

## 6.177 Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal

### Ein Instrument zur Validierung beruflicher Kompetenzen

In diesem Beitrag erfahren Sie,

- unter welchen Projekt- und Personalentwicklungsbezügen der Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal entwickelt worden ist,
- wie der Kompetenzreflektor im Vergleich zu anderen Verfahren einzuordnen ist,
- dass der Kompetenzreflektor informell und nichtformal erworbene Kompetenzen validiert und primär anforderungsorientiert ausgerichtet ist,

---

#### Die Autoren

**Christian Behrend** ist Leiter Weiterbildung und Produkt- und Projektmanager beim Ausbildungsverbund Teltow e. V. – Bildungszentrum der IHK Potsdam.

*E-Mail:* Behrend@avt-ev.de

**Prof. Dr. Peter Dehnbostel** lehrt an verschiedenen Universitäten und begleitet Betriebsprojekte. Zuvor Tätigkeiten in der Industrie und im Bildungsbereich.

*E-Mail:* peter.dehnbostel@t-online.de; www.peter-dehnbostel.de

**Dr. Evelyn Schmidt-Meergans** hat ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich innovativer arbeitsprozess- und handlungsorientierter beruflicher Weiterbildung.

*E-Mail:* e.schmidt@gfbm-akademie.de

**Christel Weber** arbeitet in der Projektkoordination zu Ansätzen der Qualitäts- und Kompetenzentwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

*E-Mail:* christel.weber@kos-qualitaet.de

- dass sich die Validierung auf eine über Handlungsfelder und Kompetenzen definierte „Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal“ bezieht,
- wie die vier Teile des Kompetenzreflektors WB-Personal konzipiert und strukturiert sind,
- welche Punkte für den zukünftigen Einsatz des Kompetenzreflektors wichtig sind.

## Inhalt

	Seite
1	Ausgangssituation . . . . . 2
2	Theoretische und praktische Einordnung . . . . . 4
	2.1 Vielfalt von Verfahren . . . . . 5
	2.2 Zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung . . . . . 6
3	Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal . . . . . 8
	3.1 Entwicklung . . . . . 8
	3.2 Die Kompetenzmatrix . . . . . 10
4	Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal . . . . . 15
	4.1 Teil 1: Portfolio . . . . . 15
	4.2 Teil 2: Interviewleitfaden . . . . . 18
	4.3 Teil 3: Kompetenz-Selbsteinschätzung . . . . . 20
	4.4 Teil 4: Kompetenzprofil . . . . . 23
5	Schlussbemerkungen . . . . . 25
6	Literatur . . . . . 26

### 1 Ausgangssituation

Der Kompetenzreflektor Berufliches Weiterbildungspersonal (WB-Personal) ist im Projekt „Qualitätsgestützte Qualifizierung und Professionalisierung für das Weiterbildungspersonal“ (Quali4Pro) entwickelt und praktisch

erprobt worden. Das Projekt Quali4Pro ist Teil der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) durchgeführten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (BiBB 2017). Im Mittelpunkt der Vorhaben steht die Entwicklung von konzeptionellen Ansätzen und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt Quali4Pro hat eine zweieinhalbjährige Laufzeit mit Abschluss im April 2018. Durchgeführt wird es vom Institut für Betriebliche Bildungsforschung (ibbf) als Verbundprojekt mit fünf Partnern (ibbf 2017). Es zielt auf das Weiterbildungspersonal von ca. 6200 Unternehmen des Weiterbildungssystems Energietechnik (WBS ET) in Berlin und Brandenburg mit ca. 60 000 Beschäftigten (ibbf 2015; Steinhöfel/Brückner 2017).

Wie in anderen Branchen auch, ist das Weiterbildungspersonal im WBS ET in seiner Beruflichkeit, seiner Professionalisierung und in seinen Kompetenzprofilen äußerst heterogen aufgestellt. Der Gruppe der im Betrieb tätigen nebenberuflichen Weiterbildunglern – vor Ort zumeist nicht so bezeichnet – kommt im Projekt besondere Aufmerksamkeit zu. Denn nebenberufliche Weiterbildungler bewirken den allergrößten Teil der betrieblichen Weiterbildung. Es sind größtenteils qualifizierte Fachkräfte, die ihre Weiterbildungskompetenzen auf informellen und nichtformalen Wegen erworben haben.

Aber auch für andere in der beruflichen Weiterbildung tätige Personen wie Ausbilder, Meister, Lernprozessbegleiter, Trainer und Dozenten sind die informell und nichtformal erworbenen Weiterbildungskompetenzen für die Qualität und Professionalität der Weiterbildung wichtig oder sogar entscheidend. Der Kompetenzreflektor WB-Personal ist ein Instrument zur Validierung dieser Weiterbildungskompetenzen. Ihm kommt generell die Funktion eines Instruments der Personalentwicklung für die Feststellung der Kompetenzen des Weiterbildungspersonals zu.

Der Kompetenzreflektor WB-Personal besteht aus den Einzelinstrumenten Portfolio, Interview, Kompetenz-Selbsteinschätzung und Kompetenzprofil. Diese vier Teile werden durch einen in der folgenden Abbildung als Teil 5 ausgewiesenen übergreifenden Leitfaden ergänzt. Der Kompetenzreflektor liegt in schriftlicher Form vor, eine Online-Version ist bisher nicht erarbeitet.

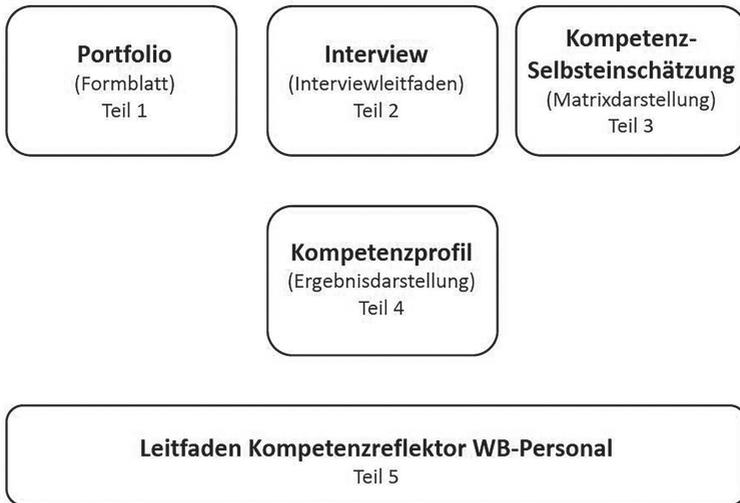


Abb. 1: Struktur des Kompetenzreflektors WB-Personal

Dem Kompetenzreflektor WB-Personal gehen andere Varianten des Kompetenzreflektors voraus, die sich auf andere Adressatengruppen beziehen und z. T. anders strukturiert sind. Hinzuweisen ist vor allem auf den bereits seit 2004 eingesetzten allgemeinen Kompetenzreflektor, der vorrangig außerbetrieblich eingesetzt wird (Dehnbostel 2017, S. 10 ff.). Gemeinsam ist allen Varianten des Kompetenzreflektors, dass sie informell und nicht-formal erworbene Kompetenzen validieren und formale Qualifikationen dabei einbeziehen. Auch die Einzelinstrumente stimmen in ihrer Ausrichtung und Zielsetzung im Wesentlichen überein.

## 2 Theoretische und praktische Einordnung

Der Kompetenzreflektor WB-Personal ordnet sich in ein breites Spektrum von Verfahren zur Analyse und Feststellung von Kompetenzen und Bildungsleistungen ein. Für die betriebliche Personalentwicklung sind Kenntnis und Einordnung dieser Verfahren unerlässlich, da sie vom Recruiting über die Bildungsbedarfsanalyse bis zum Bildungscontrolling immer stärker eingesetzt werden.

Aber auch Kompetenzanalyseverfahren außerhalb der Arbeitswelt sind zur Kenntnis zu nehmen. Zu diesen Verfahren bestehen Schnittmengen, aus ihrer Anwendung ist ein Erkenntnisgewinn für betriebliche Verfahren zu ziehen. Dies zeigt u. a. eine auf den privaten Nutzer zielende Untersuchung der Stiftung Warentest, in der elf Verfahren zur Kompetenzbilanzierung getestet und im Frühjahr 2017 unter der Überschrift „Stärken sichtbar machen“ im Internet veröffentlicht worden sind (Stiftung Warentest 2017). Die dort vorgenommene Bewertung von Verfahren aus der individuellen und lebensweltlichen Perspektive kommt in der betrieblichen Verwendung häufig zu kurz.

## **2.1 Vielfalt von Verfahren**

Kompetenzanalysen kommen zunehmend nicht nur in Betrieben, sondern in allen Bildungsbereichen und auch in der Alltagswelt zum Einsatz. Dabei besteht eine Vielfalt von unterschiedlichen kompetenzanalytischen Verfahren und Bezeichnungen. Begriffe wie Kompetenzfeststellung, Kompetenzbilanz, Kompetenzpass, Kompetenzportfolio, Kompetenzdiagnostik und Kompetenzmessung verweisen zumeist auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen oder Orientierungen in den Analyse- und Bewertungsverfahren.

Bisher besteht für die Verfahren keine hinreichende und wissenschaftlich ausgewiesene Einordnung oder Typologie. Beim gegenwärtigen Stand der Diskussion sind unter systematischen Gesichtspunkten grob sechs unterschiedliche Verfahrenstypen zu unterscheiden:

- 1) Portfolioverfahren als im Allgemeinen ergebnisoffene Kompetenzanalysen ergänzt durch andere Nachweisformen wie beispielsweise Tätigkeitsbeschreibungen und Projektdokumentationen.
- 2) Geschlossene Kompetenzfeststellungen durch Zuordnung von Merkmalen und Aussagen zu Kompetenzen in vorgegebenen Kompetenzlisten, Kompetenzmatrizen oder Qualifikationsrahmen.
- 3) Prüfung von Wissensbeständen in organisierten Bildungsgängen durch Lösen einer Projekt- oder komplexen beruflichen Arbeitsaufgabe.
- 4) Eignungsdiagnostik als Kombination aus persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen und leistungsbezogenen Merkmalen.

- 5) Vergleichende quantifizierende Messung von Kompetenzen in der empirischen Bildungsforschung mittels Tests, computerbasierten Simulationen und Videovignetten auf der Basis psychometrischer Verfahren.
- 6) Beurteilungsinstrumente wie Personalentwicklungsgespräche, 360° – Feedback und Assessment-Verfahren.

Der Kompetenzreflektor WB-Personal ist keinem dieser Verfahrenstypen zuzuordnen, enthält aber Teile aus diesen, so das Portfolioverfahren, die Matrixzuordnung und Beurteilungsinstrumente. Er folgt den Grundsätzen und Methoden der Validierung (Dehnbostel 2017, S. 13 ff.). In theoretischer und praktischer Hinsicht ist ein Unterscheidungsmerkmal grundlegend: Die Frage, ob das Verfahren anforderungs- oder entwicklungsorientiert ausgerichtet ist (Gillen 2006, S. 112 ff.; Dehnbostel 2015, S. 110 ff.). Dies gilt für den Kompetenzreflektor wie auch für andere Verfahren.

## 2.2 Zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung

Der Kompetenzreflektor WB-Personal erfasst, dokumentiert und bewertet die beruflich erworbenen Kompetenzen von in der Weiterbildung tätigen Personen. Dabei überwiegt im Spektrum von Anforderungs- und Entwicklungsorientierung die anforderungsorientierte Seite durch den Bezug auf eine die Kompetenzen des Weiterbildungspersonals umfassende Matrix. Gleichwohl wird auch der entwicklungsorientierten Seite entsprochen. So werden für den Nutzer in den Einzelinstrumenten individuelle Entwicklungspotenziale und -interessen nachgefragt. Zudem sollen als Ergebnis des Verfahrens in die Personalentwicklung eingebundene zukünftige Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Die Unterscheidung von entwicklungsorientierten und anforderungsorientierten Verfahren steht für unterschiedliche Ausrichtungen und Begründungen. So sind Potenzialanalysen in der Schule durchweg entwicklungsorientiert angelegt, Qualifikationsanalysen in der Arbeit zur Durchführung einer Anpassungsqualifizierung hingegen anforderungsorientiert. Die Mehrzahl der Verfahren im beruflichen Kontext bewegen sich zwischen den beiden Polen Leistung/Arbeit und Individuum, zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung. Sie vereinen in ihrem Anspruch und in ihrer Durchführung die polaren Orientierungen, auch wenn sie schwer-

punktmäßig wie der Kompetenzreflektor einer Orientierung zuzuordnen sind.

Die folgende Kennzeichnung der Verfahren unter den Merkmalen Zielsetzung, Methode und Ergebnis ermöglicht eine erste Einordnung.

	Leistung/Arbeit <span style="float: right;">Individuum</span> 	
	Anforderungsorientierte Verfahren	Entwicklungsorientierte Verfahren
<b>Zentrale Zielsetzung</b>	Verbesserung der Leistungsprozesse durch Beobachtung und Beurteilung des Individuums	Reflexion und Einschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Individuums
<b>Methode des Verfahrens</b>	„Objektive“ Kompetenzmessung und -beobachtung	Subjektiv orientierende Kompetenzeinschätzung
<b>Ergebnis des Verfahrens</b>	Beurteilung und Einordnung individueller Kompetenzbestände an festgelegten Standards	Einschätzung der individuellen Kompetenzbestände im Hinblick auf Weiterentwicklung

Abb. 2: Kompetenzanalysen zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung

Entwicklungsorientierte Verfahren zielen auf die Feststellung von in der Lebens- und Arbeitswelt erworbenen Kompetenzen. Sie sind unter besonderer Beachtung der individuellen Fähigkeiten und Stärken auf das Individuum bezogen. Die Zielsetzung besteht darin, Beschäftigten und Orientierung suchenden Menschen Unterstützung bei ihrer Lebens- und Berufswegeplanung zu geben.

Die Validierung und Bilanzierung der Kompetenzen bietet dabei Ansatzpunkte, Stärken weiter zu entwickeln und mögliche Defizite zu identifizieren und zu reduzieren. Der im Verfahren angelegte Reflexionsprozess stellt selbst einen Lernprozess dar. Entwicklungsorientierte Verfahren blicken auf den gesamten Entwicklungsprozess sowohl vor als auch nach der Kompetenzermittlung und lassen sich in diesem Sinne als formativ bezeichnen. Die Verfahren basieren zumeist auf Selbsteinschätzungen, die anhand vorgegebener Items oder Niveaustufen, aber auch durch eine qualifizierte Beschreibung des eigenen Handelns und Verhaltens erfolgen.

Ausgangspunkt anforderungsorientierter Verfahren sind Kompetenzen und Qualifikationen, die in Berufsbildern, in Verordnungen, in Matrizen, in Qualifikationsrahmen oder sonstigen Standards festgelegt sind. Die Einschätzung der Kompetenzen erfolgt auf der Grundlage eines Kompetenzmodells mit Bezug auf die jeweiligen Standards. Anderweitig erworbene Wissensbestände, Fähigkeiten und Kompetenzen, so in privater oder ehrenamtlicher Tätigkeit, kommen allenfalls indirekt zum Tragen. Methodisch dominieren in diesen Verfahren Fremdeinschätzungen in Form von Tests, Interviews, Beobachtungen und kommunikativer Validierung. Die Verfahren sind summativ angelegt.

Für den vorrangig anforderungsorientiert ausgerichteten Kompetenzreflektor WB-Personal stellt sich nun die zentrale Frage, auf welche Standards, auf welches Referenzsystem sich die Anforderungen und die zu validierenden Kompetenzen beziehen.

### **3 Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal**

Als Referenz und Bezugsrahmen der Validierung mit dem Kompetenzreflektor WB-Personal dient eine Matrix mit vier Handlungsfeldern und zugeordneten Kompetenzbereichen und Kompetenzen. Diese „Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal“ ist im Projekt Quali4Pro theoretisch entwickelt und nach der Erstfassung empirisch evaluiert und modifiziert worden.

#### **3.1 Entwicklung**

Theoretisch erfolgte eine Analyse der in Verordnungen, wissenschaftlichen Studien und Kompetenzfeststellungsverfahren erhobenen Kompetenzanforderungen an das berufliche Weiterbildungspersonal. Dieser Analyse liegen eine Vielzahl von Dokumenten und Abhandlungen zugrunde, zu nennen sind u. a.: die AEVO (AusbEignV 2009), der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge (2009), der Geprüfte Berufspädagoge (2009), die Studie zu Handlungsstrategien in der Weiterbildung (Baethge u. a. 2013), die Lehrbücher zum Geprüften Berufspädagogen (Seyd u. a. 2013), der Kompetenzpass für Weiterbild-

ner/innen der TU Dresden (2009), die DIE-Studie „Das Personal in der Weiterbildung“ (Autorengruppe wb-personalmonitor 2016), das Projekt GRETA zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung (Lencer/Strauch 2016).

Als Kern der Analyse ist eine Synopse der in der AEVO, den beiden darauf aufbauenden Fortbildungsberufen sowie den zugehörigen Rahmenplänen vorgenommen worden. Auch die in verschiedenen Studien für das Weiterbildungspersonal festgestellten zentralen Fortbildungsinhalte und Kompetenzen wurden einbezogen. Das Ergebnis der verdichteten und umgestalteten Synopse ist eine erste Fassung der Kompetenzmatrix.

Diese Fassung ist in die empirischen Analysearbeiten des Projekts Quali4Pro einbezogen worden. Das Ziel der empirischen Untersuchungen des Projekts besteht in der Analyse von Tätigkeitsfeldern, Kompetenzstandards und Kompetenzprofilen des Weiterbildungspersonals mit Schwerpunkt auf der betrieblichen Weiterbildung und die dort insbesondere informell stattfindenden Weiterbildungstätigkeiten. Die Gewinnung darauf bezogener wissenschaftlicher Erkenntnisse stellt ein Hauptziel des Forschungs- und Entwicklungsprojekts dar. Im Hinblick auf die anwendungsbezogene Verwendung tragen die empirischen Erkenntnisse zur Entwicklung eines Konzepts zur Qualifizierung und Professionalisierung des Weiterbildungspersonals bei, wobei die Qualifizierung im Projekt pilothaft umgesetzt werden soll.

Die Kompetenzmatrix liegt den Interviewleitfäden für die qualitativen Befragungen der Fachkräfte in den Unternehmen und den Weiterbildungern und Dozenten in den Weiterbildungseinrichtungen als Kategoriengerüst zugrunde (s. Abschnitt 4.2). Den Interviewleitfäden kommt dabei eine doppelte Funktion zu: Sie dienen vorrangig der empirischen Analyse der Tätigkeiten und Kompetenzen des Weiterbildungspersonals, zugleich werden die nachgefragten, aus der Kompetenzmatrix übernommenen Handlungsfelder und Kompetenzbestimmungen einer ersten Evaluation unterzogen.

Dies trifft ebenso auf den Einsatz der als Teil 3 des Kompetenzreflektors vorzunehmenden Kompetenz-Selbsteinschätzung zu (s. Abschnitt 4.3). Auch sie basiert auf den Kategorien der Kompetenzmatrix und erlaubt – dem eigentlichen Zweck der Selbsteinschätzung nachgeordnet – deren evaluative Bewertung.

### 3.2 Die Kompetenzmatrix

Die im Folgenden abgebildete Kompetenzmatrix für das berufliche Weiterbildungspersonal ist das Ergebnis dieses Erarbeitungsprozesses. Die für nebenberufliche Weiterbildner in Unternehmen und für Weiterbildner in Bildungseinrichtungen unterschiedenen Kompetenzmatrizen finden in der abgebildeten Fassung keine Berücksichtigung. Auch die spezifischen Kompetenzprofile für das Weiterbildungssystem Energietechnik bleiben hier unberücksichtigt. Insofern handelt es sich um eine berufsfeldübergreifende Kompetenzmatrix für das Weiterbildungspersonal.

Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen	Sozialkompetenzen	Personalkompetenzen
<b>HF 1</b> Erkennen, Einschätzen und Fördern betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe	Erkennen des Bildungs- und Qualifizierungsbedarfs	Arbeitsprozesse und -anforderungen erfassen, identifizieren und bewerten  Lern- und Qualifizierungsbedarfe erkennen und adressatengemäß einschätzen	In der Arbeit kooperieren, kommunizieren und auseinandersetzen	Handlungs- und Arbeitsprozesse eigenständig und verantwortlich reflektieren
	Erkennen und Fördern der Mitarbeiterpotenziale	Qualifizierungsmaßnahmen kennen  Stand der Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen bei Mitarbeiter/innen feststellen und Qualifizierungsbedarfe formulieren  Mitarbeiter/innen für Qualifizierungen und Lernangebote interessieren und daran beteiligen	Das Handeln und die Entwicklung von Kompetenzen Anderer interaktiv erfassen, Problem- und Lernunterstützung anbieten	Individuelles und gruppenbezogenes Handeln wahrnehmen und bewerten

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen	Sozialkompetenzen	Personalkompetenzen
<p><b>HF 2</b> Planung, Vorbereitung und Organisation von Qualifizierungsprozessen</p>	<p>Entwicklung und Planung von Qualifizierungsprozessen</p>	<p>Lern- und Qualifizierungsanforderungen bewerten, kontextualisieren und planen</p> <p>Qualifizierungsschritte festlegen, auf Arbeits- und Lernumgebungen beziehen</p> <p>Qualifizierungsprozesse dokumentieren, lern- und kompetenzförderliche Rahmenbedingungen planen</p>	<p>Sozial- und teambezogene Interaktionen und Kooperationen erfassen und konzeptionell gestalten</p>	<p>Eigene und organisationsbezogene Zielsetzungen reflektieren und verbinden</p>
	<p>Gestaltung und Bereitstellung von Qualifizierungsunterlagen, Methoden und Medien</p>	<p>Ziele der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung formulieren und in Lernmaterialien umsetzen</p> <p>Arbeitsintegrierte Lernformen, Methoden und Medien zur Qualifizierung sowie Lernorte kennen, auswählen, begründen und einplanen</p>	<p>Andere einbeziehen, mit ihnen kooperieren, sie motivieren</p>	<p>Anforderungen klären, an eigene und übergreifende Standards binden</p>
	<p>Einbeziehung von Experten, Fachkräften und Kooperationspartnern</p>	<p>Experten, Fachkräfte, Verbünde und Netzwerke einbeziehen und einbinden</p> <p>Rechtliche und soziale Bestimmungen berücksichtigen, Sozialpartner einbeziehen</p>	<p>Sich mit Anderen verständigen und begründet auseinandersetzen</p>	<p>Eigene Positionen und Entwicklungen klären und abgleichen</p>

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen	Sozialkompetenzen	Personalkompetenzen
<p><b>HF 3</b> Durchführung und Qualifizierungs- begleitung</p>	<p>Operative und begleitende Durchführung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen</p>	<p>Qualifizierungsmaßnahmen steuern und durchführen</p> <p>Organisationales Lernen ermöglichen und fördern</p> <p>Qualifizierungs- und Lernprozesse professionell begleiten und einschätzen</p>	<p>In der Qualifizierung kooperieren, sich verständigen, sich auseinander zu setzen und verantwortlich zeigen</p>	<p>Selbstverständnisse hinterfragen; Haltungen reflektieren und fortentwickeln</p>
	<p>Erkennen und Lösen von Arbeits-, Handlungs- und Lernproblemen</p>	<p>Qualifizierungs- und Lernprobleme sowie Lernwiderstände erkennen und bearbeiten</p> <p>Begleitung und Beratung empfehlen und organisieren</p>	<p>Prozesse und Probleme erfassen, verstehen und kooperativ bearbeiten, Konflikte lösen</p>	<p>Eigene Positionen konstruktiv einbringen; die Begleitungsrolle strukturell und selbstbezogen reflektieren</p>

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen		Sozialkompetenzen	Personalkompetenzen
<p><b>HF 4</b> Bewertung der Ergebnisse, Optimierung der Lern- und Qualifizierungsprozesse</p>	<p>Bewertung des Qualifizierungs- und Lernerfolgs</p>	<p>Einschätzung und Bewertung der Qualifizierungsprozesse unter Gütekriterien</p>	<p>Dokumentations- und Kompetenzfeststellungsmöglichkeiten kennen und einsetzen</p>	<p>Wirkungen erfassen und interaktiv, partizipativ kommunizieren</p>	<p>Zuverlässig und selbstständig agieren; verantwortlich bewerten</p>
	<p>Optimierung der Qualifizierungsprozesse</p>	<p>Erfordernisse und Perspektiven zukünftiger Qualifizierung benennen und konzeptionell umreißen</p>	<p>Unterstützung der Lernenden bei der Einschätzung des Qualifizierungserfolgs auch im Hinblick auf die individuelle Berufswegplanung und weiterer Qualifizierungsmöglichkeiten</p>	<p>Abschluss- und prozessbezogene Qualitätssicherung und –entwicklung mitgestalten; betriebliche Qualifizierungen weiterentwickeln und verankern</p>	<p>Prozesse und Wirkungen verstehen; weitere Qualifizierungsmaßnahmen partizipativ projektieren</p>

Abb. 3: Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal

Wie die Abbildung 3 zeigt, ist der Kompetenzmatrix das von der Kultusministerkonferenz (KMK) für die berufliche Bildung vertretene Kompetenzmodell mit den drei Dimensionen der Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Personalkompetenz zugrunde gelegt (KMK 2011). Anstelle des von der KMK vertretenen Begriffs Selbstkompetenz wird hier der Begriff Personalkompetenz gewählt, um die auf das Individuum gerichteten Kompetenzen in die betriebliche Personalentwicklung einzubetten. Ohnehin wird der Begriff der Personalkompetenz im Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verwendet, das mit dem Modell der KMK kompatibel ist.

## **4 Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal**

Die zu Beginn in Abbildung 1 im Überblick gezeigte Grundstruktur des Kompetenzreflektors WB-Personal mit vier ineinander greifenden Einzelinstrumenten hat sich in der Erprobung bewährt. Ein übergreifender Leitfaden, Teil 5 der Struktur, liegt bisher nicht vor, wohl aber dokumentierte Berichte über den Einsatz, die als Grundlage dafür anzusehen sind.

### **4.1 Teil 1: Portfolio**

Das Portfolio ist ein Formblatt zur Dokumentation von Qualifikationen und Fähigkeiten. Auf dieser Basis erfolgt die anschließende qualitative Befragung mit dem Interviewleitfaden im Teil 2 des Kompetenzreflektors. Die Lern- und Berufsbiografie der Nutzer wird über die Sammlung und systematische Auflistung von bisher erbrachten Schul- und Berufsabschlüssen, Zertifikaten und Bescheinigungen im Portfolio erfasst. Für die Nutzer erfolgt dadurch eine erste Reflexion der eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen. Der Kompetenzfeststellungsprozess beginnt mit einem aktiven, die individuelle Entwicklung betonenden Einstieg.

Das Formblatt soll in etwa einer halben Stunde ausgefüllt werden. Es sieht Angaben zu den folgenden drei Kategorien vor:

**1.) Formale Qualifikationen/Status**

Hierunter fallen Fragen zur Schulbildung, zum Berufsabschluss und zum Status (s. die folgende Abbildung 4).

**2.) Beruflicher Werdegang**

Tabellarisch ist aufzuführen, in welchem Zeitraum welche beruflichen Stationen stattfanden. Beginnen sollte die Liste möglichst mit der Berufsausbildung oder der Arbeitsaufnahme nach der allgemeinbildenden Schule. In einzelnen Spalten sind der Arbeitgeber und die Tätigkeit, der Beruf oder die Funktion sowie wahrgenommene Weiterbildungen anzugeben. In einer letzten Spalte wird nach Dokumenten wie Zeugnissen und Teilnahmebescheinigungen zu den vorherigen Angaben gefragt.

**3.) Firmenbezogene Weiterbildung und Entwicklung**

In einem ersten Abschnitt wird nach den Tätigkeiten gefragt, die im Hinblick auf eine firmenbezogene Weiterbildung wahrgenommen werden. Zwei weitere Fragen nach den Kompetenzen bei der Durchführung von Weiterbildungen in Unternehmen sowie nach der gewünschten eigenen Weiterbildung schließen sich an.

Das Formblatt umfasst insgesamt fünf Seiten. Im Folgenden ist die zweite Seite des Portfolios für Bildungseinrichtungen abgebildet. Auf dieser Seite sind Angaben zu formalen Qualifikationen und zum Status anzugeben. Die vorausgehende erste Seite enthält die Anrede und Erläuterungen zum Portfolio und zum Gesamtverfahren.

## 1 Formale Qualifikationen / Status

### 1.1 Welche Schulbildung haben Sie?

Hauptschulabschluss (8. Klasse)	<input type="checkbox"/>
Mittlerer Abschluss (10. Klasse)	<input type="checkbox"/>
Abitur	<input type="checkbox"/>

### 1.2 Welchen Berufsabschluss haben Sie? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Facharbeiter	<input type="checkbox"/>
Meister, Techniker	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule	<input type="checkbox"/>
Universität	<input type="checkbox"/>
Promotion	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: ..... .....	<input type="checkbox"/>

### 1.3 Status

Festangestellter Dozent bei der Weiterbildungseinrichtung	<input type="checkbox"/>
Hauptberuflicher Dozent (Freelancer)	<input type="checkbox"/>
Nebenberuflicher Dozent	<input type="checkbox"/>

Abb. 4: Seite 2 des Portfolios (Teil 1 des Kompetenzreflektors  
WB-Personal)

Begleiter und Verantwortliche für die Anwendung des Kompetenzreflektors geben den Nutzern Informationen und Hilfestellungen bei der Bearbeitung des Formblatts. Ihnen kommt bereits zuvor bei der Vorstellung des Kompetenzreflektors und der Materialien eine wichtige Rolle zu (Dehnbostel 2017, S. 16 ff.). Wie bei allen empirischen Befragungen ist über Transparenz, Umfang und Vertraulichkeit des Verfahrens Auskunft zu geben.

#### **4.2 Teil 2: Interviewleitfaden**

Der Interviewleitfaden als Teil 2 des Kompetenzreflektors besteht im Wesentlichen aus den vier Handlungsfeldern wie sie in der unter 3.2 abgebildeten Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal (Abb. 3) fixiert sind. Den Kategorien der Handlungsfelder gehen zudem zwei Einstiegsfragen voraus. Eine zusätzliche Fragenkategorie zum Abschluss des Interviews dient der Reflexion und zukünftigen Entwicklung des Themas unter der Überschrift „Personen und organisationsbezogene Zukunftsentwicklung (reflektierende Abschlussfragen)“. Abbildung 5 zeigt Seite 1 des Interviewleitfadens mit den beiden an das Portfolio anknüpfenden Einstiegsfragen 0.1 und 0.2.

**0 Einstiegsfrage**

**0.1 Beschreiben Sie bitte eine typische Situation aus Ihrem Arbeitsalltag, in der Sie weiterbildnerisch tätig sind (Portfolio Abschnitt 3).**

.....

.....

.....

.....

.....

**0.2 Wie ist Ihre betriebliche Position im Hinblick auf die Weiterbildung? Findet Ihre Weiterbildungsarbeit neben Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit statt oder nehmen Sie eine in der betrieblichen Aufgabenbeschreibung ausgewiesene Weiterbildungsposition wahr? (Portfolio Abschnitt 2 und 3)**

.....

.....

.....

.....

.....

**1.) Handlungsfeld 1: Erkennen, Einschätzen und Fördern betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe**

**1.1 Wie wird der Bildungs- und Qualifizierungsbedarf im Unternehmen erkannt?**

- Wer ist dafür zuständig/verantwortlich?
- Welche Instrumente werden dafür benutzt?
- Wie genau gehen Sie vor? Welche Kompetenzen benötigen Sie dafür?

.....

.....

.....

.....

**1.2 Wie werden Potenziale von Mitarbeiter/innen erkannt und gefördert?**

- Wie werden Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen von MA erkannt?
- Wie werden MA für Weiterbildung interessiert und motiviert?
- Welche Kompetenzen benötigen Sie dabei?

Abb. 5: Seite 1 des Interviewleitfadens WB-Personal in Unternehmen (Teil 2 des Kompetenzreflektors WB-Personal)

Die Fragen zu den vier Handlungsfeldern korrespondieren mit den Kompetenzbereichen und Kompetenzen in der Kompetenzmatrix. Der Übersicht halber sind die vier Handlungsfelder hier nochmals aufgelistet:

- Handlungsfeld 1: Erkennen, Einschätzen und Fördern betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe.
- Handlungsfeld 2: Planung, Vorbereitung und Organisation von Qualifizierungsprozessen.
- Handlungsfeld 3: Durchführung und Qualifizierungsbegleitung.
- Handlungsfeld 4: Bewertung der Ergebnisse, Optimierung der Lern- und Qualifizierungsprozesse.

Die Fragen zu den Handlungsfeldern sind so gestellt, dass sie nicht auf die in der Kompetenzmatrix ausgewiesenen Kompetenzbereiche und Einzelkompetenzen reduziert bleiben, auch wenn diese den roten Faden für die Gesprächsführung bilden. In thematischer Erweiterung erfolgt zum einen eine Fokussierung auf Branche und Unternehmen des Weiterbildungssystems Energietechnik, zum anderen besteht eine Offenheit, die einem vorrangig qualitativ orientierten Vorgehen entspricht. Die reflektierenden Abschlussfragen erörtern die Weiterbildungskompetenzen der Nutzer nochmals im Überblick. Sie sprechen dabei gezielt die aktuelle und zukünftige Personalentwicklung der Betriebe an.

### **4.3 Teil 3: Kompetenz-Selbsteinschätzung**

Die Kompetenz-Selbsteinschätzung hat ebenso wie der Interviewleitfaden die unter 3.2 abgebildete Kompetenzmatrix Berufliches Weiterbildungspersonal (Abb. 3) zur Grundlage. Wie im Folgenden für das Handlungsfeld 1 abgebildet, sind die den Kompetenzbereichen zugeordneten Fach-, Sozial- und Personalkompetenzen mit Ziffern versehen, die vier Kompetenzniveaus anzeigen.

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen				Sozialkompetenzen				Personalkompetenzen				
		1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	
HF 1 Erkennen, Einschätzen und Fördern betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe	Erkennen des Bildungs- und Qualifizierungsbedarfs	Arbeitsprozesse und –anforderungen erfassen, identifizieren und bewerten	In der Arbeit kooperieren, kommunizieren und auseinandersetzen	Handlungs- und Arbeitsprozesse eigenständig und verantwortlich reflektieren	Das Handeln und die Entwicklung Anderer interaktiv erfassen, Problem- und Lernunterstützung anbieten	Individuelle und gruppenbezogenes Handeln wahrnehmen und bewerten	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.
		Lern- und Qualifikationsbedarfe erkennen und adressatengemäß einschätzen	1.	2.										
	Erkennen und Fördern der Mitarbeiterpotenziale	Qualifizierungsmaßnahmen kennen	Stand der Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen bei Mitarbeiter/innen erfassen und Qualifizierungsbedarfe formulieren	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.			
		Mitarbeiter/innen für Qualifizierungen und Lernangebote interessieren und daran beteiligen										1.	2.	3.

Abb. 6: Seite 3 der Kompetenz-Selbsteinschätzung (Teil 3 des Kompetenzreflektors WB-Personal)

In den einleitenden zwei Seiten zur Kompetenz-Selbsteinschätzung werden Zielsetzung und Umgang mit der acht Seiten umfassenden Selbsteinschätzungsvorlage erläutert. Für das Ausfüllen ist ein Zeitrictwert von 40 Minuten angegeben. Zu jedem Handlungsfeld schließt sich eine offene Frage nach zusätzlichen Weiterbildungskompetenzen und nach Ergänzungen und Veränderungen zu den in der Matrix nachgefragten Kompetenzbereichen und Kompetenzen an. Damit wird die Selbsteinschätzung komplettiert, zusätzlich erfolgt damit – ebenso wie beim Einsatz des Interviewleitfadens – auch eine evaluative Bewertung der Kompetenzmatrix, die an dessen Weiterentwicklung rückgebunden wird.

Für die anzukreuzenden, mit Ziffern versehenen Niveaustufen der Kompetenzen sind folgende Zuordnungen vorgegeben:

Ich verfüge über die Kompetenz	
1.	gar nicht
2.	kaum
3.	gut
4.	in vollem Umfang

Abb. 7: Niveaustufenzuordnung der Kompetenzen in der Selbst-Einschätzung

Zum Kompetenzverständnis werden den Nutzern in der Einleitung folgende Orientierungen für das Begriffsverständnis der in der Matrix angegebenen Fachbegriffe der Fachkompetenz, der Sozialkompetenz und der Personalkompetenz gegeben:

- **Fachkompetenz**

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. Darunter ist u. a. zu verstehen:

- Fachwissen,
- Erfahrungswissen,
- organisationales Wissen,
- praktische Fertigkeiten,
- kognitive Fertigkeiten.

- **Sozialkompetenz**

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten. Darunter ist u. a. zu verstehen:

- Kommunikation,
- Teamfähigkeit,
- Empathie,
- Gestaltungsfähigkeit,
- Führungsfähigkeit.

- **Personalkompetenz**

Personalkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen und beruflichen Kontext zu gestalten. Darunter ist u. a. zu verstehen:

- Selbstständigkeit,
- Verantwortungsbewusstsein,
- Beurteilungsfähigkeit,
- Reflexivität,
- Lernfähigkeit.

#### **4.4 Teil 4: Kompetenzprofil**

Das Kompetenzprofil als Teil 4 des Kompetenzreflektors ist Ergebnis des Erhebungs- und Validierungsverfahrens. Die Nutzer erhalten die im Folgenden abgebildete Übersicht, in der ihre in den vier Handlungsfeldern der Kompetenzmatrix verorteten Weiterbildungskompetenzen grafisch fixiert sind. Das Netzdiagramm ordnet die Kompetenzen den vier Kategorien zu: Mit steigender Ausprägung steigt das Kompetenzniveau bis zur höchsten Niveaustufe 4.

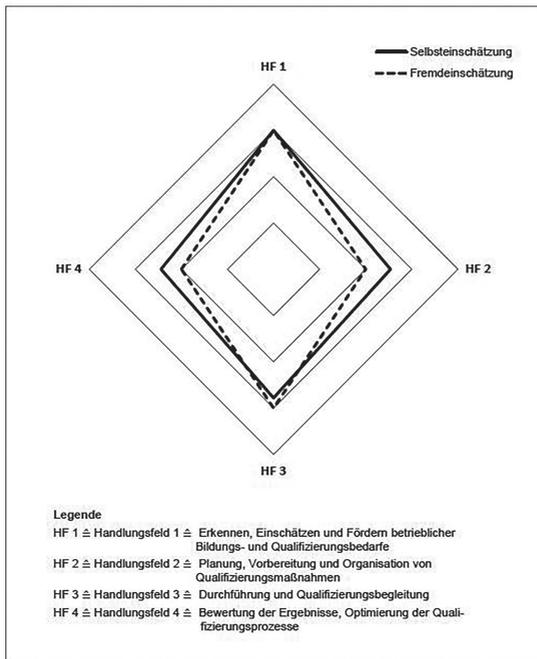


Abb. 8: Kompetenzprofil als Netzdiagramm mit Fremd- und Selbsteinschätzung

In der Abbildung 8 ist ein reales, hier anonymisiertes Beispiel zu sehen. Selbst- und Fremdeinschätzung sind in den Handlungsfeldern 1 und 3 fast deckungsgleich, in den Handlungsfeldern 2 und 4 fällt die Fremdeinschätzung schlechter aus als die Selbsteinschätzung, der festgestellte Niveauunterschied umfasst aber nur etwa eine halbe Niveaustufe. Während die Selbsteinschätzung unmittelbar aus Teil 3 des Kompetenzreflektors resultiert, ergibt sich die von den Begleitern vorgenommene Fremdeinschätzung aus dem Interviewleitfaden und wird durch das Portfolio komplettiert.

Dem Abschlussgespräch liegen die Fremd- und Selbsteinschätzung zugrunde. Zumindest eine der das Gespräch führenden Personen sollte den Prozess begleitet und das Interview mitdurchgeführt haben. Damit bilden nicht nur die ausgewerteten Dokumente die Basis des Gesprächs,

sondern auch die über die Begleitung und Beratung hergestellte persönliche Ebene. Als Grundsatz gilt, dass zwei begleitende Personen im Abschlussgespräch dabei sein sollten: Eine Person, die fachlich ausgewiesen ist, eine zweite, die den Verfahrensprozess beherrscht. Fach- und Verfahrenskompetenz können natürlich auch in einer oder in beiden Personen zusammenfallen.

Im Abschlussgespräch stehen die an den Anforderungen der Kompetenzmatrix orientierten Kompetenzen im Mittelpunkt. Das Diagramm mit dem Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzung bietet dazu einen guten Auftakt. Auf die in der Kompetenz-Selbsteinschätzung nachgefragten Ergänzungen zu den vorgegebenen Kategorien der Kompetenzmatrix ist besonders einzugehen. Darüber kann die nutzer- und entwicklungsorientierte Seite des vorrangig anforderungsorientierten Verfahrens gestärkt werden. Umgekehrt kann dies allerdings auch genutzt werden, um die funktionalen Anforderungen besser durchzusetzen und zu stärken. Letztlich ist hier die Frage ausschlaggebend, inwieweit sich Entwicklungs- und Anforderungsorientierung überschneiden und welche Unternehmens- und Weiterbildungskultur besteht.

Die Nutzer erhalten ein Profil, das ihre Weiterbildungskompetenzen wiedergibt. Da es sich projektbedingt im Unternehmensbereich vornehmlich um nebenberufliche Weiterbildner ohne professionelle Qualifizierung auf dem Gebiet der Weiterbildung handelt, sind die in die Handlungsfelder eingebetteten Erkenntnisse für sie größtenteils neu. Entsprechend können sich auch Perspektiven in der individuellen Berufsentwicklung in einem bisher unbekanntem Berufsfeld eröffnen. Die Entwicklung der vor Ort auszubildenden Fachkraft zum hauptamtlichen Ausbilder in Groß- und Mittelbetrieben ist sozusagen die Blaupause hierfür.

Für die Nutzer liegt der Gewinn sowohl in dem Wissen um den Ist-Stand der eigenen Weiterbildungskompetenzen als auch dem Wissen um zukünftige Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. In Abhängigkeit von der jeweiligen betrieblichen Personalentwicklung und den individuellen Interessen der Nutzer wird das Gespräch auch die außerhalb von Weiterbildungskompetenzen liegenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in den Blick nehmen. Wird das Verfahren in regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräche integriert, findet diese Erweiterung ohnehin per se statt. In jedem Fall trägt das Verfahren für den Nutzer zu einer Stärkung seiner Personalkompetenz und zu einer Sensibilisierung seiner beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei.

## 5 Schlussbemerkungen

In der praktischen Erprobung des Kompetenzreflektors hat sich gezeigt, dass Beratung und Begleitung im Validierungsprozess von zentralem Stellenwert sind. Dies bestätigt sich auch bei den Untersuchungen der Stiftung Warentest. Sie bewertet selbstständig zu bearbeitende Kompetenz-Bilanzierungsverfahren ohne Beratung und Coaching sogar als nicht empfehlenswert (Stiftung Warentest 2017).

Wichtig ist, dass die Beratung vor Beginn des eigentlichen Verfahrens einsetzt und eine größtmögliche Information und Transparenz herstellt. Beratung und Begleitung sind – zumal für nebenberufliche Weiterbildner – über den gesamten Validierungsprozess fortzusetzen. Es hat sich gezeigt, dass beispielsweise für die Skizzierung von firmenbezogenen Qualifizierungen im Portfolio oder für das Verständnis der Kompetenzdimensionen in der Selbsteinschätzung zusätzliche mündliche Hinweise z. T. unabdingbar sind. Die schriftlich verfassten Anleitungen erreichen ihre Adressaten nur partiell.

Die für die Validierung verantwortlichen und sie begleitenden Personen gehören im Allgemeinen dem beruflichen Bildungspersonal der beteiligten Unternehmen und Bildungseinrichtungen an. Es sind häufig in der Aus- und Weiterbildung hauptamtlich beschäftigte Berufsbildner, und es sind sowohl Fachkräfte mit Weiterbildungskennnissen und Expertise auf dem Gebiet der Personalentwicklung als auch Personen in Leitungsfunktionen. Eine Professionalisierung auf dem Gebiet der Validierung steht für diesen Adressatenkreis größtenteils noch aus. Die Thematik ist zwar in der Kompetenzmatrix und in den einschlägigen Verordnungen enthalten, darauf bezogene Fortbildungen sind aber – soweit überhaupt vorhanden – häufig anbieterbezogen verengt.

Perspektivisch ist davon auszugehen, dass unter den Ansprüchen digitalisierter Arbeit die Validierung und der Einsatz von Validierungsverfahren zu den Grundaufgaben moderner Personalentwicklung gehören werden. Das Lernen im Prozess der Arbeit nimmt mit der Digitalisierung der Arbeit weiter zu. Mit mobilen Endgeräten, rechnerintegrierten Arbeitssystemen und dem Intranet bilden sich zunehmend virtuelle Lernorte in Unternehmen heraus. Informell und nichtformal erworbene Kompetenzen werden in Zukunft den Hauptteil der Qualifizierung und betrieblichen Weiterbildung ausmachen.

Diese Qualifizierungsprozesse sind über die Validierung zu erfassen und zu bewerten. Die Validierung bildet damit letztlich die Grundlage für Gestaltungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen in sich verändernden Arbeitsumgebungen. Die betriebliche Personalentwicklung erlangt hierüber in Ablösung ihrer häufig auf die Administration verengten Rolle eine neue Bedeutung.

## 6 Literatur

AusbEignV (2009): Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88).

[https://suche.t-online.de/fast-cgi/tsc?sr=ptoweb&q=Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009](https://suche.t-online.de/fast-cgi/tsc?sr=ptoweb&q=Ausbilder-Eignungsverordnung+vom+21.+Januar+2009) [15.03.2016]

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: W. Bertelsmann

Baethge, Martin/Severing, Eckart/Weiß, Reinhold (2013): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld: 2013

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2017): Innovative Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung. <https://www.bibb.de/de/39040.php> [14.07.2017]

Dehnbostel, Peter (2015): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. 2. Aufl., Baltmannsweiler

Dehnbostel, P. (2017): Validierung informellen und nichtformalen Lernens. In: Laske, S./Orthey, A./ Schmid, M. (Hrsg.): PersonalEntwickeln (Losebl.), Beitrag Nr. 5.123, Köln: Wolters Kluwer Deutschland, S. 1–24

Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge (2009): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. I S. 2934). [https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/aus\\_und\\_weiterbildungspaedagoge.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/aus_und_weiterbildungspaedagoge.pdf) [15.03.2016]

Geprüfter Berufspädagoge (2009): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. I S. 2927).

- [https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/berufspaedagoge.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/berufspaedagoge.pdf).  
[15.03.2016]
- Gillen, Julia (2006): Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Bielefeld: W. Bertelsmann
- ibbf (Institut für Betriebliche Bildungsforschung) (Hrsg.) (2015): Weiterbildungssystem Energietechnik. Grundlinien, Standards und Beispiele für Weiterbildungsbausteine. Berlin
- ibbf (Institut für Betriebliche Bildungsforschung) (2017): Qualifizierung von Bildungspersonal.  
<http://www.ibbf.berlin/projekte/quali4pro.html> [15.05.2017]
- KMK (Kultusministerkonferenz) (2011): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe.  
[http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_09\\_23\\_GEP-Handreichung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf) [06.07.2016]
- Lencer, Stefanie/Strauch, Anne (2016). Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung.  
<http://www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.pdf>  
[15.03.2017]
- Seyd, Wolfgang/Werner, Wilhelm/Schmidt-Wessel, Elke H. (2013): Der Aus- und Weiterbildungspädagoge, Gesamtausgabe: Lern- und Arbeitsmethodik, Lernprozesse und Lernbegleitung, Planungsprozesse in der beruflichen Bildung, Berufspädagogisches Handeln. Hamburg: Feldhaus
- Steinhöfel, Michael/Brückner Walter (2017): Weiterbildung neu denken und gestalten. Mit dem WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIE-TECHNIK die Anforderungen der Energiewende meistern. In: BWP, 46. Jg., H.1, S. 46–48
- Stiftung Warentest (2017): Weiterbildungsguide: Kompetenzbilanz-Verfahren. Stärken sichtbar machen. <http://weiterbildungsguide.test.de/infothek/beratung/kompetenzbilanzierung> [15.03.2017]
- TU Dresden (2009): Kompetenzpass für Weiterbildner/innen. Erwachsenenpädagogische Kompetenzen bilanzieren. Handreichung. Dresden: Manuskriptdruck