

Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe

OUTPUT 2



LEITLINIEN FÜR DEN PROZESS ZUR IDENTIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN IM RAHMEN DES PROJEKTS EMBRACE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Veröffentlicht im Jahr 2019.

Dieses Dokument ist ein Teilprodukt des Projekts EMBRACE - ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND REACGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCES IN EUROPE und wurde im Rahmen des Erasmus+-Programms der Europäischen Union gefördert.

Herausgegeben von Alessandra Savio und Valeria Zaffalon

Text überprüft von Sylvia Casorzo und Germano Nervo

Grafik entworfen von Delian Rashkov und Alberto Rustichelli

Diese Publikation entstand durch Beiträge von Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, Jérémi Baranowski, Fernando Benavente, Greta Braidà, Maibritt Brøgger Sørensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Sylvia Casorzo, Nelly Chaix-Zoulalian, Gregoire Chambet, Fabienne de Rycker, Javier Diez, Carola Dogan, Annette Ehrbeck, Franck Estornel, Marianne Falkenstrøm, Cenni Faraoni, Alessandro Ghirardotti, Rebeca Gomez, Mireille Jacques, Olivier Jouglard, Muriel Kayser, Cyril Kretzschmar, Norbert Kreuzkamp, Anaëlle Le Roux, Irene Lauritzen, Davide Marcato, Luisa Martina, Christian Menter, Else Marie Nissen, Sanne Østergaard Nielsen, Elena Paciello, Amparo Raga, Svetlana Rashkov, Sabine Recharð-Lericq, Emilio Sanz, Lia Trum

in Zusammenarbeit mit Acuarinto, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Cooperativa Orso, Diaconia Valdese, Esiras Red Cross Center Jelling, Fundacion Pascual Tomas, Iniciativas De Futuro Para Una Europa Social Coop, Sprog Center Vejle, Stichting Bij Corrie, Stichting Dona Daria, Vejle Kommune, Xenia srl.

Unter der Leitung von Francesca Costero

Dieses Dokument wurde unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter erstellt. Wo dies nicht ausdrücklich erfolgt, ist der immer ein Bezug auf das männliche, das weibliche und das dritte Geschlecht gemeint.

EMBRACE
Enhancement of Migrants aBilities and Recognition
of their Acquired Competences, in Europe

OUTPUT 2
LEITLINIEN FÜR DEN PROZESS
ZUR IDENTIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN
IM RAHMEN DES PROJEKTS EMBRACE

ZUSAMMENFASSUNG

Einführung

Im Anschluss an die Annahme der Empfehlung des Europäischen Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens wurde jeder Mitgliedstaat ersucht, bis 2018 Modalitäten für die Validierung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen festzulegen, die außerhalb des formalen Kontextes erworben wurden. So sollte es Einzelpersonen ermöglicht werden, eine Anerkennung dieser Kompetenzen und eine vollständige oder teilweise Qualifikation zu erhalten. Gleichzeitig sollte jede nationale Besonderheit in Übereinstimmung gebracht werden mit den Grundsätzen und Ansätzen der Instrumente, die auf europäischer Ebene in Bezug auf die Transparenz bereits konzipiert worden waren (EQR, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Eine vorbereitende Analyse auf europäischer Ebene hatte ergeben, dass die bestehende Methodik und die vorliegenden Instrumente nicht ausreichen, um den Erfordernissen der Qualifikationsvalidierung von Bürgern aus Drittländern gerecht zu werden: Migrantinnen und Migranten verfügen über Kultur, Erfahrungen und spezifische Kompetenzen, die im europäischen Kontext nicht erfasst werden, und häufig fehlen schriftliche Nachweise für dieser Erfahrungen.

Zielsetzung dieses zweiten Teilprodukt ist es, Experten und Praktikern (m/w/d) methodische Leitlinien an die Hand zu geben soll, die den Prozess der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen für Berufsbilder in der Agrar- und Ernährungswirtschaft unterstützen sollen. Im Fokus stehen Bürgerinnen und Bürger aus Drittländern. Auf nationaler und/oder regionaler Ebene vorliegende Modelle wurden daraufhin überprüft, ob und inwieweit sie sich unter Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen und regionalen Erfahrungen auf solche Länder übertragen lassen, die noch keine festgelegten und validierte Verfahren haben.

Die Besonderheit der Zielgruppe von Migrantinnen und Migranten erfordert eine besondere Beachtung der kulturellen, geografischen und sprachlichen Dynamik, welche die Analyse der beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen des Klienten stark beeinflusst. Die Partner sammelten und dokumentierten daher vielfältige Methoden, Ansätze, Instrumente und gute Praxis der Kompetenzfeststellung. Diese Ergebnisse wurden im Rahmen einer gemeinsamen Produktentwicklung dann kooperativ und integrativ verarbeitet. Besondere Beachtung fanden hierbei Methoden der Willkommenskultur, die Wahl der Kommunikationsstile, die Modalitäten zur Identifizierung von Erfahrungen und Kompetenzen sowie die Rückmeldung zu den Ergebnissen. Es konnten so verschiedenen Merkmale der in den europäischen Ländern verwendeten Instrumente berücksichtigt und in ein auf das spezifische Ziel ausgerichtetes eigens geschaffenes Instrumentarium integriert werden.

Organisatorischer Überblick

Dieser Bericht beginnt mit einer Beschreibung des allgemeinen Rahmens, der im Projekt beschrittene und umgesetzten Aktivitäten bewegen. Sie lassen sich einreihen in die Vielzahl von Erfahrungen und Initiativen, die darauf abzielen, konvergierende Ansätze zwischen den EU-Ländern in den Transparenz- und Anerkennungspfaden nicht-formaler und informeller Kompetenzen zu fördern. So sollen das Lernen, die Beschäftigungsfähigkeit und die berufliche Mobilität erleichtert und gleichzeitig die Methoden und Praktiken der Projektpartner harmonisiert werden, indem ein gemeinsamer Ansatz verfolgt und ein Dialog zwischen den angewandten Instrumenten geschaffen wird. Wir konzentrieren uns auf Stärken und Schwächen von an Migrantinnen und Migranten gerichteter Erfahrungen und folgen damit den wichtigsten Herausforderungen der vorliegenden Forschungsliteratur.

Der erste Teil des zweiten Kapitels greift die im Rahmen des EMBRACE-Projekts erklärten Projektziele und die erzielten Ergebnisse auf: den Katalog der in der EU und in der Agrar- und Ernährungssektor erforderlichen Berufsprofile und Kompetenzen (Output 1); die methodischen Leitlinien zur Anerkennung und Validierung der Kompetenzen von Bürgerinnen und Bürgern aus Drittländern (Output 2); das Zertifizierungs-Toolkit für Experten und Träger, das einen "schrittweisen" Leitfaden zur Unterstützung von Migrantinnen und Migranten bei der Suche nach einem neuen oder besseren Arbeitsplatz durch die Identifizierung und Validierung ihrer non-formalen und informellen Kompetenzen bietet (Output 3) und die heterogenen Merkmale der Projektpartnerschaft beschreibt, die einen Mehrwert für das behandelte Thema darstellen.

Im zweiten Teil finden Sie eine Beschreibung der am Projektexperiment Teilnehmenden den verwendeten methodischen Ansatz. Die Teilnehmenden (von denen 53% eine vollständige Validierung des Berufsbildes erreichten) waren 36 Drittstaatsangehörige: 12 in Italien, 7 in Spanien, 5 in den Niederlanden, 4 in Dänemark und 3 in Deutschland, hauptsächlich Männer (70%), mit einem Durchschnittsalter von 30 Jahren, vorwiegend aus Westafrika; die Frauen (30%) stammten mehrheitlich aus Lateinamerika.

Das im Rahmen des EMBRACE-Projekts durchgeführte Verfahren zur Identifizierung, Validierung und Zertifizierung (IVZ-Verfahren) von Kompetenzen basiert auf Grundprinzipien und methodischen Orientierungen, die auf europäischer Ebene geteilt werden. In Übereinstimmung mit diesen Prinzipien hat das Projekt in einem "Dekalog" der methodischen Entscheidungen die Grenzen bestimmt, innerhalb derer sich die Hinweise der vorliegenden Leitlinien – in diesem Kapitel ausführlich dargestellt – in zehn Punkten beschrieben werden können: von der Definition eines Lernkontextes, über die Aufmerksamkeit für nicht-formale und informelle Kontexte, die Definition von Kompetenzen, die Erstellung eines Katalogs von Berufsprofilen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, über die Phasen eines IVZ-Verfahrens, die transnationale Komponente des Modells und des IVZ-Toolkits bis hin zur Beschreibung der Zuverlässigkeit des entworfenen Instruments, der Nachhaltigkeit des Modells, der Rolle des Klienten und der Anerkennung des Migranten.

Im dritten Teil wird das IVZ-Verfahren in seiner gesamten Länge beschrieben: eine detaillierte Darstellung des Ablaufs der Aktivitäten zur Identifizierung und Validierung der Kompetenzen sowie des Referenzstandards, auf dem die im Rahmen des Projekts entwickelten Kompetenzen basieren, die sich den Berufsbildern der Agrar- und Ernährungswirtschaft zuordnen lassen. Im vierten Kapitel sind die spezifischen Werkzeuge enthalten, die für den Prozess der Identifizierung und Validierung der im Rahmen des EMBRACE-Projekts definierten Kompetenzen vorgesehen sind: In diesem Abschnitt ist eine detaillierte Beschreibung aller Werkzeuge auf der Grundlage der 5W-Regel enthalten. Am Ende wird ein Anhang mit einem Glossar und den Kommunikationsmitteln für Migranten, Sozialakteure und Arbeitgeber in der Agrar- und Ernährungswirtschaft bereitgestellt.

Mit Blick auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse wurden die Leitlinien – obwohl nur in der Agrar- und Ernährungswirtschaft erprobt wurden – so konzipiert, dass sie einen multisektoralen Wert haben und auf allgemeiner Ebene entsprechend dem Referenzziel angewendet werden können.

*Francesca Costero
EMBRACE Projektleiterin*

Dieses Dokument wurde unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter erstellt. Wo dies nicht ausdrücklich erfolgt, ist der immer ein Bezug auf das männliche, das weibliche und das dritte Geschlecht gemeint.

**LEITLINIEN FÜR DAS VERFAHREN
ZUR IDENTIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN
IM RAHMEN DES EMBRACE-PROJEKTS**

1 – ALLGEMEINE RAHMENBEDINGUNGEN

- 1.1 Validierung früheren Lernens
- 1.2 Herausforderungen bei der Validierung früheren Lernens von Migranten

2 – RAHMENBEDINGUNGEN DES PILOTPROJEKTS

- 2.1 Das EMBRACE-Projekt
- 2.2 Teilnehmende
- 2.3 Methodischer Ansatz

3 – VERFAHREN ZUR IDENTIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN (IVZ)

- 3.1 Allgemeiner Überblick über das IVZ-Verfahren
- 3.2 Empfangsphase
- 3.3 Identifizierungsphase
- 3.4 Validierungsphase
- 3.5 Die Tiefenanalyse der Rollen im IVZ-Prozess

4 – DAS EMBRACE IVZ-TOOLKIT

- 4.1 Vorbereitendes Interview
- 4.2 Dienstleistungsvertrag
- 4.3 Datenschutzverarbeitung
- 4.4 Persönliches Dossier
- 4.5 Bericht über die Identifizierung fachlicher Kompetenzen
- 4.6 Bewertungsraster für die Validierung fachlicher Kompetenzen
- 4.7 Bericht über die Validierung fachlicher Kompetenzen
- 4.8 Nachweis fachlicher Kompetenzen
 - Nachweis berufsfachlicher Kompetenzen

ANHANG

GLOSSAR

Faltblätter für Migranten, Sozialarbeiter und Unternehmer in der Agrar- und Ernährungswirtschaft

1 – ALLGEMEINER RAHMEN

1.1 Validierung früheren Lernens

Die Validierung jeglicher Art von Lernen zur Unterstützung einer *wissensbasierten Wirtschaft* steht seit mindestens 25 Jahren auf der Agenda der europäischen Politik. Das Erreichen eines europäischen Ansatzes und damit einer gemeinsamen Methodik ist tief in der europäischen Strategie für *"die wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaft der Welt, die zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt fähig ist"*¹ verwurzelt und wurde durch europäische Mitteilungen und Empfehlungen aufgegriffen².

Im Jahr 2012 wurden die Mitgliedstaaten in einer Empfehlung des Rates aufgefordert, nationale Vorkehrungen für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens zu treffen, um die Sichtbarkeit und den Wert der überall erworbenen Kompetenzen zu erhöhen: am Arbeitsplatz, zu Hause, im Freiwilligendienst oder im Alltag. Darüber hinaus empfiehlt sie den Systemen der Mitgliedstaaten, die Grundsätze der Zugänglichkeit, Qualität und Transparenz zu beachten, und weist darauf hin, dass die Kompetenzen von Beratern und Fachleuten ausgebaut werden müssen.

Im Laufe der Jahre haben die Mitgliedstaaten einige wichtige Meilensteine erreicht: i) gemeinsame Verwendung eines gemeinsamen Vokabulars zum Thema Lernen und Kompetenzen in einem Rahmen von Politiken und Strategien zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt; ii) Transparenz, Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit der in den verschiedenen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen; iii) Schaffung eines Systems zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, das von Arbeitnehmern in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten in jedem Mitgliedstaat und/oder bei Mobilitätsaktivitäten erworben wurde.

¹ Lisbon European Council, Conclusion of the Presidency (March 2000), *Teaching and Learning. Towards the learning society* (available at: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf); *A Memorandum on Lifelong Learning* (Commission Staff Working Paper, 2000).

² European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

Wir können die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens³ als einen Prozess definieren, durch den ein Arbeitnehmer (erwerbstätig oder arbeitslos) Lernergebnisse, die außerhalb der formalen Bildung erworben wurden, validieren und somit Wert schaffen und die verschiedenen Lernerfahrungen, die im Alltag erfahren wurden, sichtbar machen kann, um sie in Bezug auf die Ergebnisse zu validieren und zu zertifizieren und sie dann zu nutzen, um Zugang zu Beschäftigung und/oder Bildungsmöglichkeiten zu erhalten⁴.

Nach dem CEDEFOP-Glossar definieren wir: *Formales Lernen* als intentionale Aktivität in einer organisierten und strukturierten Umgebung, das explizit als Lernen konzipiert wurde und zu einer Zertifizierung führen kann; *Nicht-formales Lernen* als intentionale Aktivität (aus Sicht des Lernenden), eingebettet in andere Aktivitäten, die nicht explizit als Lernen konzipiert werden, aber wichtige lernerische Elemente enthalten, ohne zu einer Zertifizierung zu führen; *informelles Lernen* als unbeabsichtigte Aktivität (auch Erfahrungslernen oder zufälliges Lernen), die sich aus täglichen Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Familie oder Freizeit⁵ ergibt.

Die vom CEDEFOP⁶ entwickelten Leitlinien haben einen Prozess skizziert, der in vier Phasen unterteilt ist: Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. In der Identifikationsphase unterstützt ein Berater die Teilnehmenden durch einen dialogorientierten Ansatz bei der Identifizierung von Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten und bei der Entwicklung von Empowerment und Bewusstsein für implizite und stillschweigende Lernprozesse (Polanyi M. 1958). In der Dokumentationsphase unterstützt der Berater die Teilnehmenden dabei, Nachweise zu sammeln und in ein "Portfolio" oder einen Lebenslauf⁷ aufzunehmen. In der Bewertungsphase werden die Lernergebnisse mit den Berufsprofilen verglichen, und die Teilnehmenden sind aufgefordert, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten durch praktische Tests nachzuweisen. In der Zertifizierungsphase wird eine (vollständige oder teilweise) Qualifizierung der Lernergebnisse durchgeführt. Im Falle von Teilqualifikationen wird ein Begünstigter, falls er das wünscht, bei der Auswahl einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützt, in der fehlende Kompetenzen erworben und eine Qualifikation erlangt werden können.

³ Vgl. *Glossario del CEDEFOP per la definizione di apprendimento formale, non formale e informale*.

⁴ CEDEFOP (2014), *Terminology of educational and training policy*, available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064>.

⁵ CEDEFOP (2014), *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms - 2nd ed.*, Luxembourg: Publications Office.

⁶ CEDEFOP (2015), *European Guidelines for validating of non-formal and informal learning* available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁷ In einigen Ländern fallen Identifizierungsphase und Dokumentationsphase zusammen.

Obwohl die Umsetzung des Prozesses auf EU-Ebene noch nicht abgeschlossen ist, stellt die Validierung des früheren Lernens eine Herausforderung für die EU-Länder dar, sowohl für die Entwicklung einer integrativen und kohärenteren Gesellschaft (die versucht, die wirtschaftliche Entwicklung und den sozialen Zusammenhalt zusammenzuhalten) als auch für die Entwicklung eines besseren Wohlbefindens der Bürger.

Aus systemischer Sicht bedeutet dies, dass die Implementierung eines effektiven Validierungssystems es ermöglichen kann, die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage zu verbessern und eine langfristige Arbeitsintegration auf der Grundlage der tatsächlichen Kapazitäten und Fähigkeiten des Klienten zu fördern. Dies ermöglicht ein höheres Maß an Transparenz bei Qualifikationen (dank der Vergleichbarkeit der beruflichen Qualifikationssysteme) und fördert die Übertragbarkeit von Kompetenzen zwischen Sektoren und Unternehmen auch auf EU-Ebene.

Aus organisatorischer Sicht können Unternehmen von der Vergleichbarkeit und Transparenz der Qualifikationen in Bezug auf ihre Personalressourcen profitieren, da diese Verfahren ihnen helfen können, eine bessere Verteilung der Kompetenzen im gesamten Arbeitsprozess umzusetzen. Es kann eine zeitliche Identifizierung von Innovationsherausforderungen und Ausbildungsbedarf ermöglichen. Daher kann sie die effektive, gezielte und personalisierte Entwicklung von Trainingskursen und Karriereplänen unterstützen. Der Validierungsprozess trägt auch dazu bei, eine Organisationsanalyse auf der Grundlage von Arbeitspraktiken zu aktivieren. Schließlich erhöht es das Gefühl der Zugehörigkeit am Arbeitsplatz.

Aus individueller Sicht stellt dies, nach Ansicht der Literatur, eine Gelegenheit für die Bürger dar, bisherige Erfahrungen zur Verbesserung der individuellen Fähigkeiten und für ein Empowerment zu nutzen. Dies ist umso wichtiger für Arbeitssuchende oder arbeitslos werdende Menschen unter Bedingungen der Verwundbarkeit oder des beruflichen Übergangs, da es individuelle Sensibilisierungsprozesse unterstützt, die Nutzung früherer Erfahrungen erleichtert, Fähigkeiten sichtbar macht und die Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Darüber hinaus kann für Arbeitnehmer (Beschäftigte oder Arbeitssuchende) die Validierung früherer Erfahrungen, wo auch immer diese erworben wurden, die Chancen für Mobilität erhöhen (zwischen Berufsprofilen und zwischen Unternehmen/lokalen Arbeitsmärkten), das lebenslange Lernen unterstützen, den Erwerb einer beruflichen Qualifikation (ganz oder teilweise) erleichtern und einen flexibleren Weg für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen. Wie im Output 1 des EMBRACE-Projekts (Katalog der beruflichen Bedarfe) erwähnt, haben die EU-Länder ausgehend von gemeinsamen Richtlinien ein spezifisches Validierungssystem nach nationalen Gesichtspunkten entwickelt.

1.2 Herausforderungen bei der Validierung früheren Lernens von Migranten

Die jüngsten Migrationsbewegungen haben das Thema der beruflichen Eingliederung von Migranten und die Notwendigkeit der Integration in den EU-Mitgliedstaaten im Mittelpunkt der EU-Debatte abgelöst.

Wie die Literatur gezeigt hat, konzentriert sich der EU-Ansatz zur Migration traditionell auf die Arbeitsdimension und auf die Idee der Komplementarität von Arbeitsmigranten im Vergleich zur autochthonen Bevölkerung (Zanfrini, 2015). Einige Merkmale, die den EU-Ansatz zur Einbeziehung von Migranten charakterisieren, sollen hier aufgezeigt werden (siehe Output 1 "*Katalog der beruflichen Bedarfe*"):

- die Tendenz, die Fähigkeiten von Migranten an den Mangel des Arbeitsmarktes anzupassen (d. h. die gestiegene Nachfrage der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen). Die Nachfrage nach Arbeitsmigranten spiegelt in der Regel die Merkmale der lokalen Produktionsstruktur wider.
- die Segregation von horizontaler und vertikaler Migration in bestimmten Sektoren (verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Haushaltsdienste, Kinder- und Altenpflege, Landwirtschaft und Lebensmittelverarbeitung);
- die Konzentration von Migranten auf niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeitsplätzen und damit das Phänomen der Überqualifikation ausländischer Arbeitskräfte;
- die damit verbundene Unterauslastung von Fähigkeiten und Kompetenzen von Migranten (auch aufgrund der Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen)
- die Überbeanspruchung (aufgrund der oben genannten Merkmale) von Wanderarbeitnehmern mit negativen Auswirkungen der Krise wie Arbeitslosigkeit (sowohl vorübergehend als auch langfristig), Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Risiko der sozialen Ausgrenzung und Risiko der Ausbeutung (illegale Einstellungen oder Kriminalität).

Die Wirtschaftskrise der europäischen Produktionssysteme und gleichzeitig die größere Relevanz der internationalen Migrationen in die EU-Länder haben den Schwerpunkt auf die Notwendigkeit gelegt, die europäische Strategie zu überdenken und die Art des Wachstums zu fördern, und damit auch auf die Rolle der Migration für ein intelligentes und integratives Wachstum (ebd.).

Die Relevanz der Migrationsbewegungen hat die Merkmale und die Zusammensetzung der Migrantenbevölkerung und des Migrantenbedarfs grundlegend verändert, und die Bedingungen für die öffentlichen und privaten Arbeitsdienste haben sich verändert. Insbesondere bei Flüchtlingen und Asylbewerbern ist ein zunehmendes Bewusstsein für die Notwendigkeit, die Nichterwerbs- und Arbeitslosigkeitsperiode und ihre negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden des Klienten und den sozialen Zusammenhalt in den lokalen Systemen zu verringern. Die aktuelle Debatte zwischen den Sozialpartnern und der Regierung konzentriert sich darauf, wie sie in die Erwerbsbevölkerung der EU integriert werden können, indem aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingeführt werden, die zuvor Fähigkeiten identifizieren, um Migranten bei der Suche nach einer guten Lösung zu unterstützen (schneller Zugang für diejenigen mit erforderlichen Fähigkeiten; eine Ausbildungszeit parallel zum Zugang zum Arbeitsmarkt für diejenigen, die bestimmte spezifische Kompetenzen verbessern müssen; strukturierte Ausbildungskurse für diejenigen, die gering qualifiziert sind).

In der Debatte wird daher der Validierung von Kompetenzen, die überall erworben wurden, besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Wie der CEDEFOP feststellt: *"Mit der derzeitigen Migrantenkrise in Europa können politische Maßnahmen zum Verständnis der Fähigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrungen von Drittstaatsangehörigen ihre Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Rolle von Kompetenzaudits und Early Skills Profiling für Drittstaatsangehörige, wie sie in der Qualifikationsagenda hervorgehoben wird, ist besonders wichtig"*⁸.

Obwohl einige Forscher kontroverse Aspekte bezüglich unerwarteter Auswirkungen von Validierungsverfahren hervorgehoben haben (Zanfrini, 2015; Lodigiani und Sarli, 2017), bleibt die Validierung von vorherigem Lernen unter bestimmten Bedingungen (kontextuell, organisatorisch und systemisch) eine Chance für die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt⁹ und stellt auch eine mögliche Strategie dar, um der Notwendigkeit der Integration von Flüchtlingen zu begegnen. Die Validierung des bisherigen Lernens, aber auch die Anerkennung von Qualifikationen, die im Herkunftsland erworben wurden, ist eine der größten Herausforderungen, auf die die EU-Länder auf verschiedenen Ebenen (Institutionen, Arbeitgeber, private und gemeinnützige Organisationen) reagieren müssen (siehe *EMBRACE Output 1 "Catalogue of Professional Needs"*

⁸ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible>

⁹ European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

In der Debatte wird daher der Validierung von Kompetenzen, die überall erworben wurden, besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Wie der CEDEFOP feststellt: *"Mit der derzeitigen Migrantenkrise in Europa können politische Maßnahmen zum Verständnis der Fähigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrungen von Drittstaatsangehörigen ihre Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Rolle von Qualifikationsaudits und Early Skills Profiling für Drittstaatsangehörige, wie in der Qualifikationsagenda hervorgehoben, ist besonders wichtig"*.

Es sei darauf hingewiesen, dass es sich hierbei nicht um eine theoretische Herausforderung, sondern um eine Gelegenheit handelt, Kompetenzen, die Menschen, Unternehmen, Organisationen und lokalen Gemeinschaften gehören, angemessen zu würdigen. Darüber hinaus erscheint die Validierung des früheren Lernens als ein Recht auf Zertifizierung und Nutzung von beruflichen Kompetenzen, unabhängig von den Modalitäten, Zeiten und Kontexten, in denen sie erworben wurden.

Ausgehend von den Literaturrecherchen (siehe Output 1 "Catalogue of Professional Needs") und den Ergebnissen früherer Erfahrungen können wir die Stärken und Schwächen der Validierung früherer Erfahrungen an Migranten zusammenfassen.

Gemäß dem, was wir in den vorherigen Abschnitten ausgeführt haben, ermöglicht eine Validierung früheren Lernens es, Migranten:

- ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Empowerment zu stärken;
- Wert und Transparenz für die im Herkunftsland oder während ihrer Migration erworbenen Kompetenzen zu schaffen;
- den Mangel an dokumentierten Nachweisen für ihr früheres Studium oder ihre Berufserfahrung (teilweise) zu überwinden;
- lebensbegleitende Lernprozesse zu unterstützen;
- die Mobilität (auch zwischen den EU-Ländern) zu fördern;
- sich für professionelle Kurse anzumelden, um eine Teil- oder Gesamtqualifikation mit einer größeren Flexibilität des Lernpfads zu erwerben;
- Lernergebnisse mit Standards zu vergleichen.

Im Gegenteil, einige Schwächen lassen das System nicht für den Zweck geeignet erscheinen:

- sprachliche Barrieren und kulturelle Unterschiede beim Verständnis des Funktionierens des Arbeitsmarktes oder des Systems der beruflichen Beschreibung, das verwendet wird;
- fehlende Informationen über die Verfahren;
- standardisierte und bürokratische Verfahren;
- kostenintensives und zeitaufwendiges Verfahren;
- sprachliche Barrieren beim Verständnis von Validierungsprozessen und -werkzeugen;
- Mangel an migrantenfreundlichen Werkzeugen.

Im Anschluss an die von der Forschung im ersten Teil des EMBRACE-Projekts empfohlenen Erkenntnisse, aber auch an die Ergebnisse anderer nationaler und transnationaler Projekte, hat die Partnerschaft eine gemeinsame Methodik entwickelt und schlägt einige Aspekte vor, die berücksichtigt werden müssen, um die Schwächen zu reduzieren und die Stärken zu maximieren. Sie finden dies im Abschnitt über den methodischen Ansatz von EMBRACE.

2 –RAHMENBEDINGUNGEN DES PILOTPROJEKTS

2.1 Das EMBRACE-Projekt

Das EMBRACE-Projekt zielt auf die Strukturierung einer transnationalen Methodik ab, die in der Lage ist, nicht-formale und informelle Fähigkeiten und Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und zu validieren, die Migranten in ihrem Herkunftsland oder in anderen EU-Staaten erworben haben. So sollen ihre Chancen und ihr Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (Züchtung, Anbau, Verarbeitung) verbessert werden. Die Zielgruppe des Projekts bilden somit Migranten aus Nicht-EU-Ländern, die kürzlich auf unserem Kontinent angekommen und derzeit arbeitslos sind, mit oder ohne formellen Bildungsabschluss, mit oder ohne ehemaligen Arbeitsplatz in ihrem Herkunftsland oder in einem anderen EU-Land.

Das Projekt stellt sich den im vorherigen Absatz erwähnten Herausforderungen der Eingliederung von Migranten in die Arbeitswelt durch die Konzeption und Erprobung eines spezifischen Verfahrens, das auf migrantenfreundlichen Instrumenten und interkulturellen Ansätzen basiert, die Geschichte, Kulturen, Fähigkeiten und Erfahrungen aus allen Kontexten berücksichtigen.

Die Aktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Agrar- und Ernährungswirtschaft: (i) es ist ein strategischer und wachsender Sektor in vielen EU-Ländern, sowohl in Bezug auf traditionelle Produkte als auch auf spezifische Nischen; (ii) beschäftigt viele Migranten im Herkunftsland; (iii) drückt einen hohen Arbeitskräftebedarf für Migranten aus; (iv) trotz unterschiedlicher Produktionstechnologien ist er in verschiedenen Ländern (Herkunftsland und Herkunftsland) recht ähnlich.

Die Projektziele von EMBRACE sollen durch die Erarbeitung von drei Hauptprodukten erreicht werden:

- 1) einen Katalog von Berufsbildern und zugeordneten Kompetenzen für Berufe in der Agrar- und Ernährungswirtschaft mit erheblichem Fachkräftemangel in der EU;
- 2) ein Instrumentarium für Berater und Zertifizierungsunternehmen, das ihnen einen "Schritt-für-Schritt"-Leitfaden zur Verfügung stellt, wie sie Migranten bei der Suche nach einem neuen oder besseren Arbeitsplatz durch die Identifizierung und Validierung ihrer nicht-formalen und informellen Kompetenzen und Fertigkeiten unterstützen können;
- 3) methodische Leitlinien zur Anerkennung und Validierung der Kompetenzen von Bürgern aus Drittländern.

Die Partnerschaft besteht aus 8 Partnerorganisationen aus 6 EU-Staaten. Das sind:

- EnAIP Piemont, der führende Partner (Italien) ist eine gemeinnützige Berufsbildungsorganisation, die auf nationaler und internationaler Ebene tätig ist, mit Initiativen für Jugendliche und Erwachsene, Arbeitnehmer und Unternehmen, Arbeitssuchende, Migranten und Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind und seit 1961 gesetzlich anerkannt ist. Die Mission von ENAIP ist die Verbesserung der Humanressourcen durch die Förderung von Aktivitäten und Dienstleistungen in enger Zusammenarbeit mit lokalen Behörden, privaten und gemeinnützigen Organisationen und anderen wichtigen Interessengruppen.
- ACLI – das Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e. V. (acli e. V.) (Deutschland) ist ein gemeinnütziger Verein zur Förderung von Bildung, interkulturellem Dialog, arbeitspolitischer Umsetzung und sozialer Integration für Jugendliche und Erwachsene, sowohl Beschäftigte als auch Arbeitssuchende, Migranten und Einheimische.
- CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, L'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ (Italien) ist eine Berufsbildungseinrichtung mit Sitz in Pinerolo, die sich stark mit dem lokalen Kontext und dem Unternehmenssystem beschäftigt. Sie ist an der Berufsausbildung und an aktiven arbeitsrechtlichen Maßnahmen für Jugendliche und Erwachsene, einschließlich Migranten, beteiligt.
- Coöp. vereniging Pressure Line U.A. (Niederlande) ist eine Kommunikationsagentur und entwickelt ihr Kerngeschäft in nationalen und internationalen Projekten. Sie engagiert sich in der Entwicklung von Kommunikationsstrategien, in Forschungsprojekten, in Marketing und Webdesign, in Multimedia- und Bildungsprojekten.
- Maison Familiale Rurale (MFR) (Frankreich) ist ein Ausbildungszentrum, dessen Ziel es ist, alternierende Berufsausbildung, die Bildung junger Menschen im Bereich in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, die Erwachsenenbildung und Aktivitäten zur beruflichen Eingliederung zu fördern.
- OXALIS (Frankreich) ist eine Genossenschaft, die Beratung und Ausbildung in den Bereichen aktive Arbeitsmarktpolitik, Berufsbildung, lokale Entwicklung, Stadtplanung, Antidiskriminierung und Armut anbietet. Sie ist am Management der KMU-Organisationsentwicklung und an der Umsetzung nachhaltiger Projektaktivitäten beteiligt.
- TRADIGENIA (Spanien) ist ein Unternehmen, das Schulungen und Beratungen für Unternehmen und Organisationen anbietet, und sich insbesondere an die Agrar- und Ernährungswirtschaft richtet. Das Unternehmen verfügt auch über eine starke Erfahrung in EU-Projekten.

- Videnscenter for Integration (Dänemark) hat zum Ziel, gute Praktiken im Bereich der Integration von Migranten zu sammeln, anzupassen, zu entwickeln und zu teilen. Die Organisation unterstützt Unternehmensgründungen, fördert Diversity-Managements, entwickelt IKT-Methoden und -Instrumenten und fördert darüber hinaus den interkulturellen Austausch, eine aktive Bürgerschaft und das Sprachenlernen.

Die heterogene Partnerschaft sorgt in dem Projekt für einige Mehrwerte, die eng mit dem Thema verbunden sind:

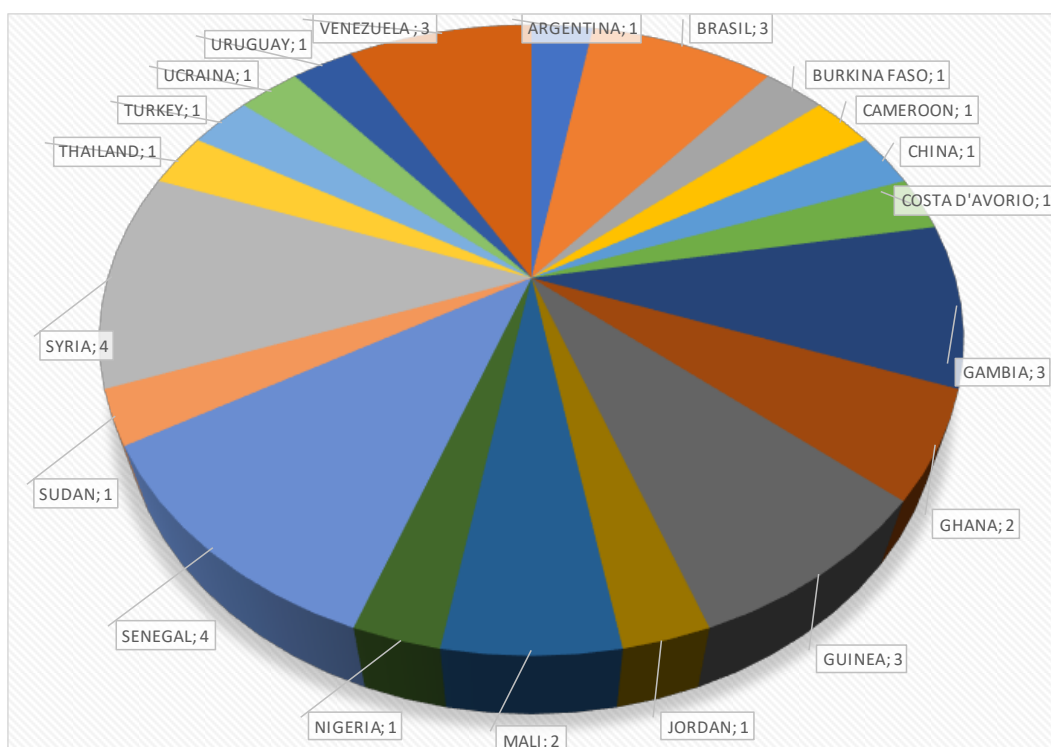
- die bisherigen Erfahrungen mit der Validierung von nicht-formalen und informellem Lernen mit Migranten, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft;
- die Präsenz von Organisationen mit Sitz in "Ankunftsländern" (Spanien und Italien) und anderen in Zielländern (Dänemark, Niederlande und Deutschland);
- die Vielfalt der verschiedenen Standpunkte und Problemlösungsstrategien;
- die Komplementarität differenzierter spezifischer Fähigkeiten, die verschiedene, im Rahmen des Projekts konzipierte Aufgaben abdecken.

Die Laufzeit des Projekts ist von September 2016 und bis August 2019.

2.2 Teilnehmende im EMBRACE-Projekt

An der Pilottestphase des EMBRACE-Projekts waren insgesamt 36 Drittstaatsangehörige beteiligt: 4 aus Dänemark, 3 aus Deutschland, 5 aus Frankreich, 12 aus Italien, 5 aus den Niederlanden und 7 aus Spanien. Die Teilnehmenden, die den Service des Projekts in Anspruch genommen haben, sind vorrangig männlich (70%) mit einem Durchschnittsalter von 30 Jahren, die aus Westafrika (15), dem Mittleren Osten (5), Südamerika (4) und Osteuropa (1) stammen. Frauen (30%) kommen aus Südamerika (4), Ostasien (2), Zentralafrika (2), dem Nahen Osten (1), Westafrika (1) und Ostafrika (1).

Die folgende Grafik zeigt im Detail die dargestellten Nationalitäten.

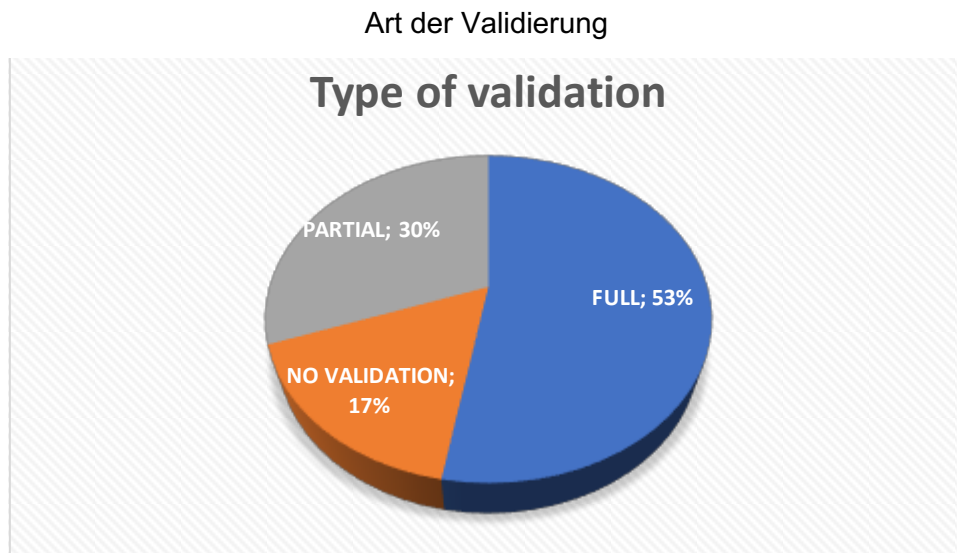


Folgende Berufsprofile waren an in der Pilottestphase beteiligt bzw. wurden abgerufen:

- 9 x Koch/Köchin bzw. Kochhelfer/-in
- 7 x Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer/-in (Helfer/-in)
- 6 x Lebensmittelkaufmannsgehilfe/-in
- 5 x Gemüsehersteller/-in
- 3 x Konditor/-in
- 2 x Bäcker/-in
- 1 x Milchhersteller/-in
- 1 x Baumschneider/-in

	F	M	Total
Landwirtschaftliche Helferin / Helfer	1	6	7
Landwirtschaftlicher Helferin / Helfer – in der Gemüseherstellung	1	4	5
Bäckerin / Bäcker		2	2
Köchin / Koch	4	5	9
Produktionshelferin Milchwirtschaft / Produktionshelfer Milchwirtschaft		1	1
Baumschneiderin / Baumschneider		1	1
Lebensmittelhändlerin / Lebensmittelhändler	4	2	6
Konditorin / Konditor	1	2	3
<i>Nicht relevant</i>		2	2

Unter den Teilnehmenden erreichten 53% eine vollständige professionelle Profilvalidierung (19), 30% eine partielle Validierung (11) und 17% fielen ohne Teilnahme an einer Validierung aus. Dies liegt vor allem daran, dass es an sprachlichen Kompetenzen mangelt oder dass es schwierig ist, ein Berufsbild im Einklang mit dem Katalog der Agrar- und Ernährungswirtschaft zu finden.



#Below, the type of validation in relation to the specific professional profile involved.

	Volle Validierung	Teil-Validierung	Keine Validierung	Gesamt
Landwirtschaftshelfer / Landwirtschaftshelferin	2	2	3	7
Landwirtschaftshelfer / Landwirtschaftshelferin Gemüsehersteller / Gemüseherstellerin	4	1		5
Bäcker / Bäckerin	1	1		2
Koch / Köchin	3	5	1	9
Melker / Melkerin Produktionshelfer/-in Milchwirtschaft	1			1
Baumschneider / Baumschneiderin	1			1
Lebensmittelhändler / Lebensmittelhändlerin	5	1		6
Konditor / Konditorin	2	1		3
Nicht relevant			2	2
Insgesamt	19	11	6	36

2.3 Methodischer Ansatz

Die Konzeption und Umsetzung eines Verfahrens zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen (IVZ) erfordert einerseits die Konzentration auf die spezifischen Phasen und Aktivitäten des Prozesses und andererseits die Umsetzung spezifischer methodischer Entscheidungen.

Zuallererst basiert das im Rahmen des Projekts EMBRACE durchgeführte IVZ-Verfahren auf einigen Grundprinzipien und methodischen Orientierungen, die auf europäischer Ebene geteilt werden (siehe Europäische Kommission, Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Identifizierung und Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, 2004; CEDEFOP, Europäische Leitlinien für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, Luxemburg - Büro für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009).

In Übereinstimmung mit diesen Prinzipien hat das Projekt EMBRACE grenzüberschreitend einen "Dekalog" methodischer Entscheidungen ausgearbeitet, innerhalb derer die in diesen Leitlinien enthaltenen Hinweise zu finden sind.

Diese methodischen Entscheidungen beziehen sich auf die folgenden Punkte:

- 1) Die Definition eines Lernkontextes;
- 2) die Konzentration auf den nicht-formalen und informellen Kontext;
- 3) die Definition von Kompetenz;
- 4) die Erstellung eines Katalogs von Berufsprofilen im Agrar- und Ernährungssektor;

- 5) die Phasen des IVZ-Verfahrens;
- 6) die Transnationalität des Modells und des IVZ-Toolkits;
- 7) die Zuverlässigkeit der entworfenen Vorrichtung;
- 8) die Nachhaltigkeit des Modells;
- 9) die Rolle des Klienten;
- 10) die Anerkennung des Migranten.

Die erste methodische Entscheidung betrifft die **Lernkontexte**; das Projekt EMBRACE geht von der im CEDEFOP-Glossar formalisierten Definition aus:

- Das formale Lernen wird in einem organisierten und strukturierten Kontext (z.B. in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung) durchgeführt, der speziell konzipiert ist (in Bezug auf Lernziele, Dauer und Ressourcen). Formales Lernen ist aus der Sicht des Klienten bewusst. In der Regel führt dies zu einer Validierung und einer Zertifizierung;
- Nicht-formales Lernen wird im Rahmen geplanter Aktivitäten erreicht, die nicht speziell als Lernen betrachtet werden (in Bezug auf Ziele, Zeiten oder Unterstützung des Lernens). Es ist absichtlich aus der Sicht des Klienten;
- Das informelle Lernen ist das Ergebnis der Aktivitäten, die im täglichen Leben im Zusammenhang mit dem Berufs-, Familien- oder Freizeitbereich durchgeführt werden. Sie ist nicht nach Lernzielen, Zeiten und Ressourcen strukturiert. In den meisten Fällen ist informelles Lernen aus Sicht des Klienten nicht beabsichtigt.

Die zweite methodische Entscheidung betrifft die Lernkontexte, auf die sich diese Leitlinien vorrangig beziehen: Das Projekt EMBRACE hat beschlossen, das **in nicht-formalen und informellen Kontexten erreichte Lernen** als Referenz zu nehmen. Diese Entscheidung wird durch die Erkenntnis begründet, dass die Kompetenzen der Individuen unabhängig von den Kontexten und Modalitäten, in denen sie erreicht wurden, den gleichen Wert haben. Obwohl das Lernen in informellen und nicht-formalen Kontexten eine wichtige Rolle bei der Entwicklung beruflicher Fähigkeiten spielt, erhält es selten die gleiche Akzeptanz wie das Lernen in formalen Kontexten. In mehreren Ländern werden die in informellen oder non-formalen Kontexten erworbenen Kompetenzen, die nicht durch Zertifikate "nachgewiesen" werden, nicht als erworbene Kompetenzen betrachtet, da sie nicht den gleichen Rahmen des formalen Lernens haben. Daher ist die Anerkennung der Kompetenzen, die sich aus dem Lernen in nicht-formalen oder informellen Kontexten ergeben, eine sehr wichtige Frage: diese Anerkennung ist besonders für diejenigen relevant, die nicht qualifiziert sind oder über niedrige Qualifikationen verfügen.

Im Sinne einer besonderen Initiative für Drittstaatsangehörige werden nicht nur die im Zielland erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen berücksichtigt, sondern auch solche, die im Herkunftsland und in anderen europäischen oder Nicht-EU-Ländern erworben wurden.

Die dritte methodische Entscheidung betrifft die Frage: Was bedeutet **Kompetenz**? Der konzeptionelle Bezugspunkt ist die vom CEDEFOP bereitgestellte Definition, nach der die Kompetenz die Fähigkeit ist, die Ergebnisse des Lernprozesses, d. h. die nachgewiesene Fähigkeit, Wissen, persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten und Kapazitäten in Berufs- oder Lernsituationen und in der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu nutzen, in einem bestimmten Kontext (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung) angemessen anzuwenden. Es sei darauf hingewiesen, dass Kompetenz nicht auf die kognitiven Elemente beschränkt ist (was die Verwendung stillschweigender Theorien, Konzepte oder Kenntnisse impliziert), sondern auch funktionale Aspekte (technische Kompetenzen), zwischenmenschliche Qualitäten (z. B. soziale und organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte umfasst.

Es wird festgelegt, dass im Rahmen des EMBRACE-Projekts die Entscheidung getroffen wurde, **"Erfahrungskompetenzen"** als Schwerpunkt der Validierungspraxis zu bezeichnen: das sind diejenigen Kompetenzen, die das greifbare und zertifizierbare Ergebnis eines nicht-formalen und informellen Lernprozesses darstellen.

Die vierte methodische Entscheidung betrifft die Definition der spezifischen Kompetenzen, die für die Tätigkeit im Agrar- und Ernährungssektor nützlich sind, auf die sich das Projekt EMBRACE konzentriert.

Eine Voraussetzung für die Durchführung des Pilotprojekts war die Definition eines **Katalogs der Bedarfe, Profile und beruflichen Fähigkeiten in der Agrar- und Ernährungswirtschaft**. Dieser Katalog ist das Ergebnis einer Recherche, die im Projekt durchgeführt und abgeschlossen wurde: bestehende Berufs- und Arbeitsplatzprofile in nationalen und regionalen Repertorien der Partnerländer wurden vergleichend analysiert und, gemeinsam mit Unternehmen und Sozialpartnern die angesichts des Fachkräftemangels wichtigsten Profile in der Agrar- und Ernährungswirtschaft ermittelt. Der Katalog besteht aus einer Sammlung von Berufsprofilen und korrespondierenden fachlichen Kompetenzen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, die in den jeweiligen lokalen Kontexten identifiziert und in Bezug auf Kompetenzen, Fähigkeiten und Einstellungen beschrieben werden. Dieser Katalog stellt die Norm dar, die zur Validierung der Kompetenzen von Migranten verwendet wird.

Die fünfte methodische Entscheidung betrifft die **Phasen des Prozesses**, die wir vorschlagen wollen. Im Großen und Ganzen bezieht sich das europäische System auf einen Prozess, der zu einer Zertifizierung der Kompetenzen nach Phasen führt: Identifizierung der Lernergebnisse und der erreichten Fähigkeiten, Analyse durch Nachweise, Validierung der erworbenen Kompetenzen und Zertifizierung unter Bezugnahme auf einen professionellen Standard. Die Validierung nach den europäischen Richtlinien kann eine Vorstufe zu einer echten Zertifizierung sein, aber auch separat erfolgen.

Der mit dem EMBRACE-Projekt durchgeführte Anerkennungsprozess wird in den ersten beiden Phasen ausführliche erklärt, die Zertifizierungsphase aber wird hier nicht behandelt. Der Grund für diese Wahl liegt darin, dass die Zertifizierung nach Zertifizierungsstandards erfolgen muss. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Ausbildungsstandards, wenn es darum geht, eine Zertifizierung zur Anerkennung von Ausbildungsleistungen zu erhalten; diese bestehen aus beruflichen Standards, wenn es darum geht, eine Zertifizierung zu erhalten, die darauf abzielt, im Hinblick auf eine berufliche Wiedereingliederung oder auf berufliche Entwicklungspfade auf dem Arbeitsmarkt anerkannt zu werden.

In jedem Land, das an der Partnerschaft beteiligt ist, gibt es Ausbildungs- und Berufstandards und Anweisungen bezüglich der Modalitäten der Qualifikationsvalidierung im Zusammenhang mit dem nationalen Qualifikationsrahmen. Das EMBRACE-Projekt hat wegen seines experimentellen Charakters beschlossen, die abschließende Zertifizierungsphase den jeweils nationalen Verfahren zu überlassen. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Konstruktion der Instrumente zur Identifizierung und Validierung von Fähigkeiten gewidmet, in Übereinstimmung mit den in den einzelnen Partnerländern verwendeten Instrumenten und Verfahren, um den "Dialog" zwischen dem EMBRACE-Verfahren und den offiziellen Verfahren zu erleichtern und einen möglichen Zertifizierungsakt nach den von EMBRACE in der letzten Zertifizierungsphase durchgeführten Identifizierungs- und Validierungsphasen zu ermöglichen.

Aus diesem Grund hat die sechste methodische Entscheidung sich an der Verpflichtung orientiert, im Rahmen des EMBRACE-Projekts ein Interventionsmodell und **ein verknüpftes Toolkit** auszuarbeiten, das dem passt, was in jedem Land der Partnerschaft verbreitet ist und verwendet wird.

In jedem Fall wurden weitere Schritte unternommen. Trotz der Diversifizierung der Erfahrungen sowohl im öffentlichen, privaten als auch im sozialen und privaten Umfeld und der daraus

resultierenden Entwicklung von Regeln und Verfahren, die nicht immer eindeutig sind und auf breiter Basis als europäischer Mehrwert geteilt werden, wurde die Entscheidung getroffen, ein Interventionsmodell und damit verbundene Instrumente als vorläufiges Ergebnis zur Verbesserung der verschiedenen Erfahrungen und Ansätze auszuarbeiten.

Vergessen wir nicht, dass die Systeme und Modelle der Identifizierung und Validierung in einigen Realitäten durch ein normatives "Dach" definiert und garantiert werden, das darauf abzielt, die Verfahren zu regeln und die verwendeten Prozesse und Modelle transparent zu machen; in anderen nationalen Kontexten dagegen sind die Verfahren, die Systeme und die Modelle der Identifizierung und Validierung einer eher spontanen Dynamik gefolgt, die nicht strukturiert ist (außer vielleicht auf regionaler Ebene oder in bestimmten und abgegrenzten nationalen Systemen) und sehr unterschiedlichen Zielen, Ansätzen und Methoden folgt.

Die siebte methodische Entscheidung betrifft das, was wir als **"Zuverlässigkeit" des Identifizierungs- und Validierungsinstruments** definieren können: Der Prozess, die Verfahren und Kriterien zur Identifizierung und Validierung der Lernergebnisse und der damit verbundenen Kompetenzen müssen gleichwertig, transparent und durch ein gemeinsames System professioneller Standards gewährleistet sein.

Was die beruflichen Standards betrifft, so bezieht sich das EMBRACE-Projekt insbesondere auf die Berufsbilder und -profile der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Diese wurden in einem Katalog beschrieben und gesammelt, der als Bezugspunkt für die Bewertung der Kompetenzen dient und im Rahmen des Projekts angewandt wird. Im Hinblick auf die Notwendigkeit eines professionellen Standards ist daran zu erinnern, dass eine der Besonderheiten der Kompetenz in ihrer Subjektivität besteht, d. h. darin, dass der Klient kompetent handelt, indem er die vorhandenen Ressourcen integriert und interaktiv nutzt. Diese Aussage mag unvereinbar erscheinen mit der Möglichkeit, eine Art des Seins des Klienten transparent und gleichwertig dokumentieren zu können, und setzt zweifellos die Vereinbarung auf eine einheitliche Definition der Kompetenz voraus.

Die achte methodische Entscheidung haben zu der Verpflichtung geführt, ein **Interventionsmodell mit wirtschaftlicher Nachhaltigkeit** umzusetzen. Dies ist ein kritisches, aber sehr wichtiges Thema, wenn man ein Instrumentarium zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen entwickelt. Tatsächlich haben die Aktivitäten der Identifizierung und Validierung Kosten, die je nach dem, wer und wie die Validierung durchgeführt wird, variieren können, die jedoch bei der Definition des Instrumentariums berücksichtigt werden müssen.

Die Europa-2020-Strategie hat das Ziel, ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erreichen; um dieses Ziel zu erreichen, bietet die Validierung von Lernergebnissen, die in nicht-formalen und informellen Kontexten erzielt wurden, einen wichtigen Beitrag. Das wurde auch im jüngsten Empfehlungsvorschlag des Rates bekräftigt. Im Einklang mit den Zielen der Europa-2020-Strategie müssen die EU-Länder eine Reihe von Instrumenten einführen, um den Bürgern gute Bedingungen für die Verwendung der erworbenen Kompetenzen zu garantieren.

Das Ziel, allen Bürgern die Möglichkeit zu bieten, ihre Lernergebnisse, Erfahrungen und Kompetenzen zu nutzen, kann nur erreicht werden, wenn immer mehr Chancen geboten werden. Die IVZ-Verfahren dürfen nicht zu "teuer" sein; andernfalls wird es schwierig sein, die erforderlichen Ressourcen zu finden, um einen öffentlichen Dienst zu finanzieren, oder aber Bürger zu finden, die für eine derartige private Dienstleistung bezahlen wollen. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des EMBRACE-Projekts ein Interventionsmodell entwickelt, das wohl die Anzahl der beteiligten Berufsprofile reduziert, andererseits aber die spezifischen Kompetenzen erhöht, die diese Profile besitzen müssen (für weitere Details siehe Kapitel 3); zum Dritten gibt es dem Interessierten die Möglichkeit, seine erfahrungsbasierten Kompetenzen anerkennen zu lassen und selbst – entgegen einer Hilfelogik – aktiv zum Prozess beizutragen.

Wir kommen dann zur *neunten methodischen Entscheidung*, was die Merkmale und die **zentrale Rolle** betrifft, die dem Klienten innerhalb des IVZ-Verfahrens zugeschrieben wird.

Was die Merkmale betrifft, so erfolgt der Zugang zum Prozess der Identifizierung und Validierung von Kompetenzen auf der Grundlage der Selbstdeklaration, Lernerfahrungen in jedem Kontext (formal, nicht-formal, informell) gesammelt zu haben, in dem der Nachweis der folgenden Merkmale abgeleitet werden muss:

- Teilnahme an Trainings- und Lernaktivitäten in Organisationen mit Bildungsauftrag, aber auch im Bereich des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements, in gemeinnützigen Sozialeinrichtungen und in Unternehmen; die Trainings- und Lernaktivitäten müssen inhaltlich angemessen sein. Es sollten entsprechende Zertifizierungen vorgelegt und/oder – falls diese aus objektiven Gründen nicht beigebracht werden können – durch Selbsterklärungen ersetzt werden;
- Erwerb einer kongruenten Berufserfahrung, ggf. auch durch gelegentliche oder sporadische Tätigkeit, auch im Herkunftsland, im Aufnahmeland oder in anderen Ländern;
- Verfügen über einschlägige Erfahrungen aufgrund des kontinuierlichen oder auch sporadischen Erwerbs von Kompetenzen bei Tätigkeiten des täglichen Lebens im Beruf, bei der Arbeit, in Familie und Freizeit in einem inhaltlich und zeitlich angemessenen Umfang.

Der Klient bzw. die Klientin stehen im Mittelpunkt des IVZ-Verfahrens, das durch den EMBRACE-Prozess umgesetzt wird, basiert es doch auf der Intention des Individuums, seine Erfahrungen und Kompetenzen zu erweitern und einen Weg zur Verbesserung und Emanzipation einzuschlagen. Die Effektivität des gesamten Prozesses, der zu einer Validierung von Kompetenzen führt, hängt nicht nur von der Professionalität des Beauftragten ab, die sie leiten, sondern auch von der Motivation der Personen, die den Zugang zum Weg der Qualifikationserfassung und -validierung beantragen.

Die Anerkennung der erzielten Lernergebnisse und -erfahrungen zu betreiben, kann sich für den Klienten schwierig gestalten. Es erfordert möglicherweise seine uneingeschränkte Aufmerksamkeit. Ohne Entschiedenheit und Motivation besteht für den Klienten das Risiko, einen Weg zu beginnen, der nicht zum Ziel führt.

Nicht weniger wichtig: Die Klienten sind zentral, da das gesamte IVZ-Verfahren auf ihrer Geschichte aufbaut. Tatsächlich basiert der Prozess auf einem Ansatz, der auf der Erzählung des Lebens und der Erfahrungen des Klienten (persönlich, Schule, Beruf, Soziales, usw.) basiert.

Die biografische Anerkennung, die das IVZ-Verfahren vorsieht, macht eine innere Erzählungs- und Reflexionsarbeit nötig, die zu einem höheren Maß an Selbstbewusstsein und Vertrautheit mit den eigenen Werten beitragen kann: Damit einhergehen kann Selbstwertgefühl und ein Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit. Das ist bedeutsam für ausländische Menschen, die nach der Migration Gefahr laufen, ihre Identität mehr als "Wer ich war" und weniger als "Wer ich jetzt bin" zu sehen, mit dem Risiko, sich als "niemand" zu fühlen.

Ein besseres Bewusstsein der eigenen Ressourcen kann einer neuen Lebensplanung dienlich sein und eine wichtige Rolle spielen bei der Stärkung und Verbesserung der Lebensqualität, und zwar im persönlichen, gesellschaftlichen und beruflichen Alltag. Eine Grundannahme hierbei ist, dass wir durch einen Schritt zurück in ihre Vergangenheit Zukunft gewinnen können: Das Erzählen der Lernerfahrungen gibt Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft eine spezifische Bedeutsamkeit und Kontinuität. Dabei geht es sich nicht nur um ein einfaches Sammeln von Daten und Informationen; im Vorgang des Erinnerns und Erzählens geschieht eine authentische Zuschreibung von Sinn und Bedeutung. Das kann dazu führen, dass der Mensch sich perfekt auf sein Potenzial hin zubewegt.

Die zentrale Rolle des Klienten führt uns zur zehnten methodischen Entscheidung, die **Anerkennung der pluralistischen Wirklichkeit**, der ausländische Personen angehören.

Es wird oft als selbstverständlich angesehen, dass sich Migranten von Europäern unterscheiden, aber untereinander ähnlich sind. Das ist nicht so:

- Die nationalen Ursprünge sind unterschiedlich.
- Migrationszeiten und Rhythmen waren unterschiedlich.
- Motivationen und persönliche Ziele waren unterschiedlich.
- Die historischen, demographischen und sozialen Voraussetzungen im Herkunftsland waren unterschiedlich.
- Die Herkunftskulturen sind unterschiedlich.

Die Gestaltung und Erprobung des IVZ-Verfahrens im Rahmen des EMBRACE-Projekts orientierte sich an dem Bewusstsein, dass Menschen aus Drittländern ein pluralistisches Universum von Menschen, Familien und Gemeinschaften repräsentieren, das nicht als homogene Gesamtheit behandelt werden kann: Sie kommen aus verschiedenen Ländern, sie folgen unterschiedlichen Religionen, sie befinden sich aus beruflichen Gründen in Europa, zur Familienzusammenführung, zur Geburt, zum Transport, zum Studium, zu gesundheitlichen Problemen, zur Flucht vor einem Krieg, sie sind hauptsächlich Jugendliche oder ältere Menschen, Frauen und Männer, die allein oder in Familiengruppen kommen.

Jeder Migrant ist zunächst eine Person mit einem individuellen Hintergrund. Wir machen oft den Fehler, nur die Ethnie eines Individuums zu berücksichtigen; aber es gibt andere Elemente, die für das Verständnis der Identität wesentlich sind, zum Beispiel das Alter, das Geschlecht, die soziale Position, die Menschen, die sie getroffen haben, und die Ereignisse, die sie erlebt haben. Die Nicht-Beachtung dieser Faktoren führt zu Stereotypen, die auf der Herkunft des Klienten beruhen.

Unter diesem Gesichtspunkt wird die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter zu einer grundlegenden Voraussetzung für die Erprobungen des EMBRACE-Projekts; das Wort "interkulturell" gewinnt mit seinem Präfix „inter“ an Bedeutung: Interaktion, Offenheit, objektive Solidarität.

Eine zweite Konsequenz ist die Berücksichtigung der Geschichte jedes Klienten. Das ist oft schmerzhaft und verlangt eine besondere Achtung der Privatsphäre und der Vertraulichkeit. Das meint nicht nur ein Recht auf Anonymität, das selbstverständlich allen Teilnehmern an den Erprobungen garantiert wird; es verlangt eine besondere institutionelle Sensibilität beim Sammeln von Geschichten und Erfahrungen, die oftmals auch Gewalt und Missbrauch einschließen.

In der EMBRACE-Erprobung wurde konsequent entschieden, den erzählten Erfahrungen und Narrativen die gleiche Würde und Plausibilität einzuräumen wie den Erfahrungen, die durch schriftliche Dokumente gestützt werden. Noch höhere Evidenz wird visuellen Nachweisen (Fotos oder Videos) aber auch dem authentischen biographischen Selbstbericht beizumessen.

Nicht immer sind sich Migranten dessen bewusst, dass ihre Dokumente eine Unterstützung zum Nachweis ihrer Kompetenzen darstellen könnten; sie lassen die Dokumente daher oftmals im Herkunftsland zurück. Wo Migration eine echte Flucht darstellt, ist eine klug durchdachte Auswahl der Reisepapiere oft nicht möglich. Der Respekt vor der Vielfalt der Lebensgeschichten erfordert auch das Vertrauen in die Wahrhaftigkeit des Menschen und die Authentizität seiner Geschichte.

3 – VERFAHREN ZUR IDENTIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN (IVZ-VERFAHREN)

3.1 Allgemeiner Überblick über das IVZ-Verfahren

Der Zweck dieser Leitlinien ist es nicht, einen Qualifizierungs- oder Lernprozess zu beschreiben. Es geht hier vielmehr um das Verfahren der Anerkennung und Verbesserung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich Zuwanderer in Schule, Ausbildung oder praktischer Arbeit, in formalen, nicht-formalen und informellen Lebenszusammenhängen erworben haben und die in ihnen im Laufe ihres Lebens gereift sind: Kompetenzen Fähigkeiten, die der Klient durch verschiedene Arten von Erfahrungen (beruflich, pädagogisch/formativ, persönlich), zu verschiedenen Zeitpunkten seines Lebens und in verschiedenen Kontexten (formal, non-formal, informell) erworben hat.

Diese Anerkennung erfolgt in einem definierten und strukturierten Verfahren, bestehend aus Maßnahmen zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen. Zweck dieses Verfahrens ist es, die Erfahrungen in Leben, Ausbildung, Studium und Beruf so präsent zu machen, dass sich die beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt verbessern.

Im Rahmen dieses Verfahrens können erwerbstätige, arbeitssuchende, erstmalig arbeitssuchende, nichterwerbstätige Drittstaatsangehörige früher erworbene Kompetenzen identifizieren und validieren, wenn sie daran interessiert und bereit sind, ihre Fähigkeiten für verschiedene Zwecke zu verbessern; dem dient eine genaue Bestandsaufnahme und effektive Beschreibung der erworbenen Fähigkeiten und der erklärte Wunsch, sie zu stärken und sie etwa durch Ausbildungsmaßnahmen weiter zu entwickeln. Durch eine Zertifizierung, die den eigenen Fähigkeiten einen Mehrwert verleiht, können die oftmals verborgenen Kompetenzen der Zuwanderer am Arbeitsmarkt wirksam werden.

Im Rahmen des EMBRACE-Projekts wurde eine Kompendium von Berufsbildern der Agrar- und Ernährungswirtschaft mit zugeordneten fachlichen Anforderungen und Kompetenzen erarbeitet. Dieses Kompendium stellt den Referenzstandard des EMBRACE-Verfahrens zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen (IVZ), das unter Berücksichtigung europäischer Richtlinien und auf der Grundlage der Erfahrungen in den Partnerländern entwickelt wurde und sich, wie folgt, strukturiert:

EMPFANGSPHASE

Erste Kontaktaufnahme, Informationen und erste Beratung über ein Angebot der Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen (IVZ-Verfahren).

KOMPETENZFINDUNGSPHASE

Ermittlung aller Kompetenzen, die sich auf ein spezifisches Berufsbild in der Agrar- und Ernährungswirtschaft beziehen.

KOMPETENZVALIDIERUNGSPHASE

Kompetenzvalidierung durch Fachgespräche und/oder praktische Erprobung

Die drei Phasen ermöglichen unterschiedliche Ansätze je nach Qualität und Quantität der früher erworbenen Fähigkeiten. Ein Teilnehmer kann in verschiedenen Phasen des Projekts aufhören oder auch das komplette Verfahren abschließen.

In der **Empfangsphase** werden Interessenten umfassend über Phasen, Ziele und Dauer des IVZ-Verfahrens informiert. In einem strukturierten Interview haben Teilnehmende und Team Gelegenheit, Motivation und Passung zu prüfen und eine entsprechende Planung zu veranlassen. Wenn die Person der Zielgruppe des Projekts entspricht und die Bereitschaft zum Ausdruck bringt, die eigenen Erfahrungen zu reflektieren und zu bearbeiten, werden zwischen den Parteien ein Servicevertrag und eine Datenschutzvereinbarung unterzeichnet ("Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten": Gewährung des Schutzes aller Informationen, die von der Klientin bzw. vom Klienten während dieses Prozesses freigegeben/gegeben werden).

In der zweiten, der **Kompetenzfindungsphase** werden die berufs- und alltagsbiographischen Erfahrungen des Teilnehmenden erinnert, gesammelt, belegt und in Form von fachlichen Kompetenzen identifiziert und formuliert. Die Identifizierung basiert auf formalen Kompetenzbeschreibungen, die in einem Kompendium beruflicher Bedarfe im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelt und gesammelt wurden. In dieser Phase werden Klientin bzw. Klient gebeten, ein Dossier auszufüllen, in dem alle persönlichen Daten, die Trainings- und Bildungsgeschichte sowie berufliche und persönliche Erfahrungen aufgeführt sind. Klientin bzw. Klient werden auch gebeten, Nachweise für die deklarierten Lernergebnisse und Kompetenzen zu

sammeln. Die bzw. der IVZ-Beauftragte analysiert alle Nachweise nach drei Hauptkriterien: Gültigkeit, Kohärenz und Vollständigkeit. Wenn diese Bewertung positiv ausfällt, wird das IVZ-Verfahren fortgesetzt und es steht der Zugang zur dritten Phase offen.

In der dritten Phase erfolgt eine **Kompetenzvalidierung**. Lernergebnisse und Kompetenzen, die in formalen, nicht-formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden, werden überprüft und formalisiert. Diese Kontrolle erfolgt durch eine strukturierte Kompetenzbewertung. Das Bewertungsverfahren (technisches Fachgespräch und/oder praktische Prüfung) wird anhand der vorgelegten Nachweise festgelegt.

Am Ende dieser Phase und im Rahmen des IVZ-Verfahrens werden die bewerteten Lernergebnisse und Kompetenzen in einem formalen Dokument (Berufsbildorientierte Zertifizierung oder Erklärung über fachliche Kompetenzen) festgehalten.

Nach den europäischen Empfehlungen kann der Validierung eine formale Zertifizierung folgen, aber sie kann auch für sich allein stehen. Aufgrund seines experimentellen Charakters hat das Projekt beschlossen, den Vorgang der Zertifizierungsakt den jeweils zuständigen nationale Verfahren zu überlassen. Das im Projekt entwickelte IVZ-Verfahren entspricht den in den einzelnen Ländern der Partnerschaft angewandten Verfahren. Auf diese Weise soll der Dialog zwischen dem EMBRACE-Verfahren und offiziellen Verfahren erleichtert und eine mögliche offizielle Zertifizierung erleichtert werden.

Detaillierte Beschreibungen der Phasen werden auch den Zeitplan wiedergeben (so dass auch ein erster Überblick über die Kosten möglich ist).

Die Länge jeder Phase wird geschätzt:

- Vorbereitendes Interview
- Dienstleistungsvereinbarung
- Datenschutzvereinbarung
- Persönliches Dossier
- Bericht über die Identifizierung fachlicher Kompetenzen
- Bewertungsraster für die Qualifikationsnachweise
- Bericht über die Bewertung von Qualifikationsnachweisen
- Nachweis fachlicher Kompetenzen
- Nachweis berufsfachlicher Kompetenzen

3.2 Empfangsphase

ZIEL

Das IVZ-Verfahren beginnt mit der Empfangsphase und hat folgende Ziele:

- Eine vertrauensvolle und verlässliche Beziehung zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Zuwanderin bzw. dem Zuwanderer (Klientin/Klienten), der ihre bzw. seine Kompetenzen feststellen lassen und erweitern will, soll aufgebaut werden.
- Der Klientin bzw. dem Klienten werden alle notwendigen Informationen (über Modalitäten und Ablauf des Verfahrens und den notwendigen Einsatz des Klienten) zur Verfügung gestellt und die Bedeutung des IVZ-Verfahrens erläutert. Die für das IVZ-Verfahren notwendige Motivation und das entsprechende Durchhaltevermögen der Klientin bzw. des Klienten sollen geprüft werden.
- Das Erfassen ausgewählter personenbezogener Daten erlaubt es, die Anforderungen an das IVZ-Verfahren einzuschätzen und das Referenzprofil auszuwählen.

ABLAUF

Das Verfahren zur Anerkennung und Verbesserung von Kompetenzen im Rahmen des EMBRACE-Projekts beginnt mit einer Empfangsphase, die sich in einem Erstgespräch zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der bzw. dem Klienten vollzieht.

Aus methodischer Sicht ist diese Phase in drei Momente unterteilt, die aber nicht streng getrennt und auch in anderer Abfolge umgesetzt werden können:

- In einem ersten Schritt soll die bzw. der IVZ-Beauftragte eine positive Beziehung zur Klientin bzw. zum Klienten schaffen, die als Grundlage für die effektive Erzielung eines Ergebnisses des gesamten Verfahrens unerlässlich ist.
- In einem zweiten Schritt, stellt soll die bzw. der IVZ-Beauftragte der Klientin bzw. dem Klienten alle nützlichen Informationen über das Verfahren zur Verfügung.
- In einem dritten Schritt sammeln IVZ-Beauftragte/r und Klientin bzw. Klient alle nützlichen Informationen über den beruflichen, schulischen und persönlichen Hintergrund des Klienten.

Es ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit des Verfahrens von zwei Faktoren abhängt:

- der Grad der Sensibilisierung und Motivation der Klientin bzw. des Klienten und
- die Professionalität der bzw. des IVZ-Beauftragten.

Das Empfangsgespräch ist in den meisten Fällen der erste persönliche Kontakt zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten und stellt einen entscheidenden Schritt dar. Es schafft die Grundlage für eine gute Beziehung und die Bereitschaft des Klienten fördert, sich während des IVZ-Verfahrens einzubringen und aktiv daran mitzuwirken. Die bzw. der IVZ-Beauftragte sollte die Klientin bzw. den Klienten gebührend empfangen und ihm ein gutes Gefühl vermitteln, eine entspannte Atmosphäre schaffen, um ihm zu helfen, sich vollständig zu öffnen und auszudrücken.

Nur diejenigen, die volle Motivation und Willen für die zu erreichenden Ziele zum Ausdruck bringen, sollten in das IVZ-Verfahren einbezogen werden. Aus diesem Grund sollten den Bewerbern alle Elemente des IVZ-Verfahrens erklärt werden, und ihnen alle möglichen Optionen in Bezug auf die Validierung aufgezeigt (vollständige professionelle Profilvalidierung, partielle Validierung, keine Validierung) und dann mit ihnen der am besten geeignete Weg festgelegt werden.

Aus operativer Sicht soll die bzw. der IVZ-Beauftragte zunächst Angaben zu sich selbst machen: Vor- und Nachname, Beschreibung seiner Rolle innerhalb des IVZ-Verfahrens und hinsichtlich der Beziehung zwischen der Klientin bzw. dem Klienten und der bzw. dem Beauftragtem. Der IVZ-Beauftragte stellt dann den gesamten Prozess, die Modi und das Timing, die Werkzeuge und die Aktivitäten vor: Es ist wichtig, sich über die Möglichkeiten, aber auch über die Schwierigkeiten im Klaren zu sein, die auftreten können.

Die bzw. der IVZ-Beauftragte muss der Klientin bzw. dem Klienten dann die Möglichkeit geben, Fragen zu stellen und die Zweifel zu klären, die während des Interviews auftreten können.

Schließlich ist es von grundlegender Bedeutung, eine Einigung zu erzielen: Die bzw. der IVZ-Beauftragte verpflichtet sich dazu, eine effiziente Dienstleistung zu erbringen, die Klientin bzw. der Klient verpflichtet sich, sich kontinuierlich am IVZ-Verfahren zu beteiligen und Fristen einzuhalten. Die Servicevereinbarung ist daher das Dokument, das dieses gegenseitige Engagement dokumentiert. Die Klientin bzw. der Klient wird auch gebeten, das datenschutzrechtliche Dokument "Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten" zu unterzeichnen.

Wie bereits erwähnt, besteht das Ziel der Empfangsphase auch darin, alle Informationen über die von den Kandidaten gemachten Erfahrungen (Arbeit, Ausbildung, persönliche Erfahrungen) zu sammeln, die Anforderungen zu bewerten, einen maßgeschneiderten Weg und seine Zwischenschritte vorzuschlagen und zu definieren. In dieser Phase beschreiben die Klienten ihre Erfahrungen mit den Schwerpunkten Bildung und Berufsbiographie, die Gründe für ihre Migration, ihren Familienzustand, ihre persönlichen Interessen und Freizeit. Durch die Erzählung werden die relevanten Erfahrungen und die Situationen, in denen die Kompetenzen erreicht wurden,

rekonstruiert. Die bzw. der IVZ-Beauftragte wird gebeten, die Rolle des Moderators zu übernehmen, der während des Interviews die wichtigsten Informationen von der Person sammelt.

Ziel ist es, einen partizipativen Aktivierungs- und Befähigungsprozess der Klientin bzw. des Klienten zu fördern, indem detaillierte Beschreibungen des Sektors und der durchgeführten Aktivitäten, einschließlich aller Aspekte seiner Erfahrungen, angefordert werden. Die bzw. der IVZ-Beauftragte unterstützt die Klientin bzw. den Klienten und leitet ihn darin an, Erfahrungen, Rollen, Arbeitsprozesse, Aufgaben, Ergebnisse, die er selbstständig oder in Teamarbeit erreicht hat, genau zu erklären und dabei auf mögliche Mängel oder Widersprüche zu achten.

Die im Erzählvorgang gesammelten Informationen müssen genau analysiert werden, um die erworbenen Fähigkeiten zu identifizieren. Die bzw. der IVZ-Beauftragte „übersetzt“ dank der bereitgestellten Informationen – wo immer möglich – Lernergebnisse und Erfahrungen mit den im Katalog der Berufsbilder der Agrar- und Ernährungswirtschaft beschriebenen Kompetenzen.

DAUER

Diese Phase sollte in einem Treffen von maximal drei Stunden abgeschlossen werden. Im Einzelfall kann Die bzw. der IVZ-Beauftragte auch entscheiden, zwei Treffen vorzusehen. Das ist insbesondere dann angezeigt, falls das Treffen für den Teilnehmer einen erhöhten Stress verursacht (wegen der Verwendung einer Fremdsprache oder wegen des Berichtens über besonders schmerzhaft biographische Ereignisse).

INSTRUMENTE

Vorbereitendes Interview

Dienstleistungsvereinbarung

Datenschutzinformation

3.3. Identifizierungsphase

ZIEL

Die Identifikationsphase zielt darauf ab:

- alle relevanten, von der Klientin bzw. vom Klienten gereiften Erfahrungen zu sammeln und sie dann in Kompetenzen zur Bewertung und zum Nachweis durch Beweise „zu übersetzen“;

- die Klientin bzw. den Klienten dabei zu begleiten, wie sie Ihr Bewusstsein um die eigenen Kompetenzen und deren Potenziale mehren.

ABLAUF

Aus methodischer Sicht ist die Identifikationsphase in drei aufeinander folgende Schritte unterteilt:

- Im ersten Schritt präsentiert die bzw. der IVZ-Beauftragte der Klientin bzw. dem Klienten das persönliche Dossier;
- Im zweiten Schritt füllt die Klientin bzw. der Klient das Dokument selbstständig aus: er listet seine ihre Erfahrungen auf und sammelt die unterstützenden Nachweise;
- Im dritten Schritt wertet die bzw. der IVZ-Beauftragte die vom Klienten erbrachten Nachweise aus.

Die Identifikationsphase beginnt mit einem Treffen, bei dem die bzw. der IVZ-Beauftragte seine Klientin bzw. seinen Klienten mit dem Instrument des persönlichen Dossiers vertraut macht und ihm alle notwendigen Informationen für den Abschluss und über die Art der Nachweise gibt.

Es ist äußerst wichtig, der Klientin bzw. dem Klienten die Bedeutung und der Nachweise für den IVZ-Prozess zu erläutern und zu erklären, wie genau diese Sammlung durchgeführt werden muss. Nachweise können, wie folgt, klassifiziert werden:

- 1) Dokumente als Nachweise: formale Dokumente, die einen Beleg für das in formalen, nicht-formalen und informellen Lernkontexten erworbene Lernen darstellen.

Beispiele für diese Kategorie könnten sein:

- offizielle Zertifikate, Titel, Lizenzen, die sich auf die von den Klienten durchgeführten Ausbildungserfahrungen beziehen.
- Arbeitgebererklärungen, Kundenerklärungen, Lohnzettel, Arbeitsverträge, Kooperationsvereinbarungen, Praktikumsverträge, Erklärungen von Freiwilligenverbänden, Referenzschreiben, Selbsterklärungen und Berichte.

Zur Bestätigung seiner Kompetenzen kann die Klientin bzw. der Klient verschiedene Nachweise erbringen; darunter sollte nach Möglichkeit eine Arbeitgebererklärung sein, aus der hervorgeht, dass die Klientin bzw. der Klient für eine bestimmte Anzahl von Jahren eine bestimmte Aufgabe erfüllt hat, die den Besitz einer bestimmten Kompetenz erfordert.

- 2) Output-Nachweise (Produktnachweise): vom Klienten hergestellte Halbfabrikate oder Endprodukte, materiell oder immateriell, oder Fotos von ihnen, die die Ausübung der zu validierenden Kompetenz erfordern und den Besitz spezifischer technisch-professioneller

Fähigkeiten belegen können. Output-Nachweise erweisen sich als zuverlässiger, wenn sie leicht direkt auf die Person zurückzuführen sind, die sie bereitstellt.

- 3) Leistungsnachweise: bestehen aus praktischen Tests, an denen man erkennen kann, dass die Klientin bzw. der Klient ein bestimmtes Verhalten zeigt, das den Besitz bestimmter Fähigkeiten belegt. Sie stehen daher in engem Zusammenhang mit der Leistung.

Beispiele für diese Kategorie könnten sein:

- Zeugnisse von Personen, die eine bestimmte Tätigkeit des Klienten direkt genutzt haben oder die sie bei der Ausübung bestimmter Kompetenzen beobachtet haben,
- Audio-/Videoaufnahmen.

Die bzw. der IVZ-Beauftragte wählt zusammen mit der Klientin bzw. dem Klienten die Nachweise aus, die zur Verfügung gestellt werden sollen, um den Besitz der vermutlich im formalen, non-formalen und informellen Kontext erworbenen Kompetenzen nachzuweisen. In dieser Phase achtet die bzw. der IVZ-Beauftragte auch darauf, dass die Beweise leicht zu erhalten sind und in kurzer Zeit zur Verfügung gestellt werden können. Zugewanderte können nicht immer dokumentarische Beweise vorlegen. Es kommt häufig vor, dass die Klienten nicht wissen, dass diese Dokumente für die Unterstützung der Erweiterung ihrer Kompetenzen unerlässlich sind, und sie diese in ihrem Herkunftsland zurücklassen; außerdem ist es für Menschen auf der Flucht vor Krieg und Verfolgung nicht vorrangig, solche Dokumente auf die Reise mitzunehmen.

Falls aus mehreren Gründen keine Nachweise vorgelegt werden können, werden die Klientin bzw. der Klient von der bzw. vom IVZ-Beauftragten aufgefordert, schriftliche Selbstauskünfte oder Berichte vorzulegen. Durch die Selbstauskunft kann die Klientin bzw. der Klient die erreichten Ausbildungsabschlüsse, die abgelegten Prüfungen und die erworbenen technischen Fähigkeiten angeben. Durch den Bericht liefert die Klientin bzw. der Klient eine Beschreibung seiner Arbeits- und Alltagserfahrungen, die für die Kompetenzfeststellung relevant sein könnten.

Im zweiten Teil dieser Phase beschäftigt sich die Klientin bzw. der Klient mit der Klärung der Kompetenzen, die er der Validierung unterziehen möchte, und/oder der Fähigkeiten, die er für wichtiger hält.

Dazu füllt er selbstständig das persönliche Dossier (das in der vorangegangenen Phase des Verfahrens zur Verfügung gestellt wurde) aus und sammelt alle unterstützenden Nachweise.

Die für das IVZ-Verfahren verantwortliche Organisation bewahrt eine Kopie des persönlichen Dossiers auf, gibt aber die Nachweise (die ausschließlich dem Klienten gehören) an diesen zurück. Das persönliche Dossier ist in mehrere Abschnitte unterteilt: Personenbezogene Daten, Bildung/Ausbildung, Beruf, Interessen und Freizeitaktivitäten. Im Rahmen des persönlichen Dossiers werden die Klientin bzw. der Klient gebeten, seine Ausbildung, seine berufliche und

persönliche Geschichte sowie die erworbenen Kompetenzen zu beschreiben. Es sei hier darauf hingewiesen, dass der Inhalt des persönlichen Dossiers in der Verantwortung des Klienten liegt und von der bzw. vom IVZ-Beauftragten nicht überprüft wird. Vertrauen ist implizit.

Die Klientin bzw. der Klient werden auch gebeten, Nachweise über die erworbenen Kompetenzen in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten vorzulegen. Die Klientin bzw. der Klient müssen die Nachweise (Zertifikate, formale Dokumente, Videos/Bilder usw.) sammeln. Diese werden als Anhang dem Persönlichen Dossier beigefügt und bestätigen die beschriebenen Erfahrungen. Fehlen derartige dokumentarische Nachweise, sollten eine Selbstdeklaration oder ein Bericht vorgelegt werden.

Im dritten Teil der Phase trifft die bzw. der IVZ-Beauftragte den Klienten und sammelt das persönliche Dossier und die Nachweise. Die bzw. der IVZ-Beauftragte analysiert das persönliche Dossier und die Nachweise zusammen mit der Klientin bzw. dem Klienten: Eine umfassende Korrektur des Dokuments und seiner Anhänge erfolgt, um Kohärenz und Nachhaltigkeit zu bewerten. Die Analyse zielt auf eine Gegenprüfung von Nachweisen und Erfahrungen ab, um eine Übereinstimmung mit dem, was im persönlichen Dossier berichtet wurde, zu gewährleisten.

Es sei darauf hingewiesen, dass die bzw. der IVZ-Beauftragte nicht die Nachweise auswählt, sondern den Klienten bei dieser Entscheidung unterstützt, um ihn zu ermutigen, sich der Quantität und Qualität der erworbenen Kompetenzen stärker bewusst zu sein. Die bzw. der IVZ-Beauftragte fungiert als Vermittler, der dem Klienten hilft und ihn dabei unterstützt, seine Kompetenzen und Fertigkeiten zu verbessern.

Die Auswahl der Nachweise muss nach den folgenden drei Kriterien erfolgen: Gültigkeit, Kohärenz und Vollständigkeit. Ein Nachweis ist gültig, wenn er in Bezug auf eine bestimmte Kompetenz relevant ist. Die Gültigkeit von Nachweisen wird durch die Überprüfung ihrer formalen Vollständigkeit (d. h. Unterschriften, Ausstellungsdatum, Logos usw.) und des Vorhandenseins einiger Informationen wie Rolle, Aktivitäten, Zeitraum usw. gewährleistet. Die Kohärenz eines Nachweises hängt von dem Zusammenhang mit dem zu validierenden Lernen ab und wird unter Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen der Erfahrung, auf die sich der Nachweis bezieht, und den identifizierten Fähigkeiten bzw. Kompetenzen überprüft. Die Kohärenz muss unter Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen Evidenz und Erfahrung und der Verknüpfung von Erfahrung und Kompetenz bewertet werden. Schließlich ist ein Nachweis vollständig, wenn er alle nützlichen Informationen berichtet, die zu einem vollständigen Verständnis der Tatsache führen, dass das Lernen gehandelt und erreicht wurde. Die Vollständigkeit wird durch eine Gegenprüfung

von Nachweisen und Erfahrungen überprüft. Bei der Überprüfung von Nachweisen sollte die bzw. der IVZ-Beauftragte Folgendes berücksichtigen:

- Das persönliche Dossier muss durch eine entsprechende Anzahl von Nachweisen gestützt werden.
- Ein Nachweis kann mehr Kompetenzen unterstützen.
- In der Phase bewertet die bzw. der IVZ-Beauftragte nicht den Besitz der Fähigkeiten (dies wird in der folgenden Bewertungsphase durchgeführt), während er/sie die Person unterstützt, die im persönlichen Dossier beschriebenen Fähigkeiten nachzuweisen.

Basierend auf dem, was im Persönlichen Dossier berichtet wurde, übersetzt die bzw. der IVZ-Beauftragte die deklarierten Erfahrungen in Kompetenzen, die in den im Rahmen des EMBRACE-Projekts erstellten Katalogs der Berufsprofile für die Agrar- und Ernährungswirtschaft enthalten und beschrieben sind.

Wenn die im persönlichen Dossier beschriebenen Erfahrungen und/oder die vorgelegten Nachweise nicht ausreichen, erklärt die bzw. der IVZ-Beauftragte dem Klienten, dass es aufgrund fehlender Mindestanforderungen nicht möglich ist, den Validierungsprozess fortzusetzen, und stellt ihr daher einige orientierende Informationen zur Verfügung, die sie auf andere Dienstleistungen wie z. B. Trainingsaktivitäten ausrichten.

Wenn hingegen das, was über das Persönliche Dossier berichtet wurde, mit einem Berufsbild der Agrar- und Ernährungswirtschaft verknüpft werden kann und die beigefügten Nachweise die drei oben genannten Kriterien (Gültigkeit, Kohärenz und Vollständigkeit) erfüllen, kann der Klient zusammen mit der bzw. dem IVZ-Beauftragten entscheiden, den Prozess fortzusetzen oder nicht.

Am Ende der Identifikationsphase erstellt die bzw. der IVZ-Beauftragte den Bericht über die Bewertung der Kompetenzen.

Die Phase der Kompetenzfindung impliziert eine Erzähl- und Verständnisleistung. Die Durchführung eines IVZ-Verfahrens mit Migrantinnen und Migranten als Klienten sieht vor, dass zusätzliche Probleme auftreten können, die z. B. durch den Kenntnisstand der im Gastland gesprochenen Sprache bedingt sind. Die bzw. der IVZ-Beauftragte wird daher gebeten, das Gesagte mit anderen Worten zu wiederholen, um sicherzustellen, dass die erläuterten Konzepte und die bereitgestellten Informationen auf beiden Seiten verstanden werden (nähere Informationen finden Sie unter "Empfangsphase").

DAUER

Der erste Teil der Phase kann mit einem Einführungsgespräch von maximal drei Stunden abgeschlossen werden. Während des Gesprächs übergibt die bzw. der IVZ-Beauftragte das persönliche Dossier an die Klientin bzw. den Klienten. Der zweite Teil (Fertigstellung des Dossiers durch die Klientin bzw. den Klienten) sollte nach maximal zwei Wochen abgeschlossen sein. Der dritte Teil sieht ein Treffen von maximal drei Stunden vor, in dem die bzw. der IVZ-Beauftragte ein Feedback an den Klienten gibt. Die bzw. der IVZ-Beauftragte kann sich bei Bedarf auch dafür entscheiden, zwei verschiedene Treffen vorzusehen, falls der Klient gestresst werden sollte (aufgrund der Tatsache, dass er eine Fremdsprache verwenden muss, die er nicht beherrscht oder z. B. über schmerzhaftere Ereignisse sprechen muss.).

INSTRUMENTE

Persönliches Dossier

Bericht über die Identifizierung fachlicher Kompetenzen

3.4 Validierungsphase

ZIEL

Die Validierungsphase zielt darauf ab, den tatsächlichen Besitz von Kompetenzen, die in informellen und nicht-formalen Kontexten erworben wurden, wie im persönlichen Dossier erklärt, zu überprüfen und zu validieren und sie auf die spezifischen beruflichen Standards zurückzuführen, die im Katalog der Berufsbilder in der Agrar- und Ernährungswirtschaft enthalten sind.

ABLAUF

Die Validierungsphase und der anschließende Bericht über den Nachweis fachlicher Kompetenzen stellen die letzte Phase des Prozesses dar und müssen daher genau formalisiert werden.

Diese Phase konzentriert sich auf Praxis, Angemessenheit und Übereinstimmung mit den Referenzstandards.

Die Bewertung ist ein Muss des IVZ-Verfahrens und besteht aus einer Bewertung (technisches Interview und/oder praktische Prüfung), die sich nach der Art der zu bewertenden Kompetenz richtet und von Fachleuten durchgeführt wird.

Im Vergleich zur Identifizierung sieht die Validierung eine Bewertung vor und erfordert die Einbeziehung einer Gruppe von Akteuren, die über die für die Durchführung des Prozesses erforderlichen spezifischen Fähigkeiten verfügen: der bzw. dem IVZ-Beauftragten und einen oder mehrere berufsfachliche Experten.

Aus methodischer Sicht ist die Identifikationsphase in drei aufeinander folgende Schritte unterteilt:

- eine erste, in der Bewertungsverfahren und -inhalte definiert sind;
- einen zweiten Schritt, der speziell der Bewertung gewidmet ist;
- ein dritter, der das IVZ-Verfahren abschließt.

Die Bewertung (technisches Interview und/oder praktische Prüfung) der Kompetenzen der Klientin bzw. des Klienten erfolgt im zweiten Schritt der Phase. Der Fachmann konzentriert sich auf die zu prüfenden Elemente. Dabei werden das persönliche Dossier und der Bericht über den Nachweis fachlicher Kompetenzen berücksichtigt. Hier werden die wichtigsten Inhalte für die Bewertung herausgegriffen.

Die Kompetenzbewertung zielt darauf ab zu überprüfen, über welche der mit dem Referenzprofil verbundene berufliche und fachliche Kompetenzen die Klientin bzw. der Klient tatsächlich verfügt. Gemäß den Ergebnissen der Analyse der vorgelegten Nachweise kann sich die Bewertung unter Beachtung der definierten Kriterien auf eine begrenzte oder größere Anzahl von Elementen konzentrieren und daher unterschiedlich artikuliert und detailliert sein.

Die Bewertung ist abhängig vom Berufsbild, auf das sie sich bezieht, aber sie ist im Allgemeinen wie folgt gekennzeichnet:

- Ihr Gegenstand wird durch die technischen Kompetenzen der Referenzfachnorm repräsentiert.
- Sie hat eine praktische/leistungsintegrierte Funktion.
- Sie sollte eine reale Arbeitssituation abbilden.
- Sie verwendet eine Reihe von Schlüsselfragen, um relevante Elemente der durch Beweise unterstützten Kompetenzen zu untersuchen.
- Sie muss eine Reihe von Aufgaben haben, die mit bestimmten Tätigkeiten und Kompetenzen verbunden sind.

Sowohl das technische Interviews als auch die praktische Prüfung müssen genau geplant werden. Die bzw. der Berufssachverständige muss sich vor dem Treffen mit der Klientin bzw. dem Klienten vollständig darüber im Klaren sein, was es zu bewerten gilt. Vor Beginn des Bewertungsverfahrens ist es wichtig, eine Reihe von Teaserfragen zu definieren, die dazu beitragen, einen Dialog über die zu bewertenden Punkte zu entwickeln. Teaserfragen werden, wenn möglich, auf der Grundlage der vom Klienten gemachten Erfahrungen und der vorgelegten Beweise formuliert. Da sich der Prozess auf Migranten bezieht, ist es äußerst wichtig, auf die Sprache zu achten.

Wenn es sinnvoll ist, kann die bzw. der Berufssachverständige auch Fragen stellen, die sich nicht ausschließlich auf die persönliche Erfahrung der Klientin bzw. des Klienten beziehen, um spezifisches Wissen (Sachverhalte, Prinzipien, Theorien, Praktiken im Zusammenhang mit einem Wirtschaftsbereich, Beruf oder Arbeitsprozess) oder Querschnittskompetenzen (Identifizierung, Analyse usw.) zu testen.

Eine weitere Testmethode besteht darin, einfache "Fallstudien" zur Lösung vorzuschlagen.

Während des Assessments kann der Fachmann auch Fotos, Produkte, Schemata, Flussdiagramme verwenden, um Fragen verständlicher zu machen und so der Klientin bzw. dem Klienten bei der Beantwortung zu helfen. Beispiele für Fragen sind: Kannst du mir den Namen dieses Tools nennen? Wofür wird es verwendet? Haben Sie schon einmal ein solches Werkzeug in Ihrer beruflichen Erfahrung eingesetzt? Wenn ja, wie haben Sie es benutzt? Wenn nicht, welches Tool haben Sie stattdessen verwendet?

Um diese Tätigkeit korrekt zu verwalten und die Validierung der bewerteten Kompetenzen zu formalisieren, ist es unerlässlich, einen formalen Bericht zu verwenden, der sowohl vom IVZ-Beauftragten als auch vom professionellen Experten unterzeichnet wird.

Zu diesem Zweck schließen die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige am Ende der Bewertung gemeinsam ab:

- die restlichen Spalten des Validierungsrasters der Fähigkeiten (wie die Bewertung durchgeführt wurde und der tatsächliche Besitz der getesteten Fähigkeit, zusätzliche Hinweise).
- den Validierungsbericht der Fähigkeiten mit den Ergebnissen der Bewertung (ein spezifischer Validierungsbericht, der sowohl von der bzw. dem IVZ-Beauftragten als auch vom beteiligten Berufssachverständigen unterzeichnet wird).

Der dritte und letzte Schritt der Phase kann, wie folgt, entwickelt werden:

- Vollständige Validierung der Kompetenzen eines bestimmten Berufsbildes;
- teilweise Validierung der Kompetenzen eines bestimmten Berufsbildes;
- keine Validierung.

Der erste Fall tritt ein, wenn sich die Bewertung als positiv erweist und der Einzelne alle Kompetenzen des Referenzprofils beherrscht. Es ist daher möglich, ein vollständiges Profil zu validieren und zu zertifizieren.

Tritt eine Teilanerkennung ein, wird eine Kompetenzerklärung freigegeben. Auch wenn die Bewertungsphase zu einer teilweisen Anerkennung führt, haben die Klientin bzw. der Klient das Recht, ein offizielles Dokument zu erhalten, in dem der Besitz bestimmter Kompetenzen bescheinigt wird.

Der letzte Schritt des IVC-Prozesses ist das Abschlussgespräch zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten. Während dieses Treffens teilt der IVC-Bediener die Ergebnisse der Bewertung mit.

Im Falle eines negativen Ergebnisses stellt die bzw. der IVZ-Beauftragte der Klientin bzw. dem Klienten einige Orientierungsinformationen zur Verfügung, die sie auf andere Dienstleistungen wie z.B. Trainingsaktivitäten ausrichten.

Im Falle eines positiven Ergebnisses stellt die bzw. der IVZ-Beauftragte der Klientin bzw. dem Klienten die Zertifizierung des Berufsbildes oder die Kompetenzerklärung zur Verfügung.

DAUER

Der erste Schritt der Phase besteht aus einem Treffen, in dem die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige gemeinsam Methoden und Inhalte der Bewertung festlegen: Maximal 3 Stunden.

Der zweite Schritt dieser Phase sind die Beurteilungsgespräche: Maximal 3 Stunden.

Der letzte Schritt besteht aus einem Meeting, bei dem die bzw. der IVZ-Beauftragte die Klientin bzw. den Klienten trifft: maximal 1 Stunde.

INSTRUMENTE

- Bericht über den Nachweis fachlicher Kompetenzen
- Bewertungsraster für die Qualifikationsnachweise
- Bericht über den Nachweis fachlicher Kompetenzen
- Nachweis fachlicher Kompetenzen
- Nachweis berufsfachlicher Kompetenzen

3.5 Detaillierte Analyse der Rollen im IVZ-Prozess

Der im Rahmen des EMBRACE-Projekts implementierte IVZ-Verfahren sieht die Beteiligung von zwei Schlüsselakteuren vor:

- Der bzw. dem IVZ-Beauftragten und
- Der bzw. dem Berufssachverständigen.

Beide Rollen sind durch die folgenden Anforderungen gekennzeichnet:

- **Unparteilichkeit** in Bezug auf die Entwicklung des Bewertungsprozesses;
- **Kompetenz** in Bezug auf den Bewertungsprozess und/oder die zu bewertenden Kompetenzen;
- **Unabhängigkeit** bei den Bewertungen, unter Ausschluss jeglicher Art von Vorurteilen.

Rollen, Funktionen und Aktivitäten

Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist für alle Aktivitäten im Zusammenhang mit der Empfangs- und Identifikationsphase und teilweise für einige der Aktivitäten im Zusammenhang mit der Validierungsphase verantwortlich.

Er ist der wichtigste Bezugspunkt für die Klienten während des gesamten Verfahrens.

Die Hauptaufgaben der bzw. des **IVZ-Beauftragten** sind:

- Planung und Umsetzung des IVZ-Verfahrens
- Unterstützung der Identifizierung von Kompetenzen
- Unterstützung der Kompetenzvalidierung.

Im Hinblick auf die erste Aufgabe, die Planung und Umsetzung des IVZ-Verfahrens führt er folgende Schritte durch. Die bzw. der IVZ-Beauftragte...

- ... übernimmt die Gesamtverantwortung für den Prozess der Identifizierung und Validierung der in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten erworbenen Kompetenzen;
- ... organisiert die richtigen organisatorischen Bedingungen für die Durchführung der vorgesehenen Tätigkeiten;
- ... stellt sicher, dass der Weg in einer flüssigen, einheitlichen und kohärenten Weise verläuft, und führt erforderlichenfalls die geeigneten Korrekturmaßnahmen ein.

- ... sorgt für Gleichheit und Achtung der Privatsphäre der Klientin bzw. des Klienten;
- ... koordiniert in der Validierungsphase die Berufssachverständigen;
- ... sorgt für die Rückverfolgbarkeit des gesamten Prozesses durch das Ausfüllen geeigneter Instrumente (Berichte und Raster).

Hinsichtlich der Unterstützungsrolle bei der Identifizierung von Kompetenzen führt der IVZ-Beauftragte die folgenden Aufgaben aus: Die bzw. der IVZ-Beauftragte ...

- ... bereitet den Servicevertrag und alle erforderlichen Dokumente vor, um mit dem Prozess zu beginnen.
- ... plant die erforderlichen Sitzungen, um die Identifizierung der zu bewertenden Kompetenzen zu erfüllen.
- ... führt Interviews zur Rekonstruktion der Erfahrungen und zur Transparenz des formalen, informellen und nicht-formalen Lernens durch.
- ... identifiziert und formalisiert die Kompetenzen in Bezug auf die beruflichen Referenzstandards.
- ... unterstützt die Fertigstellung des persönlichen Dossiers und die Auswahl der Nachweise.

Zur Unterstützung der Kompetenzvalidierung führt die bzw. der IVZ-Beauftragte die folgenden Aufgaben aus: Die bzw. der IVZ-Beauftragte ...

- ... bewertet die von der Klientin bzw. vom Klienten erbrachten Nachweise nach drei Hauptkriterien: Gültigkeit, Kohärenz und Vollständigkeit.
- ... plant die Bewertung der Fähigkeiten unter Berücksichtigung der Merkmale der Person, des Kontextes und der Bezugsnormen.
- ... definiert in Zusammenarbeit mit der bzw. dem Berufssachverständigen die zu beobachtenden Indikatoren und die Mindestleistungsstandards, ausgehend vom professionellen Referenzstandard.
- ... entwirft in Zusammenarbeit mit der bzw. dem Berufssachverständigen Bewertungsmethoden und Bewertungskriterien.
- ... stellt die Konsistenz und Konformität der Bewertung durch eine genaue Planung und Referenzregeln sicher.

Die bzw. der **Berufssachverständige** ist die technische Referenz für die Kompetenzvalidierung. Er kommt aus der Branche und möglicherweise auch aus dem Bereich der beruflichen Ausbildung,

kennt die Modalitäten von Kompetenzfeststellungsverfahren und die spezifischen Fachkompetenzen, die bewertet werden müssen. Seine Aufgaben ist es ...

- ... zusammen mit der bzw. dem IVZ-Beauftragten die von der Klientin bzw. vom Klienten vorgelegten Nachweise nach drei Hauptkriterien zu bewerten: Gültigkeit, Kohärenz und Vollständigkeit;
- ... die Leistungen unter Berücksichtigung der professionellen Standards zu analysieren;
- ... Inhalte und Methoden der Bewertungs- und Designbewertungstests in Übereinstimmung mit den Merkmalen des Klienten, dem Kontext und den Referenzstandards festzulegen;
- ... in Übereinstimmung mit den festgelegten professionellen Standards geeignete Rahmenbedingungen für technischen Interviews und praktischen Prüfung festzulegen, diese vorzubereiten und durchzuführen;
- ... den Klienten aus technischer und professioneller Sicht zu bewerten.

ABLAUF

Der im Rahmen des EMBRACE-Projekts implementierte Prozess mutet zwei Akteuren eine große Verantwortung zu: der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der bzw. dem Berufssachverständigen, die sie jeder einzeln und auch gemeinsam gegenüber der Klientin bzw. dem Klienten übernehmen. Beide Akteure gehen diese Beziehung ein und beeinflussen sie mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten.

Die erwünschte qualitative und effektive Beziehung fordert ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Sensibilität, die sich auch mit ihren interkulturellen und soziale Kompetenzen beweisen müssen.

Die methodische Entscheidung, dem Klienten eine zentrale Rolle beizumessen (siehe Kapitel 2) erfordert die Anerkennung einer multikulturellen Wirklichkeit, die prinzipiell sowohl der bzw. dem IVZ-Beauftragten als auch der bzw. dem Berufssachverständigen bekannt sein muss.

Es wird oft angenommen, dass sich Migranten von uns unterscheiden, aber einander ähnlich sind; das ist aber ganz offensichtlich nicht der Fall:

- Zuwanderer kommen aus verschiedenen Ländern
- Zuwanderer haben verschiedene Migrationszeiten und Rhythmen gehabt.
- Zuwanderer flohen vor unterschiedlichen Motivationen und persönlichen Zielen.
- die Herkunftsländer haben unterschiedliche historische, demographische und soziale Situationen.
- Zuwanderer gehören verschiedenen Kulturen an.

Es ist wichtig, dass sowohl die bzw. der IVZ-Beauftragte als auch die bzw. der Berufssachverständige der Klientin bzw. dem Klienten garantieren, sich völlig frei auszudrücken zu können; sie sollten Empathie für seine Erfahrungen und Gefühle mitbringen und sich gegenüber der Privatsphäre diskret verhalten.

Beide Akteure sollten über die Fähigkeit verfügen, (über das gesamte Verfahren hinweg) eine für den Klienten entspannte Atmosphäre zu schaffen, die dazu beiträgt, dass die Klientin bzw. der Klient die Bedeutung ihrer Fragen versteht und angemessene Antworten geben kann.

Die beiden Akteure müssen die Kultur von Klientinnen und Klienten aus Drittländern und deren nonverbales, meist kulturell bestimmtes Kommunikationsverhalten berücksichtigen. Sie sollten auf Körperhaltung, Tonfall und nonverbales Verhalten achten und berücksichtigen, dass Grüßen, Lächeln und eine positive Einstellung der Beziehung helfen.

Nonverbale Kommunikation bezieht sich auf die Nutzung des Raumes und auf Proxemik (wie weit Menschen voneinander stehen oder sitzen), Körperhaltung und Körpersprache (Spannung, Entspannung, Hände oder Körperbewegungen), Kopfbewegungen, Mimik, Augenaussehen und Augenbewegungen (Verstärkung oder nicht des verbalen Inhalts und Aufdecken von Emotionen), paraverbale Kommunikation (Qualität der Stimme: Ton, Trittfrequenz, Rhythmus), äußere Erscheinung (Kleidung, Make-up, Frisur).

Darüber hinaus sollte die bzw. der IVZ-Beauftragte (sowie die bzw. der Berufssachverständige in der Validierungsphase) immer offene Fragen stellen und zuhören können; beide sollten Interesse an der Person der Klientin bzw. des Klienten und seiner Geschichte zeigen und eine nicht bewertende Haltung einnehmen.

In allen Treffen muss die bzw. der IVZ-Beauftragte Schlüsselkonzepte neu formulieren, um das Beschriebene zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle bereitgestellten Informationen vollständig verstanden werden.

Die Neuformulierung kann auf verschiedene Weise erfolgen: durch Wiederholung der letzten Worte der Klientin bzw. des Klienten und damit durch Verknüpfung mit dem Kontext; durch die Verwendung anderer äquivalenter Ausdrücke, wie "so nach Ihnen", "Sie meinen das", "Sie sagen das", "Ihrer Meinung nach... deshalb"; durch Zusammenfassung von Schlüsselbegriffen. Die Neuformulierung von Konzepten ist auch deshalb von großer Bedeutung, weil sie der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der bzw. dem Berufssachverständigen hilft, Kommunikationsinhalte zu klären. Sie müssen eine angemessene Sprache verwenden, indem sie die Kenntnisse der Klientin bzw. des Klienten über die zweite Sprache und die Ausbildung berücksichtigen.

Menschen, die sich dem Prozess nähern, können unterschiedliche Hintergründe und Geschichten haben: von ungebildeten, analphabetischen Menschen bis hin zu Menschen, die einen Abschluss oder eine postgraduale Ausbildung in ihrem Herkunftsland haben. Es ist daher wichtig, die Sprache entsprechend anzupassen.

4 – DAS EMBRACE IVZ-TOOLKIT

Der im Rahmen des EMBRACE-Projekts definierte Prozess zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen sieht den Einsatz einer Reihe von speziellen Instrumenten vor:

- Vorbereitendes Interview
- Dienstleistungsvertrag
- Datenschutzvereinbarung
- Persönliches Dossier
- Bericht über die Identifizierung fachlicher Kompetenzen
- Bewertungsraster für die Validierung fachlicher Kompetenzen
- Bericht über die Validierung fachlicher Kompetenzen
- Nachweis fachlicher Kompetenzen
- Nachweis berufsfachlicher Kompetenzen

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine genaue Beschreibung aller Instrumente, die auf der 5W-Regel basieren:

- WAS: Worum geht es bei dem beschriebenen Instrument?
- WARUM: Wofür wird das Instrument verwendet?
- WER: Wer verwendet das Instrument, d. h. wer ist für seine Anwendung verantwortlich?
- WANN: In welcher Phase des Prozesses wird das Instrument eingesetzt?
- WO: in welchem Kontext wird das Instrument verwendet?

4.1 Vorbereitendes Interview

WAS?

Der Leitfaden für das vorbereitende Interview ist eine Liste von Fragen, welche die bzw. der IVZ-Beauftragte während des ersten Treffens an den Klienten richten kann, der an der Validierung und Zertifizierung seiner formalen, nicht-formalen und informellen Kompetenzen interessiert ist.

Die Interviewfragen sind in fünf Bereiche unterteilt:

- - Bereich 1: Motivation zur Teilnahme am IVZ-Verfahren
- - Bereich 2: Akademische Leistungen und Berufliche Bildung
- - Bereich 3: Berufliche Erfahrungen
- - Bereich 4: Persönliche Geschichte und sozioökonomische Informationen
- - Bereich 5: Weitere Tätigkeitsbereiche

Die bzw. der IVZ-Beauftragte muss sich nicht strikt an die gestellten Fragen halten, da sie eher als Vorschläge zur Steuerung des Treffens mit der Klientin bzw. dem Klienten dienen.

Vieles hängt auch davon ab, wie das Interview abläuft. Die bzw. der IVZ-Beauftragte muss die Sprachebene entsprechend dem Gesprächspartner kalibrieren.

WARUM?

Ziel dieses Entwurfs für einen Interviewleitfaden ist es, der bzw. dem IVZ-Beauftragten ein Werkzeug für die Prüfung der Anforderungen an den Klienten an die Hand zu geben.

Darüber hinaus – und das ist recht wichtig – zielt der Interviewleitfaden auch darauf ab, festzustellen, ob die Klientin bzw. der Klient über hinreichende und geeignete Erfahrungen in Schule, Arbeit und Alltag verfügt, die es der bzw. dem IVZ-Beauftragten ermöglichen, das IVZ-Verfahren in Gang zu setzen.

Neben dieser Überprüfung der Grundanforderungen ist es wichtig, Qualität und Quantität der vom Klienten geltend gemachten Erfahrungen in Schule, Arbeit und Alltag zu beurteilen. Die bzw. der IVZ-Beauftragte muss – in wenigen Worten – beurteilen, ob genügend Material vorliegt, mit dem er arbeiten kann, um ein IVZ-Verfahren zu rechtfertigen. Mit anderen Worten, es ist sehr wichtig, beim ersten Treffen mit der Klientin bzw. dem Klienten und anhand der vorbereitenden Befragung abschätzen zu können, ob es beim Klienten hinreichend Kompetenzen und Fähigkeiten vorliegen, die mit einem bestimmten Berufsbild der Agrar- und Ernährungswirtschaft in Verbindung gebracht werden können. Darüber hinaus soll dieses vorbereitende Interview der bzw. dem IVZ-Beauftragten

auch helfen, ein mögliches Berufsbild auszuwählen, das der bzw. dem Klienten zugeordnet werden könnte.

Während der gesamten Dauer des Treffens wird der IVZ-Beauftragte als Hintergrundaktivität das allgemeine Sprachniveau der Klientin bzw. des Klienten (Sprechen und Verstehen) bewerten, um festzustellen, ob er die Sprache des Gastlandes soweit beherrscht, dass er aktiv am gesamten IVZ-Verfahren teilnehmen kann.

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist für die Fertigstellung des Instruments verantwortlich, das während des ersten Treffens verwendet wird.

WANN?

EMPFANGSPHASE

Das Interview-Tool Pre-Screening wird während des ersten Treffens zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten eingesetzt.

Es ist das erste Werkzeug, das während des IVZ-Verfahrens eingesetzt wird.

WO

Das Instrument wird beim ersten Gespräch zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragtem und der Klientin bzw. dem Klienten eingesetzt.

VORGESPRÄCH

Vor- und Familienname der Klientin/des Klienten: _____

Vor- und Familienname der/des IVZ-Beauftragten: _____

Datum: _____

ABSCHNITT 1: Motivation

- Haben Sie jemals etwas über Kompetenzfeststellung (Evaluierung und Validierung von Kompetenzen) gehört?

- Warum haben Sie einer Teilnahme an diesem Kompetenzfeststellungsangebot zugestimmt?

- Welche Erwartungen haben Sie an diesen Kompetenzfeststellungsprozess?

- Haben Sie jemals an politischen Initiativen der Arbeitsförderung teilgenommen?

- Für welches Berufsbild möchten Sie eine Zertifizierung Ihrer Kompetenzen?

ABSCHNITT 2: Akademische Abschlüsse und berufliche Bildungserfahrungen

- Welches ist der höchste allgemeinbildende oder berufsbildende Abschluss (Schulabschluss, Berufsausbildung oder Hochschulabschluss), über den Sie bis heute verfügen?

- Haben Sie Ihre Abschlüsse hier oder in Ihrem Heimatland erworben?

- Wie lange ist es her, dass Sie Ihre Schule, berufliche Ausbildung oder Hochschule beendet haben?

- Haben Sie sich nach Ihrer Ankunft hier um eine Übersetzung oder Anerkennung Ihrer schulischen oder beruflichen Abschlüsse bemüht?

- Haben Sie hier oder in Ihrem Heimatland jemals an berufsbildenden Lehrgängen teilgenommen? Wenn ja, hat der Lehrgang eine Praktikumsphase vorgesehen?

- Haben Sie jemals an einem anderen Lehrgang, Workshop oder Tagesseminar teilgenommen, die für unseren Kompetenzfeststellungsprozess Bedeutung gewinnen könnte?

- Haben Sie von Ihrem Schulbesuch bzw. Ihrem beruflichen Werdegang die entsprechenden offiziellen Dokumente aufheben und auf Ihre Reise mitnehmen können?

ABSCHNITT 3: Berufliche Erfahrungen

- Ich möchte mit Ihnen über Ihren beruflichen Werdegang sprechen. Vielleicht beginnen wir mit der letzten oder auch mit der für unseren Zertifizierungsprozess wichtigsten. Was ist bzw. war das für eine Tätigkeit? Welche Aufgaben haben bzw. hatten und Verantwortung tragen bzw. trugen Sie?

- Stellen Sie sich einen typischen Arbeitstag vor. Können Sie mir Ihre Tätigkeiten an einem solchen Arbeitstag, von morgens bis abends, beschreiben?

- Ist bzw. war das, Ihrer Meinung nach, eine gute oder zufriedenstellende Tätigkeit?

- Haben Sie weitere Arbeitserfahrungen gemacht, von denen Sie berichten möchten?

ABSCHNITT 4: Biographische und sozioökonomische Informationen

- Wie lange hat Ihre Reise hierher gedauert? Warum sind Sie hierher gekommen?

- Sind Sie verheiratet? Haben Sie Kinder?

- Sind Sie beim Arbeitsamt oder beim Jobcenter registriert?

- Für Beschäftigungslose bzw. Arbeitsuchende: Erhalten Sie eine Art Hilfe für Ihren Lebensunterhalt? Erhalten Sie Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II (Hartz IV)?

- Haben Sie eine anerkannte Behinderung?

- Gibt es weitere Informationen zu Ihrer Lebenssituation, über die Sie gerne berichten wollen?

ABSCHNITT 5: Weitere Tätigkeitsfelder

- Ich möchte mit Ihnen gerne über Ihre Freizeitaktivitäten sprechen. Haben Sie Hobbys? Was interessiert Sie außer beruflichen Aktivitäten oder der Arbeit?

- Wie sehr engagieren Sie sich in ihren Freizeitaktivitäten? Gehen Sie Ihre Hobbys oder Freizeitaktivitäten als Mitglied in einer formalen oder informellen Gruppe nach?

- Treiben Sie Sport? Würden Sie Ihren Sport eher dem Breitensport oder dem Leistungssport zuordnen?

- Sind Sie Mitglied eines Vereins, eines Verbandes, einer politischen Partei, einer Bürgerinitiative, eines Berufsverbandes oder einer Gewerkschaft? Wenn ja, was machen Sie dort genau?

- Haben Sie jemals freiwillig oder als Bürger bzw. Bürgerin engagiert (bürgerschaftliches Engagement)?

- Wenn Sie über sich selbst sprechen, können Sie sich mit fünf Eigenschaften beschreiben?

Unterschrift des bzw. der IVZ-Beauftragten

4.2 Dienstleistungsvereinbarung

WAS?

Die Servicevereinbarung kann als Vertrag zwischen den am IVZ-Verfahren beteiligten Parteien betrachtet werden: der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten. Dies ist ein verbindliches Dokument, in dem die Methoden für die Durchführung und Anwendung des IVZ-Verfahrens definiert sind: Zusammenarbeit und Kommunikationsmodalitäten zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten, gegenseitige Verpflichtungen und Zeitplan.

WARUM?

Das Instrument soll der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten helfen, die zu übernehmenden Erwartungen und gegenseitigen Verpflichtungen klar zu definieren.

Das IVZ-Verfahren sieht vor, dass der Weg zuvor mit der Klientin bzw. dem Klienten vereinbart und durch die Unterzeichnung eines schriftlichen und verbindlichen Verpflichtungsdokuments formalisiert wird.

Die Unterzeichnung der Servicevereinbarung bedeutet ein gegenseitiges Engagement, um Aufgaben und Pflichten zu erkennen und die Verpflichtung zur aktiven Teilnahme am IVZ-Verfahren zu formalisieren und ihn unter den besten Bedingungen und mit den besten Ergebnissen abzuschließen.

Der Hauptzweck des Instruments ist es daher, die Klientin bzw. den Klienten in die Lage zu versetzen, bewusst am IVZ-Verfahren teilzunehmen.

WER?

Beide Parteien, IVZ-Beauftragte/r und Klient, sind für die fertige Nutzung des Instruments verantwortlich.

WANN?

EMPFANGSPHASE

Die Dienstleistungsvereinbarung wird während des ersten Treffens zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten verwendet.

WO?

Das Instrument wird dort eingesetzt, wo das Empfangsgespräch zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten stattfindet.

DIENSTLEISTUNGSVEREINBARUNG

##

Im Anschluss an das heutige Vorgespräch bei _____ (Name der Organisation)

verpflichtet sich Herr/Frau _____ (Vor- und Familienname der Klientin bzw. des Klienten):

- sich zur aktiven Mitarbeit an dem Prozess zur Identifizierung und Validierung von Kompetenzen, die sich auf das Berufsbild eines bzw. einer _____ beziehen;
- für die weitere Kommunikation mit der durchführenden Organisation zur Verfügung zu stehen und zwar per E-Mail _____ und/oder über die derzeit gültige Mobilrufnummer _____;
- etwaige Änderungen der persönlichen oder der Kontaktdaten der durchführenden Organisation unverzüglich mitzuteilen;
- im Falle einer Verhinderung an einem vereinbarten Termin, dies der durchführenden Organisation unverzüglich mitzuteilen und einen Ersatztermin zu vereinbaren.

Die durchführende Organisation verpflichtet sich:

- gut ausgebildete Mitarbeitende und professionelle Experten einzusetzen;
- angemessene Räumlichkeiten und für das Kompetenzfeststellungsverfahren notwendiges Equipment und angemessene Instrumente zur Verfügung zu stellen;
- als durchführende Organisation für die Kommunikation zur Verfügung zu stehen und zwar per E-Mail _____ und/oder über die derzeit gültige Mobilrufnummer _____;
- Herrn bzw. Frau _____ (Vor- und Familienname der Klientin bzw. des Klienten) während des gesamten Verlaufs der Identifizierung und Validierung von Kompetenzen zur Verfügung zu stehen;
- Herrn bzw. Frau _____ (Vor- und Familienname der Klientin bzw. des Klienten) die vorgesehene Dokumentation zur Verfügung zu stellen.

Für die Kommunikation von und zu _____ (Name der Organisation) wird folgendes Verfahren vereinbart:

- Rückmeldungen erfolgen werktags innerhalb von 24 bis 72 Stunden;
- Per E-Mail, SMS oder einen anderen Nachrichtendienst.

Die vorliegende Vereinbarung erlischt nach Abschluss der vereinbarten Aktivitäten.

Die bzw. der IVZ-Beauftragte

Die Klientin bzw. der Klient

Ort und Datum

Ort und Datum

Unterschrift

Unterschrift

Datenschutzregeln entsprechend des Gesetzeserlass 196/2003, Art. 13:

- *Alle gesammelten Daten werden ausschließlich für die in dieser Vereinbarung benannten Zwecke und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen verwendet.*
- *Die persönlichen Daten werden in Papierform und in elektronischer Form bearbeitet und gespeichert.*
- *Zur Umsetzung der in der vorliegenden Vereinbarung vorgesehenen Dienstleistungen ist die Bereitstellung personenbezogener Daten erforderlich.*
- *Das Recht auf Löschung, Änderung und Ergänzung der personenbezogenen Daten kann – gemäß Artikel 7 des Gesetzeserlasses 196/2003 – bei der durchführenden Organisation jederzeit geltend gemacht werden.*
- *Die Vertragspartner genehmigen die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ausschließlich für die oben genannten Zwecke.*

Ort und Datum

Unterschrift der Klientin bzw. des Klienten

4.3 Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten

WAS?

Die Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten ist das schriftliche Dokument, durch das die für den Prozess verantwortliche Institution die personenbezogenen Daten der Person verarbeitet und sie über die Zwecke und Methoden der Verarbeitung informiert.

Das Dokument wurde in Übereinstimmung mit Artikel 13 der Europäischen Verordnung Nr. 679/16 und den verschiedenen nationalen Gesetzen erstellt, die in den Ländern der Projektpartnerschaft gelten.

WARUM?

Die Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten werden verwendet, um die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten zu legitimieren.

Grundsätzlich ist es nur mit Zustimmung des bzw. Der Betroffenen möglich, personenbezogene Daten zu erheben und zu verarbeiten. Erfolgt die Behandlung ohne Zustimmung, wird sie streng geahndet, da es sich um eine unregelmäßige Datenverarbeitung handelt.

Die Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten sind daher zwingend erforderlich, da die personenbezogenen Daten anderer nur mit Zustimmung der betroffenen Person, d. h. ausschließlich mit Zustimmung des Dateninhabers, erhoben und verwaltet werden können.

Um die Privatsphäre der Menschen zu gewährleisten, ist es einer der wichtigsten Aspekte, die zu berücksichtigen sind, die interessierten Parteien mündlich oder durch ein schriftliches Dokument (Informationshinweis) über den Grund der Datenerhebung sowie über die Methoden und die Logik ihrer Behandlung zu informieren. Dies ist die relevanteste Erklärung der Datenschutzgesetzgebung sowie der Eckpfeiler der Europäischen Verordnung (Reg. Nr. 679/2016).

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist für die Fertigstellung des Werkzeugs verantwortlich. Nachdem er alle Informationen vom IVZ-Beauftragten erhalten und das Dokument gelesen hat, kann die Klientin bzw. der Klient entscheiden, ob sie bzw. er die Verarbeitung ihrer bzw. seiner personenbezogenen Daten sowie die Verwendung von Bildern und Videos, die während des IVZ-Verfahrens

aufgenommen und produziert wurden, durch die Unterzeichnung des Dokuments genehmigt oder nicht.

WANN?

EMPFANGSPHASE.

Die Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten werden während des ersten Treffens zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragten und der Klientin bzw. dem Klienten Person verwendet.

Die Informationen müssen der Klientin bzw. dem Klienten von der bzw. dem IVZ-Beauftragen vor Beginn der Verarbeitung personenbezogener Daten zur Verfügung gestellt werden.

WO?

Das Tool wird dort eingesetzt, wo das Erstgespräch zwischen der bzw. dem IVZ-Beauftragtem und der Klientin bzw. dem Klienten stattfindet.

**INFORMATION ZUR VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN
GEMÄSS ARTIKEL 13 DER EUROPÄISCHEN
DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG (DSGVO) NR. 679/16**

_____ (Name der Organisation),
mit Sitz in _____ (Adresse),
gesetzlich vertreten durch _____ (Vor- und Familienname)
und ihr Datenschutzbeauftragter für personenbezogene Daten
informieren über folgende Regelungen:

1. GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Gemäß Artikel 5 der Europäischen Verordnung Nr. 16/679 (DSGVO) werden Ihre Daten wie folgt verarbeitet:

- auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in eine für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise;
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand;
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt.

2. GEGENSTAND DER DATENVERARBEITUNG

Folgende Daten sind Gegenstand der Datenverarbeitung:

- Persönliche Daten;
- Informationen zu allgemeiner und beruflicher Bildung, zum beruflichen Werdegang und zur Stellung im Beruf und zu beruflichem Fachwissen;
- Lebenslauf, Biographie, sozioökonomische Informationen und Migrationserfahrungen;
- Arbeitsverhältnisse, fachliche und Berufliche Referenzen, Fotos und Videosequenzen, die geeignet sind, eine nachhaltige Berufliche oder fachliche Erfahrung glaubhaft zu machen oder zu belegen.

3. ZIEL DER DATENVERARBEITUNG

- Die gesammelten personenbezogenen Daten werden verarbeitet, um die von Zuwanderern und Migranten bzw. Migrantinnen außerhalb des Ziellandes erworbenen fachlichen Kompetenzen in verschiedenen Produktionssektoren und beruflichen Bereichen und den jeweiligen individuellen Werdegang zu dokumentieren und zu bescheinigen;
- Die Datenverarbeitung erfolgt auch zum Zweck der Dokumentation und Verbreitung der Projektergebnisse mittels Fotos und Videos.

4. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- Die Rechtsgrundlage für die in Punkt 3, Satz 1 benannte Datenverarbeitung ist der Teilnahmevertrag.
- Die Rechtsgrundlage für die in Punkt 3, Satz 1 benannte Datenverarbeitung ist Ihre ausdrückliche Zustimmung.

5. METHODEN DER DATENVERARBEITUNG

- Ihre personenbezogenen Daten werden mit von Hand und mit automatisierten Instrumenten verarbeitet; die Datenverarbeitung umfasst auch das Erfassen in

Datenbanken, Archiven und Plattformen, die zum Speichern und Verwalten von Daten geeignet sind, und zwar in der Form und innerhalb der Grenzen, die für die oben genannten Zwecke erforderlich sind. Ihre Daten werden ausschließlich von autorisiertem Personal des Unternehmens verarbeitet.

- Ihre personenbezogenen Daten sind nicht Gegenstand oder Grundlage automatisierter Entscheidungen in Bezug auf die benannten Zielsetzungen.

6. KOMMUNIKATION UND DATENTRANSFER

- Ihre personenbezogenen Daten werden auch über DSGVO-konforme Cloud-Speicherdienste verwaltet. Bei Bedarf können Ihre Daten an Anwaltskanzleien, Versicherungsgesellschaften oder Justizbehörden weitergegeben werden.

7. WEITERVERBREITUNG VON DATEN

- Persönliche Daten (Ihre Fotos und Videos) werden nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung verbreitet.
- Alle Personen, die Daten im Auftrag von _____ (*Name der Organisation*) bearbeiten, unterliegen den Vorschriften der Europäischen Union als externe, mit der Datenverarbeitung beauftragte Stellen.
- Möglicherweise könnte es in Zukunft erforderlich sein, personenbezogene Daten auch in solche Länder außerhalb der Europäischen Union zu übermitteln, die kein angemessenes Schutzniveau für Daten im Einklang mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung 679/2016 (DSGVO) gewährleisten. Eine derartige Übermittlung von Daten nach außerhalb der Europäischen Union, wird nur erfolgen, wenn alle nach dem Datenschutzrecht und der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vorgeschriebene Vorsichtsmaßnahmen getroffen und die ausdrückliche Zustimmung der interessierten Parteien eingeholt werden konnte.

8. DAUER DER SPEICHERUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

- Die Speicherung Ihrer Daten erfolgt für die Zeit, die für die Durchführung der oben beschriebenen Zwecke unbedingt erforderlich ist, und in jedem Fall für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren.
- Ihre Daten von dem Unternehmen im Falle von rechtlichen Verpflichtungen und zur Wahrung von Rechten vor Gericht gespeichert und verarbeitet werden.
- Ihre Fotos werden für die Zeit gespeichert und verarbeitet, die erforderlich ist, um die oben beschriebenen Zielsetzungen zu erreichen. Sie können Ihre Einwilligung jedoch jederzeit widerrufen. Eine entsprechende Nachricht an _____ (*E-Mail-Adresse der Organisation*) genügt hierfür.

9. RECHTE AN IHREN PERSONENBEZOGENEN DATEN

- Als von der Datenverarbeitung betroffene Person können Sie jederzeit all ihre Rechte ausüben, die Ihnen in der Europäischen Datenschutzgrundverordnung ausdrücklich zugesichert werden. Das sind insbesondere folgende Rechte:

Die der betroffene Person hat ein Auskunftsrecht (Artikel 15 DSGVO) und kann von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

- die Verarbeitungszwecke;
- die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
- falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung der Dauer;
- das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
- das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
- wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person;
- Werden personenbezogene Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat die betroffene Person das Recht, über die geeigneten Garantien gemäß Artikel 46 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden.

Das Recht auf Berichtigung (Artikel 16 DSGVO) unrichtiger und auf Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten.

Das Recht auf Löschung (Artikel 17 DSGVO) von personenbezogenen Daten, wenn folgende Umstände zutreffen:

- Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig.
- Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet.
- Die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt.
- Die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gemäß Artikel 8 Absatz 1 erhoben.
- Die betroffene Person widerruft ihre Einwilligung oder es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
- Die betroffene Person legt gemäß Artikel 21 Absatz 1 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor, oder die betroffene Person legt gemäß Artikel 21 Absatz 2 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein.

Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Artikel 18 DSGVO) wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- die Richtigkeit der personenbezogenen Daten wird von Ihnen bestritten, und zwar für eine Dauer, die es dem Verantwortlichen ermöglicht, die Richtigkeit der personenbezogenen Daten zu überprüfen,
- Die Verarbeitung ist unrechtmäßig ist und Sie lehnen die Löschung der personenbezogenen Daten ab und verlangen stattdessen die Einschränkung der Nutzung der personenbezogenen Daten;
- Der Verantwortliche benötigt die personenbezogenen Daten für die Zwecke der Verarbeitung nicht länger, die betroffene Person sie jedoch zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigt, oder
- Sie legen Widerspruch gegen die Verarbeitung gemäß Artikel 21 Absatz 1 ein, solange noch nicht feststeht, ob die berechtigten Gründe des Verantwortlichen gegenüber denen der betroffenen Person überwiegen.

Recht auf Datenübertragbarkeit personenbezogener Daten (Artikel 20 (DSGVO)) heißt, dass Daten an eine andere Kontrolleinheit übermittelt werden können, sofern eine Übereinkunft oder eine vertragliche Grundlage dafür besteht.

Ein Widerspruchsrecht (Artikel 21 DSGVO) der betroffenen Person aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen eine Verarbeitung personenbezogener Daten, besteht jederzeit.

- Das Recht, sich mit einem Antrag an eine kontrollierende Behörde zu wenden.
- **Das Recht, die eigene Zustimmung** zur Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten **zurückzunehmen**.

Wenn Sie von Ihren aufgeführten Rechten Gebrauch machen möchten, senden Sie bitte ein E-Mail _____ (*E-Mail der Organisation*) oder richten ein Schreiben an: _____ (*Name und Anschrift der Organisation*).

10. DATENKONTROLLEUR

Der Datenkontrolleur bzw. die Datenkontrolleurin
bei _____ (*Name der Organisation*),
ist der gesetzliche Vertreter bzw. die gesetzliche Vertreterin
Herr / Frau _____ (*Vor- und Familienname*),
in _____ (*Anschrift der Organisation*),
Telefon: _____ ,
Fax: _____

Für weitere Anfragen wenden Sie sich bitte an:
_____ (*E-Mail-Adresse*)

11. DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER BZW. DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

Zum Schutz der Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten wird
gegebenenfalls ein Datenschutzbeauftragter bzw. eine Datenschutzbeauftragte
benannt:

Kontakt: _____ (*Vor- und Familienname*),
_____ (*E-Mail-Adresse*)

Bestätigung der Kenntnisnahme dieses Informationsblattes zum Datenschutz

- Ich stimme der Datenverarbeitung mit der beschriebenen Zielsetzung zu.
- Ich stimme der Datenverarbeitung mit der beschriebenen Zielsetzung
NICHT zu.

- Ich stimme der Verbreitung von Bildern und Videos im Internet oder
in sozialen Netzwerken zu.
- Ich stimme der Verbreitung von Bildern und Videos im Internet oder
in sozialen Netzwerken NICHT zu.

Datum und Unterschrift _____

4.4 Persönliches Dossier

WAS?

Das Instrument des Persönlichen Dossier ist in verschiedene Bereiche unterteilt: persönliche Informationen, Bildungs- und Ausbildungsbiographie, Berufserfahrungen, Hobbys und Interessen. Im persönlichen Dossier berichten die Klientin bzw. der Klient über alle Erfahrungen, die er im Herkunftsland, in einem anderen Land und im Gastland gemacht wurden. Der Inhalt des persönlichen Dossiers liegt in der direkten Verantwortung des Klienten und unterliegt nicht der Überprüfung durch die bzw. den IVZ-Beauftragten. Was von der Person erklärt und beschrieben wird, ist selbstverständlich gültig.

Die Fertigstellung des persönlichen Dossiers erfordert ein starkes Engagement der Klientin bzw. des Klienten. Er wird gebeten, einige Belege vorzulegen, aus denen hervorgeht, wie formale, nicht-formale und informelle Kompetenzen erworben wurden. Er muss daher solche Nachweise (Zertifikate, formelle Dokumente und andere nützliche Nachweise wie Videos oder Bilder) sammeln und dem persönlichen Dossier beifügen, um die gemachten Erfahrungen zu bestätigen, oder – im Falle der Abwesenheit – eine kurze Selbstauskunft oder einen Bericht verfassen. Das persönliche Dossier, das sich auf die von der Person gemachten Erfahrungen konzentriert, zielt auf die Anerkennung von Lernergebnissen ab.

Der Prozess der Auswahl und Sammlung von Nachweisen sowie die Selbstauskunft ermöglichen es, ein Selbstbewusstsein für den Lernpfad/-prozess zu entwickeln. Dieser Aspekt ist besonders relevant im Kontext des informellen Lernens, d. h. wenn der Lernende nicht immer weiß, dass er lernt. Das oben beschriebene Verfahren (Analyse-, Reflexions- und Erfahrungsdokumentation) wird zu einem grundlegenden Bestandteil des Empowerment Prozesses.

WARUM?

Der Zweck des Instrument ist es, alle Kompetenzen darzustellen und aufzuzeichnen, welche die Klientin bzw. der Klient validieren möchte und/oder die er für am relevantesten hält, in Bezug auf ein spezifisches Berufsprofil, das unter denjenigen ausgewählt wird, die im Katalog der beruflichen Bedarfe enthalten sind, der im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelt wurde.

Durch das Ausfüllen des Persönlichen Dossiers wird der Klient gebeten, seine Ausbildung und seinen beruflichen Werdegang sowie die Fähigkeiten und Kompetenzen darzulegen, die ihm aus

Erfahrungen in verschiedenen Situationen erwachsen sind und alle zusätzlichen nützlichen Informationen zu liefern, die entsprechende Fähigkeiten und Kompetenzen nachweisen könnten.

WER?

Die Klientin bzw. der Klient ist für die komplette Nutzung des Instrument verantwortlich.

WANN?

IDENTIFIKATIONSPHASE

Das persönliche Dossier wird der Klientin bzw. dem Klienten von der bzw. dem IVZ-Beauftragten am Ende der Empfangsphase ausgehändigt, falls die Voraussetzungen für den Start des IVZ-Verfahrens gegeben sind (ausreichende Ausbildung und Berufserfahrung der Person, starke Motivation, den IVZ-Prozess zu starten) und wird dann in der folgenden Identifikationsphase erstellt.

WO?

Die Fertigstellung dieses Tools liegt in der direkten Verantwortung der Klientin bzw. des Klienten.

PERSÖNLICHES DOSSIER

1. PERSÖNLICHE INFORMATION

Bitte machen Sie uns zunächst persönliche Angaben zu Ihrer Person.

FAMILIENNAME	
VORNAME	
GESCHLECHT	
GEBURTSTAG	
GEBURTSORT (LAND)	
NATIONALITÄT	
ANSCHRIFT IM GASTLAND	
TELEFONNUMMER	
E-MAIL-ADRESSE	
AUFENTHALTSSTATUS	
WIE LANGE LEBEN SIE SCHON IM GASTLAND DEUTSCHLAND? BITTE GEBEN SIE JAHRE UND MONATE AN.	

Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie Ihres Personalausweises oder Ihres Reisepasses
- Kopie Ihres Aufenthaltsdokuments (Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung usw.)

2.1. BERUFSBIOGRAPHIE: ARBEITSERFAHRUNG IM HERKUNTSLAND

Vielleicht haben Sie in Ihrem Heimatland eine Arbeitserfahrung, eine Anstellung, eine Hospitation, oder ein Praktikum gemacht. Bitte geben Sie für die wichtigsten Erfahrungen Zeitpunkt und Dauer, das Unternehmen und Ihre Tätigkeit an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Erfahrungen. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Arbeitserfahrungen, Anstellungen, Hospitationen oder Praktika eine eigene Tabelle ein.

ARBEITSERFAHRUNG / ANSTELLUNG / HOSPITATION / PRAKTIKUM	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
HÄUFIGKEIT (einmal wöchentlich / einmal monatlich / Teilzeit / Vollzeit usw.)	
POSITION (Arbeitsplatz)	
HAUPTSÄCHLICHE TÄTIGKEITEN, AUFGABEN UND MIT DEM ARBEITSPLATZ VERBUNDENE VERANTWORTUNG	
KONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EINER ORGANISATION (Unternehmen, Institution) <input type="checkbox"/> ALS FREELANCER ODER IN SELBSTÄNDIGKEIT <input type="checkbox"/> BEI MEINER FAMILIE <input type="checkbox"/> IN MEINER FREIZEIT
WENN IN EINER ORGANISATION: NAME UND ANSCHRIFT DER ORGANISATION	
WENN IN EINER ORGANISATION: FORM DES ARBEITSVERTRAGES	<input type="checkbox"/> ZEITLICH BEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> UNBEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGS-/ PRAKTIKUMSVEREINBARUNG <input type="checkbox"/> KEIN ARBEITSVERTRAG
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ARBEITSVERTRAG <input type="checkbox"/> GEHALTS- ODER LOHNABRECHNUNG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG / PRAKTIKUMS-VEREINBARUNG <input type="checkbox"/> REFERENZSCHREIBEN <input type="checkbox"/> BESTÄTIGUNG DES UNTERNEHMENS (Arbeitgebers) oder DER ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS oder VIDEOS <input type="checkbox"/> ANDERES <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie eines Arbeitsvertrages
- Kopie Ihrer Gehaltsabrechnung (falls verfügbar)
- Kopie Ihrer Praktikumsvereinbarung
- Kopie eines Referenz- oder Empfehlungsschreibens (falls verfügbar)
- Kopie einer Praktikumsbescheinigung des Unternehmens/der Organisation (falls verfügbar)
- Fotos oder Videos (falls verfügbar)
- Andere Nachweise

2.2. BERUFSBIOGRAPHIE: ARBEITSERFAHRUNGEN IM GASTLAND

Vielleicht haben Sie in Ihrem Gastland eine Arbeitserfahrung, eine Anstellung, eine Hospitation, oder ein Praktikum gemacht. Bitte geben Sie für die wichtigsten Erfahrungen Zeitpunkt und Dauer, das Unternehmen und Ihre Tätigkeit an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Erfahrungen. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Arbeitserfahrungen, Anstellungen, Hospitationen oder Praktika eine eigene Tabelle ein.

ARBEITSERFAHRUNG / ANSTELLUNG / HOSPITATION / PRAKTIKUM	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
HÄUFIGKEIT (einmal wöchentlich / einmal monatlich / Teilzeit / Vollzeit etc.)	
POSITION (Arbeitsplatz)	
HAUPTSÄCHLICHE TÄTIGKEITEN, AUFGABEN UND MIT DEM ARBEITSPLATZ VERBUNDENE VERANTWORTUNG	
KONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EINER ORGANISATION (Unternehmen, Institution) <input type="checkbox"/> ALS FREELANCER ODER IN SELBSTÄNDIGKEIT <input type="checkbox"/> BEI MEINER FAMILIE <input type="checkbox"/> IN MEINER FREIZEIT
WENN IN EINER ORGANISATION: NAME UND ANSCHRIFT DER ORGANISATION	
WENN IN EINER ORGANISATION: FORM DES ARBEITSVERTRAGES	<input type="checkbox"/> ZEITLICH BEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> UNBEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGS-/ PRAKTIKUMSVEREINBARUNG <input type="checkbox"/> KEIN ARBEITSVERTRAG
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ARBEITSVERTRAG <input type="checkbox"/> GEHALTS- ODER LOHNABRECHNUNG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG/ PRAKTIKUMS-VEREINBARUNG <input type="checkbox"/> REFERENZSCHREIBEN <input type="checkbox"/> BESTÄTIGUNG DES UNTERNEHMENS (Arbeitgebers) oder DER ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS oder VIDEOS <input type="checkbox"/> ANDERES <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie eines Arbeitsvertrages / Kopie Ihrer Gehaltsabrechnung (falls verfügbar) / Kopie Ihrer Praktikumsvereinbarung / Kopie eines Referenz- oder Empfehlungsschreibens (falls verfügbar) / Kopie einer Praktikumsbescheinigung des Unternehmens/der Organisation (falls verfügbar) / Fotos / Videos / Andere Nachweise

2.3. BERUFSBIOGRAPHIE: ARBEITSERFAHRUNGEN IN ANDEREN LÄNDERN

Vielleicht haben Sie in einem anderen Land oder unterwegs eine Arbeitserfahrung, eine Anstellung, eine Hospitation, oder ein Praktikum gemacht. Bitte geben Sie für die wichtigsten Erfahrungen Zeitpunkt und Dauer, das Unternehmen und Ihre Tätigkeit an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Erfahrungen. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Arbeitserfahrungen, Anstellungen, Hospitationen oder Praktika eine eigene Tabelle ein.

ARBEITSERFAHRUNG / ANSTELLUNG / HOSPITATION / PRAKTIKUM	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
HÄUFIGKEIT (einmal wöchentlich / einmal monatlich / Teilzeit / Vollzeit usw.)	
POSITION (Arbeitsplatz)	
HAUPTSÄCHLICHE TÄTIGKEITEN, AUFGABEN UND MIT DEM ARBEITSPLATZ VERBUNDENE VERANTWORTUNG	
KONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EINER ORGANISATION (Unternehmen, Institution) <input type="checkbox"/> ALS FREELANCER ODER IN SELBSTÄNDIGKEIT <input type="checkbox"/> BEI MEINER FAMILIE <input type="checkbox"/> IN MEINER FREIZEIT
WENN IN EINER ORGANISATION: NAME UND ANSCHRIFT	
WENN IN EINER ORGANISATION: FORM DES ARBEITSVERTRAGES	<input type="checkbox"/> ZEITLICH BEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> UNBEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGS-/ PRAKTIKUMSVEREINBARUNG <input type="checkbox"/> KEIN ARBEITSVERTRAG
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ARBEITSVERTRAG <input type="checkbox"/> GEHALTS- ODER LOHNABRECHNUNG <input type="checkbox"/> EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG/ PRAKTIKUMS-VEREINBARUNG <input type="checkbox"/> REFERENZSCHREIBEN <input type="checkbox"/> BESTÄTIGUNG DES UNTERNEHMENS oder DER ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS oder VIDEOS <input type="checkbox"/> ANDERES <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie eines Arbeitsvertrages
- Kopie Ihrer Gehaltsabrechnung (falls verfügbar)
- Kopie Ihrer Praktikumsvereinbarung
- Kopie eines Referenz- oder Empfehlungsschreibens (falls verfügbar)
- Kopie einer Praktikumsbescheinigung des Unternehmens/der Organisation (falls verfügbar)
- Fotos oder Videos
- Andere Nachweise

**3.1. BILDUNGSBIOGRAPHIE:
ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG IN IHREM HEIMATLAND**

Vielleicht haben Sie in Ihrem Heimatland allgemein- und/oder berufsbildende Abschlüsse, Sprachzertifikate, Zeugnisse oder akademische Titel erworben und/oder erfolgreich an Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bitte geben Sie jeweils einzeln Zeitpunkt und Dauer, die Bildungseinrichtung, Titel des Dokuments, Zielsetzung und Inhalte der Bildungsmaßnahme an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Bildungserfahrungen und fahren dann in umgekehrt chronologischer Reihenfolge fort. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Bildungserfahrungen und Bildungsabschlüsse eine eigene Tabelle ein.

ABSCHLUSS / ZERTIFIKAT / QUALIFIKATION / TITEL	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSES, DES ZERTIFIKATS, DER QUALIFIKATION ODER DES TITELS	
INHALTE / STUDIENFÄCHER	
NAME DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
ADRESSE DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ABSCHLUSS/ZERTIFIKAT/QUALIFIKATION/TITEL <input type="checkbox"/> BESCHEINIGUNG DER SCHULE ODER DER BILDUNGSEINRICHTUNG <input type="checkbox"/> ANDERE NACHWEISE <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie des Abschlusses, des Zertifikats, der Qualifikation oder des Titels (falls verfügbar)
- Kopie einer Bescheinigung der Schule bzw. der Bildungseinrichtung (falls verfügbar)
- Andere Nachweise

**3.2. BILDUNGSBIOGRAPHIE:
ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG IN IHREM GASTLAND**

Vielleicht haben Sie in Ihrem Gastland allgemein- und/oder berufsbildende Abschlüsse, Sprachzertifikate, Zeugnisse oder akademische Titel erworben und/oder erfolgreich an Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bitte geben Sie jeweils einzeln Zeitpunkt und Dauer, die Bildungseinrichtung, Titel des Dokuments, Zielsetzung und Inhalte der Bildungsmaßnahme an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Bildungserfahrungen und fahren dann in umgekehrt chronologischer Reihenfolge fort. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Bildungserfahrungen und Bildungsabschlüsse eine eigene Tabelle ein.

ABSCHLUSS / ZERTIFIKAT / QUALIFIKATION / TITEL	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSES, DES ZERTIFIKATS, DER QUALIFIKATION ODER DES TITELS	
INHALTE / STUDIENFÄCHER	
NAME DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
ADRESSE DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ABSCHLUSS/ZERTIFIKAT/QUALIFIKATION/TITEL <input type="checkbox"/> BESCHEINIGUNG DER SCHULE ODER DER BILDUNGSEINRICHTUNG <input type="checkbox"/> ANDERE NACHWEISE <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie des Abschlusses, des Zertifikats, der Qualifikation oder des Titels (falls verfügbar)
- Kopie einer Bescheinigung der Schule bzw. der Bildungseinrichtung (falls verfügbar)
- Andere Nachweise

**3.3. BILDUNGSBIOGRAPHIE:
ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG IN EINEM ANDEREN LAND**

Vielleicht haben Sie in einem anderen Land allgemein- und/oder berufsbildende Abschlüsse, Sprachzertifikate, Zeugnisse oder akademische Titel erworben und/oder erfolgreich an Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bitte geben Sie jeweils einzeln Zeitpunkt und Dauer, die Bildungseinrichtung, Titel des Dokuments, Zielsetzung und Inhalte der Bildungsmaßnahme an. Sie beginnen am besten bei Ihren letzten Bildungserfahrungen und fahren dann in umgekehrt chronologischer Reihenfolge fort. Bitte füllen Sie das untenstehende Tabellenraster aus. Fügen Sie bei Bedarf für jede Ihrer Bildungserfahrungen und Bildungsabschlüsse eine eigene Tabelle ein.

ABSCHLUSS / ZERTIFIKAT / QUALIFIKATION / TITEL	
ZEITRAUM (von – bis)	
DAUER (Jahre und Monate)	
BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSES, DES ZERTIFIKATS, DER QUALIFIKATION ODER DES TITELS	
INHALTE / STUDIENFÄCHER	
NAME DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
ADRESSE DER SCHULE ODER BILDUNGSEINRICHTUNG	
NACHWEIS ERFOLGT DURCH FOLGENDE DOKUMENTE*	<input type="checkbox"/> ABSCHLUSS/ZERTIFIKAT/QUALIFIKATION/TITEL <input type="checkbox"/> BESCHEINIGUNG DER SCHULE ODER DER BILDUNGSEINRICHTUNG <input type="checkbox"/> ANDERE NACHWEISE <input type="checkbox"/> KEIN DOKUMENTIERTER NACHWEIS

* Bitte fügen Sie folgende Dokumente bei:

- Kopie des Abschlusses, des Zertifikats, der Qualifikation oder des Titels (falls verfügbar)
- Kopie einer Bescheinigung der Schule bzw. der Bildungseinrichtung (falls verfügbar)
- Andere Nachweise

4. HOBBYS, INTERESSEN, VEREINSAKTIVITÄTEN, BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT (INFORMELLE LERNKONTEXTE)

Vielleicht haben Sie auch in Ihrer Freizeit wichtige arbeits- oder berufsrelevante Erfahrungen gemacht. Bitte geben Sie einige wichtige Lernerfahrungen und Kompetenzen an, die sie dort erworben haben. Denken Sie darüber nach.

Bitte beschreiben Sie Ihre Erfahrungen entsprechend dem folgenden Raster.

TÄTIGKEITEN IM ALLTAG	
HOBBYS	
SPORT	
VEREINSAKTIVITÄTEN	
FREIWILLIGES BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	

4.5 Bericht über die Bewertung von Kompetenznachweisen

WAS?

Der Bericht über die Bewertung von Kompetenznachweisen ist das Instrument, das alle vom Klienten gesammelten und produzierten Nachweise formalisiert, die dem persönlichen Dossier beigelegt sind. Nachweise sind Dokumente, die den Besitz einer oder mehrerer Kompetenzen belegen, die in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten erworben wurden, wie vom Klienten erklärt. Das Instrument dokumentiert Vor- und Familiennamen des Klienten und das aus dem im Rahmen des EMBRACE-Projekt entwickelten Katalog der beruflichen Bedarfe ausgewählte Berufsprofil, auf das sich die Erfahrungen des Klienten beziehen. Es enthält darüber hinaus die Liste der vom Klienten gesammelten und produzierten Kompetenznachweisen, die dem persönlichen Dossier beigelegt ist. Und der Bericht zeigt die Auswertung der Nachweise. Diese Bewertung berücksichtigt:

- den Kontext, an dem die Fähigkeiten erworben wurden (z. B. am Arbeitsplatz, in der Freizeit usw.);
- den Zeitraum/Dauer (wenn die Fähigkeiten erworben wurden),
- den Nachweis (Anzahl und Art der Dokumente, die belegen, dass die Fähigkeiten erworben wurden),
- die Zuverlässigkeit der Nachweise (z.B. Arbeitsvertrag vs. Selbstauskunft).

Die Erfahrungen des EMBRACE-Projekts zeigen, dass es sehr wichtig ist, die Kriterien zu deklarieren, nach denen ein Wert vergeben wird. Aus diesem Grund stehen im Bericht über die Bewertung von Kompetenznachweisen ein Notizfeld für diese vier Bewertungselementen zur Verfügung.

Möglicherweise ist eine am Arbeitsplatz erworbene Kompetenz relevanter oder nachhaltiger als eine, die im Rahmen eines persönlichen Hobbys in der Freizeit erworben wurde. Auch die Dauer der Beschäftigung oder des Lernvorgangs mag eine wichtige Rolle spielen: Je länger der Lernzeitraum, desto stärker könnte die Kompetenz sein; je höher die Anzahl der Nachweise, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Kompetenz tatsächlich erworben wurde. Eventuell haben formale Nachweise ein höheres Gewicht und eine höhere Zuverlässigkeit als die Selbstauskünfte eines Klienten.

Die Ergebnisse der Auswertung werden in diesem Bericht festgehalten. Im Falle einer positiven Bewertung wird der IVZ-Verfahren fortgesetzt. Im Falle von Negativergebnissen endet das Verfahren und dem Klienten werden andere Hilfestellungen angeboten.

WARUM?

Der Zweck des Instruments ist es, die Zuverlässigkeit der vorhandenen Nachweise formal zu erfassen und über die abschließende Bewertung zu berichten.

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist für die abschließende Nutzung dieses Instruments verantwortlich. Der Bericht wird von der bzw. dem IVZ-Beauftragten unterzeichnet.

WANN?

IDENTIFIKATIONSPHASE.

Der Bericht wird nach der Analyse der dem persönlichen Dossier beigefügten Nachweise erstellt.

WO?

Das Instrument wird am Arbeitsplatz der bzw. des IVZ-Beauftragten (Back Office) bearbeitet.

BERICHT ÜBER DIE BEWERTUNG VON KOMPETENZNACHWEISEN

Vor- und Familienname
des Klienten /der Klientin: _____

Berufsbild: _____

Nachweise:

(Bitte erstellen Sie eine Liste aller Nachweise der Klientin bzw. des Klienten!)

—
—
—
—
—
—

HINWEIS:

Bitte beschreiben Sie den **Kontext** des Kompetenzerwerbs (z.B. auf der Arbeit, in der Freizeit, usw.),
Zeitraum und Dauer (wann die Fähigkeiten erworben wurden),
die **Nachweise** (Dokumente, die belegen, dass die Fähigkeiten erworben wurden) und
die **Zuverlässigkeit** des Nachweises (z. B. Arbeitsvertrag oder Selbstauskunft des Klienten).

ERGEBNIS DER IDENTIFIZIERUNG FACHLICHER KOMPETENZEN:

Positiv

Negativ

Datum _____

Vor- und Familienname der/des IVZ-Beauftragten _____

Unterschrift der/des IVZ-Beauftragten _____

4.6 Bewertungsraster für die Validierung fachlicher Kompetenzen

WAS?

Das Instrument des Bewertungsrasters zeichnet sowohl die Bewertung als auch die Validierung der individuellen Kompetenzen nach. Es dokumentiert Vor- und Familiennamen des Klienten und das aus dem im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelten Katalog der beruflichen Bedarfe ausgewählte Berufsprofil, auf das sich die Erfahrungen des Klienten beziehen.

Die zentrale Tabelle des Instruments besteht aus mehreren Spalten:

- In der *Qualifikationsspalte* werden die Kompetenzen gemäß den Normen des im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelten Kataloges der beruflichen Bedarfe aufgelistet und beschrieben.
- In der nächsten Spalte wird *die Bewertung* dokumentiert und zwar mit zwei Optionen: eine für das technische Interview, die andere für die praktische Prüfung; für jede Kompetenz getrennt soll die Art der durchgeführten Bewertung ausgewählt werden; es können also beide oder auch nur eine davon ausgewählt werden.
- Die Spalte ist die *verfügbare Kompetenz*, die zwei Optionen bietet, abhängig vom Ergebnis der Bewertung; für jede Kompetenz ist es notwendig, anzugeben, ob die Kompetenz verfügbar ist oder nicht, und zu zeigen, ob sie vom Kandidaten während der Bewertung ausgestellt wurde oder nicht.
- Die *Notizspalte* kann bei Bedarf mit zusätzlichen Detailinformationen gefüllt werden.
- Abschließend Vor- und Familienname und *Unterschrift der bzw. des Berufssachverständigen* und die *Unterschrift der bzw. des IVZ-Beauftragten*.

WARUM?

Zweck des Instruments ist es, den tatsächlichen Besitz der vom Klienten im persönlichen Dossier angegebenen Kompetenzen formell zu erfassen und die angewandten Bewertungsmethoden zu beschreiben.

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige sind gemeinsam für die fertige Bearbeitung des Instruments verantwortlich. Das Instrument wird von beiden unterzeichnet.

WANN?

VALIDIERUNGSPHASE.

Das Bewertungsraster für die Validierung der fachlichen Kompetenzen wird, wie folgt, ausgefüllt:

- Vor der Beurteilung, nach Erhalt des persönlichen Dossiers und der vom Klienten vorgelegten Nachweise füllt die bzw. der IVZ-Beauftragte die Spalte „verfügbare Kompetenzen“ aus;
- Vor der Bewertung legen die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige in einem Gespräch für jede Kompetenz die geeignete Bewertungsmethode fest und füllen die Spalte „Wie wurde bewertet“ aus;
- Nach der Bewertung entscheiden die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige, Kompetenz für Kompetenz, ob der Klient sie besitzt, füllen die Spalte „verfügbare Kompetenzen“ aus und unterzeichnen das Dokument.

WO?

Das Instrument wird am Arbeitsplatz der bzw. des IVZ-Beauftragten (Back Office) und/oder am Ort der Beurteilung bearbeitet.

BEWERTUNGSRASTER FÜR VALIDIERUNG FACHLICHER KOMPETENZEN

Vor- und Familienname der Klientin /des Klienten: _____

Berufsbild: _____

EVALUIERTE BERUFLICHE FACHKOMPETENZ	VALIDIERUNGSMETHODE		KOMPETENZ VORHANDEN?		BEMERKUNGEN
	Fachgespräch	Fachpraktische Prüfung	Ja	Nein	
Fachkompetenz Nr. 1 (kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fachkompetenz Nr. 2 (kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fachkompetenz Nr. 3 (kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fachkompetenz Nr. 4 (kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Datum der Bewertung: _____

Die/der Berufssachverständige

Vor- und Familienname: _____

Unterschrift: _____

Die/der IVZ-Beauftragte

Vor- und Familienname _____

Unterschrift: _____

4.7 Bericht über die Validierung fachlicher Kompetenzen

WAS?

Das Instrument für den Bericht über die Validierung fachlicher Kompetenzen ist das Dokument, das formell über die Gesamtbewertung der durchgeführten Bewertung und den tatsächlichen Besitz oder Mangel an Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Referenzberufsbild der Agrar- und Ernährungswirtschaft berichtet. Das Instrument dokumentiert Vor- und Familiennamen des Klienten und das aus dem im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelten Katalog der beruflichen Bedarfe ausgewählte Berufsprofil, auf das sich die Erfahrungen des Klienten beziehen.

Im Falle einer positiven Bewertung geht das IVZ-Verfahren in die letzte Phase über; erweist sich die Bewertung als negativ, stoppt der Prozess und die Person ist auf andere Dienstleistungen/Aktivitäten ausgerichtet.

WARUM?

Der Zweck des Instruments ist es, die Bewertung der vom Klienten benannten und während des Beurteilungsprozesses bewerteten Kompetenzen formal aufzuzeichnen.

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte und die bzw. der Berufssachverständige sind für die fertige Bearbeitung des Instruments verantwortlich. Das Dokument wird von beiden unterschrieben.

WANN?

VALIDIERUNGSPHASE.

Der Bericht über die Validierung fachlicher Kompetenzen wird nach der Beurteilung durch die bzw. den Klienten ausgefüllt.

WO?

Das Tool wird am Arbeitsplatz der bzw. des IVZ-Beauftragten (Back Office) verarbeitet.

BERICHT ÜBER DIE VALIDIERUNG FACHLICHER KOMPETENZEN

Vor- und Familienname
der Klientin /des Klienten: _____

Berufsbild: _____

BEMERKUNGEN:

ERGEBNIS DER VALIDIERUNG BERUFSFACHLICHER KOMPETENZEN:

Positiv

Negativ

Datum der Bewertung: _____

Die/der Berufssachverständige

Vorname und Familienname: _____

Unterschrift: _____

Die/der IVZ-Beauftragte

Vorname und Familienname: _____

Unterschrift: _____

4.8 Nachweis berufsfachlicher Kompetenzen / Nachweis fachlicher Kompetenzen

WAS?

Beide Instrumente bescheinigen den Besitz der Kompetenzen, unterscheiden sich aber je nach Bewertungsergebnis.

Der Nachweis *berufsfachlicher* Kompetenzen wird der Klientin bzw. dem Klienten zur Verfügung gestellt, wenn die Bewertung zeigt, dass die Klientin bzw. der Klient *vollständig* über alle Kompetenzen verfügt, die das Referenzberufsbild der Agrar- und Ernährungswirtschaft vorsieht.

Der Nachweis *fachlicher* Kompetenzen wird der Klientin bzw. dem Klienten zur Verfügung gestellt, wenn die Bewertung zeigt, dass die Klientin bzw. der Klient zumindest *teilweise* über Kompetenzen verfügt, die das Referenzberufsbild der Agrar- und Ernährungswirtschaft vorsieht.

WARUM?

Beide Instrumente zielen darauf ab, den (vollständigen oder teilweisen) Besitz der Kompetenzen des Referenzprofils zu zertifizieren, das in dem im Rahmen des EMBRACE-Projekts entwickelten Katalog der beruflichen Bedarfe enthalten ist.

WER?

Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist für die Fertigstellung dieses Instruments verantwortlich.

WANN?

VALIDIERUNGSPHASE

Beide Instrumente schließen das IVZ-Verfahren formal ab.

WO?

Beide Tools werden am Arbeitsplatz der bzw. des IVZ-Beauftragten (Back Office) bearbeitet.

NACHWEIS BERUFSFACHLICHER KOMPETENZEN

FÜR

Vorname:

Familienname:

Geburtsort (Geburtsland):

Geburtstag:

BEZEICHNUNG DES BERUFSBILDS

BESCHREIBUNG DER FACHLICHEN KOMPETENZEN
DIE DEM BERUFSBILD ZUGEORDNET WERDEN KÖNNEN:

Kompetenzen	Beschreibung
Nr. 1	
Nr. 2	
Nr. 3	
Nr. 4	
Nr. 5	

AUSGESTELLT VON

Name der Organisation: _____

Adresse der Organisation: _____

Datum _____

Vorname und Familienname
der/des IVZ-Beauftragten

Unterschrift der/des IVZ-Beauftragten
Stempel der Organisation

NACHWEIS FACHLICHER KOMPETENZEN

FÜR

Vorname:

Familienname:

Geburtsort (Land):

Geburtstag:

BESCHREIBUNG VON FACHLICHEN KOMPETENZEN

Kompetenz	Beschreibung

AUSGESTELLT VON

Name der Organisation: _____

Adresse der Organisation: _____

Datum _____

Vor- und Familienname
der/des IVZ-Beauftragten

Unterschrift der/des IVZ-Beauftragten
und Stempel der Organisation

APPENDIX

Glossar

Assessment of learning outcomes

Bewertung von Lernergebnissen

Prozess der Bewertung von Wissen, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen einer Person nach vordefinierten Kriterien (Lernerwartungen, Messung der Lernergebnisse). Auf die Bewertung folgt in der Regel die Zertifizierung. In der Literatur bezieht sich „Bewertung“ (assessment) im Allgemeinen auf die Beurteilung von Personen, während „Beurteilung“ oder „Evaluation“ (evaluation) häufiger verwendet wird, um die Bewertung von Bildungsmethoden oder Anbietern zu beschreiben.

Certification of learning outcomes

Zertifizierung von Lernergebnissen

Verfahren zur Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, die formell bescheinigen, dass eine Reihe von Lernergebnissen (Kenntnisse, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die von einer Person erworben wurden, von einer zuständigen Stelle anhand eines vordefinierten Standards bewertet wurden. Die Zertifizierung kann die Ergebnisse des in formalen, nicht-formalen oder informellen Umgebungen erworbenen Lernens bestätigen.

Competence

Kompetenz

Fähigkeit, Lernergebnisse in einem definierten Kontext (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung) angemessen anzuwenden. Fähigkeit, Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu nutzen. Kompetenz beschränkt sich nicht nur auf kognitive Elemente (unter Verwendung von Theorie, Konzepten oder stillschweigendem Wissen), sondern umfasst auch funktionale Aspekte (einschließlich technischer Fähigkeiten) sowie zwischenmenschliche Attribute (z. B. soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte.

Formal learning

Formales Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Umfeld (z. B. in einer Bildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz) stattfindet und ausdrücklich als Lernen bezeichnet wird (in Bezug auf Ziele, Zeit

oder Ressourcen). Formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt. Es führt typischerweise zur Zertifizierung.

Impartiality

Unparteilichkeit

Ein subjektiver, objektiver und funktionaler Zustand der Äquidistanz der Person, die eine Bewertung oder Meinung über Dritte und ihre Interessen äußert. Die Unparteilichkeit wird bei der Bewertung durch die Anwesenheit von Dritten gewährleistet, die außerhalb derjenigen stehen, die an der Ausbildung, Förderung, Entwicklung, Rekonstruktion oder Dokumentation der Kompetenzen mitgewirkt haben.

Independency

Unabhängigkeit

Eine subjektive, objektive und funktionale Bedingung der Meinungsfreiheit für diejenigen, die, also ausschließlich nach ihrem Willen, autonom und unparteiisch in Bezug auf jede Art von Konditionierung oder Vorurteilen handeln.

Informal learning

Informelles Lernen

Lernen durch tägliche Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Familie oder Freizeit. Dieses Lernen ist nicht in Bezug auf Ziele, Zeit oder Lernförderung organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus der Sicht des Lernenden unbeabsichtigt. Informelle Lernergebnisse können validiert und zertifiziert werden. Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen oder zufälliges Lernen bezeichnet.

IVC Operator

IVZ-Beauftragter

Er ist verantwortlich für die Umsetzung aller vom Verfahren der Identifizierung und Validierung von Kompetenzen (IVZ-Verfahren) vorgesehenen Aktivitäten und zwar insbesondere in der Empfangsphase und Identifizierungsphase, teilweise allerdings auch in der Validierungsphase. Die bzw. der IVZ-Beauftragte ist die Bezugsperson für die Personen (Klienten), die ihre Kompetenzen erweitern lassen wollen.

Learning

Lernen

Prozess, bei dem eine Person Informationen, Ideen und Werte aufnimmt und so Wissen, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen erwirbt. Lernen geschieht durch persönliche Reflexion, Rekonstruktion und soziale Interaktion und kann in formalen, nicht-formalen oder informellen Umgebungen stattfinden.

Learning outcomes / learning attainments

Lernergebnisse

Eine Reihe von Kenntnissen, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Abschluss eines formalen, nicht-formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachweisen kann. Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und kann, die sich in Form von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen definieren.

Lifelong learning

Lebenslanges Lernen

Alle Lernaktivitäten, die während des gesamten Lebens durchgeführt werden, was zur Verbesserung von Wissen, Know-how, Fähigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen aus persönlichen, sozialen und/oder beruflichen Gründen führt.

Lifewide learning

Lebenslanges Lernen

Lernen, sei es formal, non-formal oder informell, das über die gesamte Bandbreite der Lebensaktivitäten (persönlich, sozial oder beruflich) und in jeder Lebensphase stattfindet. Lebenslanges Lernen ist eine Dimension des lebenslangen Lernens.

Non-formal learning

Nicht-formales Lernen

Lernen eingebettet in geplante Aktivitäten, die nicht ausdrücklich als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernunterstützung). Nicht-formales Lernen ist aus Sicht des

Lernenden beabsichtigt. Nicht-formale Lernergebnisse können validiert werden und zu einer Zertifizierung führen. Nicht-formales Lernen wird manchmal als semi-strukturiertes Lernen bezeichnet.

Professional Expert

Berufssachverständiger

Er/sie kommt aus der Berufsausbildung oder der Welt der Arbeit und ist vertraut mit Verfahren der Identifizierung und Validierung von Kompetenzen. Er ist der fachliche Experte für die Validierung der Kompetenzen.

Recognition of learning outcomes

Anerkennung von Lernergebnissen

Formale Anerkennung: Prozess der Gewährung des offiziellen Status für Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen entweder durch:

- Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens;
- Gewährung von Äquivalenz, Krediteinheiten oder Ausnahmegenehmigungen;
- Vergabe von Qualifikationen (Zertifikate, Diplome oder Titel).

Skill

Kompetenz

Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zur Erfüllung von Aufgaben und Problemlösungen einzusetzen.

Standard

Standard

Reihe von Elementen, deren Inhalt von den betroffenen Akteuren definiert wird.

Man kann zwischen verschiedenen Arten von Normen unterscheiden:

- Kompetenznorm bezieht sich auf Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen im Zusammenhang mit der Ausübung einer Tätigkeit.
- Bildungsstandard bezieht sich auf Aussagen über Lernziele, Inhalte der Lehrpläne, Zugangsvoraussetzungen sowie Ressourcen, die zur Erreichung der Lernziele erforderlich sind.

- Die Berufsordnung bezieht sich auf die Aussagen über die Tätigkeiten und Aufgaben, die sich auf eine bestimmte Tätigkeit und ihre Praxis beziehen.
- Der Bewertungsstandard bezieht sich auf Aussagen über die zu bewertenden Lernergebnisse und die verwendete Methodik.
- Der Validierungsstandard bezieht sich auf Aussagen über das Leistungsniveau, das von der bewerteten Person erreicht werden soll, und die verwendete Methodik.
- Zertifizierungsnorm bezieht sich auf Aussagen über die Regeln für den Erhalt eines Zertifikats oder Diploms sowie über die verliehenen Rechte.

Validation of learning outcomes

Validierung von Lernergebnissen

Bestätigung durch eine zuständige Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die von einer Person in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Umfeld erworben wurden, anhand vordefinierter Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt in der Regel zur Zertifizierung.

Verfahren zur Bestätigung durch eine autorisierte Stelle, dass eine Person Lernergebnisse erworben hat, die an einem relevanten Standard gemessen wurden. Die Validierung besteht aus vier verschiedenen Phasen:

- Identifikation durch Dialog über besondere Erfahrungen eines Individuums
- Dokumentation, um die Erfahrungen des Einzelnen sichtbar zu machen.
- formelle Bewertung dieser Erfahrungen
- Bescheinigung der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer Teil- oder Vollqualifikation führen können.

Flyer für Migranten

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational** methodology able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union















www.embraceproject.eu



Are you a Third-Country citizen...
...interested in the recognition and enhancement of the competences achieved in your lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal)?



ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

Die Berufsbilder der Agrar- und Ernährungswirtschaft: eine Chance für die Integration

Das EMBRACE-Projekt hat eine transnationale Methodik entwickelt, die es ermöglicht, berufliche oder fachliche Kompetenzen, die Migranten früher – in ihrem Herkunftsland oder in einem anderen Land – in nicht-formalen und informellen Lernprozessen erworben haben, zu identifizieren, zu dokumentieren und zu validieren. Dies soll dazu beitragen, ihren Zugang zum und ihre Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu verbessern, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (Züchtung, Anbau, Verarbeitung). Das EMBRACE-Projekt stellt sich den Herausforderungen der Integration von Bürgern aus Drittstaaten durch Konzeption und Erprobung eines Verfahrens zur Identifizierung und Validierung spezifischer Kompetenzen und Fähigkeiten. Das geschieht mithilfe von migrantenfreundlichen Instrumenten und mit einem interkulturellen Ansatz, der in vielerlei Kontexten erlebte und erworbene Geschichte, Kulturen, Kompetenzen und Erfahrungen berücksichtigt.

Das EMBRACE-Projekt richtet sich vornehmlich an Migranten aus Nicht-EU-Ländern, die kürzlich auf unserem Kontinent angekommen sind; sie sind zumeist arbeitsuchend unabhängig davon, ob sie über formale Bildungsabschlüsse verfügen und einer Beschäftigung in ihrem Herkunftsland oder unterwegs nachgegangen sind.

Sind Sie Drittstaatsangehöriger...

... und daran interessiert, Ihre Kompetenzen und Fähigkeiten weiter zu entwickeln? Sie haben in Ihrem Leben lange und an verschiedenen Orten, in Schule, Ausbildung oder praktischer Arbeit, in formalen, nicht-formalen und informellen Lernzusammenhängen wichtige Erfahrungen gemacht.

Wie können Sie diese Erfahrungen für eine Arbeit hier zugreifbar zu machen und sich so bessere Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt verschaffen?

The competence identification and validation process

Enhance your experiences and increase your employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through **a defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

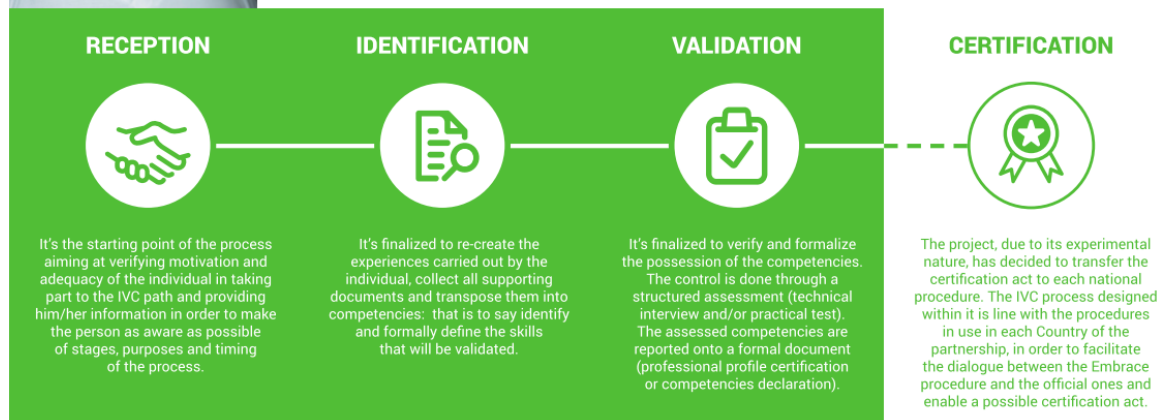
2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.



Fachliche Kompetenzen identifizieren und validieren

Berufliche Chancen von Arbeitnehmern aus Drittländern verbessern und Fachkräfte für Unternehmen im Bereich der Agrar- und Ernährungswirtschaft gewinnen.

Die Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten und die Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen folgt einem klar definierten Ablauf.

Unter Berücksichtigung europäischer Richtlinien und auf der Grundlage der Erfahrung in den Partnerländern hat das EMBRACE-Projekt ein Verfahren zur Identifizierung und Validierung von beruflichen Kompetenzen (IVZ) entwickelt:

1. AUFNAHMEPHASE

Erste Kontaktaufnahme, Informationen und erste Beratung über ein Angebot der Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen (IVZ-Verfahren).

2. KOMPETENZFINDUNGSPHASE

Ermittlung aller Kompetenzen, die sich auf ein spezifisches Berufsbild in der Agrar- und Ernährungswirtschaft beziehen.

3. KOMPETENZVALIDIERUNGSPHASE

Kompetenzvalidierung durch praktische Erprobung.

Die drei Phasen ermöglichen unterschiedliche Ansätze je nach Qualität und Quantität der früher erworbenen Fähigkeiten. Ein Teilnehmer kann in verschiedenen Phasen des Projekts aufhören oder auch das komplette Verfahren abschließen.

EMPFANG

In dieser ersten Phase werden Interessenten umfassend über Phasen, Ziele und Dauer des IVZ-Verfahrens informiert. Teilnehmende und Team haben Gelegenheit, Motivation und Passung zu prüfen.

IDENTIFIZIERUNG

Die berufs- und alltagsbiographischen Erfahrungen des Teilnehmenden werden erinnert, gesammelt, belegt und in Form von fachlichen Kompetenzen identifiziert und formuliert.

VALIDIERUNG

Die Kompetenzen des Teilnehmenden werden überprüft und formalisiert. Diese Kontrolle erfolgt in einem strukturierten Bewertungsverfahren (technisches Fachgespräch und/oder praktische Prüfung). Die Ergebnisse werden in einem Abschlussdokument (Berufsbildorientierte Zertifizierung oder Erklärung über fachliche Kompetenzen) festgehalten.

ZERTIFIZIERUNG

Aufgrund seines experimentellen Charakters hat das Projekt beschlossen, den Vorgang der Zertifizierungsakt den jeweils zuständigen nationale Verfahren zu überlassen. Das im Projekt entwickelte IVZ-Verfahren entspricht den in den einzelnen Ländern der Partnerschaft angewandten Verfahren. Auf diese Weise soll der Dialog zwischen dem EMBRACE-Verfahren und offiziellen Verfahren erleichtert und eine mögliche offizielle Zertifizierung erleichtert werden.

Flyer für Sozialarbeiter

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing).

The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Are you a social worker...

...interested in enhancing the competences that Third-Country citizens achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to promote their social and professional inclusion and improve their employability and empowerment?



Die Berufsbilder der Agrar- und Ernährungswirtschaft: eine Chance für die Integration

Das EMBRACE-Projekt hat eine transnationale Methodik entwickelt, die es ermöglicht, berufliche oder fachliche Kompetenzen, die Migranten früher – in ihrem Herkunftsland oder in einem anderen Land – in nicht-formalen und informellen Lernprozessen erworben haben, zu identifizieren, zu dokumentieren und zu validieren. Dies soll dazu beitragen, ihren Zugang zum und ihre Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu verbessern, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (Züchtung, Anbau, Verarbeitung). Das EMBRACE-Projekt stellt sich den Herausforderungen der Integration von Bürgern aus Drittstaaten durch Konzeption und Erprobung eines Verfahrens zur Identifizierung und Validierung spezifischer Kompetenzen und Fähigkeiten. Das geschieht mithilfe von migrantenfreundlichen Instrumenten und mit einem interkulturellen Ansatz, der in vielerlei Kontexten erlebte und erworbene Geschichte, Kulturen, Kompetenzen und Erfahrungen berücksichtigt.

Das EMBRACE-Projekt richtet sich vornehmlich an Migranten aus Nicht-EU-Ländern, die kürzlich auf unserem Kontinent angekommen sind; sie sind zumeist arbeitsuchend unabhängig davon, ob sie über formale Bildungsabschlüsse verfügen und einer Beschäftigung in ihrem Herkunftsland oder unterwegs nachgegangen sind.

Sind Sie ein Sozialarbeiter...

... und daran interessiert, die Kompetenzen und Fähigkeiten von Zuwanderern zu erweitern? Diese haben oftmals in Schule, Ausbildung oder praktischer Arbeit, in formalen, nicht-formalen und informellen Lernzusammenhängen Erfahrungen gemacht.

Könnten Sie dazu beitragen, die soziale und berufliche Eingliederung dieser Zuwanderer zu fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Empowerment zu verbessern?

The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country citizens' experiences and increase their employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

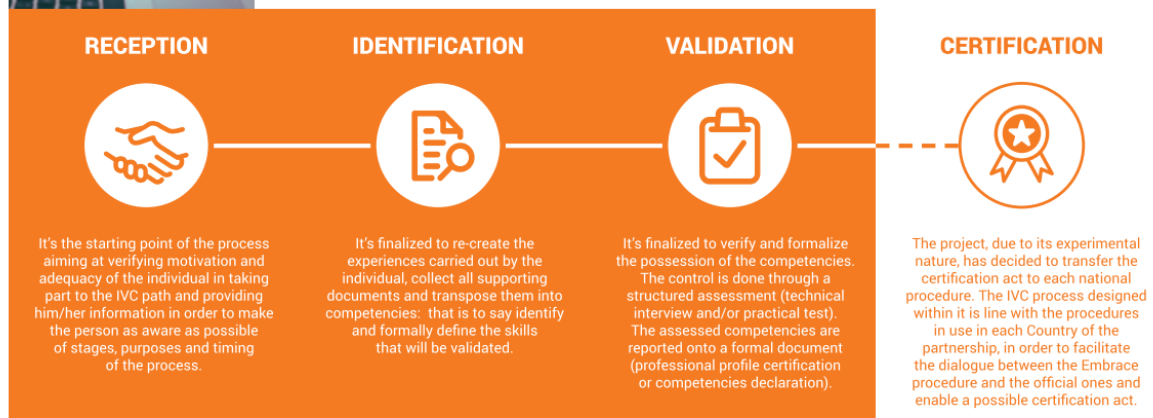
2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE.

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.



Fachliche Kompetenzen identifizieren und validieren

Berufliche Chancen von Arbeitnehmern aus Drittländern verbessern und Fachkräfte für Unternehmen im Bereich der Agrar- und Ernährungswirtschaft gewinnen.

Die Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten und die Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen folgt einem klar definierten Ablauf.

Unter Berücksichtigung europäischer Richtlinien und auf der Grundlage der Erfahrung in den Partnerländern hat das EMBRACE-Projekt ein Verfahren zur Identifizierung und Validierung von beruflichen Kompetenzen (IVZ) entwickelt:

1. AUFNAHMEPHASE

Erste Kontaktaufnahme, Informationen und erste Beratung über ein Angebot der Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen (IVZ-Verfahren).

2. KOMPETENZFINDUNGSPHASE

Ermittlung aller Kompetenzen, die sich auf ein spezifisches Berufsbild in der Agrar- und Ernährungswirtschaft beziehen.

3. KOMPETENZVALIDIERUNGSPHASE

Kompetenzvalidierung durch praktische Erprobung.

Die drei Phasen ermöglichen unterschiedliche Ansätze je nach Qualität und Quantität der früher erworbenen Fähigkeiten. Ein Teilnehmer kann in verschiedenen Phasen des Projekts aufhören oder auch das komplette Verfahren abschließen.

EMPFANG

In dieser ersten Phase werden Interessenten umfassend über Phasen, Ziele und Dauer des IVZ-Verfahrens informiert. Teilnehmende und Team haben Gelegenheit, Motivation und Passung zu prüfen.

IDENTIFIZIERUNG

Die berufs- und alltagsbiographischen Erfahrungen des Teilnehmenden werden erinnert, gesammelt, belegt und in Form von fachlichen Kompetenzen identifiziert und formuliert.

VALIDIERUNG

Die Kompetenzen des Teilnehmenden werden überprüft und formalisiert. Diese Kontrolle erfolgt in einem strukturierten Bewertungsverfahren (technisches Fachgespräch und/oder praktische Prüfung). Die Ergebnisse werden in einem Abschlussdokument (Berufsbildorientierte Zertifizierung oder Erklärung über fachliche Kompetenzen) festgehalten.

ZERTIFIZIERUNG

Aufgrund seines experimentellen Charakters hat das Projekt beschlossen, den Vorgang der Zertifizierungsakt den jeweils zuständigen nationale Verfahren zu überlassen. Das im Projekt entwickelte IVZ-Verfahren entspricht den in den einzelnen Ländern der Partnerschaft angewandten Verfahren. Auf diese Weise soll der Dialog zwischen dem EMBRACE-Verfahren und offiziellen Verfahren erleichtert und eine mögliche offizielle Zertifizierung erleichtert werden.

Flyer für Unternehmer in der Agrar- und Ernährungswirtschaft

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational** methodology able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union 













www.embraceproject.eu


ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

Are you an agri-food entrepreneur...

...interested in recognizing the competences that Third-Country workers achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to make your agri-food company more competitive, innovative and inclusive?

Die Berufsbilder der Agrar- und Ernährungswirtschaft: eine Chance für die Integration

Das EMBRACE-Projekt hat eine transnationale Methodik entwickelt, die es ermöglicht, berufliche oder fachliche Kompetenzen, die Migranten früher – in ihrem Herkunftsland oder in einem anderen Land – in nicht-formalen und informellen Lernprozessen erworben haben, zu identifizieren, zu dokumentieren und zu validieren. Dies soll dazu beitragen, ihren Zugang zum und ihre Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu verbessern, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (Züchtung, Anbau, Verarbeitung). Das EMBRACE-Projekt stellt sich den Herausforderungen der Integration von Bürgern aus Drittstaaten durch Konzeption und Erprobung eines Verfahrens zur Identifizierung und Validierung spezifischer Kompetenzen und Fähigkeiten. Das geschieht mithilfe von migrantenfreundlichen Instrumenten und mit einem interkulturellen Ansatz, der in vielerlei Kontexten erlebte und erworbene Geschichte, Kulturen, Kompetenzen und Erfahrungen berücksichtigt.

Das EMBRACE-Projekt richtet sich vornehmlich an Migranten aus Nicht-EU-Ländern, die kürzlich auf unserem Kontinent angekommen sind; sie sind zumeist arbeitsuchend unabhängig davon, ob sie über formale Bildungsabschlüsse verfügen und einer Beschäftigung in ihrem Herkunftsland oder unterwegs nachgegangen sind.

Sind Sie ein Unternehmer der Agrar- und Ernährungswirtschaft ...

... und daran interessiert, auf die Kompetenzen und Fähigkeiten von Zuwanderern zurückzugreifen? Diese haben oftmals in Schule, Ausbildung oder praktischer Arbeit, in formalen, nicht-formalen und informellen Lernzusammenhängen Erfahrungen gemacht.

Könnten Ihnen diese Menschen aus Nicht-EU-Ländern heute dabei helfen, Ihr Unternehmen noch wettbewerbsfähiger, innovativer und integrativer zu machen?

The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country workers' experiences and increase your agri-food company opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

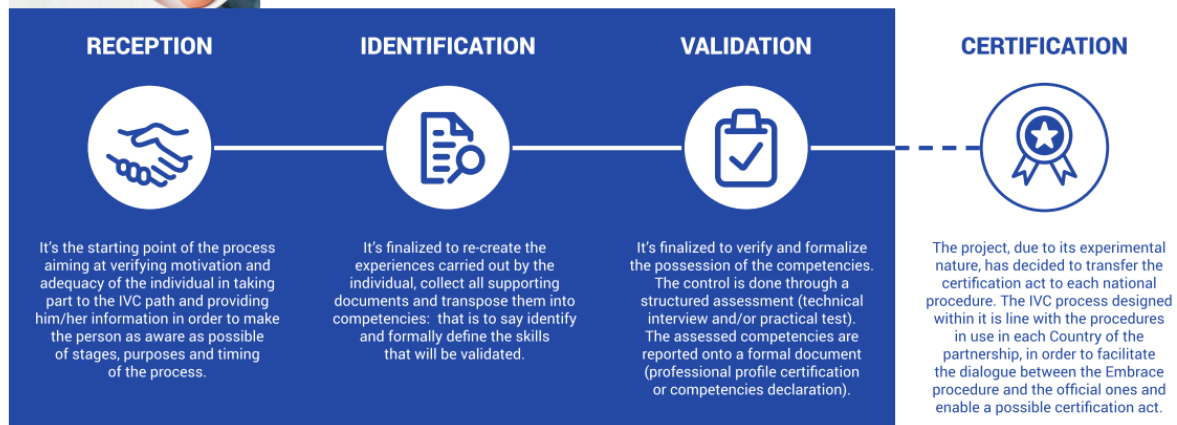
2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.



Fachliche Kompetenzen identifizieren und validieren

Berufliche Chancen von Arbeitnehmern aus Drittländern verbessern und Fachkräfte für Unternehmen im Bereich der Agrar- und Ernährungswirtschaft gewinnen.

Die Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten und die Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen folgt einem klar definierten Ablauf.

Unter Berücksichtigung europäischer Richtlinien und auf der Grundlage der Erfahrung in den Partnerländern hat das EMBRACE-Projekt ein Verfahren zur Identifizierung und Validierung von beruflichen Kompetenzen (IVZ) entwickelt:

1. AUFNAHMEPHASE

Erste Kontaktaufnahme, Informationen und erste Beratung über ein Angebot der Identifizierung und Validierung von fachlichen Kompetenzen (IVZ-Verfahren).

2. KOMPETENZFINDUNGSPHASE

Ermittlung aller Kompetenzen, die sich auf ein spezifisches Berufsbild in der Agrar- und Ernährungswirtschaft beziehen.

3. KOMPETENZVALIDIERUNGSPHASE

Kompetenzvalidierung durch praktische Erprobung.

Die drei Phasen ermöglichen unterschiedliche Ansätze je nach Qualität und Quantität der früher erworbenen Fähigkeiten. Ein Teilnehmer kann in verschiedenen Phasen des Projekts aufhören oder auch das komplette Verfahren abschließen.

EMPFANG

In dieser ersten Phase werden Interessenten umfassend über Phasen, Ziele und Dauer des IVZ-Verfahrens informiert. Teilnehmende und Team haben Gelegenheit, Motivation und Passung zu prüfen.

IDENTIFIZIERUNG

Die berufs- und alltagsbiographischen Erfahrungen des Teilnehmenden werden erinnert, gesammelt, belegt und in Form von fachlichen Kompetenzen identifiziert und formuliert.

VALIDIERUNG

Die Kompetenzen des Teilnehmenden werden überprüft und formalisiert. Diese Kontrolle erfolgt in einem strukturierten Bewertungsverfahren (technisches Fachgespräch und/oder praktische Prüfung). Die Ergebnisse werden in einem Abschlussdokument (Berufsbildorientierte Zertifizierung oder Erklärung über fachliche Kompetenzen) festgehalten.

ZERTIFIZIERUNG

Aufgrund seines experimentellen Charakters hat das Projekt beschlossen, den Vorgang der Zertifizierungsakt den jeweils zuständigen nationale Verfahren zu überlassen. Das im Projekt entwickelte IVZ-Verfahren entspricht den in den einzelnen Ländern der Partnerschaft angewandten Verfahren. Auf diese Weise soll der Dialog zwischen dem EMBRACE-Verfahren und offiziellen Verfahren erleichtert und eine mögliche offizielle Zertifizierung erleichtert werden.