



Forschungsinstitut für  
Berufsbildung im Handwerk  
an der Universität zu Köln

Laura Müller-Werth

## Kompetenzprofil für Validierungsberater:innen

der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer

Arbeitshefte zur berufs- und  
wirtschaftspädagogischen Forschung  
Heft A62



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 62, ISSN 2193-5882

Köln, im Januar 2024



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

Das Kompetenzprofil wurde gemeinschaftlich entwickelt mit Projektmitarbeiterinnen des Projekts ValiKom Transfer: Dana Diekmann (HWK Münster), Veronika Horneber (IHK München), Maria Klimpel (HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld), Dorothee Peiper (LWK Niedersachsen), Alicia Prochotta (IHK Stuttgart), Sieglinde Schärl (HWK München), Anke Waldmann (IHK Köln).

Das im Projekt PROVE entwickelte Kompetenzmodell für Validierungspersonal (vgl. PROVE Erasmus+ Strategic Partnership 2021) diente als Ausgangspunkt des gemeinsamen Entwicklungsprozesses. Es wurde mit Blick auf die spezifischen Tätigkeiten der Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Rahmen der abschlussorientierten Validierung im Projekt ValiKom Transfer verändert und angepasst.



Diese Veröffentlichung ist lizenziert [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## Inhaltsverzeichnis

1 WARUM EIN KOMPETENZPROFIL? .....	2
2 ENTWICKLUNG IM PRAXISNAHEN DIALOG .....	3
3 DAS KOMPETENZPROFIL.....	4
4 FAZIT UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN.....	13
LITERATURANGABEN .....	XIV

## 1 Warum ein Kompetenzprofil?

Im Rahmen der abschlussorientierten Validierung werden berufsbezogene Kompetenzen von beruflich erfahrenen Personen im Verhältnis zu einem dualen Ausbildungsberuf festgestellt, bewertet und zertifiziert. In den europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (vgl. CEDEFOP 2016) wird dargelegt, dass das Vertrauen in die Validierung weitgehend von der professionellen Arbeit der mit der Validierung betrauten Fachleute abhängig ist (vgl. ebenda, S. 42). Im Rahmen der abschlussorientierten Validierung, sind dies neben den Bewerter:innen, die die berufsbezogenen Kompetenzen der Teilnehmenden beobachten und bewerten, vor allem die Kammermitarbeitenden. Sie beraten und informieren die Ratsuchenden, begleiten die Teilnehmenden bedarfsorientiert durch das Validierungsverfahren und steuern den gesamten Prozess auf Seiten der zuständigen Stellen.

Der konkrete Ausgangspunkt für die Entwicklung eines Kompetenzprofils für die Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer waren 12 Interviews mit Kammermitarbeitenden zur Bedeutung und Qualität der Beratung im Validierungsverfahren (vgl. Müller-Werth 2023). Ein Ergebnis der Interviewauswertung war, dass für die umfassenden Aufgaben und die damit verbundenen hohen Anforderungen an die Validierungsberater:innen vielfältige Kompetenzen erforderlich sind.

Im Rahmen der umfassenden Teilnehmendenbefragungen wurde festgestellt, dass die wertschätzende und professionelle Beratung und Begleitung durch die Kammermitarbeitenden und die Berufsexpert:innen eine wichtige Kontextbedingung für den subjektiven Erfolg der Teilnehmenden in der Fremdbewertung darstellen (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Oehme 2024, S. 8). Professionelles Handeln dieser Akteure setzt dabei das Vorhandensein bestimmter Kompetenzen voraus.

Mit der Entwicklung des Kompetenzprofils wurden daher insbesondere drei Ziele verfolgt:

- Erfassung und Sichtbarmachung der Kompetenzen von Validierungsberater:innen
- Ausgangspunkt für Selbstreflexion, Selbstlernen und zielgerichtete Kompetenzentwicklung (z. B. über Erfahrungsaustausche, kollegiale Fallberatungen, Supervision, interne und externe Schulungsangebote)
- Instrument für die Personalgewinnung und -entwicklung

Das Kompetenzprofil soll so langfristig einen konkreten Beitrag zur (weiteren) Kompetenzentwicklung und Professionalisierung der Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen leisten.

## 2 Entwicklung im praxisnahen Dialog

Im Rahmen des Erasmus+ Förderprojekts PROVE (Professionalization of Validation Experts, 2019 - 2022) wurde bereits ein umfassendes Kompetenzmodell für das Validierungspersonal entwickelt und validiert (vgl. PROVE Erasmus+ Strategic Partnership 2021). Hintergrund des Projekts war die bereits beschriebene These, dass die Qualität der und das Vertrauen in die Validierung maßgeblich von den mit der Validierung betrauten Fachpersonen abhängt. Dementsprechend stellt das Kompetenzmodell eine Sammlung der notwendigen Fertigkeiten der an Validierung beteiligten Personen dar (vgl. Bader et al. 2022, S. 2ff).

Das Kompetenzmodell basiert auf dem Konzept professioneller Handlungskompetenz nach Baumert und Kunter (2006). Demnach zeigt sich professionelle Handlungskompetenz im Zusammenspiel aus Wissen und Können; professionellen Werten, Überzeugungen, subjektiven Theorien, normativen Präferenzen und Zielen; motivationalen Orientierungen sowie metakognitiven Fähigkeiten und Fähigkeiten professioneller Selbstregulation (vgl. ebenda, S. 481). Das zugrundeliegende Kompetenzverständnis geht auf Weinert (2001) zurück: Kompetenzen sind danach die in Individuen vorhandenen oder von ihnen erlernbaren Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Problembewältigung (vgl. ebenda, S. 27). Folglich unterliegen Kompetenzen einem stetigen Veränderungsprozess und insbesondere berufspraktisches Wissen wird erst in Auseinandersetzung mit dem spezifischen Feld der Validierung, d. h. in der Regel während der Tätigkeit erworben und weiterentwickelt. Es ist daher wichtig herauszustellen, dass das hier vorgestellte Kompetenzprofil keinen verbindlichen Kompetenzstandard abbildet und somit als Entwicklungsziel zu verstehen ist.

Das Kompetenzmodell wurde aufgrund des fundierten theoretischen Rahmens, der handlungspsychologischen Basis und des spezifischen Validierungsbezugs, als passender Ausgangspunkt für den weiteren Gestaltungsprozess gewählt. Bereits zu Beginn des Prozesses wurde festgelegt, dass zunächst ein Kompetenzprofil für die Validierungsberater:innen entwickelt werden sollte, da diese eine zentrale Schlüsselposition im Prozess der abschlussorientierten Validierung des Projekts ValiKom Transfer einnehmen.

Der Entwicklungsprozess wurde im engen Austausch mit dem Praxisfeld angelegt, um ein Kompetenzprofil zu entwickeln, das zwar konzeptionell verankert und methodisch fundiert, aber dennoch nah am konkreten beruflichen Handeln im Validierungsprozess ausgerichtet ist. Um die meist langjährigen Erfahrungen der Validierungsberater:innen direkt nutzbar zu machen, wurde aus dem Projektteam heraus, ein Arbeitsteam von sieben Kammermitarbeiterinnen gebildet. Die Zusammensetzung erfolgte nach mehreren

Kriterien: Region (Nord, Ost, Süd, West), Kammerart, Dauer der Projektzugehörigkeit, Validierungserfahrung und Interesse an dem Thema Kompetenzentwicklung. Die Auswahl zielte darauf, ein möglichst vielfältiges Erfahrungsspektrum abzubilden.

In mehreren Workshopterminen wurde die Zielsetzung der Entwicklung geschärft, verschiedene Grundmodelle gesichtet und anschließend ein vorab entwickelter Entwurf iterativ und in Bezug auf unterschiedliche Fokusse diskutiert. Der finale Entwurf wurde sodann innerhalb eines Treffens der gesamten Arbeitsgruppe, bestehend aus 38 Validierungsberater:innen, diskutiert und validiert.

### 3 Das Kompetenzprofil

Abbildung 1 gibt einen ersten Überblick über die konkrete Ausgestaltung des Kompetenzprofils für Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer.



Abbildung 1: Kompetenzprofil für Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer

Demnach erfordert professionelles Handeln von Validierungsberater:innen sowohl Kenntnisse, Fähigkeiten als auch Fertigkeiten in vier übergeordneten Kompetenzfeldern. Entsprechend des im Projekt ValiKom Transfer festgelegten Validierungsprozesses wurde

das berufspraktische Wissen und Können in Kernkompetenzen (Validierungskompetenz) entlang der Prozesskette und sogenannte Querschnitts- bzw. Steuerungskompetenzen unterteilt. Neben Fähigkeiten und Fertigkeiten ist hier auch relevantes prozedurales Wissen enthalten. Dies spiegelt das konkrete tägliche Handeln der Validierungsberater:innen wider. Das Validierungs- und Feldspezifische Wissen enthält demgegenüber relevantes fachtheoretisches Wissen. Die Kompetenzfelder Professionelle Selbststeuerung und Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen bilden die Basis für das professionelle Handeln der Berater:innen.

Die einzelnen Kompetenzfelder enthalten wiederum Kompetenzbereiche (z. B. (1) Orientieren und Beraten), die in spezifische Kompetenzfacetten (z. B. Ziele der Ratsuchenden feststellen) untergliedert sind. In Abbildung 1 ist als zentrales Kompetenzfeld Validierungspraktisches Wissen und Können beispielhaft in Gänze abgebildet.

Zentrale Änderungen im Verhältnis zum genutzten Grundmodell betreffen vor allem die Fokussierung auf die Rolle der Validierungsberater:innen. Die prozessorientierte Struktur des Validierungspraktischen Wissens und Könnens und die begriffliche Änderung der obersten Kompetenzebene (Kompetenzfeld statt -aspekt) sind Ergebnis der intensiven praktischen Auseinandersetzung und zielen auf eine einfachere Nutzbarkeit in der beruflichen Praxis.

Nachfolgend werden alle Kompetenzfelder im Detail beschrieben.



## Validierungspraktisches Wissen und Können

Validierungskompetenz		
Orientieren und Beraten	Ziele feststellen	Die individuelle berufliche Situation, die Erfahrungen der interessierten Person und deren beruflichen Ziele ermitteln. Dazu zählt auch das Wissen über geeignete Kommunikations- und Fragetechniken und die Anwendung dieser.
	Informieren und Aufklären	<p>Die interessierte Person</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- über das Validierungsverfahren (Zugangsvoraussetzungen, Verfahrensschritte, Standards) und die Anforderungen des Referenzberufs (Tätigkeitsprofil) informieren.</li> <li>- bei der Wahl des passenden Referenzberufs unterstützen.</li> <li>- über den potenziellen Nutzen der Validierung (Anerkennung, Empowerment, Zufriedenheit, Motivation) informieren.</li> <li>- über alternative Wege zur Validierung aufklären und ggf. an geeignete (Fach-)Beratungsstellen verweisen.</li> <li>- grundlegend über mögliche Anschlussperspektiven informieren.</li> </ul> <p>Dies beinhaltet, die Ratsuchenden umfassend zu informieren und zu beraten und so zu einer Steigerung der individuellen Entscheidungskompetenz beizutragen.</p> <p>Hierfür sind Kenntnisse über Ansätze, Settings, Prozesse sowie Techniken und Methoden der Beratung erforderlich und die Fähigkeiten und Fertigkeiten dieses Wissen situationsgerecht in der Beratungsarbeit anzuwenden.</p>
	Reflexionsprozesse unterstützen	Selbstreflexionsprozesse anstoßen und die Teilnehmenden mittels geeigneter Techniken bei der Reflexion der eigenen beruflichen Erfahrungen im Hinblick auf den Referenzberuf unterstützen. Bei Bedarf beim Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens unterstützen. Dies erfordert Wissen über die Validierungsberufe, die Struktur des Selbsteinschätzungsbogens und über geeignete Fragetechniken zur Begleitung von Reflexionsprozessen.
Teilnehmende bedarfsorientiert begleiten	Vertrauen aufbauen	Vertrauen zu Ratsuchenden aufbauen. Dazu zählt das Wissen, dass eine vertrauensvolle Unterstützung und Atmosphäre die Teilnahme fördern, Dropouts verringern und zum Erfolg der Teilnehmenden beitragen kann. Kenntnis, dass dies vor allem für Teilnehmende wichtig ist, die Ängste und Unsicherheiten mitbringen.
	Motivieren, Unterstützen und Begleiten	<p>Menschen beim Zugang und während des Validierungsprozesses befähigen und bestärken. Dabei geeignete Motivationstechniken anwenden.</p> <p>Das Wissen, dass bei den Teilnehmenden eine persönliche Motivation für die Validierungsteilnahme vorhanden sein sollte.</p> <p>Die Ratsuchenden bzw. die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei ihren validierungsbezogenen Anliegen und in ihrer individuellen Entwicklung unterstützen.</li> <li>- zu Beginn und während des Validierungsprozesses aktivieren.</li> <li>- während des Validierungsprozesses beratend begleiten.</li> </ul>

Validierungsprozess gestalten	Fremdbewertungen planen	Fremdbewertungen organisatorisch vorbereiten und (auch kurzfristig) lösungsorientiert handeln. Dies erfordert Koordinierungs- und Organisationsfertigkeiten, z. B.: Terminplanung und -abstimmung, Raumplanung, Material- und Bedarfsplanung, Kostenplanung. Dazu zählt auch, die Bewerber:innen bei der inhaltlichen Vorbereitung der Fremdbewertung zu unterstützen.
	an Teilnehmenden orientieren	Die Bedürfnisse, Hintergründe und Ressourcen der Teilnehmenden einschätzen, um den Validierungsprozess entsprechend zu gestalten. Das bedeutet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fremdbewertungen so nah wie möglich an den beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden planen.</li> <li>- berufs- und tätigkeitsspezifische Instrumente und Aufgaben im Hinblick auf ihre Teilnehmendenorientierung bewerten.</li> </ul>
	Bewerber:innen akquirieren und schulen	Geeignete Berufsexpert:innen für das Validierungsverfahren akquirieren. Berufsexpert:innen auf ihre Rolle als Bewerber:in im Validierungsprozess vorbereiten. Dafür geeignete (digitale) Schulungsmaßnahmen planen, diese ggf. selbst durchführen und den Erfolg dieser Maßnahmen evaluieren.
	Qualität sichern	Die geltenden Verfahrens- und Qualitätsstandards anwenden. Dies gilt insbesondere für die kriteriengeleitete Beurteilung von Aufgaben und Beobachungskriterien. Professionelles Handeln im Spannungsfeld der zwei Seiten der Qualität in der Validierung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnehmendenorientierung (Flexibilität, Individualisierung) und</li> <li>- Verfahrensstandards (Anforderungsniveau: Fachkraft, Handlungsorientierung, Standardisierung, Zuverlässigkeit, Objektivität).</li> </ul> Entwicklungsbereiche identifizieren, hierfür statistische Daten nutzen und das Validierungsverfahren stetig verbessern und weiterentwickeln. Hierzu zählen auch Soll-Ist-Analysen z. B. in Bezug auf die Kostenentwicklung. Dies umfasst das Wissen über den Qualitätskreislauf von Planen, Designen, Umsetzen, Evaluieren und Verbessern sowie dessen situationsgerechte Anwendung.
Kompetenzen feststellen und zertifizieren	Beobachten und Bewerten	Die Leistung der Teilnehmenden beobachten und anhand von Beobachtungsbögen dokumentieren. Die Bewerber:innen bedarfsorientiert während der Entscheidungsfindung in Bezug auf die Bewertung unterstützen.
	Ergebnisse auswerten	Die beobachteten Kompetenzen mittels der vorgegebenen Dokumente festhalten. Das Wissen, dass für eine rechtssichere Validierung eine ausführliche Dokumentation der Antragsunterlagen und der Leistungen des Teilnehmenden erforderlich sind.
	Zertifizieren	Die Ergebnisse der Fremdbewertung in ein Validierungszertifikat überführen.
Berufliche Entwicklungschancen aufzeigen	Anschlussberatung durchführen	Zu konkreten Anschlusswegen an die Validierung informieren und an geeignete Stellen verweisen. Dazu zählen u.a.: Anpassungsqualifizierung, Fort- und Weiterbildungswege.

Querschnitts- bzw. Steuerungskompetenzen		
Kommunikation und Interaktion	Kommunikative Fähigkeiten	Auf Augenhöhe wertschätzend mit Menschen kommunizieren und ihr Anliegen ernst nehmen. Das bedeutet auch, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Dabei eine einfache Sprache verwenden und unterschiedliche Kommunikationswege (mündlich, schriftlich, Visualisierungen) nutzen. Dies in einer face-to-face oder digitalen Interaktion umsetzen. Validierungsspezifische Inhalte adressatengerecht präsentieren. Kommunikationsprozesse moderieren und steuern. Dies erfordert Kenntnisse über verschiedene Kommunikationsmethoden und -techniken und deren situationsgerechten Einsatz.
	(formatives) Feedback	Während und nach dem Prozess Feedback an und von Teilnehmenden, Kolleg:innen, Bewerter:innen und Projektpartner:innen geben und erhalten. Den Bewerter:innen den Sinn und die Notwendigkeit konstruktiven Feedbacks vermitteln. Die Rückmeldungen so gestalten, dass die Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihr Wissen und Können im Hinblick auf die Anforderungen eines Referenzberufs besser einschätzen können.</li> <li>- neue Lernfelder und Entwicklungsmöglichkeiten kennen.</li> </ul> Dies erfordert Wissen über Feedbackmethoden und -instrumente und deren situationsgerechten Einsatz.
	Umgang mit Diversität	Wertschätzen, respektieren und unterstützen, dass Menschen unterschiedlich sind (z. B. in Bezug auf Alter, soziale Herkunft, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, oder die sexuelle Orientierung). Dies erfordert Offenheit für andere Hintergründe, Kommunikationsstile und Perspektiven sowie eine positive Grundhaltung und Interesse am Menschen.
Koordination und Management	Netzwerken und Kooperieren	Kooperieren und sich vernetzen, um Wissen auszutauschen und die effektive Nutzung von Ressourcen sicherzustellen. Netzwerkpartner können sein: Kolleg:innen, Projektpartner:innen, Stakeholder von relevanten Schnittstellen und andere Netzwerke. Teilnehmende, Betriebe und relevante Stakeholder für die Validierung gewinnen sowie Bewerter:innen akquirieren. Dazu zählt auch, die Vernetzung in der Zusammenarbeit mit allen Akteuren zu integrieren und zu fördern. Dies erfordert Kenntnisse über die Anforderungen, den Zweck und Nutzen von Kooperationen und Netzwerkaktivitäten.
	(Projekt-)management	(Teil-)Projekte und (digitale) Prozesse entsprechend den jeweiligen Zielsetzungen steuern und (auch kurzfristig) bedarfsorientiert gegensteuern. Dazu zählt auch die finanzielle und verwaltungsbezogene Steuerung der Validierungsaktivitäten (u.a. Budget/Controlling, Gebührenordnung, Auftragsvergabe inkl. Vertragsgestaltung). Öffentlichkeitsarbeit (z. B. bei Betrieben, Bildungsträgern, Multiplikatoren) durchführen und Marketingaktivitäten umsetzen sowie (digitale) Veranstaltungsformate gestalten.
	Führungs-kompetenz	Die Prozessführung, entsprechend der eigenen Rolle, aktiv annehmen. Dazu zählt insbesondere,

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Bewerber:innen über ihre Rolle und ihre Aufgaben (berufsspezifische Beratung, Aufgabenentwicklung, fachliche Hoheit während Fremdbewertung) im Verfahren aufzuklären und diese dabei von den eigenen Tätigkeiten (Führungsanspruch für Verfahrensablauf und Einhaltung der Qualitätskriterien, führende Kommunikation mit Teilnehmenden) abzugrenzen.</li> <li>- Wertschätzend mit den Bewerber:innen umzugehen, aber auch Grenzen aufzuzeigen und Konflikte konstruktiv zu lösen. Dafür sind auch eine empathische Grundhaltung sowie Kompromissbereitschaft notwendig.</li> </ul>
--	--	--

## Validierungs- und Feldspezifisches Wissen

Validierungswissen	Bildungspolitischer Hintergrund	Wissen über den bildungspolitischen Hintergrund der Projekte ValiKom, ValiKom Transfer und den aktuellen Stand der abschlussorientierten Validierung in Deutschland (u.a. EU-Ratsempfehlung 2012, Koalitionsvertrag 2013 und 2021, Nationale Weiterbildungsstrategie, gesetzliche Rahmenbedingungen).
	Ratsuchende, Teilnehmende	Wissen über die Anforderungen und Bedürfnisse der Ratsuchenden und die individuellen Motive, Interessen, Erwartungen und Barrieren in Bezug auf die Validierung. Wissen über den potenziellen Nutzen der abschlussorientierten Validierung für die Teilnehmenden.
	Verfahren und Validierungsstandards	Wissen über das Validierungsverfahren: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ablauf, Ziele und Zielgruppen</li> <li>- Bedeutung der Beratung und Prozessbegleitung für den Erfolg von Validierungsverfahren</li> <li>- Beratungsablauf und -inhalte</li> <li>- Validierungsstandards (z. B. Zugangsvoraussetzungen, Verfahrens- und Qualitätsstandards)</li> <li>- Wege der Anpassungsqualifizierung (Selbststudium, Kurse, Betrieb), Fördermöglichkeiten</li> <li>- Wege der Weiter- und Fortbildung (grundlegend: Fördermöglichkeiten und -programme, regionale Besonderheiten)</li> </ul>
	Berufsspezifisches Wissen	<u>Allgemein:</u> Wissen über die Tätigkeiten und Anforderungen der Referenzberufe, Unterscheidung 2- und 3-jährige Berufe, Unterscheidung Anlage A und B im Handwerk, Abgrenzung verwandter Berufsfelder (IHK, HWK, LWK). Hierzu gehört auch die Kenntnis geeigneter fachspezifischer Quellen (z. B. BiBB, Berufenet). <u>Mit Validierungsbezug:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen über die Validierungsberufe, die zugrundeliegenden Kompetenzen und deren Bewertungsindikatoren</li> <li>- Grundlegend: Berufliche Entwicklungsperspektiven, Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten in den Referenzberufen</li> </ul>

Feldspezifisches Wissen	Institutionelle Rahmenbedingungen	<p>Wissen über die Organisationsstruktur, Ziele und Aufgaben des Projekts ValiKom Transfer sowie die Rollen der Projektpartner.</p> <p>Wissen über die Organisationsstruktur der Kammer und relevante interne Schnittstellen.</p> <p>Kenntnis weiterer Stakeholder und deren Interessen im Kontext der Validierung (z. B. andere Kammern, Bildungsinstitutionen, Beratungsstellen). Das Wissen, wie externe Ressourcen mobilisiert werden können.</p>
	Arbeitsmarkt	<p>Wissen über die beruflichen Sektoren in Deutschland und die beruflichen Aus- und Weiterbildungswege.</p> <p>Wissen über die aktuelle Arbeitsmarktsituation und zur Recherche aktueller, relevanter Informationen.</p> <p>Wissen über den potenziellen Nutzen von Validierung für Betriebe (z. B. Wertschätzung, gezielte Personalentwicklung, Fachkräftebindung).</p>
	Berufsbildungssystem	<p><u>Wissen über das Berufsbildungssystem:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternative Wege zur Validierung (z. B. Ausbildung, Umschulung, Zulassung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung als Externe:r, Existenzgründung, BQFG, etc.)</li> <li>- Grundlegendes Wissen über das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und die regionalen Ansprechpersonen</li> <li>- Kenntnis angrenzender Kompetenzerfassungsinstrumente und Wissen, wie diese zielführend eingebunden werden können</li> <li>- Kenntnis relevanter Schnittstellen (Arbeitsagentur, Bildungsanbieter, andere Beratungsstellen etc.) in der regionalen Berufsbildungslandschaft.</li> </ul> <p>Wissen über die Wertigkeit des Validierungszertifikats im Berufsbildungssystem und daran anschließender Zugangsberechtigungen im formalen Bildungssystem. Wissen um berufsspezifische und regionale Besonderheiten.</p>

## Professionelle Selbststeuerung

Selbstregulation	Individuelles Rollenbewusstsein	Das Bewusstsein und die kritische Auseinandersetzung mit den Erwartungen, Anforderungen und Verantwortlichkeiten an die eigene Rolle. Die Aufgaben und Grenzen der jeweiligen Rolle kennen und entsprechend handeln. Die Rolle der Kammer als zuständige Stelle in der beruflichen Bildung und insbesondere als Validierungsstelle verstehen. Dabei die Einbettung von Validierungsverfahren in die Gesamtstrategie der Kammer verstehen.
	Engagement und Distanz	Die Fähigkeit zum verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Ressourcen. Die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Engagement und Distanzierungsvermögen.
Professionelle Weiterentwicklung	Selbstreflexion	Die Bereitschaft, das eigene berufliche Handeln kritisch zu reflektieren und daraus Schlussfolgerungen für zukünftige Handlungen abzuleiten.
	Weiterbildungsbereitschaft	Die Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen in den Bereichen Beratung, Begleitung, Prozesssteuerung und Validierung kontinuierlich weiterzuentwickeln.
Motivationale Orientierung	Enthusiasmus	Begeisterung für die Validierung und Freude an der Tätigkeit als Validierungsberater:in. Die Bereitschaft Validierungsaktivitäten eigenverantwortlich, zeitlich und räumlich flexibel, zu gestalten.
	Selbstwirksamkeitsüberzeugung	Die Überzeugung über die Fähigkeiten und Ressourcen zu verfügen, um zielgerichtete Handlungen erfolgreich auszuführen.

## Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen

Berufsethos	Pädagogische und soziale Werte	Die Grundhaltung, Menschen wertschätzend und respektvoll zu begegnen. Dazu zählt auch die Offenheit in Bezug auf alternative Lebensentwürfe sowie die Bereitschaft sich auf den Menschen und seine Anliegen einzustellen und vertrauenswürdig und verlässlich zu handeln.
	Orientierung an Individuen und ihren individuellen Lern- und Entwicklungswegen	Das Wissen um individuelle Bildungsbiografien, vielfältige berufliche Lebenswege und -entscheidungen sowie Akzeptanz, Toleranz und Würdigung dessen. Das Wissen, dass Menschen ihr Leben lang lernen und sich entwickeln. Dabei vielfältige Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs (formal, non-formal, informell) berücksichtigen. Die Überzeugung, dass diese gleichwertig sind. Die Bereitschaft, Menschen berufliche Perspektiven zu eröffnen und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen und begleiten.
Professionelle Überzeugungen	Berufsidentifikation	Die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses und eine Identifikation mit der Rolle des Validierungsberaters bzw. der Validierungsberaterin. Dazu gehört die Wertschätzung der Validierungsaktivitäten und ein Bewusstsein über deren Bedeutung für Individuen und Gesellschaft.
	Ambiguitätstoleranz	Das Bewusstsein, dass professionelles Handeln mit widersprüchlichen Anforderungen einhergeht und kein Zustand ist, der erreicht oder beherrscht werden kann, sondern als Leistung in jeder Situation neu erbracht werden muss. Dies erfordert, mehrdeutige Situationen sowie widersprüchliches Verhalten zu tolerieren und damit professionell, d. h. reflexiv umzugehen. Das ist eine wichtige Voraussetzung für situationsgerechtes Handeln.

In jedem Kompetenzfeld wird grundsätzlich vorausgesetzt: Das Wissen um aktuelle Entwicklungen und Bedürfnisse in diesem Kompetenzfeld sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten, nach aktuellen und relevanten Informationen zu suchen und diese situationsspezifisch anzuwenden.

## 4 Fazit und Zukunftsperspektiven

Das hier vorgestellte Kompetenzprofil für Validierungsberater:innen der zuständigen Stellen im Projekt ValiKom Transfer soll einen Beitrag zur (weiteren) Kompetenzentwicklung und Professionalisierung dieser Akteursgruppe leisten. Die Formulierungen im Kompetenzprofil wurden bewusst so gewählt, dass sie auch im Zuge der gesetzlichen Verankerungen Bestand haben könnten. Zum Veröffentlichungsdatum dieses Berichts sind die Feinheiten und Inhalte des neuen Validierungsgesetzes und nachfolgender Verordnungen nicht hinreichend bekannt. Daher sollte das Kompetenzprofil mit Inkrafttreten des Gesetzes erneut überprüft und wenn nötig angepasst werden.

Das Kompetenzprofil kann in der hier beschriebenen Form zur eigenständigen Reflexion der Kompetenzen genutzt werden. Dennoch empfiehlt sich darüber hinaus in einem ersten Schritt die Entwicklung eines Selbstevaluationstools, da dies den Prozess der eigenständigen Feststellung für die Validierungsberater:innen erheblich vereinfachen könnte.<sup>1</sup> In einem zweiten Schritt kann dann über die Entwicklung und Bereitstellung zielgerichteter Weiterentwicklungsangebote nachgedacht werden, insofern keine passenden Angebote auf dem Bildungsmarkt verfügbar sind. Dies würde die zielgerichtete Kompetenzentwicklung erheblich unterstützen.

Neben den Validierungsberater:innen, sind die Berufsexpert:innen eine zentrale Personengruppe der mit der abschlussorientierten Validierung betrauten Akteure. Sie führen vor der Fremdbewertung ein berufsspezifisches Beratungsgespräch und beobachten und bewerten die Kompetenzen der teilnehmenden Personen. Darüber hinaus geben sie im Anschluss an die Validierung häufig Ansatzpunkte für die (weitere) berufliche Entwicklung der Teilnehmenden. Die Berufsexpert:innen sind vielfach gleichzeitig auch in Prüfungsausschüssen für die Gesellen- bzw. Abschlussprüfung tätig, sodass eine grundlegende Prüfungs- bzw. Bewertungskompetenz unterstellt werden kann. Allerdings unterscheiden sich die Aufgaben und Anforderungen im Rahmen der abschlussorientierten Validierung von denen der Prüfung, sodass auch für diese Personengruppe die Entwicklung eines eigenen Kompetenzprofils in den Blick genommen werden sollte.

---

<sup>1</sup> Im Projekt PROVE wurden passend zu dem entwickelten Kompetenzmodell ein Selbstevaluationstool und ein Learning Tool Kit entwickelt. Diese sind abrufbar unter folgendem Link: <https://www.prove-ltk.eu/>.





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).

Nähere Informationen zum Projekt ValiKom Transfer finden Sie unter:

<https://www.validierungsverfahren.de/startseite>

Nähere Informationen zum Projekt PROVE (Kompetenzmodell, Handbuch und Projektergebnisse) erhalten Sie unter den folgenden Links:

<https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/outputs/competence-model/#c1170382>

<https://www.prove-ltk.eu/>