf Grundlage einer Fremdbewertung. Dazu werden von der Kandidatin/vom Kandidaten berufstypische Tätigkeiten ausgeübt und von Fachleuten beobachtet. Um zu einem positiven Bewertungsergebnis zu gelangen, sind die beruflichen Mindeststandards zu erfüllen, d. h. es ist eine ausreichende Arbeitsleistung zu erbringen und die wesentlichen, beobachtbaren Verhaltensanforderungen des Berufs (z. B. Beachten von Sicherheits- oder Hygienevorschriften) müssen bei der Ausführung eingehalten werden.

Das Validierungsverfahren lässt – ähnlich wie die Qualifikationsanalyse im Anerkennungsverfahren – eine breite Methodenauswahl zu, um der Vielfalt der gewerblichen und kaufmännischen Berufe Rechnung zu tragen. So können z. B. Arbeitsproben, Fachgespräche, Rollenspiele oder Beobachtungen an einem Arbeitsplatz (Probearbeit im Betrieb) bei der Kompetenzbewertung zum Einsatz kommen. Die Bewertung der methodischen, sozialen und fachlichen Kompetenzen zur fachgerechten Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wird stets von einer Berufsexpertin oder einem Berufsexperten vorgenommen. Dabei handelt es sich um Personen, die den jeweiligen Referenzberuf selbst erlernt haben und ausüben (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer/-innen). Denn nur fachlich qualifizierte Personen sind in der Lage, berufliches Handeln kriterienorientiert zu bewerten und festzustellen, ob die in einem Validierungsverfahren demonstrierte Arbeitsweise und die dabei erzielten Arbeitsergebnisse die beruflichen Mindeststandards erfüllen. Damit wird die Akzeptanz der Validierungsergebnisse in der Berufswelt sichergestellt. Zudem entspricht dieses Vorgehen dem Standard des beruflichen Prüfungssystems. Bei der Validierung wird jedoch kein mehrköpfiges Expertengremium eingesetzt, sondern in der Regel nur eine Berufsexpertin/ein Berufsexperte. Um die Objektivität des Verfahrens sicherzustellen, wird sie bzw. er von einer zweiten Person bei der Beobachtung unterstützt (Vier-Augen-Prinzip).

Subjektorientierung im Rahmen von klaren Verfahrensstandards: Die EU-Ratsempfehlung sowie die Leitlinien des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (Cedefop 2016) stellen das Individuum in den Mittelpunkt. Validierung soll ein Instrument zur Stärkung

des/der Einzelnen sein, auf dem Weg eine (Teil-)Qualifikation zu erhalten. Ein individualisiertes Vorgehen ist deshalb auch für das in ValiKom entwickelte Verfahren von zentraler Bedeutung: So bestimmen die Kandidatinnen und Kandidaten selbst, in welchem Umfang eine Fremdbewertung ihrer Berufskompetenzen stattfinden soll. Sofern ihre Kompetenzen nicht die vollständige Referenzqualifikation abdecken, haben sie die Möglichkeit, die Bewertung auf bestimmte wesentliche Tätigkeitsbereiche eines Berufsbilds zu beschränken.

Die zur Bewertung eingesetzten Expertinnen und Experten können entscheiden, welche Instrumente dabei zum Einsatz kommen. Dies lässt Raum für die Berücksichtigung individueller Möglichkeiten bzw. Einschränkungen. So kann es z. B. bei Beschäftigten sinnvoll sein, die Fremdbewertung im Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, durchzuführen. Bei Arbeitslosen müssen Arbeitsproben i. d. R. an anderen geeigneten Orten durchgeführt werden. Damit die individuellen Rahmenbedingungen bei der Fremdbewertung nicht zu Ungleichbehandlungen führen, ist die Standardisierung der Prozessabläufe besonders wichtig. Im Projekt werden daher Standards sowohl für die Beratung als auch für die Durchführung der Fremdbewertung bis hin zur Ergebnisdokumentation festgelegt und transparent gemacht.

Verortung im Bildungs- und Beschäftigungssystem

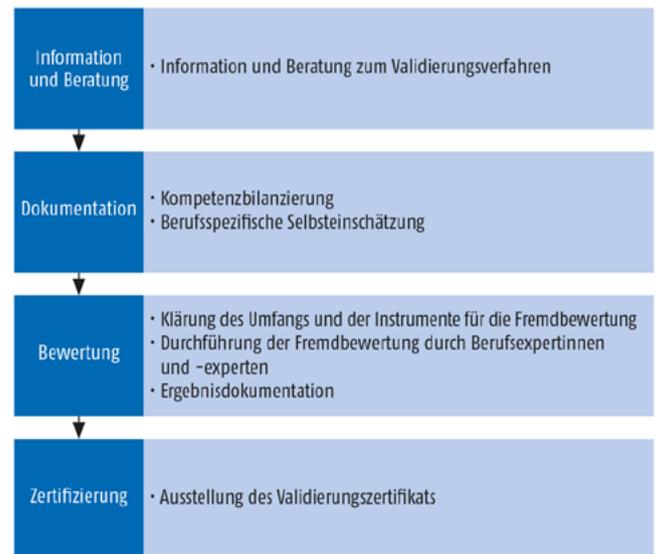
Im deutschen Berufsbildungssystem besteht grundsätzlich die Möglichkeit, nicht formal und informell erworbene Berufskompetenzen über Prüfungen nachzuweisen und auf diesem Weg einen beruflichen Abschluss zu erwerben (sog. Externenprüfung gem. § 42 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO). Auch die Zulassungsvorschriften in der geregelten Fortbildung sehen regelmäßig sehr weitgehende Öffnungsklauseln für Berufserfahrene vor.

Das Validierungsverfahren der Kammern stellt eine Ergänzung zu diesen Verfahren dar, indem es einen noch stärker individualisierten Weg zur Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen eröffnet. Diese Anerkennung erfolgt durch die formale Feststellung der Gleichwertigkeit der vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf die jeweilige Referenzqualifikation. Die abschlussbezogene Validierung ist somit eine weitere Möglichkeit, berufliches Können nachzuweisen und sichtbar zu machen.

Da durch das Validierungsverfahren keine Berufsabschlüsse verliehen werden, bleibt das bestehende Prüfungssystem unangetastet: Die Vergabe von formalen Berufsqualifikationen soll weiterhin dem etablierten, hoheitlichen Prüfungssystem vorbehalten bleiben. Auch eine Anrechnung von Validierungsergebnissen auf Prüfungen ist nicht

Abbildung 2

Ablaufprozess



angedacht, da dies dem Anspruch der Ganzheitlichkeit bei der Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch Prüfungen widersprechen würde.

Als Instrument zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration lässt sich das Validierungsverfahren der Kammern ebenfalls klar einordnen: Es bewertet und zertifiziert erworbene Berufskompetenzen und geht damit über Verfahren hinaus, die lediglich darauf ausgerichtet sind, berufliche Kompetenzen zu dokumentieren (z. B. Bildungspässe, betriebliche Verfahren zur Kompetenzdokumentation). Von Instrumenten zur Kompetenzerfassung, die zur Planung von individuellen Förderungs- und Qualifizierungswegen eingesetzt werden (z. B. Kompetenzanalysen, Tests zur Ermittlung von Einzelkompetenzen), grenzt es sich dadurch ab, dass es auf die abschließende Bewertung von Lernergebnissen sowie auf die Feststellung der umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit ausgerichtet ist. Dies schließt mit ein, dass nach Validierungsverfahren, in denen nur eine teilweise Gleichwertigkeit mit einem anerkannten Berufsabschluss festgestellt wurde, eine gezielte Anpassungsqualifizierung erfolgen kann.

Eindrücke aus der Erprobung

ValiKom hat die in der EU-Ratsempfehlung definierten vier Phasen der Validierung aufgegriffen und als Prozesskette konzipiert (vgl. Abb. 2).

Nach diesem Verfahren sollen insgesamt 160 Validierungen in den acht Kammerbezirken durchgeführt werden, um das konzipierte Verfahren zu erproben, praxisorientiert anzupassen und fundierte Empfehlungen für eine bundesweite Implementierung zu geben (vgl. Infokasten). Bis Ende September 2017 wurden 59 Verfahren in verschiedenen Berufen, z. B. in der Gastronomie und im

Malerhandwerk, abgeschlossen. Einen konkreten Bedarf zeigen neben Arbeitgebern, Beschäftigten und Arbeitsverwaltung auch speziell Zeitarbeitsfirmen, Bundeswehr, Beschäftigungsgesellschaften und Bildungseinrichtungen. Ohne der wissenschaftlichen Auswertung der Erprobung vorzugreifen, lassen sich erste Erfahrungen schildern (vgl. hierzu auch das Interview mit JOHANNA REUTTER und JÖRG ENGELMANN in diesem Heft): Viele Validierungskandidatinnen und -kandidaten verfügen nicht über eine systematische Sammlung ihrer Arbeitserfahrung und ihrer nicht formal erworbenen Qualifikationen (Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Bescheinigungen etc.). Der Beratungsphase und der Dokumentationsphase kommt daher ein hoher Stellenwert zu. Der im Projekt erarbeitete Bilanzierungsbogen für die beruflichen Kompetenzen ist eine gute erste Hilfestellung, um die Berufshistorie und erworbenen Kompetenzen aufzulisten.

Die Identifikation des passenden Referenzberufs in der Beratung scheint, anders als in der Anerkennungsberatung von Migrantinnen und Migranten, geringe Schwierigkeiten zu bereiten, da die ersten Antragstellenden klar auf einen Beruf fokussiert waren und das Beschäftigungssystem in Deutschland kannten.

Die ersten Erprobungen zeigen, dass die berufliche Handlungsfähigkeit auch außerhalb des formalen Bildungswegs erlangt werden kann. So wurde bisher bei 16 Personen eine volle Gleichwertigkeit festgestellt und zertifiziert. Beispielsweise konnte eine Frau im Alter von Mitte 40, die nur kurz in ihren ursprünglichen Ausbildungsberufen (Krankenpflegerin, Milchwirtschaftliche Laborantin) arbeitete und seit 13 Jahren in der Verwaltung tätig ist, die volle Gleichwertigkeit ihrer Berufskompetenzen mit dem Referenzberuf »Kaufrau für Büromanagement« nachweisen und erhielt das entsprechende Validierungszertifikat. Ein formal ungelernter 30-jähriger Mann, der als Zeitarbeiter Tätigkeiten eines Industrieelektrikers ausübt,

konnte ebenfalls die volle Gleichwertigkeit erzielen. Er hatte eine Ausbildung zum Elektroniker angefangen und abgebrochen, arbeitete aber seit 2011 mit Unterbrechungen in verschiedenen Betrieben im Elektrobereich.

Ausblick

ValiKom läuft noch bis Ende Oktober 2018. Die Vorstellungen der künftigen Bundesregierung werden bei der Frage nach Verbreitung und Verstetigung der Projektergebnisse eine wichtige Rolle spielen. Da Validierung von Berufskompetenzen bislang im Wesentlichen ein Expertenthema ist, liegen im politischen Raum noch keine detaillierten Konzepte für die Einführung von Validierungssystemen in Deutschland vor. Das Projekt ValiKom hat deshalb Modellcharakter. Es wird politisch zu entscheiden sein, ob bzw. in welcher Form für die Validierung von beruflichen Kompetenzen bereits in der kommenden Legislaturperiode eine rechtliche Grundlage geschaffen werden soll. Dafür gibt es gute Argumente: Ein Rechtsrahmen für die Validierung von Berufskompetenzen würde den klaren Willen Deutschlands zur Umsetzung der EU-Ratsempfehlung dokumentieren. Rechtliche Regelungen können zudem Klarheit bezüglich der Zuständigkeiten und Standards für abschlussbezogene Validierungsverfahren schaffen.

Gleichzeitig gibt es noch eine Vielzahl an Fragen, die heute nicht abschließend beantwortet werden können, die aber in der verbleibenden Projektlaufzeit diskutiert werden müssen. Dazu gehören u. a.:

- In welchen Berufen bzw. Berufsfeldern besteht eine signifikante Nachfrage nach Validierungsverfahren?
- Welchen Stellenwert haben die Verfahren bei den Personalentscheiderinnen und -entscheidern in den Unternehmen?
- Wie können Validierungskandidatinnen und -kandidaten persönlich und finanziell unterstützt werden?

Hier gilt es, Konzepte zu entwickeln, die diese Fragen aufgreifen und Lösungen aufzeigen, sonst besteht die Gefahr, dass Validierungsverfahren für berufliche Kompetenzen nicht die gewünschten Effekte erzielen. Um die über ValiKom entstandene positive Dynamik bei der Entwicklung eines praxistauglichen Validierungsverfahrens nicht abzu-bremsen und zugleich einen planvollen Auf- und Ausbau von Validierungsstrukturen zu ermöglichen, sollte über eine schrittweise Einführung der Validierung für zunächst ausgewählte Berufe, wie sie in der Schweiz praktiziert wird, nachgedacht werden. ◀

Wissenschaftliche Begleitung

In der Erprobungsphase wird ValiKom durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) wissenschaftlich begleitet. Im Rahmen der formativen Evaluation werden prozessbegleitend berufspädagogische Empfehlungen abgegeben, beispielsweise bei der Erarbeitung der Instrumente und des Verfahrensablaufs, wobei hier neben wissenschaftlichen Erkenntnissen insbesondere die Evaluationsergebnisse aus dem Projekt PROTOTYPING berücksichtigt werden. In der summativen Evaluation werden über Falldokumentationsbögen, Fragebögen, Interviews der Teilnehmenden, Berufsexpertinnen/-experten und Kammermitarbeiter/-innen sowie über die teilnehmende Beobachtung bei der Durchführung der Bewertung Erkenntnisse unter anderem darüber gewonnen,

- welche Zielgruppen mit welchem Erfolg teilnehmen,
- mit welchen Herausforderungen die Umsetzung verbunden ist,
- wie die Akzeptanz des Verfahrens bei den Teilnehmenden ist und
- welche Kosten mit dem Verfahren verbunden sind.

Literatur

CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg 2016 – URL: <http://dx.doi.org/10.2801/669676> (Stand: 06.10.2017)