



Forschungsinstitut für  
Berufsbildung im Handwerk  
an der Universität zu Köln

Laura Müller-Werth

## „Wir gehen den Weg gemeinsam.“ – Beratung im Validierungsverfahren

Kontext und Bedeutung der Validierungsberatung im  
Projekt ValiKom Transfer

Arbeitshefte zur berufs- und  
wirtschaftspädagogischen Forschung  
Heft A61



FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE BERUF-BILDUNG-ARBEIT IM  
**DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT**

# Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Heft 61, ISSN 2193-5882

Köln, im August 2023



GEFÖRDERT VOM



Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der  
Universität zu Köln (FBH)

(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



sowie die  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer

## Inhaltsverzeichnis

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>3</b>
<b>1 ZUR VALIDIERUNGSBERATUNG.....</b>	<b>4</b>
1.1 Kontext der Validierungsberatung .....	4
1.2 Ausgangslage der beteiligten Akteure.....	5
1.3 Aufgabe und Ziele der Berater:innen .....	6
1.4 Setting, Ablauf und Inhalt der Erstberatung.....	8
1.5 Besonderheit Anschlussberatung .....	12
<b>2 GUTE BERATUNG AUS SICHT DER BEFRAGTEN BERATER:INNEN.....</b>	<b>12</b>
2.1 Qualitätsmerkmale der Beratung .....	12
2.2 Erfolgreiche Beratung aus Sicht der Berater:innen .....	14
<b>3 BEDEUTUNG FÜR DIE WIN-WIN-WIRKUNGSLOGIK DER VALIDIERUNG .....</b>	<b>15</b>
<b>4 ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....</b>	<b>16</b>
<b>LITERATURANGABEN .....</b>	<b>IV</b>

## Abstract

Im Rahmen der Evaluation des Projekts ValiKom Transfer (Laufzeit: 2018-2024) wurde das Beratungshandeln der Validierungsberater:innen in den Fokus genommen. Konkret wurde dabei untersucht, wie die Beratung im Rahmen von Validierungsverfahren abläuft, welche Bedeutung die Beratung für den Prozessverlauf hat und welche Faktoren eine *erfolgreiche* Beratung aus der Perspektive der Validierungsberater:innen begünstigen. Die Basis der nachfolgenden Erkenntnisse bilden 12 leitfadengestützte Interviews, die im Zeitraum März - Juli 2022 mit Validierungsberater:innen aus dem Projekt ValiKom Transfer geführt wurden. Diese wurden mittels der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beratung sowohl aus der Teilnehmenden- als auch aus der Unternehmensperspektive von wesentlicher Bedeutung für den Validierungsprozess ist:

Die Ratsuchenden werden personenzentriert unter Einbeziehung ihrer individuellen Hintergründe und beruflichen Ziele beraten. Das Ergebnis können sowohl die Teilnahme an einer Validierung als auch Verweisberatungen zu alternativen Wegen sein. Neben der Fachinformation und Orientierungsarbeit, die innerhalb der Beratung vermittelt wird und stattfindet, nehmen die Berater:innen auch eine zentrale Rolle als Weg- und Prozessbegleiter:innen im gesamten Validierungsverfahren ein. Der Aufbau einer (sachlichen) Vertrauensbeziehung trägt wesentlich zum erfolgreichen Durchlaufen des Validierungsverfahrens bei. Dies gilt insbesondere für Personen, die z. B. aufgrund von negativen Erfahrungen im formalen Bildungssystem unter (Prüfungs-)Ängsten und Unsicherheiten leiden.

Unternehmen erhalten vorab Informationen zu den Potentialen der Validierung ihrer Mitarbeitenden. Während des Verfahrens stehen die Berater:innen den Ansprechpartner:innen im Unternehmen für Rückfragen zur Verfügung und zeigen bei Bedarf Unterstützungsmöglichkeiten auf.

In der Verbindung aller Akteursperspektiven wird die zentrale Schlüsselrolle der Berater:innen für die erfolgreiche Durchführung von Validierungsverfahren deutlich.

## 1 Zur Validierungsberatung

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf das Beratungshandeln im Kontext des Validierungsverfahrens, das im Projekt ValiKom Transfer (Laufzeit: 2018 - 2024) von den zuständigen Stellen (Handwerks-, Industrie- und Handels- und Landwirtschaftskammern) angeboten wird.

Die Teilnahme am Validierungsverfahren zielt auf die Sichtbarmachung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen im Hinblick auf einen Referenzberuf. Es richtet sich an Personen, die im In- und/oder Ausland beruflich relevante Kompetenzen erworben haben, diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen können (vgl. DHKT/DIHK 2018a, S. 6f). Dies schließt auch Quereinsteiger:innen ein, die zwar einen Abschluss in ihrem Ursprungsberuf besitzen, aber nicht mehr in diesem tätig sind. Darüber hinaus können Personen am Validierungsverfahren teilnehmen, die im Ausland berufliche Kompetenzen erworben, aber keinen Anspruch auf Anerkennung ihres Berufsabschlusses nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) haben.<sup>1</sup> Das Validierungsverfahren ist lediglich für einen Teil der beschriebenen Gesamtzielgruppe der passende Weg. Von der Informations- und Erstberatungsphase bis zur Fremdbewertung finden daher Selektionsprozesse statt, z. B. in Form von Verweisberatungen zu alternativen Verfahren.

### 1.1 Kontext der Validierungsberatung

Die Validierungsberatung ist eine Fach- und Orientierungsberatung und lässt sich systemisch einordnen in den größeren Bereich der Berufs-, Bildungs- und Beschäftigungsberatung. Entsprechend des systemischen Modells arbeitsweltbezogener Beratung nach Schiersmann (2013, S. 30) findet auch die Validierungsberatung vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen und Herausforderungen statt. Zu nennen sind an dieser Stelle fortschreitende Digitalisierungsprozesse und die Dekarbonisierung, die zu enormen Veränderungen der Berufswelt führen (werden). Erschwert werden diese durch Fachkräfteengpässe, die u. a. durch den demografischen Wandel verstärkt werden. Dadurch werden die Einbeziehung und Sichtbarmachung (versteckter) Fachkräftepotenziale sowie die stetige Fachkräfteentwicklung – im Sinne des Konzepts des lebenslangen Lernens – immer wichtiger. Hierauf bezieht sich die deutsche Politik im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Sie nimmt einen steigenden Bedarf an bedarfs- und zielgruppengerechter Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Arbeitnehmer:innen und Betriebe wahr. Der Beratungsbedarf für Geringqualifizierte und

---

<sup>1</sup> Unter die Zielgruppe fallen sowohl Beschäftigte als auch Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende und Selbstständige.

*Lernentwöhnte* spielt dabei eine tragende Rolle (vgl. BMAS/BMBF 2022). Die Validierungsberatung richtet sich u. a. an eben diese Personengruppe. Die Teilnahme an einem Validierungsverfahren kann danach Ausgangspunkt für eine weitere berufliche Entwicklung sein.

Neben diesem gesellschaftlichen Kontext prägen die zuständigen Stellen als durchführende Institution der abschlussorientierten Validierung die Beratung als organisationales System mit und geben deren Rahmenbedingungen vor. Das Beratungssystem selbst ist geprägt durch das System der ratsuchenden Person und das System der Beraterin bzw. des Beraters. Im Zusammenspiel dieser zwei Systeme entsteht vor dem Hintergrund des beschriebenen Kontexts die konkrete Beratungssituation (vgl. Schiersmann 2013, S. 31).

## 1.2 Ausgangslage der beteiligten Akteure

Die Ausgangslage der ratsuchenden Personen ist heterogen. Sie reicht von Personen, die sich ihrer Kompetenzen bewusst sind und diese anerkennen lassen möchten bis zu Personen, die Unsicherheiten und Ängste in Bezug auf die eigenen Ziele, ihr Kompetenzniveau in Relation zu einem Referenzberuf und ihre Handlungsoptionen mitbringen. Die zweite Gruppe ist in den Validierungsberatungen häufiger vertreten.

Die Beratungssituation wird u. a. durch vergangene Lernerfahrungen, die verfügbaren Ressourcen und die aktuelle Berufs- und Lebenssituation der Ratsuchenden beeinflusst. Die Entscheidung zur Teilnahme an einem Validierungsverfahren erfordert initial eine innere Motivation und sollte reflektiert erfolgen. Die Beratung liefert die wesentlichen Informationen für diese Entscheidung und bietet den Teilnehmenden Orientierung. Die Teilnehmenden werden über die Beratung hinaus von den Kammermitarbeitenden durch den gesamten Verfahrensprozess begleitet. Die beschriebenen personalen Faktoren bestimmen dabei auch den Bedarf und die Intensität dieser Begleitung.

Die Situation der Berater:innen wird durch das (Kultur-)System *Kammer* sowie die Projektzugehörigkeit und die damit einhergehenden Netzwerke beeinflusst. Auf die Beratungssituation wirken u. a. die Persönlichkeit, biografische Erfahrungen und Werte der Kammermitarbeitenden ein. Das Selbstverständnis der Berater:innen ist dabei geprägt durch die im Projekt ValiKom (Laufzeit 2015 - 2018) aufgestellten Beratungsgrundsätze (vgl. DIHK/DHKT 2018b, S. 8) und ein dahinterliegendes Qualifikationsprofil (vgl. DHKT/DIHK 2018c, S. 13). Die Berater:innen in den Kammern beraten neutral und unabhängig. Ihr professionelles Handeln ist abhängig von den zugrundeliegenden Beratungskompetenzen.

### 1.3 Aufgabe und Ziele der Berater:innen

Das Validierungsverfahren ist ein neues projektbasiertes Angebot in der Berufsbildungslandschaft, das zwar zunehmend bekannter wird, aber dennoch erklärungsbedürftig ist. Die Validierungsberatung soll daher in erster Linie Informationen zur Validierung und möglichen Alternativen vermitteln.

Aus der Perspektive der Kammermitarbeitenden ist eine wesentliche Voraussetzung für diese inhaltliche Beratung und den weiteren Prozess, dass im Beratungsgespräch **Vertrauen** zwischen Ratsuchenden und Berater:innen aufgebaut wird. Dahinter verbirgt sich zunächst das Kennenlernen der Person und der Beziehungsaufbau auf einer sachlichen Ebene.

*[...] dass es wichtig ist, eine persönliche Beziehung zu dem Interessenten herzustellen, weil diese Personengruppe theoretisch sehr lernfremd ist. Immer in diesem Problem ist, „oje, ich will hier bloß keine Prüfung machen“. Dieses Formale, das ist schwierig. Und, dass die Person erstmal ein bisschen Vertrauen zu dem Projekt gewinnt und sagt, „ok, das ist jetzt hier eine Sache, da passiert mir nichts“. (KI12)*

Zusätzlich ist es aus ihrer Sicht wichtig, bestehende Ängste der Ratsuchenden ernst zu nehmen und abzubauen. Hierbei kann es sich um Prüfungsängste handeln oder Unsicherheiten in Bezug auf die eigenen Kompetenzen und ob diese im Verhältnis zu den Anforderungen des Referenzberufs ausreichend sind. Dabei spielen Zuhören und sich Zeit nehmen eine wichtige Rolle.

*Man muss sich Zeit nehmen und zuhören, das ist wichtig. Und man muss einfach gucken, es gibt kein Patentrezept. Also man versucht immer – da ist der Bogen [Selbsteinschätzungsbogen] ganz hilfreich – dass man sagt, „Sie haben doch total viel gemacht, das sieht man doch hier, Sie können doch fast alles ankreuzen, Sie können sich doch sicher fühlen“. (KI06)*

Dies wird dadurch ermöglicht, dass die Validierungsberatung keinen extern vorgegebenen zeitlichen Restriktionen unterliegt. Die Berater:innen verfügen frei über ihre zeitlichen Ressourcen.

Die Berater:innen sehen ihre Aufgabe darin zu einer **gesteigerten Entscheidungsfähigkeit** der Ratsuchenden beizutragen. Die Ratsuchenden reflektieren in der Validierungsberatung ihren Standort und erhalten Informationen zu allen potenziellen Wegen, die zur Erreichung ihrer persönlichen Ziele führen. Dadurch werden sie im besten Fall dabei unterstützt, autonom und frei, den für sie besten Weg zu wählen. Gelingt dies, wird dadurch die berufsbiografische Handlungs- und Gestaltungskompetenz der Personen gestärkt

(vgl. Schober 2013, S. 20). Ob dies stets zu einer Validierung führt, ist für die Berater:innen dabei zunächst zweitrangig.

*In der Beratung bekommt man alle wesentlichen Informationen, aber nicht nur für das Validierungsverfahren [...]. Also welche Wege bieten sich und damit verbunden, wie muss man sich darauf vorbereiten, welche Bedingungen hat dieser Weg, wie ist das Endergebnis dafür. Er erfährt da viel für den momentanen Stand, in dem er sich befindet. (KI03)*

In den Interviews wurde deutlich, dass die Validierungsberatung über eine reine Fachberatung hinausgeht. Vielfach wurde berichtet, dass vielmehr von einer umfangreichen (Berufs-)Beratung gesprochen werden kann.

*Mein Anspruch ist hier eine Lebensberatung zu machen, auf den beruflichen Bezug, was kann ich tatsächlich erreichen. (KI03)*

Die berufliche Situation wird häufig von angrenzenden Themen aus dem Privatleben beeinflusst, welche die Personen in ihrer beruflichen Fort- und Weiterentwicklung teilweise hemmen. Die Abgrenzung zwischen Berufsberatung mit Validierungsbezug, in die durchaus auch die persönliche Lebenssituation einfließt und einer allgemeinen Lebensberatung erleben die Berater:innen dabei teilweise als herausfordernd. Sie berichten, dass die Beratungen teilweise sehr privat und intensiv werden, da sich die Menschen auf mehreren Ebenen öffnen. Im Fall von akuten Lebenskrisen werden die Personen an andere qualifizierte Fachberatungsstellen verwiesen (z. B. Suchtberatung, Eheberatung).

Die Vertrauensbasis, die in der Beratung geschaffen wird, findet eine Fortsetzung in der **Begleitung und bedarfsorientierten Unterstützung** während des Validierungsprozesses.

*Sie nehmen uns als Behörde war und sind doch positiv überrascht, wenn sie merken, das ist ein Miteinander, was wir hier machen. Wir gehen den Weg gemeinsam. [...] natürlich auch, dass ich mich auf den Berater verlassen kann, dass ich mich mit allen Fragen hinwenden kann, auch in diesem ganzen Prozess. Ich denke, das ist für unsere Arbeit wirklich wichtig. Weil wir hier Leute dabei haben, die diese Unterstützung brauchen, die auch noch mal eine Rückfrage haben, noch mal eine Bestätigung brauchen, noch mal ein bisschen motiviert werden müssen, [...] dass sie da am Ball bleiben und dass das eine sinnvolle Sache ist, die sie schaffen können. (KI03)*

Die Aussage „Wir gehen den Weg gemeinsam“ spiegelt die im Rahmen der Teilnehmendenbefragung generierte Aussage „Ich geh’ den Weg!“ (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Rehbold 2021). Sie zeigt auf, dass sich die Berater:innen als Wegbegleiter:innen und Unterstützer:innen der Teilnehmenden begreifen. Dies wird dadurch möglich, dass die Beratung und die Prozessdurchführung in Personalunion verantwortet werden. Die

Berater:innen messen diesem Aspekt mehrheitlich eine hohe Relevanz bei. Insbesondere für Personen mit Unsicherheiten, Ängsten und negativen Erfahrungen im formalen Bildungssystem sei diese Begleitung für eine erfolgreiche Teilnahme am Validierungsverfahren wichtig. Für Personen mit weniger problematischen Zugangsbedingungen wurde die durchgängige Begleitung des Verfahrens durch eine vertraute Person als weniger wichtig erachtet.

Zusätzlich ermöglicht die eigene Schlüsselposition im Verfahren aus Sicht der Berater:innen auch eine effizientere Durchführung von Validierungsverfahren, da alle Informationen an einer zentralen Stelle zusammenlaufen. Hier wurde auch auf die Relevanz einer guten Zusammenarbeit zwischen Berater:innen und Berufsexpert:innen Bezug genommen.

Die Berater:innen führen neben der Beratung der Ratsuchenden auch Gespräche mit Ansprechpersonen interessierter und beteiligter Betriebe. Sie stehen diesen im Prozessverlauf für Rückfragen zur Verfügung, geben Hinweise zu organisatorischen Fragen oder – im Austausch mit den Teilnehmenden – Impulse für die inhaltliche Vorbereitung auf die Fremdbewertung.

#### 1.4 Setting, Ablauf und Inhalt der Erstberatung

Die Validierungsberatung kann in Präsenz, per Telefon oder virtuell per Videotelefonie erfolgen. Die Entscheidung für das konkrete Setting wird gemeinsam mit der interessierten Person getroffen. Sie wird z. B. durch die Größe des Kammergebiets (ggf. längere Anfahrtswege) und die vorhandenen digitalen Kompetenzen der Beteiligten beeinflusst.

Beratungen können darüber hinaus auch als Gruppenberatungen in Präsenz oder virtuell stattfinden. Diese Gruppenberatungen finden beispielsweise bei Unternehmen oder in Zusammenarbeit mit Jobcentern und/oder Arbeitsagenturen statt. In diesen Fällen findet i. d. R. zunächst ein Informationsgespräch auf Leitungsebene statt. Die Personalverantwortlichen oder Kundenberater:innen selektieren die zu beratenden Personen im Anschluss vor. Der allgemeine Verfahrensablauf und die Verfahrensdokumente können auch in einer heterogenen Gruppe mit unterschiedlichen Berufen vorgestellt werden. Die Beratung zur Selbsteinschätzung erfolgt, in Abhängigkeit der Selbstständigkeit und Ressourcen der Teilnehmenden dann berufsrein oder sogar in Einzelgesprächen.

Die Validierungsberatung kann in drei Phasen gegliedert werden: Kennenlernphase, Informationsphase und Vertiefungsphase. Vor jeder Beratung steht ein Erstkontakt mit der ratsuchenden Person. Die in dieser ersten Kontaktaufnahme generierten Informationen

über das Anliegen und den Hintergrund der Person nutzen die Berater:innen für die inhaltliche Vorbereitung auf das Beratungsgespräch.

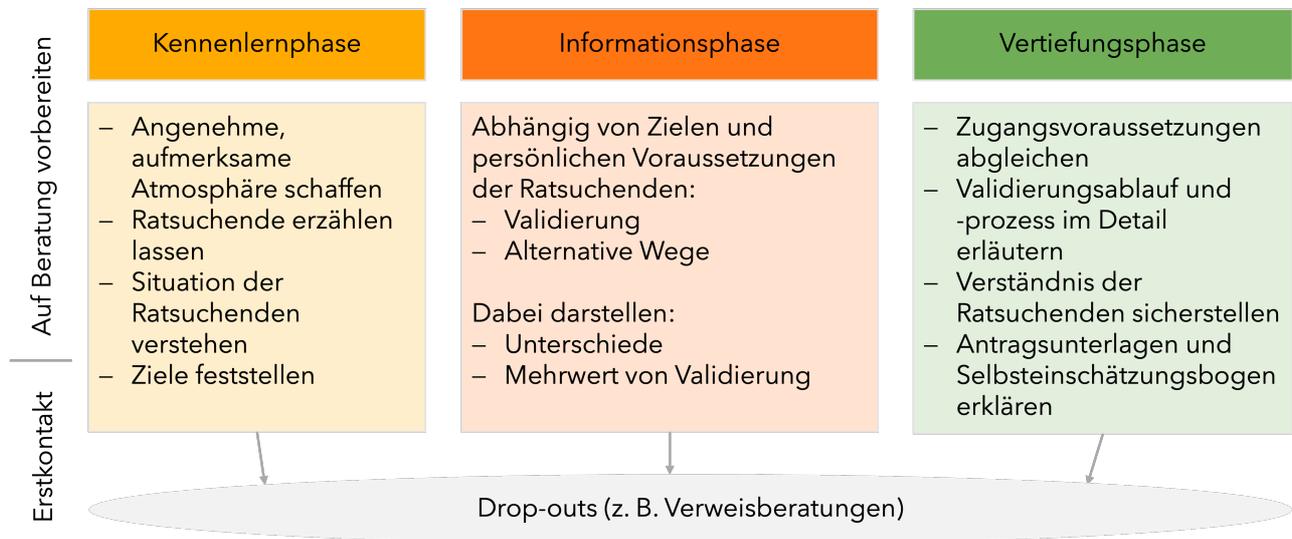


Abbildung 1: Phasen Validierungsberatung (Quelle: Eigene Darstellung)

Für die **Kennenlernphase** ist zunächst wesentlich eine angenehme, aufmerksame Atmosphäre zu schaffen. Die Ratsuchenden werden gebeten zu berichten, aus welchen Gründen sie die Beratung aufsuchen. Dieses initiale *Erzählen lassen* bietet viele Anhaltspunkte für den weiteren Verlauf der Beratung.

*Der entscheidende Satz ist: „Was kann ich für Sie tun?“. Ja, und „wo drückt der Schuh?“ und „was bringen Sie mit?“. Also ich lasse die erstmal berichten. [...] wen habe ich da vor mir, was haben die erlebt, was haben die im Kopf. (KI04)*

Die Kennenlernphase kann daher auch als Orientierungsberatung verstanden werden, in der ratsuchende Person und Berater:in gemeinsam erkunden, in welcher beruflichen Situation sich die Person befindet, welche beruflichen Erfahrungen und welche Vorbildung bestehen und welche Ziele die Person verfolgt. Vielfach wird an dieser Stelle auch über negative Erfahrungen im formalen Bildungssystem und kritische Lebensereignisse berichtet, die in der eigenen Biografie zu entscheidenden Wegpunkten führten.

In der **Informationsphase** werden in Abhängigkeit der Ziele und der persönlichen Ressourcen der ratsuchenden Person passende Wege zur Anerkennung oder zum Erwerb beruflicher Kompetenzen aufgezeigt.<sup>2</sup> In der Regel können die Ziele der Ratsuchenden

<sup>2</sup> Dies umfasst insbesondere: Validierungsverfahren, Ausbildung, „Externenprüfung“, Teilqualifikationen, Ausbildungsbausteine oder Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses.

über verschiedene Wege erreicht werden, sodass diese gleichberechtigt nebeneinander dargestellt werden.

*Ein ganz, ganz großes Ziel, welches ich habe, ist, dass der Interessent wirklich umfassend informiert ist, über alle Möglichkeiten, die er hat. Auch wenn die abseits von unserem Projekt liegen. (KI03)*

Dabei werden Zulassungsvoraussetzungen betrachtet, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf den Ablauf und das Ergebnis dargestellt und erläutert, welche Ressourcen, für welchen Weg erforderlich sind. Die Berater:innen stellen auch die Vorteile des Validierungsverfahrens in Abgrenzung zu anderen Verfahren dar. Als zentraler Mehrwert des Validierungsverfahrens wird beschrieben, dass die Teilnehmenden eine Standortbestimmung ihrer beruflichen Kompetenzen im Verhältnis zu einem Referenzberuf erhalten. Zusätzlich zeigen sie nur diejenigen Kompetenzen in der Fremdbewertung, die sie glauben, zu beherrschen.

*Und klarzumachen, dass man durch die Teilnahme eigentlich nur gewinnen kann, weil auf der anderen Seite eben nichts passiert. Das ist halt so der Dreh- und Angelpunkt. (KI12)*

Dies reduziert in vielen Fällen die bestehenden Ängste von Personen, die sich insbesondere vor einer Fremdeinschätzungssituation, in der ihre Fähigkeiten *geprüft* werden, sorgen.

Die Informationsphase endet mit einer Verweisberatung oder geht über in die **Vertiefungsphase**, in der detaillierte Informationen über den Ablauf des Validierungsverfahrens, die Verfahrensdokumente (Antrag, Lebenslauf, Selbsteinschätzungsbogen) und die beteiligten Akteure vermittelt werden. Spätestens an dieser Stelle werden die Zugangsvoraussetzungen<sup>3</sup> zum Validierungsverfahren formal geprüft.

Die Berater:innen erachten es als sehr wichtig, sicherzustellen, dass die Teilnehmenden alle Informationen korrekt verstanden haben. Sie betonen, dass dies wesentlich für den weiteren Verlauf des Verfahrens sein kann, indem spätere Irritationen vermieden werden.

*Ich glaube, wenn man am Anfang schon kleine Hürden hat und die Person hat das noch gar nicht richtig begriffen, in welchem Kontext das jetzt passiert, [...] was macht man da, wie lange dauert das, dann ist der Folgeprozess auch sehr schwierig. (KI02)*

Für Menschen mit sprachlichen Schwierigkeiten oder kognitiven Einschränkungen werden in der Beratung Visualisierungstechniken und andere Hilfsmittel genutzt, um die komplexen

---

<sup>3</sup> Mind. 25 Jahre, ausreichende Deutschkenntnisse, Dauer der einschlägigen Berufserfahrung (anderthalbfache der Ausbildungszeit für eine volle Gleichwertigkeit).

Informationen zu vermitteln. Im Projekt wurde zu diesem Zweck das Dokument *In 10 Schritten zum Validierungszertifikat*<sup>4</sup> entwickelt. Das Dokument wird auch als individueller Fahrplan durch die einzelnen Schritte des Validierungsverfahrens genutzt.

Auch am Ende dieser Phase sind noch Verweisberatungen möglich. Die Beratung endet i. d. R., wenn alle Fragen geklärt wurden und die Ratsuchenden ihre alternativen Handlungsmöglichkeiten kennen. Die Teilnehmenden treffen ihre Entscheidung in der Beratung oder im Anschluss an die Beratung nach sorgfältigem Abwägen aller Informationen.

Eine Besonderheit in der Vertiefungsphase ist die **Beratung zur Selbsteinschätzung**. Im Projekt wurde ein berufsspezifischer Selbsteinschätzungsbogen (SEB) entwickelt, der den Referenzberuf in praxisnahe Tätigkeitsbereiche strukturiert. Die Teilnehmenden reflektieren anhand dessen ihre beruflichen Kompetenzen. Diese Selbsteinschätzung der Teilnehmenden ist die Basis für das im Anschluss an die Antragstellung stattfindende Beratungsgespräch zur Fremdbewertung mit den Berufsexpert:innen sowie für die Fremdbewertung.

Die Berater:innen erläutern den SEB zunächst beispielhaft anhand eines Tätigkeitsbereichs. In der Regel nehmen die Teilnehmenden den SEB mit nach Hause, um ihn im Anschluss an die Beratung eigenständig auszufüllen. Diese Vorgehensweise ist darauf zurückzuführen, dass der oben beschriebene Beratungsablauf zeitlich und kognitiv aufwändig ist. Er erfordert Reflexionsvermögen und die Ratsuchenden erhalten viele (neue) Informationen. Die Aufnahmefähigkeit der Ratsuchenden ist daher an diesem Punkt zumeist erschöpft.

Die Berater:innen stehen bei Bedarf über das Gespräch hinaus unterstützend zur Seite. Ob und in welchem Maße diese Hilfsangebote benötigt und angenommen werden, hängt von den Teilnehmenden ab. Die Berater:innen berichten von Personen, die den Selbsteinschätzungsbogen größtenteils eigenständig ausfüllen und bei Bedarf Rückfragen stellen. Es gibt aber auch Teilnehmende, denen das Ausfüllen des Bogens größere Schwierigkeiten bereitet. Dies führen die Berater:innen auf verschiedene Gründe zurück: Hierzu zählen zunächst Sprachprobleme (Fach- und Alltagssprache). Daneben bildet der Selbsteinschätzungsbogen die Kompetenzen für eine vollständige berufliche Handlungsfähigkeit im jeweiligen Beruf ab. Die individuellen beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden, insbesondere in spezialisierten Unternehmen und Branchen, können davon abweichen. Die Personen verstehen dann teilweise nicht, welche Aufgaben sich hinter bestimmten Tätigkeiten in der Praxis verbergen, weil sie diese bisher nicht

---

<sup>4</sup> Abrufbar unter: <https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/aktuelles/downloadbereich>

kennengelernt haben. Zusätzlich sind einige Personen zu diesem Zeitpunkt (noch) nicht bereit, diesen intensiven Reflexionsprozess zu durchlaufen.

Die Reflexion der eigenen beruflichen Kompetenzen in Bezug auf einen Referenzberuf wird zusätzlich im Gespräch zur Fremdbewertung mit den Berufsexpert:innen unterstützt und begleitet. In diesem Gespräch können fachliche Rückfragen geklärt und Verständnisschwierigkeiten beseitigt werden. Die Berater:innen betonen, wie wichtig diese Zweiteilung der Beratung, vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Herausforderungen, für die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden und damit den Erfolg in der Fremdbewertung ist.

### 1.5 Besonderheit Anschlussberatung

Die Anschlussberatung findet nach der Fremdbewertung statt. Die Beratung steht prinzipiell allen Teilnehmenden offen. Die Inhalte variieren je nach Verfahrensergebnis. Personen mit voller Gleichwertigkeit werden zu Fort- und Weiterbildungsangeboten beraten und ggf. verwiesen. Personen mit teilweiser Gleichwertigkeit werden zu Möglichkeiten einer Anpassungsqualifizierung oder anderen Weiterentwicklungsmöglichkeiten beraten.

In der Erprobung zeigte sich, dass insbesondere die Berufsexpert:innen geeignete berufsspezifische Informationen zu individuellen Fort- und Weiterbildungsoptionen geben können. Daher findet die Anschlussberatung häufig direkt im Anschluss an die Fremdbewertung oder im Rahmen der Zertifikatsübergabe statt. Personen, die zum Zeitpunkt der Fremdbewertung oder Zertifikatsübergabe noch kein Bestreben zur beruflichen Weiterentwicklung zeigen, können sich auch nachgelagert bei den Kammermitarbeitenden beraten lassen. Abseits einer grundlegenden Beratung fehlt diesen allerdings teilweise das berufsspezifische Wissen, um passende individuelle Informationen zur Anpassungsqualifizierung, Fort- und Weiterbildung bereitzustellen. Sie verweisen daher an dieser Stelle auch an andere (interne) Beratungsstellen.

## 2 Gute Beratung aus Sicht der befragten Berater:innen

In der Beratungspraxis zeigen sich verschiedene Gelingensfaktoren, die aus Sicht der Berater:innen eine zielführende Beratung auszeichnen. Sie werden nachfolgend aufgezeigt.

### 2.1 Qualitätsmerkmale der Beratung

Die Beratungsqualität wird aktuell sichergestellt durch den im Projekt erarbeiteten Beratungsleitfaden, die Beachtung der Beratungsgrundsätze, regelmäßige Erfahrungsaustausche und bedarfsabhängige kollegiale Fallberatungen.

In den Interviews mit den Berater:innen wurden folgende Ausgangsbedingungen für *gute* Beratung genannt: Die Ratsuchenden sollten die Beratung **freiwillig** aufsuchen, da nur so eine handlungsleitende Motivierung gegeben sein kann. Die Beratung und begleitende Durchführung des Validierungsverfahrens sollten durch eine zentrale Ansprechperson erfolgen. D.h., dass die **Beratung bei den durchführenden Kammern** der Ausgangspunkt eines Validierungsverfahrens sein sollte, auch wenn die Person bereits durch eine andere Person oder Institution über das Validierungsverfahren vorab informiert wurde. So kann sichergestellt werden, dass alle relevanten Informationen zum Ziel und Ablauf des Validierungsprozesses vermittelt wurden. Gleichzeitig erhalten die Kammermitarbeitenden alle wichtigen Informationen für die weitere Prozesssteuerung. Hiermit wird der Grundstein für einen effektiven weiteren Verfahrensverlauf gelegt.

Davon ausgehend zeichnet sich *gute* Beratung aus Sicht der Berater:innen durch folgende Merkmale aus:

In Bezug auf das konkrete Beratungsgespräch sind zunächst die **kompetente Informationsvermittlung** zum Validierungsprozess sowie die Darstellung alternativer Wege zur Orientierung der Ratsuchenden zu nennen.

An dieser Stelle wurde auch der **Aufbau eines Vertrauensverhältnisses** als relevanter Faktor genannt. Etwa in Bezug auf die Notwendigkeit auf die gegenüberliegende Person einzugehen, die Person erzählen zu lassen, wertschätzend und auf Augenhöhe zu kommunizieren. Dies gilt insbesondere für Personen, die sehr unsicher sind, negative Erfahrungen mit anderen Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen oder Behörden gemacht haben oder Prüfungsangst mitbringen. Neben der initialen Beratung ist es ebenso wichtig, dass die Berater:innen als Vertrauensperson den weiteren Prozess der Validierungsverfahren begleiten. Das Vertrauensverhältnis erleichtert es den Teilnehmenden sich zu öffnen, Rückfragen zu stellen und das Verfahren erfolgreich zu durchlaufen. Kritische Punkte, an denen eine vorzeitige Beendigung des Verfahrens, z. B. aus Angst oder Unsicherheit droht, können frühzeitig erkannt und ein Dropout ggf. vermieden werden.

Besonders betont wurde schließlich die Relevanz einer **konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Berater:innen und Berufsexpert:innen**. Bezogen auf das Zusammenspiel im Rahmen der Beratung bedeutet dies: In der Erstberatung durch die Kammermitarbeitenden erfolgen Orientierung und Information sowie ggf. erste berufsfachliche Reflexionsfragen<sup>5</sup>, im Beratungsgespräch zur Fremdbewertung mit dem

---

<sup>5</sup> Insbesondere erfahrene Berater:innen sind mit steigender Zahl der begleiteten Fremdbewertungen in der Lage, auch eine grundlegende fachliche Reflexion anzuregen.

Berufsexperten bzw. der Berufsexpertin anschließend eine detaillierte fachliche Beratung auf Basis des ausgefüllten Selbsteinschätzungsbogens. Diese nimmt im Prozess eine wichtige Korrektivfunktion ein, da in diesem Gespräch auf Augenhöhe mit Berufsexpert:innen über die notwendigen berufsspezifischen Kompetenzen und die damit verbundene Fachlichkeit gesprochen wird. Das Gespräch eröffnet Reflexionsmöglichkeiten für die ratsuchende Person in allen Tätigkeitsbereichen des Referenzberufs. Diese Zweiteilung der Beratung wird von den Berater:innen, wie in Kapitel 1.4 beschrieben, als überaus gewinnbringend für den Gesamtprozess erachtet. Dies spiegeln auch die Teilnehmenden in unseren Befragungen. Darin zeigt sich aus ihrer Sicht der Professionalitätscharakter der Beratung.

Unsere Erkenntnisse zeigen, dass für die hohen Anforderungen an die Berater:innen vielfältige Beratungskompetenzen notwendig sind. Ausgehend von den Interviews und den hier dargestellten Erkenntnissen wurde auf Basis des im Projekt *PROVE* (2021) entwickelten Kompetenzmodells für das Validierungspersonal ein Kompetenzprofil für Berater:innen des Projekts ValiKom Transfer entwickelt (vgl. Müller-Werth 2024). Dieses soll dazu dienen, die zugrundeliegenden Beratungskompetenzen sichtbar zu machen und Ansatzpunkte zur Reflexion des Beratungshandelns und gezielten Weiterentwicklung sowie weiteren Professionalisierung der Berater:innen bieten.

## 2.2 Erfolgreiche Beratung aus Sicht der Berater:innen

In den Interviews wurde deutlich, dass die Mündung in ein Validierungsverfahren aus der Perspektive der Berater:innen nicht ausschlaggebend für die positive Bewertung der eigenen Beratung ist. Zunächst beurteilen sie den Erfolg ihrer Beratung aus der Perspektive der beratenen Personen. Hieran zeigt sich der personenzentrierte Ansatz der Beratung. So ist es für die Berater:innen wichtig, dass die Ratsuchenden nach der Beratung wissen, wie sie ihre Ziele erreichen können.

*Wenn du das Gefühl hast, dass der seine ganzen Fragen losgeworden ist und schlauer raus geht als er reingekommen ist und einen Plan hat, was er jetzt machen möchte. Ob das jetzt ValiKom ist oder was anderes, das sei mal dahingestellt. (K109)*

Validierung ist in diesem Sinne, wie bereits beschrieben, nur einer von mehreren möglichen Wegen. Wichtig ist ihnen ebenso, dass die Ratsuchenden alle Informationen verstanden haben.

*Sowohl, wenn man keine offenen Fragen mehr hat. Wenn man merkt, dass die da sind. Aber auch wenn Teilnehmer [...] Zwischenfragen stellen, ist das für mich auch erfolgreich. Also wenn ich einfach merke, das ist angekommen. (K102)*

Darüber hinaus bemessen die Berater:innen den Erfolg ihres Handelns an der Zufriedenheit der beratenen Personen. Als Gradmesser hierfür werden sowohl die Weiterempfehlung an Bekannte, Freund:innen und Kolleg:innen als auch die positiven Rückmeldungen der Ratsuchenden selbst genannt.

*Dass bei einer guten Beratung die Weiterempfehlung super ist. Die erzählen dann ganz viel irgendwelchen Bekannten und selbst wenn rauskommt, dass dieses Verfahren für diesen Teilnehmer (...) nicht passt oder Externenprüfung besser ist, habe ich ganz oft, dass die sagen: "oh, ich habe das meinem Kumpel erzählt, bei dem würde das passen". Und dann kommen die zu mir. Also das ist tatsächlich immer eine gute Chance. (K102)*

*Natürlich immer dann, wenn sie mir sagen, vielen Dank, Sie haben mir wirklich geholfen. Oder vielen Dank für Ihre Unterstützung. Ich habe auch schöne, positive E-Mails bekommen, das ist auch sehr schön. (K110)*

### 3 Bedeutung für die Win-Win-Wirkungslogik der Validierung

Im Rahmen der durchgeführten Wirkungsanalyse zum Validierungsverfahren wurde der Zusammenhang zwischen den Entwicklungspotentialen der Validierung für die Teilnehmenden und den daraus entstehenden Nutzenaspekten für (beteiligte) Unternehmen herausgearbeitet (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Rehbold 2021).

In der (graphischen) Gesamtschau dieser Wirkungsweise, die einer Win-Win-Wirkungslogik folgt, kommt der Beratung eine bedeutende Rolle zu: Für die Zielgruppe der Validierungsverfahren ist es häufig ein großer Schritt sich überhaupt beraten zu lassen. Das im Beratungsprozess erarbeitete Vertrauensverhältnis stellt für diese Personen eine wesentliche Unterstützungsgrundlage dar, um die Fremdbewertung erfolgreich durchlaufen zu können. Erfolg meint dabei den subjektiven Erfolg aus Sicht der bzw. des Teilnehmenden. Dass die Teilnehmenden des Validierungsverfahrens ihre Leistung in der Fremdbewertungssituation – trotz oft beschriebener Prüfungsangst – abrufen können, steht in einem engen Zusammenhang mit der vertrauensvollen Atmosphäre, die über die wertschätzende und professionelle Begleitung durch die Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen im Verfahren aufgebaut wird. Die Teilnehmenden beschreiben, dass sie seelisch und sachlich unterstützt und stetig motiviert werden dranzubleiben und weiterzumachen. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit diesen Akteur:innen zeigen sich entsprechend außerordentlich hohe Zufriedenheitswerte bei den Teilnehmenden<sup>6</sup>. Sie beschreiben deren Kommunikationsweise u. a. als *freundlich, professionell, auf*

---

<sup>6</sup> 98 % der Teilnehmenden sind (sehr) zufrieden mit der Betreuung durch die Kammer-Mitarbeitenden (n=525).

Augenhöhe, beruhigend, wertschätzend, respektvoll, kompetent, verständlich, unterstützend, motivierend, engagiert, flexibel und geduldig. Dies kann bereits im Vorfeld Zweifel nehmen und Selbstvertrauen geben. Die Beratung und Begleitung durch die Kammermitarbeitenden ist somit als zentrale Kontextbedingung für den Erfolg der Teilnehmenden zu sehen (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Oehme 2024, S. 8).

Als darüberhinausgehende Effekte der Beratungsleistung beschreiben die befragten Berater:innen, dass selbst Personen, die ursprünglich Ängste und Unsicherheiten und ein geringes Selbstwertgefühl in Bezug auf die eigenen beruflichen Kompetenzen mitbrachten, durch die Teilnahme am Validierungsverfahren wachsen und danach in der Lage sind, eigenverantwortlich Anschlusswege für ihre berufliche Weiterentwicklung zu suchen und zu finden.

*Wenn die Leute einmal diesen Sprung gemacht haben und durch [das Validierungsverfahren] gegangen sind, dann könnte man sie auch verweisen an andere Stellen [...]. Und wenn die Leute [...] dieses Verfahren gut gemacht haben, dass sie dann wirklich auch selbstbewusster/ oder sagen wir, sie sind dann einfach viel offener für solche Sachen [Weiterbildungen, Fortbildungen]. (KI06)*

Unsere Erkenntnisse aus den umfassenden Teilnehmendenbefragungen<sup>7</sup> zeigen dazu auch, dass die Teilnehmenden durch den Beratungsprozess überhaupt erst eine Vorstellung davon gewinnen, wohin ihre Reise gehen könnte. Sie lernen etwas über das berufliche Bildungssystem, was insbesondere für Teilnehmende bedeutsam ist, die das System noch nicht kennen oder verstehen. Dies kann sich auf die unterschiedlichen Wege zur Aus- und Weiterbildung, aber auch die damit verbundenen Berechtigungen beziehen.

## 4 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Die vorliegenden Erkenntnisse zeigen, dass sowohl Berater:innen als auch Teilnehmende der Beratung und Begleitung innerhalb der Validierungsverfahren eine besondere Bedeutung beimessen. Sie beschreiben die Beratung als Grundstein und die bedarfsorientierte Begleitung als wesentlich für den persönlichen Erfolg in der Fremdbewertung. Der Weg durch das Validierungsverfahren wird gemeinsam beschritten.

Auch die an Validierungsverfahren beteiligten Betriebe sind zu 93 % (sehr) zufrieden mit der Betreuung durch die Ansprechperson bei der Kammer<sup>8</sup>. Die Berater:innen informieren

---

<sup>7</sup> Aktuell laufende Online-Befragung: Zwischenauswertung zum Stichtag 31.05.23, N=525, Rücklaufquote 56%. Bisher 40 Interviews, teilweise zu mehreren Zeitpunkten, mit ValiKom-Absolvent:innen.

<sup>8</sup> Aktuell laufende Betriebsbefragung (N=106).

die Betriebe (vor Ort), sind erste Ansprechperson zu allen Fragen rund um die Validierung und im Zusammenhang für darüber hinaus gehende Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Auf der Ebene dieser beteiligten Akteure konnte damit die Relevanz von Beratungen und Prozessbegleitung für eine erfolgreiche Teilnahme an Validierungen nachgewiesen werden. Die Berater:innen nehmen dabei eine Schlüsselposition für die Durchführung von Validierungsverfahren ein: Sie steuern den Prozess, verknüpfen alle relevanten Informationen von und für die beteiligten Akteure (Teilnehmende, Betriebe, Berufsexpert:innen) und sichern die Qualität der Validierungsverfahren.

Die bestehenden Qualitätssicherungselemente sind für das Projekt ausreichend. Aktuell arbeitet der Gesetzgeber an einer rechtlichen Verankerung der abschlussbezogenen Validierung. Um die Beratungsqualität bei einer Ausweitung des bestehenden Validierungsangebots auf weitere Kammern und Berufe im Rahmen des gesetzlichen Rahmens beizubehalten, sollte über die Einführung eines übergeordneten Qualitätsrahmens nachgedacht werden, wie er beispielsweise im Verbundvorhaben „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung“ entwickelt wurde (Kamrad et al. 2014). Innerhalb dessen sollten bestehende Qualitätssicherungselemente<sup>9</sup> beibehalten und weiterentwickelt sowie Instrumente entwickelt werden, mit denen die Qualität der Beratung ermittelt werden kann.

---

<sup>9</sup> Dazu zählen u.a. eine einheitliche Einführung für neue Mitarbeiter:innen durch eine übergeordnete Stelle, bundesweite Erfahrungsaustausche der Berater:innen, die Feststellung und zielgerichtete Weiterentwicklung der Beratungskompetenzen.

## Literaturangaben

BMAS/BMBF (Hrsg.) (2022): Fortführung und Weiterentwicklung Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Stand September 2022. Abgerufen am 19.07.2023:

[https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws\\_updatepapier\\_for\\_tfuehrung\\_09-22.pdf?\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_updatepapier_for_tfuehrung_09-22.pdf?_blob=publicationFile&v=2)

DHKT/DIHK (Hrsg.) (2018a): Praktische Umsetzungshilfe für die Durchführung von Validierungsverfahren. Ein Produkt des Verbundprojekts »Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen« von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern. Berlin.

DHKT/DIHK (Hrsg.) (2018b): Validierungsverfahren. Leitfaden für Beratungsstellen. Abgerufen am 19.07.2023:

[https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user\\_upload/valikom/download/Leitfaden\\_externe\\_Beratungsstellen.pdf](https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/Leitfaden_externe_Beratungsstellen.pdf)

DHKT/DIHK (Hrsg.) (2018c): Validierungsverfahren: Überblick für Entscheider/-innen der zuständigen Stellen. Ein Produkt des Verbundprojekts »Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen« von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern. Berlin.

Kamrad, E. et al. (2014): Professionell beraten: Qualitätsentwicklungsrahmen (OER) für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin, Heidelberg. Abgerufen am 19.07.23: [https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu\\_QER.pdf](https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu_QER.pdf)

Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse (12. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Müller-Werth (2024): Kompetenzprofil für Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer. Aus der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A62. Köln 2024.

PROVE (Hrsg.) (2021): PROVE Kompetenzmodell für Validierungspersonal – ein kurzer Überblick. Abgerufen am 19.07.2023:

[https://wba.or.at/media/pdf/PROVE\\_competence\\_model\\_deutsch.pdf?m=1640648260&](https://wba.or.at/media/pdf/PROVE_competence_model_deutsch.pdf?m=1640648260&)

Schiersmann, C. (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. S. 25-32. In: Schiersmann, C./Weber, P. (Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Schiersmann, C./Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Schober, K. (2013): "Quality is a journey, not a destination." Internationale Ansätze in Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Hammerer, M., Melter, I., & Kanelutti-Chilas, E. (Hrsg.). (2013). Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Rehbold, R. (2021): "Ich geh' den Weg!" - Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss. Ergebniszusammenfassung der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts ValiKom Transfer. In Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 53, Köln 2021. Abgerufen am 17.08.2023: [https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user\\_upload/valikom/download/FBH\\_Ergebniszusammenfassung\\_ValiKom\\_Transfer.pdf](https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/FBH_Ergebniszusammenfassung_ValiKom_Transfer.pdf)
- Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Oehme, A. (2024): Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-21. Abgerufen am 23.01.2024: [http://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle\\_etal\\_ht2023.pdf](http://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_etal_ht2023.pdf).