19. Hochschultage Berufliche Bildung
an der Universität zu Köln

Ein Beitrag zum Workshop WS 07
„Informell und non-formale Kompetenzen“

Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (ValiKom) – Konzeptionelle Überlegungen für die Entwicklung eines Verfahrensprototyps

Rolf R. Rehbold

Andreas Oehme

Stand: 07. April 2017

Inhaltsverzeichnis

1 Klärung einleitender Fragestellungen 3
1.1 Hintergrund und Ausgangssituation des Projekts ValiKom 3
1.2 Zielsetzung des Projekts und dieses Beitrags 4
2 Betrachtung der Rahmenbedingungen und zentraler Setzungen für das Validierungsverfahren im Projekt ValiKom 4
2.1 Projektbeteiligte 4
2.2 Zentrale Setzungen des Verfahrens 5
3 Darstellung des Validierungsverfahrens 6
4 Projektstand und Ausblick auf die weiteren Schritte 8
5 Literatur 10

1 Klärung einleitender Fragestellungen

1.1 Hintergrund und Ausgangssituation des Projekts ValiKom

Berufsbildung wird im Bereich der Erstausbildung zumeist mit dem Absolvieren einer dualen Ausbildung verbunden, da diese bei der Betrachtung der verschiedenen Sektoren der Berufsbildung den größten Anteil an der Berufsbildung ausmacht (vgl. Statistisches Bundesamt, 2017, S. 4). Insofern kann die duale Ausbildung mit abschließender Prüfung vor einem bestellten Prüfungsausschuss – abgesehen von den schulischen Ausbildungen im Gesundheits-/Erziehungs- und Sozialwesen – als der Regelweg der beruflichen Bildung bewertet werden. Sie ist bundeseinheitlich für 326 Ausbildungsberufe (Stand 2016; vgl. BIBB, 2017, S. 79) in jeweils einer Ausbildungsordnung und einem Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Seite geregelt (vgl. §§4 ff. BBiG; vgl. §§ 25 ff. HWO). Das Berufsprinzip liefert so einen Standard, den Unternehmen bei Einstellungsentscheidungen zur Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einem entsprechenden Abschluss nutzen können.

Zugleich scheint es nachvollziehbar, dass auch außerhalb einer formalen Ausbildung im Rahmen beruflicher Tätigkeiten Kompetenzen entwickelt werden – z. B. über eine langjährige Tätigkeit, in der im Laufe der Zeit immer umfangreichere und anspruchsvollere Aufgaben übernommen werden. Die so entwickelten Kompetenzen können jedoch nicht über ein Prüfungszeugnis nachgewiesen werden, was beispielsweise bei einem Arbeitgeberwechsel oder beruflichem Wiedereinstieg nachteilig auf die Chancen der beruflichen Entwicklung wirken kann. Es besteht zwar nach § 45 Absatz 2 BBiG und § 37 Absatz 2 der HWO die Möglichkeit der so genannten Externenprüfung, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass diese für zumindest für einige beruflich Tätige aus unterschiedlichen Gründen nicht infrage kommt, etwa wegen vorhandener Prüfungsangst, fehlender Zeit für die umfassende Prüfungsvorbereitung, nicht verfügbarer Qualifizierungsangebote für die Prüfungsvorbereitung oder keiner Vollumfänglichkeit der vorhandenen Kompetenzen bezogen auf das Berufsprofil. Neben Wiedereinsteigern, Betriebswechslern und Berufswechslern können auch Geflüchtete konstatiert werden, die im Heimatland beruflich tätig waren und ihre Kompetenzen auf informellen Wege erworben wurden.

Zahlreiche Experten sind daher der Meinung, dass die auf informellen und non-formalen Wegen entwickelten Kompetenzen durch eine Anerkennung stärker gewürdigt werden sollten (vgl. Velten & Herdin, 2016, S. 3). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) möchte anknüpfend an die Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur Umsetzung von Regelungen zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten (vgl. Rat der Europäischen Union, 2012) künftig ein solches Verfahren etablieren (vgl. BMBF, 2017, S. 127). Das BMBF sprach in der Vergangenheit in diesem Zusammenhang von 1,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne formalen Berufsabschluss (vgl. BMBF, 2016, S. 123), für die mit einem solchen Verfahren eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen erreicht werden könne. Das bedeutet jedoch nicht, dass in diesem Umfang ein Bedarf an einem Validierungsverfahren besteht– vielmehr hängt die Inanspruchnahme der Möglichkeit eines Validierungsverfahrens von der aktuellen Situation des Individuums (z. B. Arbeitslosigkeit vs. sichere Beschäftigung), dem persönlichen Bedürfnis nach Veränderung, der Wahrnehmung des Nutzens

des Zertifikats für die Zielerreichung sowie der Abwägung von Kosten-Nutzen und Alternativen (z. B. Externenprüfung) ab (vgl. Oberschachtsiek, 2016, Anhang S. e). Oberschachtsiek errechnet in seinem einfachen Prognosemodell „je nach unterstelltem Szenario eine kumulierte Inanspruchnahme von rund 53.000 bis circa 220.000 Personen“ (Oberschachtsiek, 2016, Anhang S. g).

1.2 Zielsetzung des Projekts und dieses Beitrags

Die Kernfrage im Projekt „Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ (ValiKom) und in diesem Beitrag ist, wie ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen gestaltet werden kann, das zugleich valide, akzeptiert und mit im Verhältnis zum Nutzen angemessenen Aufwand flächendeckend praktikabel durchführbar ist.

In diesem Beitrag werden die konzeptionellen Überlegungen beschrieben, welche die Grundlage für die in 2017 stattfindenden Erprobungen darstellen.

2 Betrachtung der Rahmenbedingungen und zentraler Setzungen für das Validierungsverfahren im Projekt ValiKom

2.1 Projektbeteiligte

Das durch das BMBF geförderte Projekt wird geleitet durch den Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) und bildungspolitisch gesteuert durch den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) (vgl. WHKT, DIHK & DHKT, o.J., S. 6; vgl. Abbildung 1). Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln begleitet wissenschaftlich das Projekt, in dem die Handwerkskammern Dresden, Hannover, München und Oberbayern sowie Münster und die Industrie- und Handelskammern Halle-Dessau, Köln, München und Oberbayern sowie Stuttgart gemeinsam das Verfahren erarbeiten und erproben. Darüber hinaus werden über den Projektbeirat weitere bildungspolitische Akteure in den Arbeitsprozess miteinbezogen.

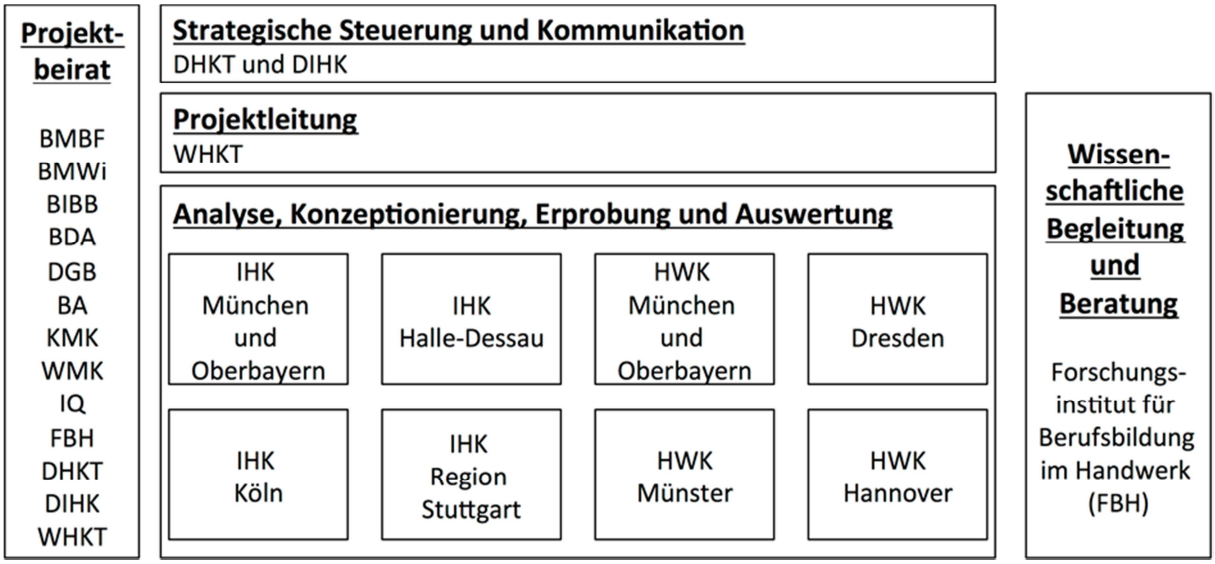

Abbildung 1: Projektorganisation

2.2 Zentrale Setzungen des Verfahrens

Die Erfahrungen aus bereits bestehenden Verfahren der Kompetenzerfassung im In- und europäischen Ausland sollen bei der Entwicklung des Verfahrens berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck hat das FBH im Projekt eine Analyse ausgewählter deutscher und europäischer Verfahren durchgeführt (vgl. Heinsberg, Müller & Rehbold, 2016). Hierbei wurde insbesondere untersucht, inwieweit sich bestehende Verfahren im Hinblick auf die Zielsetzungen, die Durchführung und ihre damit verbundene Aussagekraft, den Aufwand sowie die Akzeptanz und nationale Verankerung unterscheiden. Die Diskussion der Ergebnisse sowie der vorhandenen Erfahrungen der Projektpartner im Zusammenhang mit Kompetenzfeststellungsverfahren im Projektkonsortium, führte dann zu den nachfolgend dargestellten zentralen Setzungen. Eine besondere Bedeutung in der Diskussion hatten insbesondere die Erfahrungen aus den Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung von im Ausland erworbenen Qualifikationen nach § 14 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) bzw. § 50b Absatz 2 HWO. Für den Fall fehlender oder nicht ausreichend vorliegender Dokumente in diesem Verfahren wurde im Projekt „Prototyping“ die so genannte „Qualifikationsanalyse“ entwickelt (vgl. Oehme, 2012; vgl. Köhn, Rehbold, Rotthege & Zimmermann, 2014). Bei der Qualifikationsanalyse handelt es sich ebenfalls um ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen.

Für die Konzeption des Validierungsverfahrens im Projekt ValiKom waren folgende zentrale Setzungen handlungsleitend:

1. Eine erste Setzung betrifft die Ausrichtung der Validierung auf Referenzabschlüsse. Für diese richtungsweisende Entscheidung war der Aspekt der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung: Der Validierungsprozess zielt auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für beruflich Erfahrene ohne Abschluss ab. Damit diese Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden kann, galt es ein Instrument zu kreieren, das im Rahmen des Bewerbungs- bzw. Einstellungsprozesses für die Unternehmen Transparenz über die vorhandenen Kompetenzen schafft. Orientiert man sich bei der Beschreibung der Kompetenzen an den Strukturen der vorhandenen anerkannten Aus- und Weiterbildungsberufe, so kann die Vertrautheit der Unternehmen mit den Berufsprofilen zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen beitragen.

2. Die zweite zentrale Setzung – auch im Gegensatz zu einigen europäischen Verfahren – ist, dass das Ergebnis der Validierung die Zertifizierung einer (teilweisen) Gleichwertigkeit sein soll. Der Validierungsprozess führt nicht zu einem Berufsabschluss im Sinne eines Abschlussprüfungszeugnisses – dafür gibt es bereits das Instrument der Externenprüfung nach § 45 Absatz 2 BBiG und § 37 Absatz 2 der HWO. Vielmehr wird das Konstrukt der Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem BQFG, das für Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen gilt, übernommen. Gleichwertigkeitsfeststellung bedeutet, dass im Hinblick auf wesentliche Tätigkeiten eines Abschlusses bescheinigt wird, dass gleichwertige Kompetenzen vorliegen. Bildungspolitisch stand bei dieser Entscheidung einerseits die Stärkung des dualen Systems im Fokus. Der Regelweg einer dreijährigen bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildung sollte nach Ansicht der Kammern weiterhin der attraktivere Weg bleiben. Das Validierungsverfahren soll nicht als Alternative im Rahmen von Entschei-

dungen zur Gestaltung von Berufslaufbahnen verstanden werden. Andererseits kommt auch der Zielgruppe der beruflich Erfahrenen der Fokus auf die wesentlichen Tätigkeitsbereiche eines Referenzberufs entgegen, da sie – wie auch die Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen – nicht nach den Vorgaben des Ordnungsmittels qualifiziert worden sind.

3. Das Verfahren soll standardisiert sein, d. h. normiert und qualitätsgesichert ablaufen. Zur Sicherstellung von Gütekriterien der Kompetenzbewertung werden daher erprobte Instrumente aus dem Projekt Prototyping genutzt. Für diese liegen umfangreiche Handreichungen (vgl. WHKT, 2013a; vgl. WHKT, 2013b), Dokumentationsunterlagen (Beobachtungsbögen, Bewertungsbögen) und Qualitätsstandards für die Auswahl und Schulung der eingesetzten Bewerterinnen und Bewerter sowie die Durchführung des Verfahrens (vgl. WHKT, 2013c) vor.
4. Das Verfahren soll gleichermaßen für unterschiedliche Wirtschaftsbereiche einsetzbar sein. Insofern wurde das Projekt von vornherein als Verbundprojekt mit Beteiligung von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern angelegt.
5. Bei der Diskussion verschiedener bestehender Verfahren wurde insbesondere bei europäischen Verfahren deutlich, dass sich diese nicht auf Deutschland eins-zu-eins übertragen lassen. So ist beispielsweise zur Sicherung der Akzeptanz eines Validierungsverfahrens bei den Betrieben in Deutschland eine alleinige Selbsteinschätzung nicht ausreichend. Zugleich wurde in der Diskussion der Selbsteinschätzung für den Selbstreflexionsprozess des Individuums eine große Bedeutung beigemessen. Das Verfahren soll daher eine Kombination von Selbsteinschätzung (z. B. im Rahmen der Beratung und Dokumentation) und Fremdbewertung enthalten.

Vor dem Hintergrund dieser Setzungen lässt sich die Zielsetzung des Projekts auch als Ausgestaltung eines auf Standards beruhenden gemeinsamen Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für beruflich Erfahrene im Bereich der Kammern präzisieren.

3 Darstellung des Validierungsverfahrens

Der grundsätzliche Verfahrensablauf gliedert sich in die vier Phasen „Information und Beratung“, „Dokumentation“, „Bewertung“ und „Zertifizierung“ (vgl. Abbildung 2), in Anlehnung an den Empfehlungen der CEDEFOP (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 19).

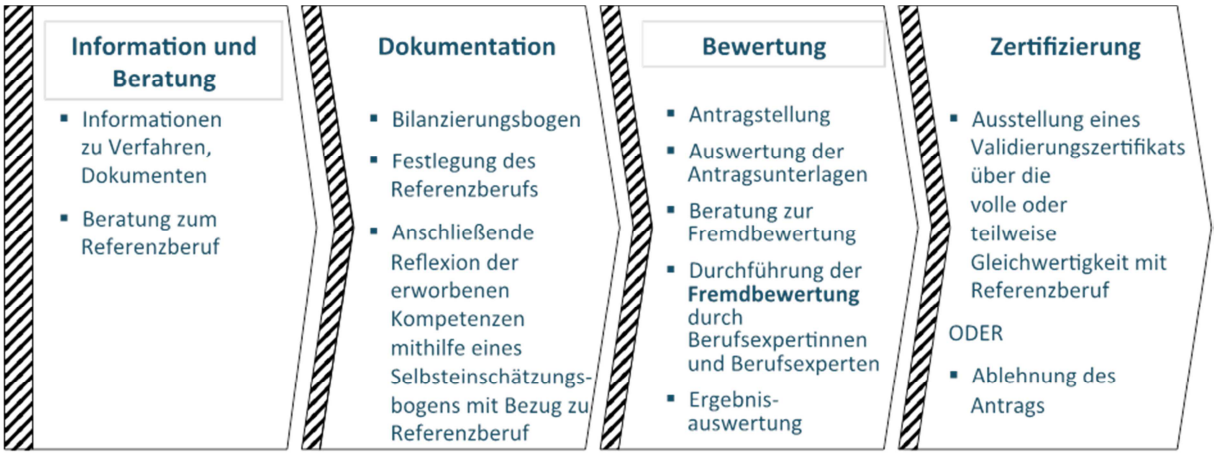

Abbildung 2: Verfahrensablauf in ValiKom

Während des gesamten Verfahrens steht die individuelle Begleitung der Person, deren Kompetenzen validiert werden sollen, im besonderen Fokus. Ziel soll es sein, einen transparenten Verfahrensablauf zu gewährleisten.

In der Beratungsphase sollen sowohl Informationen zum Ablauf des Verfahrens, zu den eingesetzten Instrumenten und zu den notwendigen Dokumenten gegeben werden als auch die Zielsetzungen und die Ausgangssituation der zu beratenden Person erfasst werden. Auf dieser Basis erfolgt eine Beratung hinsichtlich der Frage, inwieweit das Validierungsverfahren zur Zielerreichung beitragen kann, welche alternative Möglichkeiten (z. B. Externenprüfung) existieren und welche Möglichkeiten der (Anpassungs-)Qualifizierung es gibt.

Daran schließt sich die Phase an, in der die vorhandenen Kompetenzen in zwei Stufen ermittelt und dokumentiert werden. Anhand eines Bilanzierungsbogens sollen zunächst die vorhandenen beruflichen und im privaten Bereich gesammelten, berufsrelevanten Erfahrungen chronologisch mit den jeweils erworbenen Kompetenzen erfasst werden. Auf der Basis dieses Prozesses der Selbstreflexion sollte ein Referenzberuf festgelegt werden. Daran anschließend erfolgt dann eine Selbsteinschätzung der eigenen Erfahrungen anhand eines Selbsteinschätzungsbogens, in dem die Tätigkeitsbereiche des Referenzberufs (vgl. auch Abschnitt 4) detailliert aufgeführt sind. Darüber hinaus werden auch unterstützend Dokumente gesammelt, die Erfahrungen belegen können. Hoheitliche Dokumente können hierbei auch angerechnet werden – nicht hoheitliche Dokumente können bei plausiblem Gesamtbild z. B. dazu führen, dass möglichst wenig umfangreiche sowie kosten- und zeitsparende Instrumente für die Bewertung dieser Kompetenzen eingesetzt werden.

Nach diesen beiden Phasen beginnt, mit der Antragstellung zur Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, die Phase der Bewertung, die aus Sicht der Projektbeteiligten zukünftig bei den „Zuständigen Stellen“ durchgeführt wird. In dieser Phase werden nach der Sichtung der Antragsunterlagen in einem Beratungsgespräch zwischen Bewertendem und Antragstellenden die Art der Aufgabenstellungen sowie die Erwartungen thematisiert und so die endgültige Entscheidung des Antragsstellenden über die Teilnahme an der Fremdbewertung vorbereitet. Danach entscheidet der Antragstellende, für welche wesentlichen Tätigkeitsbereiche er an einer Fremdbewertung teilnehmen wird. Für die Fremdbewertung werden die in Prototyping getesteten Instrumente verwendet. Zentrales Ergebnis der Erprobung war insbesondere die Bestätigung der Empfehlung, keine schriftlichen Wissensab-

fragen/Tests einzusetzen. Vielmehr besteht der Anspruch an die Ersteller von Aufgaben, dass es sich um handlungs- bzw. kompetenzorientierte Aufgabenstellungen handelt. Das bedeutet, dass die Antragstellenden in die Situation versetzt werden sollen, eine berufliche Situation möglichst praxisnah bewältigen zu müssen. Auf die sprachsensible Gestaltung der Prüfungsaufgaben wird hier neben der Kompetenzorientierung ebenfalls geachtet. Zur Einschätzung von Kompetenzen bietet es sich in der Regel an, mehrere aus der in Abbildung 3 dargestellten Instrumente zu kombinieren. Im Rahmen der Fremdbewertung erfolgt dann auf Basis der unter Beachtung des Vier-Augen-Prinzips durchgeführten und dokumentierten Beobachtung eine Einschätzung, ob die für den Beruf wesentlichen Tätigkeiten beherrscht oder nicht beherrscht werden – es erfolgt keine Notenvergabe.

	Kenntnisse	motorische Fertigkeiten	kognitive Fertigkeiten	kommunikative Fertigkeiten
Fachgespräch	✓		✓	(✓)
Rollenspiel/Gesprächssimulation	(✓)		(✓)	✓
Fallstudie	(✓)	(✓)	✓	(✓)
Präsentation von Arbeitsergebnissen			✓	✓
Arbeitsprobe	(✓)	✓	(✓)	
im Betrieb		✓	(✓)	

Abbildung 3: Instrumente bei der/für die Bewertung/Fremdbewertung von Kompetenzen

Unter Berücksichtigung dieser Einschätzung erfolgt im letzten Schritt die Zertifizierung durch die „Zuständige Stelle“. Hierbei wurde in einer zu Projektbeginn von den Kammern durchgeführten Befragung von Betrieben deutlich, dass für die Verwertbarkeit der Zertifikate die Zertifizierung durch die „Zuständigen Stellen“ vertrauensbildend wirkt.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse über die vollständige oder teilweise Gleichwertigkeit kann sich der Antragstellende dann im Hinblick auf die Möglichkeiten einer Anpassungsqualifizierung beraten lassen, ggf. vorhandene Lücken schließen und dann erneut ein Gleichwertigkeitsfeststellung mit dem Ziel der vollständigen Gleichwertigkeit beantragen.

4 Projektstand und Ausblick auf die weiteren Schritte

Als Ergebnis der ersten Projektphasen wurden im dritten Quartal 2016 die bislang erarbeiteten Projektergebnisse auf der neu eingerichteten Projekt-Webseite www.validierungsverfahren.de veröffentlicht: Dazu zählen unter anderem die durch die IHK-Forschungsstelle Bildung Bayern durchgeführte Zielgruppenanalyse (vgl. Oberschachtsiek, 2016), die durch das FBH durchgeführte Analyse von bestehenden Kompetenzfeststellungsverfahren (vgl. Heinsberg, Müller & Rehbold, 2016) sowie die durch die Projektkammern durchgeführten Befragungen von Kammermitarbeiterinnen und -mitarbeitern sowie Betrieben

zu möglichen Zielgruppen der Akzeptanz eines Validierungsverfahrens (vgl. ValiKom Projektpartner, 2016). Ferner stehen Projektbroschüren, Leitfäden und Vordrucke für die Erprobung bereit.

Darüber hinaus wurden für acht Berufe die Selbsteinschätzungbögen präzisiert. Dafür wurden für den jeweiligen Beruf wesentliche Tätigkeitsbereiche festgelegt und die zugehörigen Tätigkeiten mit kompetenzorientierten Beschreibungen präzisiert.

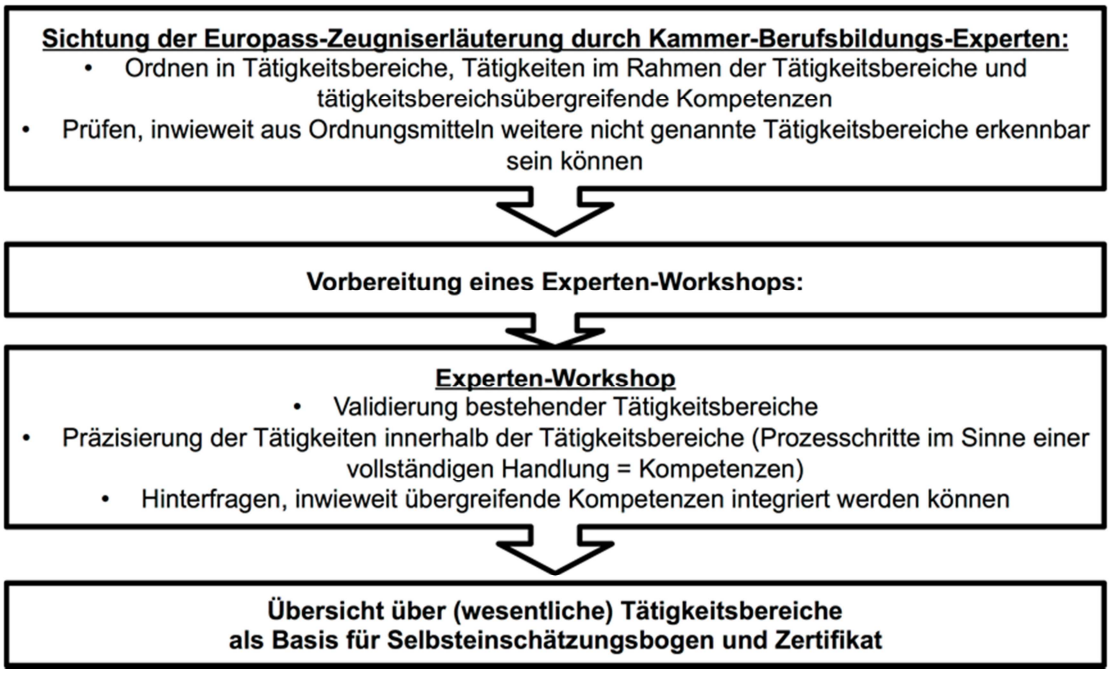

Abbildung 4: Prozess der Festlegung der Tätigkeitsbereiche nach einem Vorschlag des FBH

Ausgangspunkt für diese Beschreibungen waren die Europass-Zeugniserläuterungen zu den Berufen. Die dort vorhandenen Beschreibungen des Berufsprofils wurden dann durch die Kammer-Berufsbildungsexperten nach Tätigkeitsbereichen und Tätigkeiten geordnet und für einen Experten-Workshop vorbereitet. In diesem Prozessschritt, wie auch im Workshop mit den Berufsexperten, ging es darum, wesentliche Tätigkeitsbereiche überschneidungsfrei auszuwählen, zu validieren und durch Tätigkeiten zu präzisieren. Hierbei sollten tätigkeitsübergreifende Kompetenzen integriert werden, soweit sie als wesentlich zu erachten sind. Die resultierende Übersicht mit Tätigkeitsbereichen und Tätigkeiten ist nun sowohl die Basis für die Selbsteinschätzungsbögen als auch für die Bewertungsbögen der Experten und die Zertifikate. Die Bewertung der Kompetenzen erfolgt immer auf der Ebene der Tätigkeitsbereiche, für die in den Aufgabenstellungen exemplarische Tätigkeiten ausgewählt werden.

Ferner wurde Anfang November 2016 ein weiterer wichtiger Meilenstein erreicht: Der Ablauf des im Projekt zu entwickelnden Validierungsverfahrens konnte festgelegt werden.

Ab März 2017 wird das Verfahren durch die Kammerorganisationen von Handwerk sowie Industrie und Handel mit insgesamt ca. 160 Personen deutschlandweit erprobt. Nach Abschluss der Erprobung im Jahr 2018 werden die Ergebnisse des Prozesses in einem ausführlichen Handlungsleitfaden mit Verfahrensbeschreibung, Instrumenten, Validierungszertifikat und Umsetzungsempfehlungen dokumentiert und verbreitet.

5 Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung /BIBB (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. VORVERSION. Stand 5. April 2017. Bonn. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017_vorversion.pdf [6. April 2017].

Bundesministerium für Bildung und Forschung / BMBF (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung / BMBF (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Berlin. Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf [6. April 2017].

CEDEFOP (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg.

Heinsberg, T., Müller, L. & Rehbold, R. R. (2016): Analyse und Bewertung ausgewählter Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren. Vorbereitende Überlegungen zur Gestaltung eines Validierungsverfahrens zur Erfassung non-formal und informal erworbener Kompetenzen im Projekt ValiKom. Aus der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 29, Köln. Verfügbar unter http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/A29-Analyse%20Kompetenzfeststellungsverfahren_0.pdf [6. April 2017].

Köhn, A., Rehbold, R. R., Rotthege, S. & Zimmermann, T. (2014): Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (PROTOTYPING). Abschlussbericht zur Evaluation. Aus der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 23. Köln 2014. Verfügbar unter http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/A23_Prototyping.pdf [6. April 2017].

Oberschachtsiek, Dirk (2016): Zielgruppenbewertung für die abschlussbezogene Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (ValiKom) – Aus- wertungsbericht, IHK-Forschungsstelle Bildung Bayern, Ingolstadt. Verfügbar unter: https://www.validierungsverfahren.de/index.php?eID=tx_securedownloads&u=0&g=0&t=1491590051&hash=6925c7cc453ffbbbebfcd314b490e1eaaad66865&file=/fileadmin/user_upload/valikom/download/Wissenschaftliche_Studie_potentielle_Zielgruppen.pdf [6. April 2017].

OEHME, A. (2012): PROTOTYPING – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 2012, S. 21 – 22.

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. In: Amtsblatt der Europäischen Union 2012/C 398/01. Verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:32012H1222(01) [6. April 2017].

Statistisches Bundesamt (2017): Bildung und Kultur – Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern – 2016. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/SchnellmeldungAusbildungsberichterstattung5211002167004.pdf;jsessionid=39BF3EC6621AB3B2C10702A0234489A5.cae2?__blob=publicationFile [6. April 2017].

ValiKom Projektpartner (2016): Berufliche Kompetenzen heben. Ergebnisse der Befragung zu Erfahrungen mit potenziellen Teilnehmenden am Verfahren zur abschlussbezogenen Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Düsseldorf. Verfügbar unter: https://www.validierungsverfahren.de/index.php?eID=tx_securedownloads&u=0&g=0&t=1491652387&hash=e5f9841d3d7085f9d686ec17ba816ea6fd391f07&file=/fileadmin/user_upload/valikom/download/Zusammenfassung_Befragungsergebnisse_final.pdf [6. April 2017].

Velten, S. & Herdin, G. (2016): Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2015. Bonn.

Verfügbar unter:
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_Expertenmonitor_Anerkennung_informellen_Lernens_April_2016.pdf [6. April 2017].

WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2013a): Die Qualifikationsanalyse – Empfehlungen an die Zuständigen Stellen zur Umsetzung von § 14 Berufsqualifikationsfeststellunggesetz (BQFG)/§ 50b Absatz 4 Handwerksordnung (entwickelt im Verbundprojekt Prototyping). Düsseldorf. Verfügbar im internen Bereich unter www.bq-portal.de [6. April 2017].

WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2013b): Handreichung für Experten zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse. Düsseldorf. Verfügbar im internen Bereich unter www.bq-portal.de [6. April 2017].

WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2013c): Qualitätsstandards der Qualifikationsanalyse nach § 14 BQFG/§ 50b Absatz 4 HwO. Düsseldorf. Verfügbar im internen Bereich unter www.bq-portal.de [6. April 2017].

WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag & DHKT – Deutscher Handwerkskammertag (ohne Jahr): Versteckte Talente. Berufskompetenzen sichtbar machen! Ein Verbundprojekt von Kammern zur abschlussbezogenen Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Projektbroschüre. Verfügbar unter:
https://www.validierungsverfahren.de/index.php?eID=tx_securedownloads&u=0&g=0&t=1491590051&hash=1fc38c775b0d21e01f5859f2c5b4095cd0595b91&file=/fileadmin/user_upload/valikom/download/Projekt_ValiKom_Projektbeschreibung_download.pdf [6. April 2017].

Zitierte Gesetze:

BQFG -Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515), das zuletzt durch Artikel 150 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist. Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bqfg/gesamt.pdf [6. April 2017].

BBiG - Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das durch Artikel 149 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist. Verfügbar unter
https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf

[6. April 2017].

HWO - Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die durch Artikel 104 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf [6. April 2017].