

# Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen

Vorbereitung von Nachqualifizierungs-/Weiterbildungsprozessen  
nach dem Verfahren KomPass



GEFÖRDERT DURCH:



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Gesellschaft für  
berufsbildende  
Maßnahmen e.V.



PROJEKT	Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ) www.sanq-berlin.de
HERAUSGEBER	Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. Lützowstr. 107, 10785 Berlin Tel.: 030-617764-926 Mail: dellbrueck@gfbm.de www.gfbm.de
AUTOREN	Günter Kühling, Joachim Dellbrück und Stefan Knauer Berlin 2012
PROJEKTLEITUNG	Joachim Dellbrück
GESTALTUNG/SATZ	www.ea-werbung-berlin.de, Anne-Kathrin Wöhler
GEFÖRDERT DURCH	  

## Inhalt

–	Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)	4
<b>0</b>	Einleitung	6
<b>1</b>	Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Kompetenzfeststellung	8
<b>2</b>	Was leisten Kompetenzfeststellungsverfahren	12
<b>3</b>	Zielsetzung von Kompetenzfeststellung in beruflichen Umbruchsituationen	17
<b>4</b>	Qualitätsstandards zur Umsetzung von Kompetenzfeststellung	20
<b>5</b>	Kompetenzfeststellung als Baukastensystem	25
	5. 1. Zusammenstellung des Verfahrens	26
	5. 2. Subjektorientierte Elemente	27
	5. 3. Anforderungsorientierte Elemente	28
	5. 4. Der „KomPass“ – Dokumentation der beruflichen Erfahrungen – Zertifizierung der Ergebnisse	30
<b>6</b>	Exemplarische Übungen/Materialien	32
	6. 1. Biografisches Interview	32
	6. 2. Potenzialassessment	36
	6. 3. Begleitete Selbstevaluation der Lern- und Arbeitsbiografie – Dokumentation im KomPass	43
	6. 4. Tests/berufsfeldbezogene Überprüfungen	49
	6. 5. Dokumentation der Ergebnisse und Erstellung von Zertifikaten	53
<b>7</b>	Fazit	57
–	Weiterführende Literatur	58
–	Fortbildungsangebot	59

**COPYRIGHT** Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der GFBM e. V. unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Alle Angaben wurden mehrfach sorgfältig geprüft und Korrektur gelesen. Trotz bestmöglicher Qualitätskontrolle sind in keinem Text Fehler auszuschließen. Dafür können weder Gewähr noch für mögliche Folgen Haftung übernommen werden. Kritische Rückmeldungen und Anregungen sind willkommen.

Schutzgebühr 10,- €



## Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin

Laufzeit des Projektes: 1. Mai 2008 – 30. Juni 2012

Die „Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin“ (SANQ) ist eines der 42 regionalen Schwerpunktprojekte des bundesweit angelegten Programms „Perspektive Berufsabschluss“. Der Auftrag ist, durch strukturelle Veränderungen in der Praxis der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsmarktförderung den Anteil der Un- und Angelernten bzw. Personen ohne Berufsabschluss zu senken. Allein unter jungen Erwachsenen zwischen 20 – 29 Jahren sind nach wie vor ca. 1,5 Millionen ohne anerkannte berufliche Qualifikation. Das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds von 2008 bis 2013 gefördert.

Im Fokus steht der (nachträgliche) Erwerb von Abschlüssen auf Facharbeiter(innen)- und Fachangestelltebene. Dies soll durch eine breite Einführung des in den 1990er Jahren entwickelten „modularen Nachqualifizierungsansatzes“ gelingen. Im Kern geht es neben Ausbildung und Umschulung um einen „dritten Weg“ zum Berufsabschluss. Angesprochen sind Personen, die über keine (verwertbare) Berufsqualifikationen verfügen, z. B. Ausbildungs- und Studienabbrecher-/innen, Alleinerziehende und Teilnehmer(innen) in Beschäftigungsmaßnahmen sowie Migranten/-innen.

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs – besonders betroffen sind die Bereiche Gesundheit, Soziales, der Dienstleistungssektor und der gewerblich-technische Bereich – kommt flexiblen Bildungswegen eine immer größere Bedeutung zu. Laut der Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg<sup>1</sup> werden 2020 in der Region mehr als 360.000 Fachkräfte fehlen. Dem gegenüber gibt es weiterhin ein großes brachliegendes Potenzial an nicht ausreichend qualifizierten Menschen, die den Übergang in ein dauerhaftes

<sup>1</sup> Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg 2010: Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin- Brandenburg, Koordinierungsstelle Qualität - k.o.s GmbH (Hrsg.) Berlin

Erwerbsverhältnis nicht schaffen. Eine Lösung bietet hier der Ansatz der Nachqualifizierung, der auf vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen aufbaut und individuelle Bildungs- und Förderwege ermöglicht. Der Zugang erfolgt in Berlin u. a. mit Hilfe des Verfahrens der berufsbezogenen Kompetenzfeststellung „KomPass“.

SANQ hat entscheidend zur strukturellen Verankerung und Implementierung des Bildungsansatzes beigetragen. Wesentliche Arbeitsergebnisse/Fortschritte sind

- ein Netzwerk mit 30 Bildungsträgern und weiteren Kooperationspartnern
- das Konzept - 5 Schritte zum Berufsabschluss – übertragen auf 40 Berufsbilder
- Vereinbarungen – Zulassung zur Externenprüfung (§ 45.2. BBiG/§ 37.2 HwO) – mit IHK und Innungen
- Qualitätsstandards für Nachqualifizierung/Einführung eines regionalen „Gütesiegels“
- Abstimmung der Finanzierung – Regelförderung nach § 81 SGB III und IFLAS
- Zusammenarbeit mit regionalen Beratungsstrukturen (Lernläden, Weiterbildungsberatung etc.)
- Kooperation mit Unternehmen – Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft
- Internetportal [www.sanq-berlin.de](http://www.sanq-berlin.de), Publikationen, Veranstaltungen und Messen

Mit der IHK und einigen Innungen wurden Vereinbarungen zur Nachqualifizierung bzw. Zulassung zur Externenprüfung getroffen. Durch die eingeführten Instrumente „fachliche Feststellung“ und „Portfolio Nachqualifizierung“ wird der Nachweis der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ über die Beschäftigungsdauer (1,5 fache der Regelausbildungszeit) gestellt. Zudem werden Qualifizierungsabschnitte und einschlägige Erfahrungen aus Beschäftigungsmaßnahmen (z.B. AGH/MAE) ebenfalls angerechnet. Details zu den Vereinbarungen siehe unter [www.sanq-berlin.de](http://www.sanq-berlin.de).

Herausforderung liegt in der Anpassung der Nachqualifizierung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes, sodass nicht nur nicht nur Arbeitslose, sondern auch Beschäftigte daran partizipieren können. Gemeint sind variable Angebotsformen – aufeinander aufbauende, individuell anpassbare Einzelmodule, die sowohl im Rahmen der Regelungen zum neuen „Anerkennungsgesetz“ (BQFG) als auch von Betrieben in Personalentwicklungsprozessen genutzt werden können. In einzelnen Branchen werden zunehmend langfristig angelegte sog. berufsbegleitende Formen nachgefragt. Mitglieder des SANQ Netzwerkes bereiten mit Betrieben in unterschiedlichen Berufsbereichen entsprechende Kurse vor.<sup>2</sup>

Abschluss mit Anschluss: Die Qualitätsstandards und das regionale „Gütesiegel Nachqualifizierung“ sind die Grundlage für eine Fortführung des SANQ-Netzwerkes über die Projektlaufzeit hinaus (30.06.2012). Um dies sicher zu stellen, ist eine trägerübergreifende Nachfolgekonstruktion in Vorbereitung. Ziel ist ein offener und kooperativer Qualitätsverbund von Bildungsdienstleistern, der durch seine Qualifizierungsangebote für eine nachhaltige Arbeitsmarktförderung steht.

<sup>2</sup> Ergänzend zu SANQ wird seit 2010 das Projekt „Leap“ (Zukunft im Zentrum) durch „Perspektive Berufsabschluss“ gefördert, das sich u. a. der abschlussorientierten Qualifizierungsbedarfsermittlung in Betrieben widmet.

# » KomPass

Eigene Kompetenzen erkennen und für die berufliche Orientierung, Weiterbildung und den Berufseinstieg nutzen



## o. Einleitung

Die Ermittlung von berufsbezogenen Kompetenzen ist aus dem Übergangsmanagement (Schule – Beruf) bzw. bei der Arbeitsmarktförderung nicht mehr wegzudenken. Sie unterstützt Menschen dabei, ihre Ressourcen und ihre beruflichen Potentiale besser zu erkennen und richtig einzuschätzen. Die Kompetenzfeststellung bildet auch eine wichtige Grundlage in der beruflichen Orientierung bzw. Berufswegeplanung. Eine vergleichbare Funktion erfüllt sie für die berufliche Integration von Langzeitarbeitslosen, deren Qualifikationen und berufsbezogenen Fähigkeiten in Bezug auf neue Arbeitsmarktanforderungen neu zu bewerten und einzuordnen sind.

Eine zunehmende Bedeutung haben Kompetenzanalysen auch bei „nachholenden“ beruflichen Qualifizierungsstrategien. Vorhandene berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten oder in anderen Bildungssystemen erworbene Qualifikationen werden zur Grundlage eines individuellen Bildungsplans z. B. auf dem Weg zur Externenprüfung<sup>3</sup>. Ziel ist der anerkannte Berufsabschluss und der Neu-Start ins Berufsleben nach Arbeitslosigkeit ggf. prekärer Beschäftigung oder Ausbildungsabbruch.

Bildungs- und arbeitsmarktpolitisch ist die Kompetenzfeststellung das zentrale Element einer Strategie der Individualisierung von Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung, die auf mehr Effizienz und Nachhaltigkeit im Sinne einer gelungenen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt abzielt. Verfahren zur Feststellung berufsbezogener Kompetenzen ermöglichen auch informell und non-formal erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten Wert zu schätzen und für einen künftigen Bildungsprozess zu nutzen.

<sup>3</sup> Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg 2010: Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin- Brandenburg, Koordinierungsstelle Qualität - k.o.s GmbH (Hrsg.) Berlin

Die Wirksamkeit der berufsbezogenen Kompetenzfeststellung bemisst sich vorrangig daran, in wie weit sie in der Lage ist berufliche (Neu-)Orientierung bzw. eine gezielte Berufswegeplanung bei (jungen) Erwachsenen zu unterstützen. Die Kompetenzfeststellung ist ein Verfahren, das individuelle berufliche Orientierungs-, Lern- und Entwicklungsprozesse anstößt. Ziel ist es, die Eigenverantwortung der Betroffenen hinsichtlich der Planung und Gestaltung ihrer Berufsbiographie zu stärken. Es geht also nicht in erster Linie um Messen und Einordnen in Kompetenzniveaus, sondern um das Sichtbarmachen von Interessen, Stärken und Potenzialen in einem interaktiven Prozess von Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Das Spektrum der angewandten Verfahren und Methoden zur Ermittlung von Kompetenzen ist durch eine große Vielfalt und leider auch durch ein „gerüttelt Maß“ an Unübersichtlichkeit gekennzeichnet. Die vorliegende Handreichung versucht die Bedeutung von Kompetenzfeststellung für (junge) Erwachsene mit beruflichen Startschwierigkeiten bzw. Integrationsproblemen näher zu beleuchten und konkrete Umsetzungshinweise und Beispiele für die Praxis zu geben.

Das hier dargestellte Konzept der berufsbezogenen Kompetenzfeststellung „KomPass“ wurde von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM) entwickelt und basiert u. a. auf Erfahrungen des Bundesmodellprogramms „Kompetenzen fördern“ sowie den regionalen Schwerpunktprojekten des IQ Netzwerkes für Migrant\*innen.

Die gewonnenen Erkenntnisse und Entwicklungen tragen entscheidend zur Etablierung der berufsbezogenen Kompetenzfeststellung im Vorfeld von Nachqualifizierung bzw. beruflicher Weiterbildung bei.

## 1. Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Kompetenzfeststellung

Die Entwicklung von Verfahren der Kompetenzfeststellung erfolgte und erfolgt in einem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Kontext, in dem sich seit Ende der 90er Jahre ein neues Verständnis der Förderung von Lern- und Entwicklungsprozessen und der ganzheitlichen Erschließung und Entwicklung der (berufsbezogenen) Ressourcen der Individuen entwickelt hat – ein Prozess der noch nicht als abgeschlossen zu betrachten ist. Bei aller Schwierigkeit einer analytisch klaren Trennung zwischen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielen und Handlungsweisen erscheint es doch sinnvoll, hier eine nach den Politikbereichen differenzierte Betrachtung der Bedeutung von Verfahren der Kompetenzfeststellung vorzunehmen.

### Ausrichtung der Bildungspolitik auf lebenslanges Lernen

2004 hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung den Bericht „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ verabschiedet und sich damit dem bereits in den 90er Jahren in der EU begonnenen Diskussionsprozess und dem in der Lissabon Strategie von 2000<sup>4</sup> ausformulierten neuen Verständnis von Lernen und Bildung angeschlossen:

Ziel der Strategie „Lebenslanges Lernen“ ist es darzustellen, wie das Lernen aller Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann. Lebenslanges Lernen bezieht neben dem formalen auch das nicht-formale und informelle Lernen mit ein. Dabei wird „Lernen“ als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen verstanden. [...]

Die Strategie orientiert sich sowohl an den Lebensphasen des Menschen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter als auch an wesentlichen Elementen für Lebenslanges Lernen, die damit Entwicklungsschwerpunkte darstellen.“ (BLK 2004, S. 5)

Für die Lebensphase der Jugendlichen/jungen Erwachsenen und den Eintritt in die berufliche Ausbildung und Arbeitswelt wurden von der BLK<sup>5</sup> folgende Entwicklungsaufgaben für eine bildungspolitische Strategie des Lebenslanges Lernens festgelegt:

- Einbeziehung informellen Lernens;
- Selbststeuerung des Lernens;
- soziale, berufliche, kulturelle und persönliche Kompetenzentwicklung;
- Dokumentation informell erworbener Kompetenzen;
- Vernetzung zwischen Schulen, Betrieben, Hochschulen, Verbänden, Arbeitsvermittlung und Weiterbildungseinrichtungen.

Als besonders wichtig wird hierbei von der BLK erachtet, „dass Jugendliche/junge Erwachsene den Übergang ins Erwerbsleben nicht als Abschluss des Lernens, sondern als

<sup>4</sup> Vgl. dazu die Ausführungen im Abschnitt zur arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der KF

<sup>5</sup> Anm.: Aufgrund der föderalen Verfasstheit der Bundesrepublik ist die BLK das höchste Gremium bildungspolitischer Vorgaben, die in der Regel auch von der Bildungspolitik der hier hoheitlichen Bundesländer verbindlich gesetzt werden.

Zwischenstation begreifen“ (ebd., S.6) und dass sie in die Lage versetzt werden, diesen Prozess selbst zu steuern. Hier kommt der Kompetenzfeststellung eine entscheidende Aufgabe zu, die „in Familie, im Prozess der Arbeit und in der Freizeit durch informelles Lernen erworbenen Kompetenzen [...] durch Dokumentation und Anerkennung nutzbar“ (ebd., S.7) zu machen. „Zur Stärkung persönlicher Entwicklungsprozesse und auch, um diese für potentielle Arbeitgeber transparent zu machen, werden zunehmend Kompetenzen dokumentiert.“ (ebd., S.24).

Übergreifend über die Lebensphasen formuliert die BLK acht Entwicklungsschwerpunkte, um eine wirksame Förderung des Lebenslangen Lernens zu erreichen (vgl. BLK, S. 5). Bezogen auf diese Entwicklungsschwerpunkte lassen sich die folgenden Aspekte für die bildungspolitische Bedeutung von berufunspezifischen Verfahren der Kompetenzfeststellung formulieren.

Entwicklungsschwerpunkt für eine Strategie Lebenslangen Lernens	Bildungspolitische Bedeutung der Kompetenzfeststellung
1. Einbeziehung informellen Lernens	Wertschätzung informellen Lernens
2. Selbststeuerung	Empowermentfunktion
3. Kompetenzentwicklung	Steuerungsfunktion
4. Vernetzung	Dokumentationsfunktion Kommunikationsfunktion
5. Modularisierung	Dokumentationsfunktion
6. Lernberatung	Orientierungsfunktion
7. Neue Lernkultur / Popularisierung des Lernens	Empowermentfunktion (wichtig: ressourcenorientierte KF als feste Bestandteile von Lernprozessen – auch schon in der Schule)
8. Chancengerechter Zugang	Diversitätssensibilität

### Arbeitsmarktpolitische Nutzung der vorhandenen Ressourcen

Neben „Lebenslangem Lernen in einer Wissensgesellschaft“ bilden die „Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit“ und die Erschließung der verfügbaren Qualifikationsreserven die wesentlichen Säulen für die bildungs- und wirtschaftspolitische Ausrichtung der Europäischen Union. Auch wenn das hochgesteckte Oberziel der Lissabon Strategie von März 2000, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, kritisiert und in den Nachfolgepapieren bescheidener formuliert wurde, bleibt die Erschließung und Nutzbarmachung aller durch explizites und implizites Lernen erworbenen berufsbezogenen Kompetenzen zentrales Ziel für die Schaffung funktionierender Arbeitsmärkte – sowohl auf der europäischen als auch auf Ebene der Mitgliedsstaaten. Durch zu sehr auf formale Nachweissysteme gestützte Arbeitsmärkte bleiben in den europäischen Volkswirtschaften in erheblichem Maße berufliche Kompetenzen ungenutzt. Ohne eine Vergleichbarkeit von Bildungsleistungen, die in den verschiedenen Mitgliedsländern formal, non-formal und informell erworben wurden, ist die Schaffung eines europäischen Arbeitsmarktes nicht vorstellbar. Mit der Festlegung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für Bildungsleistungen 2008 und der darauf bezogenen laufenden Prozesse der Formulierung von nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) soll ein Paradigmenwechsel stattfinden, in dessen Folge alle auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen für die individuellen Berufsbiographien erschlossen und somit auch gesamtwirtschaftlich in Wert gesetzt werden können.

Dies bedeutet eine grundlegende Revision der bis dahin auf die formalen Qualifikationen ausgerichteten arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die nicht mehr nur an formal nachgewiesenen Qualifikationen und einer zu Zielgruppen zusammengefassten Erwerbsbevölkerung, sondern an individuell vorhandenen Ressourcen und Entwicklungspotentialen ausgerichtet werden müssen.

Die Erschließung von Qualifikationsreserven und die Nutzung aller Ressourcen im Sinne einer ganzheitlich agierenden Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung sind nur möglich, wenn im Rahmen einer Förderung der individuellen beruflichen Lern- und Entwicklungsprozesse geeignete Verfahren der Kompetenzfeststellung zur Anwendung kommen, die in der Lage sind, die bestehenden berufsbezogenen Ressourcen und Potentiale zu erfassen und sie in ihrem Entwicklungsverlauf abzubilden.

Erst auf der Basis eines funktionierenden Systems der Kompetenzanalyse und berufsbezogenen Feststellungsverfahrens ist auch eine formelle Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifizierungen möglich. Diese Anerkennung ist im Gesetz zur Verbesserung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG) vorgesehen, das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist.<sup>6</sup>

Trotz des berufsbildungspolitischen Primats eines Festhaltens an den vollständigen Berufsabschlüssen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes trägt die Europäisierung des Arbeitsmarktes in Verbindung mit einem enormen Fachkräftebedarf auch zu einer wachsenden Bedeutung von Teilqualifikationen und „Patchwork-Qualifikationen“ für den

<sup>6</sup> Eine weitergehende Erörterung der Bedeutung von Kompetenzfeststellungsverfahren für die Umsetzung der Intentionen des BQFG findet sich in der parallel veröffentlichten SANQ-Publikation zu Fachlichen Feststellungsverfahren

deutschen Arbeitsmarkt bei. Eckart Severing (Severing, 2001) und andere sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Entberuflichung“, da die Dynamik der Nachfrage nach spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt von den etablierten Berufsbildern oft nicht mehr eingeholt werden könne.

Die lange Zeit berufsbildungspolitisch „ungewollte“ Modularisierung von Berufsbildern wird so nolens volens zu einer notwendigen Strategie, um ein unkontrolliertes „Ausfransen“ beruflicher Qualifikationsprofile zu verhindern und vermittels der Definition an einem (dynamisierten) Berufsprinzip festzuhalten.

### Beitrag der Kompetenzfeststellung zur Individualisierung von Förderwegen

Die beschriebenen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Tendenzen machen eine Individualisierung von Förderwegen notwendig.

Gestützt durch Lernberatung, Bildungsberatung, Coaching und ggf. sozialpädagogische Unterstützungsleistungen entsteht ein Fördersystem, das die individuellen Lern- und Entwicklungsprozesse begleitet und unterstützt. Fokussiert auf die Förderung von benachteiligten Jugendlichen/jungen Erwachsenen im „Übergang Schule – Beruf“ formuliert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einen Ansatz von individueller Förderung. Dieser gilt nicht nur für die Benachteiligtenförderung, sondern ist auch an anderen biographischen Schwellen/Umbrüchen nutzbar:

„Individuelle Förderung zielt darauf, Kompetenzen auf individuellen Wegen zu entwickeln, das heißt, alle Bildungsprozesse von der einzelnen Person aus zu denken und zu gestalten. Sie unterstützt junge Menschen im Übergang Schule – Beruf, Verantwortung für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess zu übernehmen und fördert ihre Selbstständigkeit. Dem Personal in Schulen, bei Trägern und Betrieben ermöglicht sie eine gezielte individuelle Unterstützung dieses Entwicklungsprozesses.“<sup>7</sup>

Eine nach dem jeweiligen Bedarf entsprechend konzipierte Kompetenzfeststellung bildet eine unverzichtbare Grundlage für die gezielte Förderung und Unterstützung zur Vermeidung von problematischen Verläufen an biographischen Schwellen und anderen „kritischen Brüchen in der beruflichen Entwicklung“.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> [www.good-practice.de/2923.php](http://www.good-practice.de/2923.php)

<sup>8</sup> vgl. Lang-von Wiens und Triebel, die unter dem Begriff der „kritischen Brüche“ so unterschiedliche biographische Situationen wie Erwerbslosigkeit, Unterbrechung des Berufes aufgrund einer Kinderpause, „Laufbahnplateaus“, unbefriedigende Beschäftigungsverhältnisse und Burn-Out Phasen zusammenfassen (Lang-von Wiens, Triebel, S. 6ff)

## 2. Was leisten Kompetenzfeststellungsverfahren

### Kompetenzmodell

Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Schlüsselqualifikationen etc. sind Begrifflichkeiten, die in der pädagogischen Praxis oft nicht eindeutig verwendet werden. Sozialforscher wie z. B. Erpenbeck, Heyse und Meyer verstehen unter Kompetenzen die „Bereitschaft und Fähigkeit, selbstorganisiert und kreativ zu handeln sowie mit Unbestimmtheit und wandelnden Herausforderungen umzugehen“ (Enggruber/Bleck 2005, S. 10). Kompetenzen werden dabei als Fähigkeit zur Selbstorganisation des Individuums in komplexen Handlungszusammenhängen begriffen. Erpenbeck und Heyse unterteilen diese Selbstorganisationsdispositionen in vier Kompetenzbereiche: „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“, „Sozialkompetenz“ und „Personalkompetenz“, anhand derer sich einzelne Kompetenzen klar strukturieren lassen (Erpenbeck, J., 2005).

Diese vier Kompetenzbereiche lassen sich unter dem Begriff der Handlungskompetenz zusammenfassen. Die berufliche Handlungskompetenz des Individuums ist demnach seine Disposition, die in den vier genannten Kompetenzbereichen „erlangten Werte, Erkenntnisse und Verhaltensweisen im beruflichen und persönlichen Lebensbereich anzuwenden sowie zielorientiert umzusetzen“.

Handlungskompetenz =  
Fachkompetenz + Methodenkompetenz + Sozialkompetenz + Personalkompetenz

Diese Einteilung der Kompetenzen in vier sich in den Teilkompetenzen überschneidende Kompetenzbereiche hat sich in der berufspädagogischen Diskussion durchgesetzt. Sie findet ihren Niederschlag auch in der Formulierung des Deutschen Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), in dem alle Bildungsleistungen erfasst und vermittelt über die Zuordnung zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) mit Bildungsleistungen in anderen Mitgliedstaaten vergleichbar gemacht werden sollen.

### Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen

Anhand von Verfahren zur Kompetenzfeststellung lassen sich Aussagen über vorhandene Qualifikationen und berufliche Handlungskompetenzen in Bezug auf ein definiertes Beschäftigungsziel bzw. Qualifizierungsbedarfe machen.

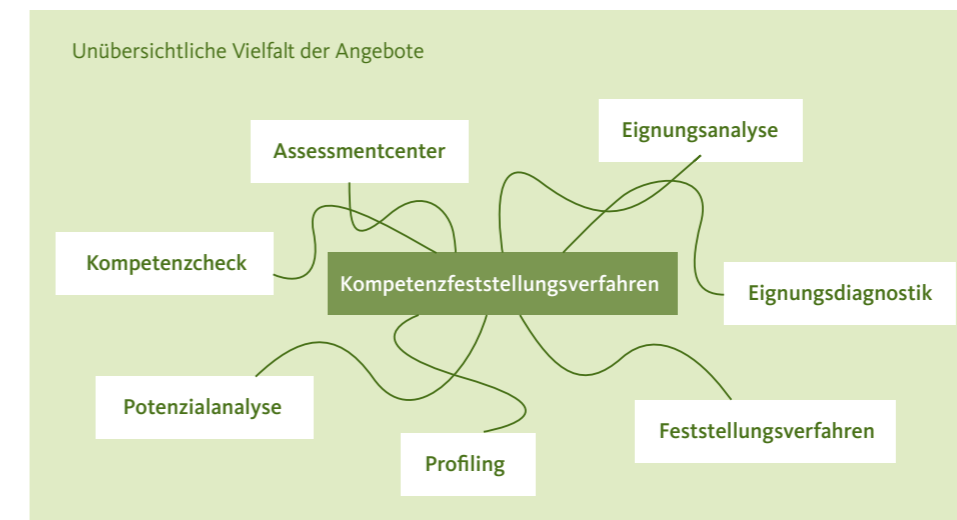
Hierbei ist es wichtig festzustellen, dass Kompetenzfeststellung i. d. R. zu keinen skalierbaren Messergebnissen führt. Selbst wenn sich die Ausprägung von einzelnen Teilkompetenzen an einem festgelegten Anforderungsprofil messen und in einer Punkteskala abbilden lässt<sup>9</sup>, gibt es keine belastbare Theorie, die eine Gewichtung der einzelnen Messergebnisse für die Gesamtskalierung der beruflichen Handlungsfähigkeit zulässt. Auch wenn die Verführung nahe liegt, die schriftlich dokumentierten Ergebnisse einer Kompetenzfeststellung als „Kompetenz-Zeugnis“ zu verwenden, geht dies an der eigent-

<sup>9</sup> So kann z.B. die Sprachkompetenz mit Bezug auf den „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachenlernen“ (GER) entsprechend der dort festgelegten Niveaustufen skaliert werden.

lichen Qualität der Kompetenzfeststellung vorbei, Lern- und Entwicklungsprozesse zu befördern. Hier ist darauf zu verweisen, dass der Kompetenzansatz eine Weiterentwicklung des Ansatzes der Schlüsselqualifikationen ist – bei Verlust der (Illusion der) validen Messbarkeit der Ergebnisse. Lang-von Wiens und Triebel formulieren mit Bezug auf ihren Ansatz der kompetenzorientierten Laufbahnberatung den mit der Weiterentwicklung zum Kompetenzansatz verbundenen Gewinn wie folgt:

„Auch der Ansatz der Schlüsselqualifikationen geht davon aus, dass es für alle Bereiche des Arbeitshandelns einen Maßstab geben kann, anhand dessen Leistungen (oder eben Qualifikationen) gemessen werden können. Der Kompetenzansatz dagegen geht nicht von einem starren Maßstab aus, sondern von den Fähigkeiten des Einzelnen und wie entwicklungsfähig sie sind.“ (Lang-von Wiens, Triebel, S. 39)

In den letzten Jahren haben sich eine Vielzahl von Verfahren zur Kompetenzfeststellung – mit zum Teil sehr unterschiedlichen Zielsetzungen – etabliert. Genannt seien hier berufsübergreifend ansetzende Profilings, spezielle Eignungsfeststellungen z. B. in Bezug auf einen bestimmten Ausbildungsberuf, die aus der Wirtschaft kommenden Assessments, verschiedene Formen der Potenzialanalyse, unterschiedlichste standardisierte Testformen (auch mit hohem Praxisbezug) sowie biografische und begleitete Evaluations-/Portfolioverfahren. Allerdings ist festzustellen, dass die einzelnen Verfahren nicht sauber zu einander abgegrenzt sind und daher in der Praxis oft nicht trennscharf eingesetzt werden.



Häufiges Problem hierbei ist, dass unterschiedliche Zielstellungen in einem Verfahren bzw. mit einer Methode bearbeitet werden, obwohl dies in Hinblick auf die Verwertung der Ergebnisse nur in getrennten Prozessen sinnvoll ist. Ebenso werden auf dem Markt erhältliche Instrumente häufig an die vorhandenen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen angepasst.

Einige Verfahren zielen auch speziell auf bestimmte Zielgruppen: Jugendliche beim Übergang Schule – Ausbildung (Erste Schwelle), Behinderte, spezielle Angebote für Frauen und für Menschen mit Migrationsbiographie.

Portfolios haben die Dokumentation von Potenzialen und Kompetenzen zum Ziel. Gemeinsam sind ihnen meist die methodische Flexibilität und der Rahmen zur strukturierten

Selbstreflexion. Sie unterscheiden sich in ihren Anwendungsbereichen und inhaltlichen Schwerpunkten.

In Deutschland gibt es inzwischen für unterschiedliche Zielgruppen und Zielstellungen verschiedenste Verfahren mit dazugehörigen Dokumentationsinstrumenten (Portfolio-Mappen). Das KomPass-Verfahren der GFBM beinhaltet neben Elementen der Biografiearbeit, Sprachstandsfeststellung, Potenzialanalyse und (Praxis-)Tests vor allem eine begleitete Selbstevaluation der persönlichen Lern- und Arbeitsbiografie. Das Verfahren „KomPass“ und sein gleichnamiges mehrsprachig angelegtes Dokumentationsinstrument wird inzwischen nicht nur in Berlin sondern auch in einer Reihe von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten im Bundesland Brandenburg eingesetzt.

Weitere eingeführte Portfolioansätze in Deutschland sind:



Der „**Berufswahlpass**“ ist ein Instrument zur Förderung der Selbstständigkeit im Rahmen der Berufsorientierung und der Berufswahl. Er wird bundesweit in Schulen eingesetzt. Ziel ist es, Schülern die individuelle Ausgangslage – ihre Lernsituation, Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten – bewusst zu machen. Eingesetzt werden kann er in hierzu speziell zertifizierten Schulen. (Näheres zum Berufswahlpass siehe [www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de))



Der „**ProfilPASS**“ dient der systematischen Ermittlung und Dokumentation eigener Fähigkeiten und Kompetenzen, unabhängig davon, wie und wo sie erworben wurden. Er regt dazu an, sich mit dem eigenen Handeln und den dabei genutzten Kompetenzen intensiv auseinander zu setzen und unterstützt, sich die persönlichen Stärken bewusst zu machen. Der ProfilPASS ist als ein Verlagsprodukt konzipiert und für Jedermann frei am Markt erhältlich. (Näheres siehe [www.profilpass.de](http://www.profilpass.de))



Die „**Kompetenzbilanz**“ vom Deutschen Jugendinstitut DJI bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Selbstreflexion von Tätigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen, die in Herkunftsländern und im Rahmen von Familientätigkeiten stattfanden. Sie stellt eine Checkliste zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten dar. (Näheres zur Kompetenzbilanz siehe [www.dji.de](http://www.dji.de)).



Hingegen das ebenfalls von der GFBM im Rahmen des Projektes SANQ entwickelte „**Portfolio Nachqualifizierung**“ dient ausschließlich der Feststellung und Dokumentation von fachlichen Kompetenzen in einem definierten Berufsbild, die in Phasen der beruflichen Praxis

bzw. in bereits absolvierten Qualifizierungs- und Ausbildungsphasen erworben wurden. Um die Ergebnisse individuell verwertbar zu machen, ist jedoch stets eine qualifizierte Begleitung durch Ausbilder bzw. Fachlehrer erforderlich.

### Kompetenzfeststellung versus Fachliche Feststellung

Der oben beschriebene bunte Blumenstrauß an Kompetenzfeststellungsverfahren/-instrumenten lässt sich anhand deren Funktion in verschiedenen Phasen des Prozesses der beruflichen Integration in zwei grundlegende unterscheidbare Bereiche aufteilen:

**Verfahren der Kompetenzfeststellung** geben Rückmeldungen zur grundlegenden beruflichen Handlungskompetenz der Individuen sowie zu ihren personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen, die sie für eine berufliche Weiterentwicklung und eine Integration in Arbeit einbringen können. Sie geben Auskunft über die „Grundausstattung“ von (jungen) Menschen an berufsbezogenen Kompetenzen. Anhand von spezifischen Ausprägungen der Teilkompetenzen und der Kompetenzbereiche lassen sich Hinweise darauf treffen, welche Berufsfelder aufgrund ihrer typischen Anforderungen geeignet erscheinen. Die Verfahren der allgemeinen berufsbezogenen Kompetenzfeststellung geben aber keinen belastbaren Hinweis über die (Nicht-)Eignung der betreffenden Menschen für bestimmte Berufe.

**Mit Fachlichen Feststellungsverfahren** wird eine Ermittlung und Bewertung von Kenntnissen und Fertigkeiten bezogen auf ein Berufs- oder Qualifizierungsziel (z.B. Ausbildungsberuf, Fortbildungsabschluss) vorgenommen. Durch ein differenziertes, auf ein berufliches Referenzsystem bezogenes Verfahren wird die Fach- und Methodenkompetenz der Teilnehmenden erfasst, validiert und dokumentiert. Grundlage ist i. d. R. eine modulare Gliederung gemäß Ausbildungsrahmenplan im jeweiligen Berufsbild. Ziel ist eine optimale Qualifizierungsplanung, Redundanzen im Qualifizierungsprozess zu vermeiden sowie vorhandene fachliche Kompetenzen zu berücksichtigen. Dieses Verfahren ist Grundlage für das Nachholen von Berufsabschlüssen durch eine Anrechnung von beruflichen Vorerfahrungen, Kompetenzen in Hinblick auf die Externenprüfung (BBiG § 45.2, HwO § 37.2). Am Fachlichen Feststellungsverfahren nehmen daher nur Personen teil, die über verwertbare Erfahrungen/Teilqualifikationen in dem angestrebten Beruf verfügen.



Der Schwerpunkt der vorliegenden Publikation bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit allgemeinen berufsbezogenen Kompetenzfeststellungen in der Vorlauf Funktion für Prozesse der beruflichen Nachqualifizierung. Sie ermöglichen es, gemeinsam mit den (jungen) Menschen zu analysieren, ob eine Nachqualifizierung eine geeignete und auf dem Arbeitsmarkt anschlussfähige Perspektive eröffnet und welches Berufsbild individuell anzustreben ist. Das Ergebnis einer solchen Kompetenzfeststellung kann aber auch sein, dass eine ganz andere berufliche Option zu bevorzugen ist: Das kann eine direkte Einmündung in eine bezahlte Arbeit mit Qualifizierungsperspektive sein oder ein Hochschulstudium oder auch die Aufnahme eines Sprachkurses zur Verbesserung der berufsbezogenen Sprachkompetenz.

Die Erfahrungen mit fachlichen Feststellungsverfahren zur Überprüfung eines Nachqualifizierungsbedarfes werden in einer parallel erscheinenden Publikation des SANQ-Projektes beschrieben. Titel: „Fachliche Feststellung als Grundlage abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung - Berücksichtigung vorhandener Erfahrungen und Qualifikationen auf dem Weg zum Berufsabschluss“ .

### 3. Zielsetzung von Kompetenzfeststellung in beruflichen Umbruchsituationen

Die berufsbezogene Kompetenzfeststellung kann bei (jungen) Erwachsenen, die sich in Umbruchsituationen befinden, wesentlich zur (Neu-)Orientierung bei der Berufswahlentscheidung bzw. der Einschätzung ihrer Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Bei der Vielfalt und Komplexität der Problemlagen des Personenkreises bedarf es häufig einer tiefer gehenden Klärung hinsichtlich der Bildungs- und Arbeitsbiografie, der Interessen und Neigungen sowie der vorhandenen Potenziale und Erfahrungen. Ziel ist es, auf Basis neuer Erkenntnisse eine realistische Einschätzung des Nachqualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs bzw. der Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Kompetenzfeststellung initiiert eine intensive Auseinandersetzung mit dem beruflichen Werdegang, hilft beim Überprüfen der eigenen Entscheidungen und Vorstellungen und unterstützt die Vorbereitung notwendiger Schritte.



#### Anforderungen an die Kompetenzfeststellung

Die Qualitätsansprüche an die Verfahren der Kompetenzfeststellung beziehen sich auf verschiedene Qualitätsdimensionen: Input-Qualität, Prozess-Qualität und Ergebnis-Qualität.<sup>10</sup>

Die Durchführung von Kompetenzfeststellung mit (jungen) Erwachsenen stellt hohe Anforderungen an das Konzept und das Personal. Es bedarf eines zielgerichteten Angebots sowie einer hohen fachlichen und interkulturellen Kompetenz der Moderatoren/-innen und Assessoren/-innen. Bei der Planung und Umsetzung sind vor allem die unterschiedlichen Problemlagen bzw. Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppen zu berücksichtigen. Die Verfahren müssen gewährleisten, dass neben Interesse, Motivation und Basiskompetenzen auch methodische, soziale und personale Kompetenzen erfasst werden.

<sup>10</sup> Explizite Qualitätsstandards für den Personaleinsatz (Input-Qualität), die Umsetzung (Prozess-Qualität) und die Dokumentation der Kompetenzfeststellung (Ergebnis-Qualität) finden sich im folgenden Kapitel 5 näher beschrieben

Zudem benötigt Kompetenzfeststellung auch Elemente von Berufsorientierung, dass die Teilnehmenden verstehen, in welchem Zusammenhang ihre eigenen Kompetenzen zu Anforderungen des gewählten Berufsziels stehen. Eine Kompetenzfeststellung nach dem KomPass-Verfahren beinhaltet sowohl Elemente der Selbsteinschätzung als auch der Fremdüberprüfung.

- Subjektorientierung → biografischen Bezug und individuelle Kompetenzen sichtbar machen
- Anforderungsorientierung → Überprüfen von Kompetenzen nach definierten Anforderungen

**Subjektorientierte Methoden** dienen der Ermittlung von Stärken, Interessen und Erfahrungen. Sie konzentrieren sich auf die individuellen Entwicklungen und Entscheidungen in der Lern- und Arbeitsbiografie des/der Einzelnen. Im Mittelpunkt steht jedoch eine formative Erhebung und Bewertung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen. Ziel ist das Sichtbar- und Bewusstmachen der persönlichen, beruflich nützlichen Ressourcen sowie eine Standortbestimmung im Sinne des lebenslangen Lernens. Die Ergebnisse dienen prioritär der Selbstvergewisserung. Die Auswertung erfolgt in einem Prozess der gemeinsamen Reflexion zwischen Moderator/in und Teilnehmer/in. Eine häufig eingesetzte Methode ist das biografische Interview, das eine strukturierte Selbstreflexion der Lebensstationen, der gemachten Erfahrungen, der erreichten Ziele (Schule/Ausbildung) und auch der verpassten Chancen ermöglicht. Zur Vertiefung können auch kreative Methoden wie z. B. der Einsatz der Collagetechnik genutzt werden. Das Erfolgskriterium des biografischen Interviews ist der Dialog „auf Augenhöhe“, der zwischen Teilnehmenden und Moderator/in geführt wird. Hinzu kommen ein vorurteilsfreier, ergebnisoffener und kultursensibler Umgang mit den Teilnehmenden sowie die Berücksichtigung deren Sprachniveaus.

Zu den subjektorientierten Methoden zählt auch die Bearbeitung des Dokumentationsinstrumentes KomPass – eine begleitete berufsbezogene Selbstevaluation. Ziel ist die Erstellung eines Portfolios über alle berufsrelevanten Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten inkl. der bereits erworbenen (Teil-)Qualifikationen in Hinblick auf ein angestrebtes Beschäftigungs- und Qualifizierungsziel. Die Portfoliomappe wird durch die/den Teilnehmende/n unter fachlicher Anleitung des Fachpersonals erstellt und steht nach der Kompetenzfeststellung für Bewerbungen oder die weitere Qualifizierungsplanung zur Verfügung.

**Anforderungsorientierte Verfahren** zielen auf die Feststellung und Überprüfung von berufsrelevanten im Arbeitsleben geforderten fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen. Festgestellt wird dies durch eine Überprüfung von Wissen/Kenntnissen, Kompetenzen und Potenzialen oder auch durch Erprobungen in der Praxis. Diese Verfahren orientieren sich an berufsübergreifenden bzw. fachlichen Anforderungen anhand definierter Niveaustufen wie z. B. im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) oder in Bezug auf die Sprachkompetenz am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachenlernen“ (GER). Zu den anforderungsorientierten Methoden zählen standardisierte und nicht standardisierte Tests, fachpraktische Überprüfungen/ Simulationen sowie Potenzialanalyse und Assessments. Qualitätsstandards für die Umsetzung von Kompetenzfeststellung.

Unabhängig von der Zielsetzung eines Verfahrens, der Auswahl der Bestandteile und Methoden sowie der dafür erforderlichen Ressourcen ist für den Erfolg einer Kompetenzfeststellung vor allem die Qualität der Durchführung entscheidend. Hierzu wurden in erwähntem Modellversuch „Kompetenzen fördern“ durch die GFBM und beteiligte Partner bzw. durch den Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung mit Migranten/-innen“ im IQ Netzwerk verbindliche Qualitätskriterien erarbeitet, die zu den pädagogischen Anforderungen, zur Umsetzung der Verfahren und zur Dokumentation der Ergebnisse für die Praxis Empfehlungen aussprechen.

Die Qualitätskriterien beziehen sich auf alle Bereiche der Kompetenzfeststellung von der Biografiearbeit, über Potenzialanalyse bis zu den Portfolioansätzen. Simulations- und handlungsorientierte Methoden orientieren sich an den Vorgaben des Arbeitskreises Assessmentcenter e. V.

## 4. Qualitätsstandards zur Umsetzung von Kompetenzfeststellung

Unabhängig davon, ob verstärkt subjektbezogene bzw. anforderungsorientierte Bestandteile eingesetzt werden, handelt es sich bei einer Kompetenzfeststellung immer um eine Form von Überprüfung und Beurteilung eines persönlichen Werdegangs – der erworbenen Kompetenzen in Hinblick auf ein definiertes Ausbildungs- oder Qualifizierungsziel bzw. eine mögliche Beschäftigungsoption.

Der Wert einer berufsbezogenen Kompetenzfeststellung hängt entscheidend von der professionellen Durchführung ab. Dies bedeutet, dass der Aufbau des Verfahrens sowie die Auswahl der Methoden und Instrumente an den beabsichtigten Zielen bzw. den betreffenden Personen zu orientieren ist. Das Ziel kann dabei die richtige Berufswahl oder die Eignung für eine Qualifizierung bzw. einen bestimmten Arbeitsplatz sein. Bezüglich der Zielgruppen sind Alter, Bildungsgrad, Geschlecht, der kulturelle Hintergrund (Sprache, Kultur, Religion) und Sozialisationshintergrund zu berücksichtigen.<sup>11</sup>

Das eingesetzte Fachpersonal sollte über eine sozial- bzw. berufspädagogische ggf. auch psychologische Qualifikation verfügen. Erforderlich sind differenzierte Kenntnisse von den Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sowie fundierte Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe. Schulungen in den Methoden der Kompetenzfeststellung – insbesondere einer Beobachterschulung sind unabdingbar.

### Zielgruppensensibilität

Durch Kompetenzfeststellung soll erreicht werden, dass das vorhandene Angebot der Förderung zur beruflichen Bildung besser genutzt wird. Dies gilt insbesondere bei Migranten/-innen, die in Bezug auf das deutsche Berufs- und Bildungssystem oft vor einer großen Herausforderung stehen. Sie haben oft Probleme mit der Sprache, weniger Unterstützung durch die Familie, fehlende Informationen über die beruflichen Anforderungen und kaum soziale Netzwerke zur Beförderung des Einstiegs in eine dauerhafte



Absolventen/-innen einer Kompetenzfeststellung

<sup>11</sup> Vgl. Dellbrück, Joachim/Neumann, Susanne u.a. 2006: Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migranten/-innen, Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM) e.V. (Hrsg.) Berlin

Berufstätigkeit. Migranten/-innen sind weit häufiger arbeitslos als die einheimische Erwerbsbevölkerung bzw. befinden sich öfter in prekären und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen.

Die Fähigkeiten und Kompetenzen von Migranten/-innen werden in der deutschen Mainstream-Gesellschaft zu wenig anerkannt. Dies gilt sowohl für in den Herkunftsländern erworbene Qualifikationen als auch für informell und non-formal erworbene Kompetenzen. Die fehlende Anerkennung und Wertschätzung von Kompetenzen ist nicht nur ein Dilemma für die Betroffenen, sondern auch für die Wirtschaft des Gastlandes.

Kompetenzfeststellung mit Migranten/-innen ist jedoch nur dann nützlich, wenn sie ihre Lebenssituation und die Ausgangsbedingungen wie z. B. Sprache, Herkunft, Religion etc. berücksichtigt. Eine Partizipation dieser Personengruppen ist durch zielgruppensensible Verfahren u. a. durch sprachentlastete Methoden und einen kultursensiblen Umgang zu erreichen. Von Bedeutung ist auch das eingesetzte Personal, das nicht nur interdisziplinär, sondern auch interkulturell geschult sein sollte. Neben der Zielgruppensensibilität der Kompetenzfeststellung rückt angesichts der zunehmenden Bedeutung von Diversitätsaspekten im Arbeitsalltag auch die Erfassung der Diversitätskompetenz (knapp definiert als die Fähigkeit, mit Vielfalt wertschätzend und konstruktiv umzugehen) in den Fokus von Kompetenzverfahren. Eine Annäherung an dieses Thema und erste Erfahrungen in der Umsetzung von Übungen zu Diversitätskompetenz im Rahmen von Assessmentverfahren schildert eine Dokumentation des „Projekt D“ der GFBM.<sup>12</sup>

### Grundsätze für die Durchführung

*Vertraulichkeit und Freiwilligkeit:* Kompetenzfeststellung berührt sensible Bereiche bei den teilnehmenden Menschen. An erster Stelle steht daher die Vertrauensbildung. Dies ist durch größtmögliche Offenheit und Transparenz z.B. wie mit den Ergebnissen umgegangen wird oder ob neben der Fremdbeurteilung auch die Selbsteinschätzung Berücksichtigung findet, zu erreichen. Ziel ist, die Beteiligten für die Kompetenzfeststellung zu gewinnen – sie von der möglichen Bedeutung für ihren persönlichen Werdegang zu überzeugen. Die Teilnehmenden sind nur dann bereit über Brüche in ihrer Lern- und Arbeitsbiografie sowie über beeinflussende Entscheidungen in ihrem Leben Auskunft zu geben, wenn die Anbieter neutral sind und die Teilnahme freiwillig ist.<sup>13</sup>

*Anschlussfähigkeit:* Kompetenzfeststellung sollte stets einen klaren Bezug zum beruflichen Lern- und Entwicklungsprozess der Teilnehmenden und immer die berufliche Integration zum Ziel haben. Anschlussfähigkeit wird sowohl durch eine zielgerichtete Gestaltung des Verfahrens als auch eine aussagekräftige Dokumentation der Ergebnisse gewährleistet. Auch durch Elemente wie das Erstellen eines Portfolios wird Anschlussfähigkeit eingelöst. Die Teilnehmenden werden durch das Zusammentragen von Belegen, das Formulieren von Tätigkeits- und Kompetenzbeschreibungen in die Lage versetzt, ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen besser einzuschätzen und diese mit konkreten

<sup>12</sup> Foltin, Claudia, 2012: Projekt D - Kompetenz und Vielfalt. Diversitätsansätze in der Kompetenzfeststellung. Übungen – Erprobungen und Erfahrungen

<sup>13</sup> Vgl. Praxishandreichung Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling, hrsg. vom Kompetenzzentrum MigraNet, IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, Augsburg 2008.

Anforderungen des Arbeitsmarktes abzugleichen. Dies stellt auch die Grundlage für eigenständiges Planen und Handeln bezüglich konkreter Aktivitäten zur Arbeitsmarktintegration dar.

### Selbst- und Fremdeinschätzung

Die Ergebnisse einer Kompetenzfeststellung sollten für die Teilnehmenden immer nachvollziehbar und von diesen akzeptiert sein. Um dies zu erreichen, sind regelmäßig (kurze) Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden zu führen. D.h. die Ergebnisse werden gemeinsam reflektiert, die Teilnehmenden können dazu Stellung nehmen (eine Selbsteinschätzung treffen), ggf. eine Wiederholung eines Tests anregen oder auch auffällige Ergebnisse (körperliche Beschwerden während des Tests) erklären.

Der Stellenwert von Fremdeinschätzung ist abhängig vom Verhältnis zwischen subjekt- und anforderungsorientierten Bestandteilen. Je mehr anforderungsorientierte Elemente ein Verfahren enthält, umso mehr Gewicht erhält die Einschätzung des Fachpersonals. Dies gilt sowohl für die kontinuierliche Bewertung und Reflexion während des Verfahrens als auch für die abschließende Beurteilung der Ergebnisse.

### Tests und Überprüfungen

Tests und Überprüfungen können sehr unterschiedlich in Bezug auf ihre Zielsetzung, das Sachgebiet und das Niveau sein z. B. Allgemeinwissen, schulische Grundlagen in Mathematik/logisches Denken oder technisches Verständnis. Für Personen mit einer Migrationsbiographie sind zudem Aussagen zum landessprachlichen Sprachstand in Bezug auf den gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprache (GER) [Common European Framework of Reference for Languages, CEFR] zu treffen. Die Aussagen sollten sich auf die mündliche und schriftliche Sprachanwendung beziehen. Im Fokus steht die Frage, ob ein Förderbedarf bezüglich des Niveaus B1 / B2 besteht. Im Sprachbereich können zudem Tests zu berufs- oder fachbezogenen Fremdsprachenkenntnissen wie z.B. Business-English durchgeführt werden. Weitere Testbereiche sind EDV- und Medienkompetenz.

Tests sollten möglichst standardisiert sein, d. h. von Verlagen oder professionellen Anbietern stammen. Selbst entwickelte Tests sollten sich an überprüfbaren Niveaustufen orientieren. Der Blick zielt nicht nur auf wissensbasierte Bereiche sondern auch auf die persönliche Handlungsfähigkeit.

### Sprache in der Kompetenzfeststellung

Der Sprache kommt bei der Durchführung von Kompetenzfeststellung eine Schlüssel-funktion zu. Zum einen ist sie Kommunikations- und Transportmittel z. B. die Sprache der Moderatoren/-innen, der Umgang mit Sprache in der Gruppe und der Einsatz von Materialien. Zum anderen wird von den Teilnehmenden ein angemessenes Sprachverständnis bzw. eine sprachliche Ausdrucksfähigkeit verlangt.

Besonders in der Arbeit mit Migranten/-innen wird dieses Thema immer wieder heiß diskutiert. Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, ein Verfahren ohne Sprache entspricht nicht den Zielstellungen einer berufsbezogenen Kompetenzfeststellung. D.h. je spezi-fischer die Anforderungen desto höher auch die Voraussetzungen an die Sprache. Wird diesem Grundsatz nicht ausreichend Rechnung getragen, läuft der Teilnehmende Gefahr die Kompetenzfeststellung abbrechen zu müssen oder die ermittelten Ergebnisse sind

verfälscht und nicht verwertbar. Daher sollte bei der Durchführung einer Kompetenzfeststellung mit Migranten/-innen auch stets ein Sprachtest in Anlehnung an den „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachenlernen“ (GER) Bestandteil sein.

Zusammengefasst sind folgende Punkte bei der Umsetzung hinsichtlich Sprache vs. Ergebnisqualität von Bedeutung:

- Sprache der Moderatoren bzw. Assessoren
- Transparenz des Verfahrens durch ausreichende Information
- Beachtung des dialogischen Prinzips – wurde das gesprochene Wort verstanden bzw. gibt es Missverständnisse?
- Verwendung von sprachentlasteten Methoden/Übungen
- sprachlich „vereinfachte“ Aufgabenstellungen
- Sprachtandems ggf. mit (mutter-)sprachlicher Unterstützung

### Zertifizierung von Kompetenzen

Kompetenzfeststellung braucht eine differenzierte Beschreibung der Ergebnisse mit Hinweisen zu Entwicklungszielen und Empfehlungen zur Zielerreichung. Die erstellten Zertifikate/Dokumente sollten Angaben über Lern- und Arbeitsbiografie, berufliche Qualifikationen, fachliche und berufsübergreifende Kompetenzen sowie persönliche Ziele der Inhaber/-innen enthalten.

Die Ergebnisse sind daher auf ein formuliertes Beschäftigungs- oder Qualifizierungsziel in einem Gutachten/einer Empfehlung detailliert zu beschreiben. Hierbei sind die



Übung Potenzialanalyse „Turmbau“

absolvierten Bestandteile der Kompetenzfeststellung sowie die jeweiligen Referenzbezüge z. B. die Testniveaus (entsprechend Qualifikationsstufen) zu benennen. Die Ergebnisse sind mit den Teilnehmenden zu besprechen und ggf. einzelne Testergebnisse näher zu erläutern. Ziel ist, durch das Dokument vorhandene Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen des/der Betreffenden (wieder) sichtbar und in Bezug auf sinnvolle Entwicklungsoptionen nutzbar zu machen.

#### Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist Aufgabe jedes Anbieters von Kompetenzfeststellung. Hierzu gehört nicht nur der Einsatz von geschultem Fachpersonal oder die Verwendung anerkannter (Test-) Verfahren sondern auch die kontinuierliche Weiterentwicklung der eingesetzten Materialien, Instrumente und Übungen. Das Fachpersonal sollte auch in der Lage sein, entsprechend der jeweiligen Zielstellungen und Anforderungen notwendige Anpassungen bzw. auch Neuentwicklungen vorzunehmen. Hierzu gehört auch die Erstellung von Handreichungen inkl. Interview- und Auswertungsleitfäden.

#### Qualitätssichernde Belege und Materialien

- Verträge über den Erwerb anerkannter (Test-) Verfahren (einschließlich der Handbücher und Materialien)
- Handreichungen für selbst entwickelte Instrumente/Übungen
- Interview- und Auswertungsleitfäden für Bilanzen und Profilings
- Nachweise zu Personalschulungen
- Anforderungsprofile und Beobachtungspläne für Assessments
- Qualitative Angaben zu eingesetzten Instrumenten/Methoden
- Angaben zu den Rahmenbedingungen z. B. Anzahl der Teilnehmer/-innen

Regelmäßige Befragungen der Teilnehmenden liefern die notwendigen Informationen für die Weiterentwicklung der Verfahren. Die Grundlage dafür bilden statistische Erfassungen und Auswertungen, interne Hospitationen und Audits sowie die Befragung der Teilnehmenden zu Durchführungsqualität und Effektivität.

## 5. Kompetenzfeststellung als Baukastensystem

Kompetenzfeststellung zur Vorbereitung von Weiterbildungsprozessen z. B. eine Nachqualifizierung bzw. zur Unterstützung des Übergangs in den Arbeitsmarkt sollte verschiedene „Bausteine“ (Methoden und Instrumente) enthalten. Dies gilt auch für das KomPass-Verfahren, das wie ein Baukasten strukturiert ist.



Das Verfahren besteht aus fünf Grundelementen.<sup>14</sup>








Der Baukasten umfasst grundsätzlich:

- subjektorientierte Bausteine (Ermittlung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten),
- anforderungsorientierte Bausteine (Feststellung berufsbezogener, personaler und sozialer Kompetenzen, Allgemeinbildung/Grundlagenwissen, Medien- und Präsentationskompetenz sowie Sprachkompetenz),
- Elemente der Berufsorientierung,
- Elemente der individuellen Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden im KomPass-Verfahren sowie der
- Dokumentation der Ergebnisse und der abschließenden Zertifizierung.

<sup>14</sup> Dieser Baukasten und ein zugehöriger „Materialkoffer für die Praxis“ wurde 2006 im BQF-Projekt „Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migranten/-innen“ von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM) e.V. in Berlin entwickelt.

## 5. 1. Zusammenstellung des Verfahrens

Das Baukastensystem ermöglicht eine individuelle Zusammenstellung von Tests, Übungen und Instrumenten je nach Zielgruppe und formulierter Zielstellung, die sich in der Praxis wie folgt darstellen können:

1) Information über Zielsetzung, Ablauf und Inhalte/Methoden	
2) Biografiearbeit, Feststellung von Interessen und Neigungen – Formulierung eines Qualifizierungs- und Beschäftigungsziels	
3) Potenzialanalyse – Ermittlung von persönlichen, sozialen und fachlichen Potenzialen anhand von Tests und Übungen zur Ermittlung persönlicher Ressourcen und Potenziale	
4) Sprachstandfeststellung nach einem zertifizierten Verfahren – orientiert am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachenlernen“ (auf Basis der Niveaustufen B1/B2 GER); ggf. Einschätzung vorhandener Kenntnisse in Wirtschaftsdeutsch und Englisch	
5) Berufs- und Arbeitsmarktorientierung sowie Berufswegeplanung – Anforderungen des Arbeitsmarktes – Information und Beratung zu Nachqualifizierung – nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses	
6) Berufsbezogene Kompetenzermittlung mit der Portfoliomappe „KomPass“-Dokumentation der formell, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen	
7) Erstellung eines Zertifikates/Empfehlung (Gutachten) mit differenzierten Angaben über die festgestellten Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen. Ebenso werden die beruflichen Interessen und Stärken, die vorhandenen Sprachkompetenz(en), die Beschäftigungschancen und ggf. die hierzu noch erforderlichen Nachqualifizierungs- /Weiterbildungsmöglichkeiten benannt.	

Der Ablauf des KomPass – Verfahrens ist in folgender Grafik dargestellt und einzelne Elemente daraus sind in nachstehenden Erläuterungen beschrieben. Die Beispiele dazu befinden sich im Kapitel 6.

Ablauf des Verfahrens				
1	2	3	4	5
<b>Einführung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele und Erwartungen</li> <li>• Ablauf und Inhalte</li> </ul> <b>KomPass I</b> Ermittlung des Beschäftigungs-/ Qualifizierungsziels	<b>Reflexion in Einzelgesprächen</b> Festlegen des individuellen Ablaufplans  <b>Sprachstandanalyse Deutsch</b> Text: Texteasy 5.0	<b>Potenzialermittlung I</b> Gruppenübungen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamfähigkeit</li> <li>• Kreativität</li> <li>• Sorgfalt/Motorik</li> <li>• Arbeitsorganisation</li> <li>• Leistungsbereitschaft</li> </ul>	<b>Medienkompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textverarbeitung</li> <li>• Tabellenkalkulation</li> <li>• Internetrecherche</li> </ul> <b>Arbeitsmarkt-orientierung</b> Berufsbezogene Recherchen	<b>KomPass II</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung der Arbeits- und Bildungserfahrungen</li> <li>• Begleitende Beratung</li> </ul>
6	7	8	9	10
<b>Potenzialermittlung II</b> Einzelübungen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsorganisation</li> <li>• Problemlösung</li> </ul> <b>Logiktests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathematik</li> <li>• techn. Verständnis</li> </ul>	<b>KomPass III</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der (informellen) Arbeits- und Bildungserfahrungen im KomPass</li> <li>• Begleitende Beratung</li> </ul>	<b>Potenzialermittlung III</b> Einzel- und Gruppenübungen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation</li> <li>• Präsentation</li> <li>• berufsbezogene Übungen</li> </ul>	<b>Tests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Englisch</li> <li>• Allgemeinwissen (berufsbezogenes Alltagswissen)</li> </ul> <b>Selbst- und Fremdeinschätzung</b> (Einzelgespräche)	<b>Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Reflexion</li> <li>• Empfehlungen</li> </ul>

## 5. 2. Subjektorientierte Elemente

### Biografische Arbeit

Ein Kernelement der Kompetenzfeststellung ist die biografische Arbeit. Sie eröffnet die Möglichkeit, eine Brücke von früheren Erfahrungen und Tätigkeiten in die Gegenwart zu schlagen. Aus biografischer Arbeit lassen sich mögliche Kompetenzen und Entscheidungskriterien in der Berufswahl erkennen. Biografische Arbeit in der Kompetenzfeststellung dient vor allem der Selbstreflexion der Teilnehmer/-innen. Dabei sind alle Lebensbereiche Beruf, Schule, Familie und Privatsphäre einzubeziehen, da überall Entscheidungen beeinflusst werden.

Aus biografischer Arbeit können Erkenntnisse gewonnen werden über:

- berufliche Vorstellungen z.B. sind qualitative Aussagen zu bereits gemachten Erfahrungen möglich, die in einem weiteren Schritt im Rahmen einer begleiteten Selbstevaluation ermittelt werden können. Mit kreativen und kommunikativen Methoden der Biografiearbeit kann auch ermittelt werden, welche Erfahrungen positiv bewertet und realistisch eingeschätzt werden,
- das Selbstwertgefühl z.B. wird in der Präsentation der einzelnen Arbeitsergebnisse deutlich, inwieweit eine Person von den eigenen Fähigkeiten überzeugt ist. Diese können in einem weiteren Schritt einer qualitativen Überprüfung unterzogen werden,

- mögliche Einflussfaktoren in der Berufswegeplanung z.B. Familienmitglieder, die Erwartungen der Teilnehmer/-innen an Prestige, Geld oder Generationenverpflichtungen,
- unterbrochene Berufswege in Folge der persönlichen Entwicklung,
- Rollenzuschreibungen, die z.B. Frauen bestimmte Tätigkeiten zuordnen und die die individuelle Verantwortungsbereitschaft bzw. -fähigkeit prägt,
- Ursachen für das Vermeiden von Beschäftigungsbereichen (z.B. mangelnde Mobilität, Peer-Groups etc.).

### 5.3. Anforderungsorientierte Elemente

#### Sprachstandsfeststellung – Texteasy 5.0

Sprachzertifikate von Migranten/-innen sagen oft wenig über deren tatsächliche Sprachkompetenz aus. Viele besitzen Zertifikate, die oft nicht (mehr) der auf dem Papier bescheinigten Niveaustufe (A1, A2, B1, B2 etc.) entsprechen. Manchmal liegt es an der Qualität der besuchten Kurse – jedoch in den meisten Fällen an der zu geringen Übung nach Abschluss der Kurse. Daher ist es empfehlenswert den Teilnehmenden zu Beginn einer Kompetenzfeststellung stets eine differenzierte Sprachstandanalyse anzubieten.<sup>15</sup> Das KomPass-Verfahren bietet Migranten/-innen ein berufsbezogenes Sprachstandsfeststellung „Texteasy 5.0“ auf den Niveaustufen B1/B2 an. Es wurde durch das Sven Walter Institut (GFBM e. V.) entwickelt und ist sowohl in Gruppen als auch mit Einzelpersonen durchführbar. Texteasy 5.0 überprüft insgesamt fünf Bereiche:

1. Hörverständnis
2. Leseverständnis
3. Textproduktion
4. Sprechen
5. Kommunikative Strategien

Texteasy 5.0 beurteilt die mündlichen und schriftsprachlichen Fähigkeiten. Im Fokus stehen dabei die grammatischen, lexikalischen, orthographischen und diskursiven Kompetenzen der Teilnehmenden. Das Testverfahren ist standardisiert und wurde in einem breit angelegten Modellversuch an Berliner Berufsbildungszentren evaluiert. Es entspricht oben formulierten Anforderungen an ein „valides“ Sprachdiagnoseinstrument. Ziel ist, belastbare Aussagen zur Sprachkompetenz in o. g. Bereichen zu erhalten bzw. einen sprachlichen Förderbedarf festzustellen. Liegt das Ergebnis in mehreren Bereichen unter A2, wird von der Teilnahme an einer berufsbezogenen Kompetenzfeststellung (zunächst) abgeraten.

<sup>15</sup> Vgl. Handreichung für die modulare berufliche Weiterbildung von Migranten/-innen. Hrsg. Weiterbildungsnetz Migranten/-innen bei der GFBM e.V., Dellbrück, Kühling, Erler, Berlin 2008

#### Standardisierte Tests / nicht standardisierte Überprüfungen

Der Einsatz von Tests und Überprüfungen z. B. von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen ergänzt simulations- und handlungsorientierte Methoden. Sie geben wertvolle Hinweise auf oft fehlende schulische bzw. berufliche Basiskompetenzen. Unterschieden werden standardisierte und nicht standardisierte Tests, die stets entsprechend gekennzeichnet sein sollten.

**Standardisierte Tests** sind hinsichtlich der Aspekte Validität, Objektivität und Reliabilität treffgenauer. Sie sind bei Verlagen erhältlich oder im Rahmen von Modellversuchen nach folgenden Kriterien evaluiert worden.

- **Validität** (Gültigkeit – ob ein Test z.B. ein Merkmal tatsächlich misst)
- **Objektivität** (Unabhängigkeit der Testergebnisse von der Untersuchungsperson)
- **Reliabilität** (Grad der Genauigkeit mit dem z.B. ein Verhaltens-/ Persönlichkeitsmerkmal gemessen wird)

**Nicht standardisierte Tests** können von Lehrkräften aus Prüfungsfragen verschiedener Jahrgangsstufen zusammengestellt sein z. B. Mathematik, Englisch, Sozialkunde. Sie können bei sachgemäßer Anwendung eine hohe Aussagekraft besitzen.

#### Assessment/Potenzialanalyse

Ein wesentliches Element des KomPass-Verfahrens sind Assessment- und Potenzialanalyseübungen. Sie zielen darauf ab das Verhalten des Einzelnen in simulierten Situationen bzw. bei der Erledigung von konkreten Arbeitsaufträgen systematisch zu beobachten und zu bewerten. Im Vordergrund stehen oft berufsübergreifende (Schlüssel-)Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit, Ausdauer, Genauigkeit. Es können aber auch berufsbezogene Anforderungen sein, die zur Grundlage gemacht werden. Die Beobachtung der Persönlichkeitsmerkmale erfolgt im jeweiligen Kontext nach festgelegten Kriterien (Verhaltensanker) durch mehrere geschulte Beobachter (kontrollierte, subjektive Wahrnehmung). Die Methoden variieren zwischen Übungen unter Beobachtung, standardisierten Überprüfungen, sowie Gruppen- und Einzelgesprächen in einer arbeitsplatztypischen Situation. Grundlage ist ein auf das Ziel abgestimmtes Anforderungsprofil.

Bei Assessments bzw. Potenzialanalysen gelten folgende Grundsätze:

- Beobachtung nach festgelegten Kriterien
- Beobachtung der o. g. Merkmale (u.a.) in verschiedenen Situationen
- Vier-Augen-Prinzip – mehrere Beobachter arbeiten zusammen
- Trennung von Beobachtung und Bewertung
- Dokumentation der Ergebnisse während der Beobachtung

Die Zusammenführung der Ergebnisse bzw. ihre Dokumentation erfolgt in einer Beobachterkonferenz, die mit allen Beobachtern im Anschluss stattfindet.

## 5. 4. Der „KomPass“ – Dokumentation der beruflichen Erfahrungen – Zertifizierung der Ergebnisse

Berufliche Kompetenzen werden in der Ausbildung, am Arbeitsplatz, durch berufliche Weiterbildung sowie im informellen Bereich erworben. Oft sind diese jedoch nicht vollständig dokumentiert oder nicht aussagekräftig formuliert. Mit Hilfe einer begleiteten Selbstevaluation der Lern- und Arbeitsbiografie können alle für ein Berufsziel relevanten Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen durch die Teilnehmenden selbst ermittelt und dokumentiert werden. Entscheidend dabei ist, dass dies unter Begleitung von Fachpersonal erfolgt. Dokumentiert werden die Ergebnisse in dem von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM) entwickelten „KomPass“, einer (mehrsprachigen) Portfoliomappe, deren Bearbeitung den Abschluss des KomPass-Verfahrens bildet.

### KomPass-Portfoliomappe

In der „KomPass“-Portfoliomappe werden alle möglichen für ein Berufsziel „verwertbaren“ Kompetenzen, Arbeits- und Bildungserfahrungen sowie berufliche Qualifikationen dokumentiert. Ausgehend von einem (gewählten) Qualifizierungs- oder Beschäftigungsziel werden alle relevanten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten systematisch dargestellt. Diese Reflexion bildet die Grundlage dafür, die eigene Berufs- und Arbeitsbiographie entsprechend neuer Anforderungen zu bewerten und hilft bei der Entwicklung einer individuellen Berufswahl- und Bewerbungsstrategie. Der KomPass unterstützt Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsentscheidungen und kann für Bewerbungsgespräche genutzt werden.

Der KomPass hat fünf Abschnitte (Abschnitte/Texte für Einlegeblätter)



#### 1. Informationen zur Person:

Text: Hier sind alle relevanten Informationen zur Person, zur allgemeinen Schulbildung sowie die individuelle berufliche Zielsetzung (Beschäftigungs- und Qualifizierungsziel) in den dafür vorgesehenen Bereichen (inkl. Foto) und Dokumentenblättern einzutragen. Diese Angaben sind durch einen tabellarischen Lebenslauf zu ergänzen.

#### 2. Berufliche Bildung

Text: Hier werden die erreichten beruflichen Abschlüsse und die in Qualifizierungs- und Weiterbildungskursen erworbenen Zertifikate vermerkt. Außerdem können hier auch zertifizierte Ausbildungsabschnitte, Fachmodule und Ausbildungsbausteine dokumentiert werden. Die Eintragungen werden entsprechend der Wertigkeit vorgenommen.



#### 3. Arbeitserfahrungen

Text: Ein Großteil der beruflichen Kompetenzen wird im Arbeitsprozess erworben. In diesem Abschnitt kommt es darauf an, die gemachten Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen detailliert zu beschreiben, die Lernorte (Firmen etc.) sowie die Zeiträume zu benennen. Diese Beschreibungen werden durch Arbeitszeugnisse, Versicherungsnachweise etc. ergänzt.

#### 4. Besondere für Beruf und Arbeit wichtige Erfahrungen (informell erworbene Kompetenzen)

Text: Beruflich wertvolle Erfahrungen werden auch im informellen Bereich, z.B. durch ehrenamtliche Engagements, in kulturellen, sportlichen oder auch in familiären Zusammenhängen erworben. Diese können bei einer Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung sein.

#### 5. Dokumentenhülle:

Text: Hier können alle Originaldokumente, welche die in den Rubriken 1. – 4. vorgenommenen Einträge/ Beschreibungen belegen, abgelegt werden. Dazu gehören z.B. Arbeitszeugnisse, Versicherungsnachweise, Urkunden und Zertifikate.

### Zertifizierung der Ergebnisse und Empfehlung

Die Zertifizierung des Verfahrens erfolgt im Gegensatz zur Dokumentation im „KomPass“ durch das Fachpersonal zum Abschluss des Verfahrens. Grundlage sind die durchgeführten Übungen, Tests und Assessments (Fremdeinschätzung). Die Ergebnisse aus der „begleitenden Selbstevaluation“ (Selbsteinschätzung) werden ebenfalls berücksichtigt. Die Ergebniszusammenfassung sollte auf der Basis der gewonnen Erkenntnisse mit einer Empfehlung abschließen. Diese richtet sich z. B. an Auftraggeber, Mitarbeiter/-innen in JobCentern oder an Weiterbildungsträger. Die Ausstellung von Teilnahmebescheinigungen ist in diesem Kontext nicht sinnvoll, da es sich bei „Kompetenzfeststellung“ trotz subjektorientierter Bestandteile bzw. Selbsteinschätzung trotzdem um einen kontrollierten, Beurteilungs- und Bewertungsprozess handelt (Details siehe unter Kapitel 6.5).



## 6. Exemplarische Übungen/Materialien

In diesem Kapitel finden Sie eine Auswahl von Übungen und Bestandteilen des KomPass-Verfahrens zu Biografiearbeit, Assessment/Potenzialanalyse, begleitete Selbstevaluation – KomPass, Tests/berufsfeldbezogene Überprüfungen sowie zur Dokumentation der Ergebnisse/Erstellung von Zertifikaten und Empfehlungen. Enthalten sind Konzeptionen zu den Übungen, Anleitungen für Moderatoren/-innen und erforderliche Arbeitsmaterialien.

Eine umfassendere Zusammenstellung von Übungen findet sich u. a. in dem von der GFBM e. V. veröffentlichten „Materialkoffer zur Praxis“ der Kompetenzfeststellung. Siehe hierzu den Hinweis auf der Rückseite!

### 6. 1. Biografisches Interview

Die Methode des biografischen Partnerinterviews ist geeignet, um eine am Bildungsgrad, dem Umfang der beruflichen Tätigkeiten aber auch an den Sprachkenntnissen der Teilnehmer/-innen orientierte Biografiearbeit durchzuführen. Die Ergebnisse sollen umfassende Informationen zur Qualität sowie die individuelle Bewertung der bisher ausgeübten Tätigkeiten beinhalten, um sie z.B. in einem Beratungs- oder Coachingprozess zu nutzen. Darüber hinaus kann die Übung Erkenntnisse zu früheren oder aktuellen Entscheidungen für die Berufswahl oder das avisierte Beschäftigungsziel liefern. Häufig wird das Partnerinterview auch zu Beginn einer Qualifizierung oder Kompetenzfeststellung eingesetzt, um sich kennen zu lernen und die Gruppendynamik positiv zu beeinflussen.

Die Methode erscheint deshalb als besonders geeignet, da sie im Vergleich z.B. mit einem Interview zwischen Teilnehmer/-in und Fachkraft die Möglichkeit bietet, sich untereinander zu vergleichen und in der Partner- und Gruppensituation neue Impulse gesetzt werden.



Face to Face

Biografisches Interview Konzeption	
Kategorie: Subjektorientiert, Biografiearbeit	
Ziele	Reflexion schulischer und berufsrelevanter Erfahrungen, eventuelle Neubewertung
Zielgruppe	Gruppe von max. 16 Jugendlichen/jungen Erwachsenen in Vorbereitung auf eine Ausbildung, Qualifizierung oder andere Maßnahmen
Zeitbedarf	150 Minuten
Personalbedarf	1 Moderator/-in zu Beginn, 2 für die Präsentation
Materialbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Fragebogen pro Teilnehmer/-in</li> <li>• Schreibutensilien</li> <li>• Wörterbücher in erforderlichen Herkunftssprachen für Teilnehmende mit Migrationsbiographie</li> </ul>
Raumbedarf	Ideal ist es, wenn die Teilnehmer/-innen sich während der Interviews auf mehrere Räume verteilen können.
Inhalt und Methoden, Kurzbeschreibung der Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel, Ablauf und Zeitrahmen pro Interview werden erläutert. Es wird auf die anschließende Präsentation der Interviewergebnisse in der Gruppe durch den Interviewer hingewiesen.</li> <li>• Interviewpartner werden bestimmt (z.B. Zufallsprinzip)</li> <li>• Leitfragen werden vorgestellt und erläutert</li> <li>• Durchführung der Interviews</li> <li>• Ergebnisse werden in der Gruppe gegenseitig präsentiert</li> </ul>
Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Auswertung in zwei Kleingruppen</li> <li>• Partnerpräsentation, gegebenenfalls unterstützende Fragen durch Moderatoren/-innen</li> <li>• Die Teilnehmer/-innen ergänzen die Präsentation ihres Partners und berichtigen sie bei Bedarf</li> </ul>
Bemerkungen	Da bei lebensbiographischer Arbeit teilweise auch sehr private und intime Themen berührt werden können, ist eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre sehr wichtig. Die Teilnehmer/-innen werden deshalb darauf hingewiesen, dass über persönliche Gesprächsinhalte nicht mit Außenstehenden gesprochen wird und die Arbeitsbögen mit den Notizen persönliches Eigentum sind.

## Partnerinterview Beispiel

Zur Verdeutlichung sind Antworten von einer jungen Frau mit Migrationsbiographie vorgegeben, die noch nicht über berufliche Erfahrungen verfügt. Nachdem ihre Kinder jetzt in der Schule sind, möchte sie eine berufliche Tätigkeit beginnen.

1. Welche Aufgaben hast Du früher in deiner Familie übernommen und/oder hast Du jetzt?

*Beispiele: Hausarbeiten, Arbeiten im Garten oder auf dem Feld, Einkauf, Alltagsorganisation, Versorgung von Kindern/Geschwistern, Reparaturen, Begleitung zum Arzt oder zu Ämtern, Telefonate oder Briefe für Ämter /Schulen, Pflege von Familienangehörigen, Hilfe bei Hausaufgaben, Arbeit mit Tieren*

Hausarbeiten, Versorgung von Kindern, kleine Reparaturen im Haushalt, Begleitung zum Arzt oder zu Ämtern, Telefonate, Briefe an Ämter oder Schulen

2. Nenne alle Jobs und Aushilfstätigkeiten, die Du außerhalb der Familie gemacht hast: Dazu zählen auch Tätigkeiten, die Du als Kind gemacht hast.

Frühstück, Aufräumen, Kinderversorgen

3. Hast Du bei diesen Tätigkeiten oder auch zu Hause mit bestimmten Geräten gearbeitet?

*Beispiele: Fax, Computer, Schreibmaschine, Nähmaschine, Bohrmaschine, Säge, Lötkolben,*

Computer, Nähmaschine, Säge, Bohrmaschine

4. Hast Du auch ehrenamtliche Arbeiten ausgeführt, also Arbeiten, für die Du kein Geld bekommen hast?

*Beispiele: Kochen für den Kinderladen, Elternarbeit in Schule und Kindergarten, ehrenamtliche Arbeit für Vereine, Organisation einer Hochzeit für Freunde*

Elternarbeit in Schule und Kindergarten. Um eine alte Frau in der Nachbarschaft gekümmert. Für Freunde eine Hochzeit organisiert

5. Welche Sprachen sprichst Du? Welche Sprachen sprechen Deine Freunde und Freundinnen? In welchen Sprachen kannst Du Dich mit ihnen unterhalten? In welchen Sprachen kannst Du ihnen Briefe schreiben?

Türkisch, Kurdisch, Deutsch

6. Hast Du früher Kurse besucht, Ausbildungen oder Praktika gemacht?

*Nenne alle, auch wenn Du sie nicht beendet hast.*

Sprachkurs Deutsch, Aktivierungsmaßnahme im Bereich Hauswirtschaft

7. Hast Du Zeit für Dich selbst? Was machst Du für Dich, wenn Du Zeit hast?

*Beispiele: Sport, lesen, tanzen, malen, Theaterbesuche, Musik hören*

Volleyball mit Kindern spielen/ Schule/ Tischtennis

## Biografisches Interview Anleitung für Moderatoren/-innen

Kategorie: Subjektorientiert, Biografiearbeit

Einstieg

Der/die Moderator/-in erläutert zu Beginn die Notwendigkeit biografischer Arbeit im Zusammenhang mit Berufsorientierung und Berufsfindung. Es ist zu erläutern, dass die Teilnehmer/-innen sich gegenseitig interviewen und die Ergebnisse der Gruppe präsentieren werden. Wenn die Gruppe sich zum ersten Mal trifft, muss eine Übung zum Kennenlernen vorgeschaltet werden, um eine gute Gruppenatmosphäre zu entwickeln. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass der/die Partner/-in nur für diese Übung bestimmt ist.

Durchführung

Etwa 10 Minuten müssen für die Erläuterung eingeplant werden. Der/die Moderator/-in sollte auf alle Nachfragen eingehen, um sicher zu stellen, dass alle Teilnehmer/-innen die Aufgabenstellung und das Ziel verstanden haben. Wichtig ist auch der Hinweis, dass es sich bei dem Interview nicht um einen Test handelt. Teilnehmer/-innen mit einer Migrationsbiographie können, soweit möglich, schwierige Fragen auch in ihren Herkunftssprachen klären. Die schriftliche Beantwortung der Interviewfragen und die anschließende Präsentation finden in der Landessprache statt. Es folgt die Partnerwahl und die Suche eines Interviewplatzes (5 Minuten). Die Teilnehmer/-innen interviewen sich nun jeweils 20 Minuten (also insgesamt 40 Minuten).

Checkliste zur Selbstkontrolle

- Ist das Ziel transparent?
- Haben die Teilnehmer/-innen alle Begriffe im Interviewfragebogen verstanden?

Unterstützung

Der/die Moderator/-in sollte sich für Nachfragen, Begriffserklärungen usw. bereithalten, sich jedoch bei der Durchführung der Interviews zurückhalten. Während der Präsentation benutzte Begriffe, die evtl. nicht für alle verständlich sind, sollte der/die Moderator/-in klären.

Auswertung

Für die Präsentation stehen ca. 7 Minuten Zeit zur Verfügung. Diese Zeitvorgabe sollte den Teilnehmern/-innen vorher mitgeteilt und auch konsequent eingehalten werden. Behutsam sollten die Moderatoren/-innen die Darstellung nicht berufsrelevanter Erfahrungen einschränken und eventuell mit Nachfragen berufsrelevante Erfahrungen betonen. Den anderen Gruppenmitgliedern sollte Gelegenheit für Nachfragen gegeben werden.

Fragen zur Auswertung

Am Ende jeder Präsentation sollte der/die Moderator/-in nachfragen, ob sich die interviewte Person adäquat präsentiert fühlt.

Bemerkungen

Falls die interviewte Person sich durch die Präsentation nicht adäquat dargestellt fühlt, hat sie die Möglichkeit, die Darstellung zu ergänzen.

## 6. 2. Potenzialassessment

### Übung „Stadtaufbau“

Die Simulationsübung „Stadtaufbau“ stellt sowohl berufsbezogene als auch allgemeine Anforderungen eines Arbeitsfeldes in den Mittelpunkt. Es handelt sich um eine Assessmentübung, die eine Beobachtung von relevanten Merkmalen für den jeweiligen Berufszweig zum Ziel hat.

Die Übung „Stadtaufbau“ ist geeignet, unabhängig von möglichen sprachlichen Defiziten und/oder fachlichen Wissenslücken das Arbeitsverhalten im Team, soziale und psychomotorische Merkmale sowie personelle Kompetenzen der Teilnehmer/-innen zu beobachten und einzuschätzen. Beispiele dafür sind Lernfähigkeit, Arbeitsplanung, Sorgfalt, Konzentrationsfähigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität.

Wichtig ist, dass die Übung dem Ziel angemessen präsentiert wird. Hinweise auf Architekturmodelle u. a. stellen einen Bezug zum „richtigen Leben“ her. Vertrauensvolle Atmosphäre ist unerlässlich, um kreative Ideen freizusetzen ohne Angst vor negativer Beurteilung. Die Übung dient zudem der Überwindung von Unsicherheiten und Ängsten (vor Selektion) bei der Durchführung von Assessment-Übungen.



Produkt aus der Übung Stadtaufbau

<b>Stadtaufbau</b> Konzeption Teil 1	
Kategorie: Anforderungsorientiert, Assessment	
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung von berufsbezogenen Potenzialen wie Arbeitsplanung, Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Motivation, Ausdauer und Feinmotorik</li> <li>• Abbau von Unsicherheiten und Ängsten im Umgang mit der Methode des AC</li> <li>• Verständnis erhöhen zwischen spielerischen Übungen und Ernstcharakter der Auswertung</li> <li>• verbesserte Selbsteinschätzung</li> </ul>
Zielgruppe	Gruppe von 8-12 Jugendlichen / jungen Erwachsenen
Zeitbedarf	3 Stunden
Personalbedarf	Ein/e Moderator/-in, Beobachter/-innen im Verhältnis 1 : 2
Materialbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,5 - 2 Quadratmeter Pappe pro Gruppe</li> <li>• buntes Tonpapier</li> <li>• Papier und Pappe</li> <li>• Schachteln, Stoffreste, Kleber, Scheren</li> <li>• Farben, dicke Stifte</li> <li>• Aufgabenstellung</li> </ul>
Raumbedarf	ein Gruppenraum mit ausreichend Platz zum Gestalten
Inhalt und Methoden, Kurzbeschreibung der Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogische Auseinandersetzung in der Gruppe zum Inhalt und zur Zielsetzung der Aufgabenstellung</li> <li>• Einteilung der Arbeitsgruppen mit 3 – 4 Teilnehmern/-innen (z.B. nach dem Zufallsprinzip)</li> <li>• Aufbau einer Stadt mit Gebäuden und Infrastruktur aus vorgegebenen Materialien in Kleingruppenarbeit</li> <li>• Beobachtung der Merkmale Arbeitsplanung, Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Motivation, Ausdauer und Feinmotorik</li> <li>• Präsentation der Gruppenergebnisse</li> <li>• Selbsteinschätzung der Merkmale anhand eines Arbeitsbogens</li> <li>• Beurteilung der Merkmale anhand eines festgelegten Kriterienkatalogs in der Beobachterkonferenz</li> <li>• Stärken-Schwächen-Profil</li> <li>• Feedbackgespräche</li> </ul>
Auswertung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Präsentation der „Städte“</li> <li>2. Abstimmung der Stärken und Schwächen im Feedbackgespräch anhand einer Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzungen, Ergebnis in einem Stärken-Schwächen-Profil abbilden</li> <li>3. Diskussion zur Berufswahlentscheidung anhand von Anforderungen des Berufsfeldes im Verhältnis zum eigenen Stärken-Schwächen-Profil</li> </ol>
Bemerkungen	

## Stadtaufbau Konzeption Teil 2

Simulationsübung für verschiedene Berufsbereiche

### ARBEITSAUFTRAG FÜR DIE GRUPPE

Stellt Euch vor, Ihr seid ein Team von Stadtplanern und Architekten. Im nächsten Jahr soll in der Nähe von Eurer Stadt eine kleine neue Stadt aufgebaut werden. Ihr bekommt den Auftrag, als Team diese Stadt zu planen und ein Modell zu errichten. Bedenkt, dass einige tausend Menschen in dieser Stadt wohnen und arbeiten werden, dass sie verschiedene Versorgungseinrichtungen benötigen und ihre Freizeit abwechslungsreich gestalten wollen.

### ZIEL

Damit Euer Team anschließend den Auftrag zum Bau der Stadt erhält, muss die Stadt alle wichtigen und erforderlichen Einrichtungen besitzen. Die neue Stadt soll für die Menschen ein schöner Lebensraum werden und für alle Altersgruppen etwas bieten. Nach der Fertigstellung des Modells soll das Team die neue Stadt den anderen Teilnehmern/-innen präsentieren!

Zeit: 2 Stunden (inkl. kurzer Pausen)

### HINWEISE

- Nehmt Euch Zeit zu planen und zu diskutieren!
- Beginnt rechtzeitig mit dem Basteln des Modells!
- Alle bereitgestellten Materialien dürfen verwendet werden!
- Überlegt auch, wie Euer Team das Stadtmodell anschließend präsentiert!

Und nun viel Freude beim gemeinsamen Stadtaufbau!



Reflexion der Ergebnisse

## Assessment /Potentialanalyse Anleitung für Moderatoren/-innen

### Einstieg

- Inhalt und Ziel der Übung vorstellen
- Sinn der Übung im Hinblick auf die zu beobachtenden Merkmale erläutern
- Erläutern, dass die Übung kein Wettbewerb zwischen den Gruppen ist. Das Ziel ist individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten zu zeigen.
- gemeinsames Erarbeiten der Aufgabenstellung durch Lesen und Klärung von Begriffen und Zusammenhängen
- Erläutern der Durchführungsbedingungen, des zeitlichen Rahmens und der erlaubten Hilfen
- Erläuterung der Auswertung

### Durchführung

Der/die Moderator/in steuert die Zusammenstellung der Arbeitsgruppen, die Vorstellung und Zuordnung der Beobachter, der Wechsel in die Gruppenräume und den Beginn der Arbeit. Die Gruppenräume sind ansprechend gestaltet, hell und möglichst ruhig. Die Gruppen finden in den Räumen bereits liegende Materialien sowie vorbereitete Grundflächen für den Stadtaufbau auf großen Tischen vor.

Die Beobachter nehmen hinter ihrer Gruppe Platz, können aber auch umher gehen, verhalten sich neutral und unauffällig.

### Checkliste zur Selbstkontrolle

- Wurde die Aufgabenstellung verstanden?
- Ist der Sinn der Übung transparent?
- Ist klar geworden, welche Merkmale beobachtet werden und wozu die Beobachtung dient?
- Ist der Zusammenhang der Übung mit dem Berufsfeld hergestellt?
- Sind die Gruppen nach der Einführung in der Lage, mit einer positiven Arbeitshaltung ans Werk zu gehen?

### Unterstützung

Der/die Moderator/-in achtet auf Hemmnisse, fehlende Materialien und förderliche Rahmenbedingungen. Gibt es Schwierigkeiten im Ablauf kann der/die Moderator/-in durch gezielte Fragen Impulse setzen oder durch aktives Zuhören zur Klärung beitragen.

### Auswertung

- Selbsteinschätzung jedes/r Teilnehmer/-in
- Ergebnisse der Beobachterkonferenz und Feedbackgespräch mit Vergleich der Beobachtung und der Selbsteinschätzung
- Interpretation im Hinblick auf eine Tätigkeit im Berufsfeld Gesundheit auf ihre Aussagekraft und Bedeutung einordnen

### Feedback

1. gegenseitiges Feedback der TN zu ihrer Zusammenarbeit
2. Feedback der Gesamtgruppe zum Gesamtprozess
3. Die Teilnehmer/-innen erhalten ein ausführliches Feedback im Auswertungsgespräch

### Bemerkungen

Die Übung Stadtaufbau kann im Rahmen von Kompetenzfeststellungsverfahren für unterschiedliche Zielgruppen modifiziert eingesetzt werden. In einer geschlechtsgemischten Gruppe sollten im Vorfeld der Übung Geschlechterstereotype thematisiert werden.

### Potenzialanalyse

Auswertungsbogen (Soziale Kompetenzen)

Teilnehmer: \_\_\_\_\_

Übung: \_\_\_\_\_

Zeitumfang: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Beobachter: \_\_\_\_\_

Berufsbereich: \_\_\_\_\_

Fähigkeiten	Merkmal	Beobachtungskriterien	+	o	-	Bemerkungen
Soziale Kompetenzen	Kontaktfähigkeit	geht von sich aus auf andere zu				
		beginnt von sich aus Gespräche				
		kann Kontakt aufrecht erhalten				
		verbal und non-verbal übereinstimmend				
	Teamfähigkeit	kann mit anderen gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten				
		sucht bei Bedarf nach Kompromissen				
		ist in die Gruppe integriert				
	Kommunikationsfähigkeit	spricht und formuliert verständlich				
		signalisiert Zuhören durch Mimik und Gestik				
		hält Blickkontakt				
		fordert zur Mitsprache auf				
		lässt Gesprächspartner aussprechen				
	Konfliktfähigkeit	bleibt bei Konflikten ruhig und gelassen				
		bleibt sachlich				
		versucht Konflikt konstruktiv zu lösen				
		schlichtet Streitigkeiten und vermittelt				

Neben den Sozialen Kompetenzen lassen sich mit der Übung weitere Kompetenzen und Merkmale beobachten:

**Kognitive Merkmale des Arbeitsverhaltens:** Arbeitsplanung, Lernfähigkeit, Sorgfalt, Konzentrationsfähigkeit

**Personale Kompetenzen:** Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Motivation, Flexibilität, Ausdauer, Belastbarkeit

**Psychomotorische Merkmale:** Grobmotorik, Feinmotorik, Antrieb, Reaktionsgeschwindigkeit

**Sonstige Anforderungen:** Mehrsprachigkeit, Erscheinungsbild, körperliche Anforderungen, Höflichkeit, Empathie

### Potenzialanalyse – Gesamtauswertung aller Merkmale

(angegeben sind die erzielten Durchschnittswerte aller Beobachter)

Teilnehmer/-in: \_\_\_\_\_

Berufsbereich: \_\_\_\_\_

Beobachter/-in 1: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Beobachter/-in 2: \_\_\_\_\_

Beobachtungskriterien	+	o	-	Anmerkungen
<b>Kognitive Merkmale des Arbeitsverhaltens</b>				
Arbeitsplanung				
Lernfähigkeit				
Sorgfalt				
Konzentrationsfähigkeit				
<b>Soziale Merkmale</b>				
Kontaktfähigkeit				
Teamfähigkeit				
Kommunikationsfähigkeit				
Konfliktfähigkeit				
<b>Personale Kompetenzen</b>				
Pünktlichkeit				
Selbstständigkeit				
Motivation				
Flexibilität				
Ausdauer				
Belastbarkeit				
<b>Psychomotorische Merkmale</b>				
Grobmotorik				
Feinmotorik				
Antrieb				
Reaktionsgeschwindigkeit				
<b>Sonstige Anforderungen</b>				
Mehrsprachigkeit				
Erscheinungsbild				
Körperliche Anforderungen				
Höflichkeit				
Empathie				

## Assessment/Potentialanalyse

Leitfragen für die Auswertung

*Inhalt des Einzelgesprächs ist die Reflexion der Aufgabe, der Austausch von Eindrücken der Beobachter/-innen, die Selbsteinschätzung der Teilnehmer/-innen sowie die Ergebnissicherung im Hinblick auf einen eventuellen Transfer der Ergebnisse auf die Berufswahlentscheidung.*

Grundsätzliche Akzeptanz, Freude oder Missfallen an der Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hat Dir die Übung „Stadtaufbau“ insgesamt gefallen?</li> <li>• Falls nein: Was genau hat Dir nicht gefallen? Kannst Du dafür eine Begründung nennen?</li> <li>• Falls ja: Was genau hat Dir gefallen? Kannst Du dafür eine Begründung nennen?</li> </ul>
Reflexion der Beobachtungssituation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie war es für Dich als Du beobachtet wurdest?</li> <li>• Konntest Du den/die Beobachter/-in ignorieren?</li> <li>• War es für Dich hinderlich / hemmend, dass Dir jemand zugesehen hat?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>
Kommunikation und Kooperation in der Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie hast Du die Zusammensetzung Deiner Gruppe erfahren?</li> <li>• Denkst Du, dass Ihr eine gut arbeitsfähige Gruppe wart?</li> <li>• Wo konntest Du Dich aktiv einbringen, was konntest Du aktiv gestalten?</li> <li>• Was hat Dich an der Arbeit gehindert, was wirkte sich hemmend aus?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>
Planungsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denkst Du, dass sich Deine Gruppe ausreichend Zeit für die Planung des Stadtaufbaus genommen hat?</li> <li>• Denkst Du, dass sich alle Gruppenmitglieder an der Planung beteiligt haben?</li> <li>• Konntest Du Ideen und Vorschläge machen?</li> <li>• Welche Vorschläge hast Du eingebracht?</li> <li>• Was hat Dich eventuell daran gehindert?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>
Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kam es dazu, dass die Stadt jetzt so und nicht anders aufgebaut wurde?</li> <li>• Wie wurden in Deiner Gruppe die Entscheidungen getroffen?</li> <li>• Hat die Gruppe Vorschläge von Dir aufgenommen?</li> <li>• Welche Teile der Stadt sind nach Deinen Vorschlägen entstanden?</li> <li>• Was hat Dich an der Verwirklichung Deiner Idee(n) gehindert?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>
Umgang mit den Materialien/Werkzeugen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waren die Materialien für Dich geeignet? Konntest Du mit den Materialien etwas anfangen?</li> <li>• Welche Materialien bevorzugst Du?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>

Wechsel zwischen individueller und Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie hast Du dich gefühlt als Du alleine gearbeitet hast?</li> <li>• Hast Du Dir Hilfe gewünscht?</li> <li>• Konntest Du Dir Hilfe holen?</li> <li>• Was hat Dich daran gehindert?</li> <li>• Wie ging es Dir während der Arbeiten in der Gruppe?</li> <li>• Was hat Dir an der Einzel- / Gruppenarbeit gefallen?</li> <li>• Welche Stärken hast Du in der Einzel / Gruppenarbeit an Dir festgestellt?</li> <li>• Ich habe beobachtet, dass Du ... . Was ist der Grund dafür?</li> </ul>
Eigener Anteil am Gesamtergebnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn Du Dir Eure fertige Stadt ansiehst: Wie groß ist Dein Anteil am Gesamtergebnis?</li> <li>• Welche Deiner Eigenschaften haben Dir geholfen oder Dich gehindert, Deine Ideen umzusetzen?</li> <li>• Gibt es etwas, was Du an deinem Verhalten ändern möchtest?</li> </ul>
Übereinstimmung/ Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung	<p>Die Gruppe und der/die Beobachter/-in haben Dir ein Feedback gegeben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konntest Du mit diesen Rückmeldungen etwas anfangen?</li> <li>• Stimmt Du mit den Rückmeldungen überein?</li> <li>• Wo siehst Du Dein Verhalten anders?</li> <li>• Was könnten die Gründe dafür sein?</li> </ul>
Eventuelle Bedeutung der Aufgabe für die Berufswahlentscheidung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welchen Bezug könnte die Aufgabe zur Ermittlung Deiner beruflichen Kompetenzen und Potenziale haben?</li> <li>• Hast Du Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die für Dich in einem Beruf von Vorteil sein könnten?</li> <li>• Hast Du durch die Bearbeitung der Aufgabenstellung etwas gelernt?</li> <li>• Hast Du durch die Bearbeitung der Aufgabenstellung etwas über Dich selbst gelernt oder erfahren?</li> </ul>

### 6. 3. Begleitete Selbstevaluation der Lern- und Arbeitsbiografie – Dokumentation im KomPass

Die begleitete Selbstevaluation der Lern- und Arbeitsbiographie stellt einen wesentlichen Bestandteil einer subjekt- und anforderungsorientierten Kompetenzfeststellung dar. Die vorhandenen Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen werden von den Teilnehmenden unter Anleitung detailliert beschrieben. Inhalte, Arbeitsorte und Lernorte sowie die Zeiträume werden pro Erfahrung in einem vorbereiteten Formular aufgeschrieben. Im Fokus steht die Fragestellung, ob und wie sie mit dem ins Auge gefassten Bildungs- oder Beschäftigungsziel übereinstimmen. Hierbei ist nicht nur der Blick auf die eigene Bildungs- und Berufsbiographie wichtig, sondern auch eine Recherche in Bezug auf die Anforderungen. Im Rahmen der Selbstevaluation findet daher auch ein Abgleich der Anforderungen von Berufen oder angebotenen Arbeitsstellen mit den eigenen Kompetenzen statt. Der zeitliche Umfang kann bei zwei bis drei Tagen liegen. Das durchführende Personal benötigt eine hohe Beratungskompetenz sowie gute Kenntnisse des Arbeitsmarktes und des Systems der beruflichen Bildung. Nachfolgend ist nach der Konzeption der Übung jeweils ein Beispiel für die Dokumentation einer beruflichen Bildung, einer Arbeitserfahrung und einer informell erworbenen Kompetenz dargestellt:

<b>Begleitete Selbstevaluation der Lern- und Arbeitsbiografie</b> Konzeption	
Kategorie: Anforderungsorientiert / Subjektorientiert	
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusstwerden über die beruflich verwertbaren Kompetenzen.</li> <li>• Berufsbezogene Anforderungsrecherche für ein Beschäftigungs- oder Bildungsziel ermitteln.</li> <li>• Abgleich der vorhandenen Kompetenzen und Potenziale mit den Anforderungen.</li> <li>• Dokumentation der vorhandenen beruflichen Kompetenzen in einer Portfoliomappe (z.B. KomPass)</li> <li>• Erlernen der Methodik für eine spätere selbständige Fortschreibung des Portfolios.</li> </ul>
Zielgruppe	Die begleitete Selbstevaluation kann einzeln oder in Gruppen durchgeführt werden. Jugendliche/junge Erwachsene in Vorbereitung auf eine Beschäftigung oder Bildungsmaßnahme. Die Teilnehmenden verfügen bereits über Arbeits- und / oder Berufserfahrungen, die ausgewertet werden können. Mit ihnen wurde bereits ein vorläufiges Beschäftigungsziel abgestimmt. Sie sollten über grundlegende Kenntnisse im Umgang mit einem PC und dem Internet verfügen. Basiskenntnisse in einem Textverarbeitungsprogramm sind hilfreich.
Zeitbedarf	8 bis 12 Stunden in Blöcken von jeweils 4 Stunden. Die benötigte Zeit kann individuell variieren. Zwischen den Blöcken sollten möglichst größere Zeiträume liegen. Grund dafür: Die Teilnehmenden müssen Unterlagen besorgen und genügend Zeit für weitere eigene Recherchen haben. Mindestens 30 Minuten für die Einführung sowie die Beantwortung individueller Fragen.
Personalbedarf	Bei einer Gruppe von 10 bis 16 Teilnehmenden mindestens 2 Moderatoren/-innen. An die Moderatoren/-innen werden hohe fachliche und persönliche Anforderungen gestellt. Sie müssen über eine hohe Beratungskompetenz verfügen sowie fundierte Kenntnisse des Arbeitsmarktes und des Systems der beruflichen Bildung besitzen.
Materialbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PCs mit MS-Office 2007 (alternativ: Open Office ab Version 2.0) Internetzugang und Webbrowser</li> <li>• Beamer, Tafel, Flipchart</li> <li>• Exemplarische Muster für die Dokumentationen in den einzelnen Rubriken der Portfoliomappe auf Postern oder ausgedruckten Beispielen</li> <li>• Vorlagen für die Portfoliomappe (als bearbeitbares PC-Formular)</li> <li>• Hinweisblätter für Datenbanken im Internet (für die Recherchen)</li> <li>• individuelle Speichermedien für jede/-n Teilnehmer/-in (USB-Sticks oder CDs)</li> <li>• Drucker mit Papier</li> <li>• Wörterbücher in erforderlichen Herkunftssprachen für Teilnehmer/-innen mit Migrationsbiographie</li> </ul>
Raumbedarf	PC-Raum mit Internetzugang.
Inhalt und Methoden, Kurzbeschreibung der Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/die Moderator/-in erläutert Ziele, Ablauf und Zeitrahmen. Er begleitet und unterstützt die weiteren Schritte.</li> <li>• Auf Basis eines zuvor vorläufig festgelegten Beschäftigungs- oder Qualifizierungsziels recherchieren die Teilnehmenden in den Medien (vorwiegend im Internet). Ziel ist, die Anforderungen von Arbeitsplätzen und Voraussetzungen für die Teilnahme an Bildungsangeboten herauszufinden. Die Ergebnisse werden gesichert (gespeichert).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmer dokumentieren ihre vorhandenen Kompetenzen mit Hilfe von PC-Formularen für die einzelnen Rubriken der Portfoliomappe (berufliche Bildung, Berufserfahrungen, informell erworbene Kompetenzen). Sofern vorhanden, werden die Beschreibungen durch Zertifikate, Arbeitszeugnisse oder andere Dokumente (z. B. Versicherungsnachweise) belegt.</li> <li>• Abgleich der Anforderungen mit den eigenen Kompetenzen und Potenzialen im Rahmen von Einzelberatungen.</li> <li>• Ergänzende Recherchen und Dokumentation von Kompetenzen (Fokussierung auf das Ziel).</li> <li>• Bestätigung des gewählten Beschäftigungs- oder Bildungsziels. Eventuell Formulierung von ergänzenden oder alternativen Zielen.</li> </ul>
Auswertung	Die Auswertung erfolgt auf zwei Ebenen: prozessbegleitend und summativ in einem abschließenden Beratungsgespräch.
Bemerkungen	Die Dokumentation der Kompetenzen und der Abgleich mit den Anforderungen des Ziels spiegeln den aktuellen Stand wider. Die begleitete Selbstevaluation ist für die Teilnehmenden aber auch qualifizierend. Sie erlernen eine Methode, zukünftig auch ohne Begleitung ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzuschätzen, geänderte Ziele und Wege zur Zielerreichung zu formulieren.

### Beispiel 1: Dokumentation einer beruflichen Bildungserfahrung in der Portfoliomappe „KomPass“

Berufliche Bildung	
Teilnahme an einem Lehrgang für Tischler: „Grundlagen maschineller Holzbearbeitung“ mit den Inhalten - Funktionsweise, Einrichten und Pflege von stationären Säge-, Hobel- und Fräsmaschinen - Werkzeuge für die maschinelle Holzbearbeitung - Maschinelle Bearbeitung von Massivholz und Holzwerkstoffen - Sicheres Arbeiten an stationären Maschinen der Holzbearbeitung  Im Rahmen des Lehrgangs habe ich eine Projektarbeit durchgeführt: Herstellen eines Möbelteils aus Massivholz und Holzwerkstoffen. Dabei wurden alle Lehrgangsinhalte praktisch angewendet und eingeübt.	
bei: <b>Bildungszentrum der Handwerkskammer</b>	Ort/Land:
Zeitraum von: <b>09 / 2005</b> bis <b>06 / 2006</b>	
Diese Eintragung wurde durch Nachweis belegt am: <b>18.02.2011 (Lehrgangszertifikat)</b>	
Stempel	Unterschrift

### Beispiel 2: Dokumentation einer Arbeitserfahrung in der Portfoliomappe „KomPass“

#### Arbeitserfahrung

Tätigkeit in einem industriellen Betrieb der Holzverarbeitung.

Meine Aufgaben waren:

- Zuschnitt von ungehobeltem Massivholz an der stationären Kreissäge für die anschließende Weiterverarbeitung an der Hobelmaschine (Rohzuschnitt)
  - Zuschnitt von gehobeltem Massivholz an der stationären Kreissäge für eine Serienfertigung (Maßzuschnitt Massivholzstollen)
  - Zuschnitt von Holzwerkstoffen (Spanplatten) für die Korpusfertigung von Serienmöbeln
- Zu meinen Tätigkeiten gehörte auch: Auswahl und Montage der richtigen Werkzeuge, der Werkzeugwechsel, das Einrichten und die Pflege der Maschinen und der Maschinenwerkzeuge. Ebenso die fachgerechte Lagerung des zugeschnittenen Materials und der Transport zur Weiterverarbeitung.

bei: **Büromöbel GmbH**

Ort/Land:

Zeitraum von: **09 / 2006** bis **04 / 2008**

Diese Eintragung wurde durch Nachweis belegt am: **17.02.2011 (Arbeitszeugnis)**

Stempel

Unterschrift

### Beispiel 3: Dokumentation informell erworbener Kompetenz in der Portfoliomappe „KomPass“

#### Informell erworbene Kompetenzen

Kompetenz im Bereich EDV:

- Betriebssysteme Windows XP und Windows Vista installiert und eingerichtet. Anwendungssoftware installiert (MS-Office 2007, Open Office 3.0),
- Anwendungskenntnisse in Officeprogrammen Word, Excel, Power Point, Outlook und CAD erworben.
- Internetbrowser und Mailprogramme installiert und für DSL eingerichtet.
- Antivirusprogramm und Firewall installiert, eingerichtet und regelmäßig upgedatet.

Aus persönlichem Interesse habe ich mir mit der Freeware „ThouVis Professionell 2.0“ CAD-Grundlagen beigebracht. Ich habe einfache technische Zeichnungen (2D/3D) angefertigt und das Programm zur Einrichtung meiner Wohnung genutzt.

Diese Kompetenz wurde erworben in Form von: **autodidaktisch**

bei: **privat**

Ort/Land:

Zeitraum von: **09/2005** bis **heute**

Diese Eintragung wurde durch Nachweis belegt am: **- / -**

Stempel

Unterschrift

### KomPass-begleitete Selbstevaluation – berufsbezogene Anforderungsrecherche Anleitung für Moderatoren/-innen

Kategorie: Anforderungsorientiert / Subjektorientiert

#### Einstieg

Der/die Moderator/-in erläutert zu Beginn Sinn und Zweck der begleiteten Selbstevaluation. Was sind die Ziele und wofür ist die Selbstevaluation hilfreich? Danach erläutert er den Ablauf, die einzelnen Durchführungsschritte und die Form der Auswertung. Erfahrungsgemäß entsteht bei der Einführung in die begleitete Selbstevaluation eine Vielzahl von Fragen. Für die Einführung müssen daher mindestens 30 Minuten eingeplant werden.

#### Durchführung

Die Teilnehmenden beginnen mit ihren Recherchen in den Medien, vorwiegend in Datenbanken im Internet. Dazu erhalten sie eine Liste mit wichtigen Links. Die Moderatoren/-innen unterstützen sie, indem sie für alle sichtbar über einen Beamer exemplarisch einige Datenbanken aufsuchen und die jeweils wichtigsten Funktionen erläutern. Im fortschreitenden Prozess unterstützen sie Teilnehmer/-innen indem sie ihnen individuell konkrete Tipps und Hilfestellungen geben. Wichtige Rechercheergebnisse sichern die Teilnehmenden für sich selbst indem sie sie ausdrucken oder auf einem Speichermedium speichern. Die Moderatoren/-innen unterstützen die Teilnehmenden dabei aus dem Recherchematerial die Anforderungen zu identifizieren. Es erfolgt ein erster Abgleich der Anforderungen mit den eigenen Kompetenzen. Gibt es Übereinstimmungen, werden diese notiert.

Im nächsten Schritt erfolgt PC – gestützt – die Dokumentation der eigenen Kompetenzen in den Formularen der Portfoliomappe. Dazu erfolgt zunächst eine Einweisung und eine für alle sichtbare exemplarische Bearbeitung eines PC-Formulars (Beamer). Anschließend beginnen die Teilnehmenden mit der Dokumentation ihrer beruflichen Kompetenzen. Es wird vorwiegend das dokumentiert, was mit dem eigenen Ziel in Verbindung steht.

Der/die Moderator/-in unterstützt den/die Teilnehmer/-in dabei, die wichtigen Kompetenzen zu identifizieren. Der im Formular zur Verfügung stehende Platz soll optimal genutzt werden. Unterstützung kann daher auch bei der Verschriftlichung erforderlich sein.

Die zuvor beschriebenen Schritte können sich im weiteren Prozessfortschritt wiederholen. Dies ist insbesondere dann der Fall wenn sich das Ziel bei den Teilnehmenden noch verändert. Während des gesamten Prozesses machen sich die Moderatoren/-innen Notizen zu den von ihnen begleiteten Teilnehmenden.

Zum Ende der begleiteten Selbstevaluation werden individuelle Auswertungs- und Reflexionsgespräche vereinbart. Diese haben in der Regel eine Dauer von jeweils 30 Minuten. Ziel ist der abschließende Abgleich der vorhandenen Kompetenzen mit den Anforderungen. Im Ergebnis wird das Ziel endgültig formuliert und erste Schritte zur Zielerreichung angesprochen.



Checkliste zur Selbstkontrolle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist Sinn und Zweck der begleiteten beruflichen Selbstevaluation für die Teilnehmer transparent?</li> <li>• Haben die Teilnehmer die Aufgabenstellung und die einzelnen Teilschritte verstanden?</li> <li>• Sind alle PCs arbeitsbereit?</li> <li>• Stehen alle benötigten Materialien zur Verfügung?</li> </ul>
Unterstützung	Der/die Moderator/-in ist während des gesamten Prozesses unterstützend tätig (s.o. Durchführung). Dafür ist eine hohe Konzentrationsleistung erforderlich. Es hat sich bewährt, dass die beiden Moderatoren/-innen sich für jeweils die Hälfte der Teilnehmer/-innen zuordnen. Ein bewährtes Aufteilungskriterium sind z.B. Berufsgruppen.
Auswertung	Die Auswertung erfolgt auf zwei Ebenen: prozessbegleitend und summativ in abschließenden Beratungs- und Reflexionsgesprächen. Während der Prozessbegleitung erfolgt der Abgleich der Recherchen (Anforderungen) mit den vorhandenen Kompetenzen. Dabei wird die Übereinstimmung mit dem vorläufig abgestimmten Ziel überprüft. Falls kaum Übereinstimmungen vorhanden sind, wird gemeinsam ein neues Ziel festgelegt. Im abschließenden Reflexionsgespräch geht es neben der Bestätigung des Ziels ergänzend auch um die Abstimmung von eventuellen Alternativzielen. Zudem sollen bereits erste Schritte zur Zielerreichung aufgezeigt werden. Das erfordert, dass sich der/die Moderator/-in auf jedes Abschlussgespräch individuell vorbereitet. Hilfreich sind die während des gesamten Prozesses gemachten Notizen.
Fragen zur Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konnte das Beschäftigungs-/Bildungsziel endgültig festgelegt werden?</li> <li>• Stimmen die Kompetenzen und Potenziale mit den Anforderungen überwiegend überein?</li> <li>• Ist das Ziel realistisch?</li> <li>• Können erste Schritte zur Zielerreichung festgelegt werden?</li> </ul>
Bemerkungen	<p>Insbesondere die Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen bereitet den Teilnehmern/-innen oft Schwierigkeiten. Sie sind es oft nicht gewohnt in privaten Zusammenhängen erworbene Kompetenzen an berufliche Anforderungen zu adaptieren. Alternativ können Recherchen auch mit Hilfe von zur Verfügung gestellten Printmedien erfolgen (Stellenausschreibungen, Berufsinformationen, Bildungskataloge).</p> <p>Das Ergebnis der begleiteten Selbstevaluation zeichnet sich nicht ausschließlich durch eine „schöne“ Portfolio-Mappe aus. Die Dokumentation der Kompetenzen kann daher auch handschriftlich auf zuvor ausgedruckten Blanko-Formularen erfolgen. Die benötigte Bearbeitungszeit kann – insbesondere bei sehr heterogen zusammengesetzten Gruppen – individuell variieren. Auch die Inanspruchnahme der Moderatoren/-innen kann sehr unterschiedlich sein. Die Moderatoren/-innen müssen daher darauf achten, dass die Teilnehmenden die nicht laut nach Unterstützung rufen nicht zu kurz kommen. Geübte Moderatoren/-innen nutzen die Recherchen der begleiteten Selbstevaluation auch zur Einschätzung der Medienkompetenz der Teilnehmenden (z.B. Umgang mit Internettools) und ihrer PC-Kompetenz (z.B. Textverarbeitung). Die Ergebnisse der begleiteten Selbstevaluation eignen sich hervorragend für eine Präsentationsübung im Plenum bei der z.B. wichtige Merkmale wie Kommunikation und Methodenkompetenz beobachtet werden können.</p>

## 6. 4. Tests / berufsfeldbezogene Überprüfungen

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellt an Jugendliche bestimmte Anforderungen, z.B. schulische Leistungen, physische und psychische Voraussetzungen und (Schlüssel-) Kompetenzen. Neben den klassischen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen gewinnen auch die Medienkompetenz und der Umgang mit dem Computer in den meisten Bereichen des Arbeitslebens zunehmend an Bedeutung. Darüber hinaus stellt auch das (berufsbezogene) Allgemeinwissen eine Grundvoraussetzung in einer komplexer werdenden Arbeitswelt dar. In einer Vielzahl von Berufstätigkeiten werden zudem fundierte Sprachkenntnisse in Englisch erwartet. Eine umfassende Kompetenzfeststellung sollte daher Aussagen treffen können zu:

- Mathematische Kenntnisse
- Physikalisch-technische Kenntnisse (technisches Verständnis)
- Allgemeinwissen bzw. berufsbezogenes Allgemeinwissen
- Umgang mit dem Computer (Textverarbeitungs-Kalkulationssoftware)
- Umgang mit Medien (Internet)
- Fremdsprachenkenntnisse Englisch (oder auch Business-englisch)

Die mathematisch-physikalischen Tests sollten eine Binnendifferenzierung innerhalb der Teilnehmenden ermöglichen. Es sollen unterschiedliche Schwierigkeitsniveaus auf Basis von Schulabschlüssen angeboten werden.

Nachfolgend wird ein exemplarischer Test im Bereich EDV-Kenntnisse dargestellt (Test zur Ermittlung von grundlegenden Computer- und Medienkompetenzen):



Testsituation

**Test/berufsfeldbezogene Überprüfung**  
Beispiel im Bereich EDV – Konzeption

Kategorie: Anforderungsorientiert

Ziele	Feststellung der Kompetenzen im Umgang mit der aktueller Textverarbeitungssoftware (Word) und der Anwendung von Internettools wie Browser und Suchmaschine.
Zielgruppe	Jugendliche / junge Erwachsene in Vorbereitung auf eine Bildungsmaßnahme oder Beschäftigung. Die Teilnehmenden verfügen über grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem Computer und dem Internet. Der Test kann einzeln oder in Gruppen durchgeführt werden.
Zeitbedarf	60 Minuten (10 Minuten Einführung und Vorbereitungen, 45 Minuten Testphase, 5 Minuten Abschluss)
Personalbedarf	1 Moderator/-in zur Testdurchführung, 1 Person zur Auswertung
Materialbedarf	- PC mit aktueller MS-Office Version (alternativ: Open Office ab Version 3.0) Internetzugang und Webbrowser - Drucker mit Papier - Aufgabenblätter - Wörterbücher in erforderlichen Herkunftssprachen für Teilnehmer/-innen mit Migrationsbiographie
Raumbedarf	PC Raum mit Internetzugang
Inhalt und Methoden, Kurzbeschreibung der Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel, Ablauf, Zeitrahmen und Bewertungskriterien des Tests werden von dem/r Moderator/-in erläutert.</li> <li>• Computer und Textverarbeitungsprogramm werden gestartet. Internetzugang wird aktiviert und Webbrowser werden gestartet</li> <li>• Aufgabenblätter werden ausgehändigt</li> <li>• Durchführung des Tests und Ausdruck der Ergebnisse</li> <li>• Anwendungsprogramme werden geschlossen, Computer herunter gefahren und die Ergebnisse werden eingesammelt</li> </ul>
Auswertung	Auswertung durch Moderatoren/-innen oder andere Person. Bewertung nach vorliegenden Kriterien (siehe Anleitung für Moderatoren/-innen).
Bemerkungen	Der Test eignet sich nicht für Personen die keinerlei Computer und/ oder Interneterfahrung haben.

**Beispiel: EDV-Test – Textverarbeitung und Internetkompetenz**

Kategorie: Anforderungsorientiert

**Erstellen eines Werbe-Flyers**  
(Werbung für eine Katzenpension)

1. Erzeugen Sie ein neues Word-Dokument und erstellen und formatieren Sie den Text entsprechend der Abbildung.
2. Suchen Sie im Internet das Bild einer Katze. Fügen Sie das Bild in Ihre Worddatei ein und legen Sie für den Textfluss die Option „ hinter den Text“ fest.
3. Vergrößern Sie das Bild unter Beibehaltung der Proportionen, so dass es sich fast über die ganze Seite erstreckt (siehe unten). Verändern Sie die Farbe des Textes, so dass er gut erkennbar ist.
4. Speichern Sie die Datei unter dem Namen *Katzenpension <Ihr Name>* auf dem Desktop.

Urlaub?  
Und Sie wissen nicht, wohin mit Ihrer Katze??

**Katzenpension Sommerfeld**



Besuchen Sie uns in der Lindenallee 4  
oder rufen Sie an: 987654

Ansprechpartner: (< Ihr Name >)

<b>EDV-Test: Textverarbeitung und Internetkompetenz</b> Anleitung für Moderatoren/-innen	
Kategorie: Anforderungsorientiert	
Einstieg	Der/die Moderator/-in erläutert zu Beginn Sinn und Zweck der Übung. Warum sind Computer und Medienkompetenz für fast alle Bereiche des Berufslebens wichtig? Danach erläutert er Aufgabenstellung, Ablauf und Bewertungskriterien.
Durchführung	<p>Etwa 10 Minuten müssen für die Erläuterungen und den Start der PCs, des Textverarbeitungsprogramms, der Aktivierung des Internetzugangs, und des Browserstarts eingeplant werden. Der/die Moderator/-in versichert sich, dass alle die Aufgabenstellung verstanden haben und verteilt die Aufgabenblätter.</p> <p>Durchführung des Tests 45 Minuten. Da es sich um einen Einzeltest handelt, arbeiten die Teilnehmenden für sich allein. Fragen sollen sie ausschließlich an den/die Moderator/-in richten.</p> <p>Nach 45 Minuten wird der Test beendet, die Anwendungsprogramme geschlossen, der PC heruntergefahren und die ausgedruckten Ergebnisse eingesammelt. Der/die Moderator/-in versichert sich, dass auf allen Blättern der Name des/r Teilnehmers/-in steht. Dafür sind 5 Minuten anzusetzen. Der Test dauert insgesamt also 60 Minuten.</p>
Checkliste zur Selbstkontrolle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist das Ziel transparent?</li> <li>• Haben die Teilnehmenden die Aufgabenstellung verstanden?</li> <li>• Sind alle PCs arbeitsbereit?</li> <li>• Steht auf jedem Ergebnisblatt der Namen des/r Teilnehmers/-in?</li> </ul>
Unterstützung	Der/die Moderator/-in beantwortet während des Tests nur Fragen zum Verständnis der Aufgabenstellung. Bei technischen Problemen (PC, Internetzugang oder Drucker) leistet er Hilfestellung.
Auswertung	Die Auswertung erfolgt in der Regel durch den/die Moderator/-in. Da es sich um einen Test handelt für den konkrete Bewertungskriterien formuliert sind, kann die Auswertung aber auch eine andere Person übernehmen. (Auswertungsskala siehe unten)
Fragen zur Auswertung	Die Besprechung des Tests erfolgt im Rahmen eines Einzelgesprächs. Der/die Moderator/-in erörtert dem/r Teilnehmer/-in die Einzelergebnisse seines Tests und in welchen Bereichen ggf. Förderbedarf besteht.
Bemerkungen	Der Test kann in folgender Weise variiert werden: Statt einer Katzenpension kann auch eine Hundepension beworben werden. Bei entsprechenden Zielgruppen (z.B. ausschließlich Kaufleute) erweiterte Aufgabenstellung möglich. So könnten z.B. die Kosten pro Tag für die Betreuung des Tieres auf dem Flyer angegeben werden. Dazu ist die Aus- und Bewertungsskala entsprechend anzupassen

<b>Auswertung: Werbeflyer Katzenpension</b>		
		max. Punkte
Text	- Vollständigkeit? (max. 1 Punkt) - Rechtschreibfehler? (max. 1 Punkt)	2
Formatierung (gemäß Vorlage?)	- Schriftgröße/Schriftart (max. 1 Punkt) - Unterstreichung/Hervorhebung (max. 1 Punkt) - Ränder (max. 1 Punkt)	3
Lesbarkeit	Text vor der Grafik gut leserlich (Kontrast)?	2
Grafik/Foto	der Vorlage entsprechende Größe? (max. 1 Punkt) - richtige Position im Hintergrund? (max. 1 Punkt) - Grafik/Foto ansprechend? (max. 1 Punkt)	3
<b>Summe (maximal)</b>		10

Bewertungsskala:

9 bis 10	sehr gut	unter 5 Punkte: Förderbedarf
7 bis 8	gut	
5 bis 6	befriedigend	

## 6. 5. Dokumentation der Ergebnisse und Erstellung von Zertifikaten

Die Ergebnisse einer Kompetenzfeststellung (aus Übungen, Tests, Einschätzungen) werden für die weitere Integrationsplanung in einem Zertifikat (Ergebnisse der Potenzialermittlung) und einem Gutachten (berufsbiografisches Exzerpt mit Empfehlung) dokumentiert. Die getrennte Dokumentation beruht auf dem stärkenorientierten Ansatz des Verfahrens auch bei der Dokumentation und ermöglicht den Absolventen eine eigene Entscheidung über die weitere Verwendung. Das Gutachten entspricht den inhaltlichen/berufsspezifischen Vorgaben für eine nachhaltige Förder-/Eingliederungsplanung. Die zusammenfassenden Ergebnisse und die Empfehlung werden in einer Konferenz der Moderatoren/-innen im Anschluss an das Verfahren erstellt und sowohl den Teilnehmenden als auch ihren Beratern/-innen für den weiteren Beratungsprozess zur Verfügung gestellt (sofern eine Beauftragung bzw. eine Zustimmung vorliegt)

Nachfolgend ist zunächst ein zusammenfassendes Zertifikat mit den erzielten Ergebnissen und dann ein Gutachten mit Empfehlung dargestellt.

**Beispiel: Dokumentation der Ergebnisse der Potenzialermittlung**

**ZERTIFIKAT**

**Herr Ahmet Mustermann**

geboren am 30.07.1985, hat vom 06.06. bis zum 17.06.2011 an der zehntägigen Kompetenzfeststellung „KomPass-Plus“ mit einer stärkenorientierten Auswertung, Reflexion und Dokumentation der Ergebnisse teilgenommen.

**Ergebnisse der Tests**

**Sprachstandsanalyse Deutsch**

bezogen auf den Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

mündlich	B2-Niveau ermittelt
schriftlich	B1-Niveau ermittelt

**berufbezogene Basiskompetenzen**

Erscheinungsbild	Niveau erweiterte Berufsbildungsreife: gutes Ergebnis (87% der Aufgaben richtig gelöst)
Reihen und Folgen	Niveau erweiterte Berufsbildungsreife: gutes Ergebnis (85% der Aufgaben richtig gelöst)
Dreisatz	Niveau erweiterte Berufsbildungsreife: 2 von 3 Aufgaben richtig gelöst
Englisch	Niveau der erweiterten Berufsbildungsreife sicher erreicht
Berufsbezogenes Allgemeinwissen	Niveau erweiterte Berufsbildungsreife: gutes Ergebnis: Er/Sie beantwortete 88% der Fragen richtig

**EDV/ Medien**

Textverarbeitung	die Aufgabe in MS-Word mit Einbettung einer Graphik mit einem guten Ergebnis bearbeitet
Tabellenkalkulation	die Aufgabe in MS-Excel mit einem sehr guten Ergebnis bearbeitet
Internet	sicherer Umgang mit Internettools und effektive Nutzung des Mediums

Ermittlung von personalen / sozialen sowie Methodenkompetenzen

Herr Mustermann beteiligte sich sehr motiviert und engagiert an der Gruppenübung (Stadtaufbau) und trug durch seine sehr hohe Lern- und Leistungsbereitschaft sowie seine gute Kommunikations- und Teamfähigkeit viel zur Lösung der Aufgaben bei. Neben einer guten Arbeitsorganisation zeigte er bei der Ausführung der Übung seine ausgeprägte Sorgfalt und Kreativität. Er übernahm die Verantwortung für einen Teil der Präsentation des Gruppenergebnisses. Bei der Übung zur Arbeitsorganisation gelang es ihm, 66% der Prioritäten im arbeitsorganisatorischen Prozess richtig zu setzen und alle Arbeitsschritte fachgerecht zu planen (92% Aufgaben richtig). Auf die berufsbezogenen Internetrecherchen bereitete er sich sehr motiviert und absolut selbstständig vor und führte diese gezielt nach dem eigenen Beschäftigungsziel durch

Kompetenzbezogene Gesamteinschätzung

Herr Mustermann konnte seine eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse realistisch einschätzen. Die während des Verfahrens beobachteten personalen/sozialen Kompetenzen sind bei Herrn Mustermann sehr gut ausgeprägt. Er beteiligte sich sehr motiviert und engagiert an allen Tests und Übungen und arbeitete sehr konzentriert und selbständig. Hervorzuheben sind seine sehr gute Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität, Belastbarkeit, hohe Frustrationstoleranz und sein Verantwortungsbewusstsein.

Berlin, den 22.06.2011

\_\_\_\_\_  
Aussteller/in

\_\_\_\_\_  
(Stempel)

**Beispiel: Zusammenfassung und Empfehlung**

Herr Ahmet Mustermann,

geboren am 30.07.1985, hat vom 06.06. bis zum 17.06.2011 an der zehntägigen Kompetenzfeststellung „KomPass-Plus“ (Ermittlung und Dokumentation beruflicher und persönlicher Kompetenzen in der Portfoliomappe „KomPass“ teilgenommen. Darüber hinaus nahm er an einer Potenzialermittlung teil.

#### Bildungsbiografische Daten

Herr Mustermann wurde am 30.07.1985 im Bezirk Ankara (Türkei) geboren. Er lebt seit 2005 in Deutschland/Berlin. Schulische und berufliche Ausbildung, Arbeitserfahrung und Weiterbildung: In Istanbul schloss Herr Mustermann eine allgemein bildende Schule mit dem Abschluss der Sekundarstufe I ab. Anschließend begann er eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker. Diese beendete er nach einem Jahr wegen der Übersiedlung nach Deutschland. In Deutschland besuchte Herr Mustermann zunächst Sprachkurse bis zum Niveau B2 Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER). Da er keine Ausbildungsstelle fand um seine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker fortzuführen, arbeitete Herr Mustermann einige Zeit als ungelerner Arbeiter in einem Betrieb der Holzverarbeitung. Nach Beendigung dieser Tätigkeit absolvierte Herr Mustermann einen Lehrgang für maschinelle Holzverarbeitung (siehe „KomPass“). Anschließend war er in einem Betrieb für Büromöbelherstellung tätig. Im privaten Bereich beschäftigt sich Herr Mustermann mit Themen rund um den Computer. Er hat autodidaktisch Kenntnisse im Bereich CAD (Computer Aided Design) erworben. (detailliertere Beschreibungen siehe „KomPass“)

#### Beschäftigungsziel

Herr Mustermann begann das Kompetenzfeststellungsverfahren mit unklaren Vorstellungen für seine berufliche Zukunft. Seinen ursprünglichen Wunsch als Kraftfahrzeugmechaniker zu arbeiten hatte er aufgegeben. Er wollte stattdessen irgendeine andere handwerklich-technische Tätigkeit ausüben wo er auch noch Aufstiegschancen hat. Während des Verfahrens verglich er seine Neigungen, Interessen, beruflichen Kompetenzen und Arbeitserfahrungen mit verschiedenen Anforderungen in handwerklich-technischen Berufen. Als Ergebnis am Ende der Kompetenzfeststellung strebt Herr Mustermann eine qualifizierte Tätigkeit in der Holzverarbeitung an (Tischler oder Holzmechaniker)

#### Empfehlung

Die in der Potenzialermittlung gezeigten Testergebnisse (Team- und Kommunikationsfähigkeit, Arbeitsorganisation, selbständige Arbeitsweise) sowie seine bisherigen Berufserfahrungen bilden nach unserer Einschätzung einige gute Voraussetzungen für sein berufliches Ziel als Tischler oder Holzmechaniker. Für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sollte Herr Mustermann einen anerkannten Berufsabschluss anstreben, insbesondere bei Betrachtung der noch vor ihm liegenden Lebensarbeitszeit. Wir empfehlen ihm die Richtung Holzmechaniker anzustreben, da dieser Beruf mehr maschinelle Holzverarbeitung beinhaltet.

Den anerkannten Abschluss kann er durch Ablegung einer Externenprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) erreichen. Dazu sollte Herr Mustermann Vorbereitungslehrgänge bei Bildungsinstituten besuchen und weitere berufliche Praxis erwerben (als angelernter Angestellter oder in Form eines Praktikums). Insbesondere muss er die für die Prüfungszulassung notwendigen Zertifikate der Maschinenlehrgänge TSM erwerben. Herr Mustermann hat in der Kompetenzfeststellung geeignete Lehrgänge recherchiert. Alternativ könnte sich Herr Mustermann aber auch noch für einen betrieblichen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen der Holzverarbeitung bewerben. Die Aufnahme einer dualen Ausbildung ist auch in seinem aktuellen Alter noch nicht ausgeschlossen.

Herr Mustermann sollte aber zunächst unbedingt seine Sprachkenntnisse Deutsch verbessern, insbesondere im schriftlichen Bereich (Rechtschreibung und Grammatik) und in der Fachsprache Technik.

Von der Europäischen Union werden geförderte berufsbezogene Sprachkurse angeboten für die Herr Mustermann die Voraussetzungen erfüllt. Ohne eine solide Sprachkompetenz Deutsch besteht die Gefahr, dass Herr Mustermann berufliche Lehrgänge nicht optimal nutzen kann. Ohne verbesserte Sprachkenntnisse besteht zudem die Gefahr, die Prüfung vor der IHK nicht erfolgreich ablegen zu können.

Herr Mustermann sollte darüber hinaus seine Bewerbungsunterlagen aktualisieren und auch seine Bewerbungskompetenz noch verbessern. Dafür könnte ein Bewerbungstraining hilfreich sein.

Abschließend empfehlen wir Herr Mustermann die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung mit seinem zuständigen Berater im Jobcenter zu besprechen.

Berlin, den 22.06.2011

\_\_\_\_\_  
Aussteller/in

\_\_\_\_\_  
(Stempel)

## 7. Fazit

Viele Menschen – insbesondere junge Erwachsene – befinden sich in Bezug auf die Frage, welche berufliche Perspektive sich ihnen bietet, häufig in einer Situation, in der ihr eigenes Einschätzungsvermögen nicht ausreicht, um eine optimale Wahl zu treffen. Der Arbeitsmarkt und die Angebote der beruflichen Bildung stellen sich ihnen in ihrer Komplexität als unübersichtliches und nicht durchschaubares System dar. Ihr Selbstbild ist oft geprägt von einer Unsicherheit im Bezug auf ihr eigenes Können, ihre Entwicklungspotentiale und auch ihre Wünsche.

Gerade (junge) Menschen in Umbruchsituationen befinden sich auf der Suche nach einem Schlüssel, der ihnen die Türe zu ihrer beruflichen Zukunft und zu einer auskömmlichen, eigenständigen Existenz öffnet. Ihre Realität lässt sich aber angemessener damit beschreiben, dass es eine Vielzahl solcher Türen gibt und die (jungen) Menschen durchaus im Besitz einiger passender Schlüssel sind, die manchmal für verschiedene Türen passen. Manche der Schlüssel könnten noch etwas zurechtgefeilt oder vom Flugrost befreit werden – an anderen fehlt einfach der Schlüsselanhänger, der besagt welche Räume sich damit öffnen lassen.

Die Kompetenzfeststellung hilft dabei, zu erfahren, was hinter den verschiedenen Türen zu erwarten ist. Vielleicht möchte die junge Frau oder der junge Mann ja auch einen weiteren Schlüssel erwerben. Das Instrument der Kompetenzfeststellung kann letztlich wie ein Türöffner wirken – zuvor dient es aber auch als Schlüsselfinder und als Navigationssystem zur gewünschten Tür.

Neben der Feststellung von Stärken und Schwächen, Kompetenzen und Erfahrungen werden vor allem auch wichtige Impulse zur beruflichen (Neu-)Orientierung gegeben. Von Interesse sind die Zugangswege in die Berufe/Arbeitsfelder und die fachlichen bzw. überfachlichen Anforderungen. Die Beantwortung dieser Fragen ist für viele (junge) Menschen eine unbedingte Voraussetzung um „einen Plan“ bzw. eine realisierbare Perspektive entwickeln zu können.

Um die Anschlussfähigkeit des Verfahrens und eine nachhaltige Wirkung zu erreichen, ist es wichtig berufsbezogene Kompetenzfeststellungen in Hinblick auf mögliche, sich bietende Optionen zu sehen und auszurichten. Nur dann können wichtige Entscheidungen ausgelöst werden, die für viele Jahre die persönliche und berufliche Entwicklung eines/r Einzelnen (positiv) beeinflussen. Eine dieser Optionen ist für Viele das Nachholen von Berufsabschlüssen.

## Weiterführende Literatur

- Arbeitshilfe „Kompetenzfeststellung braucht Qualität“ des Kompetenzzentrums MigraNet, IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2010) [http://www.kumulplus.de/fileadmin/pdf/doku/was\\_kann\\_ich\\_praxisandreichung\\_2010\\_web.pdf](http://www.kumulplus.de/fileadmin/pdf/doku/was_kann_ich_praxisandreichung_2010_web.pdf)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), 2004, Heft 115: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland
- Bundesregierung und Regierungschefs der Länder, 2008: Aufstieg durch Bildung - Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland
- Dellbrück, Joachim/Neumann, Susanne u.a., 2006: Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migranten/-innen, Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM) e.V. (Hrsg.) Berlin
- Dellbrück, Joachim/Kühling, Günter u.a., 2001: VMQ-Qualifizierung nach Maß, Verfahren modularer Qualifizierung unter Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrungen BBJ Servis gGmbH (Hrsg.) Berlin
- Dellbrück, Joachim u.a., 2001: Handlungsempfehlungen QPass, Modularisierung in der Nachqualifizierung und beruflichen Weiterbildung BBJ Consult AG (Hrsg.) Berlin
- Dellbrück, Joachim/Kühling, Günter/Ramcke-Lämmert, Dieter, 2004: Kompendium der Qualitätsstandards nach QPass-System für modulare Qualifizierung und Weiterbildung. BBJ Consult AG (Hrsg.) Berlin
- Enggruber, Ruth/Bleck, Christian: Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden 2005.
- Erler, Wolfgang/ Schindel, Andrea, 2007: Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten: (Hrsg.): Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH e.V.), Schriftenreihe IQ, Band 4, Düsseldorf
- Erler, Dellbrück, Kühling 2008: Handreichung für die modulare berufliche Weiterbildung von Migranten/-innen. Hrsg. Weiterbildungsnetz Migranten/-innen bei der GFBM e.V.
- Erpenbeck, J., 2003: KODE - Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung In: Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, S. 365-375
- Erpenbeck, J., 2005: Kompetenz, Kompetenzmessung und Kompetenzanalyse mit dem KODE, In: Frank, I., Gutschow, K., Münchhausen, G. (Hrsg.): Informelles Lernen. Bonn, S. 41-57
- Flachmeyer, Marcus/Harhues, Ortrud/ Honauer, Heike/Schulte Hemming, Andreas (Hrsg.) 2010: Wissen was ich kann. Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen. (Hrsg.) Verlag Waxmann, Münster / Berlin / München /New York,
- Foltin, Claudia unter Mitarbeit von Guder, Heike, 2012: Projekt D - Kompetenz und Vielfalt, Diversitätsansätze in der Kompetenzfeststellung. Übungen – Erprobungen und Erfahrungen; GFBM, Berlin
- Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V. IMBSE, 2007: Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn und Moers
- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2010: Strategiepapier zur Weiterentwicklung von Feststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten „Von der Feststellung zur Validierung von Kompetenzen“ des Kompetenzzentrums MigraNet, [http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/Strategiepapier\\_Validierung\\_Endfassung.pdf](http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/Strategiepapier_Validierung_Endfassung.pdf)
- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (Hrsg), 2010: „Qualitätsmerkmale für die Dokumentation von Kompetenzen“ Herausgeber Koordiniert von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH Augsburg
- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008: Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrations-spezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“ des Kompetenzzentrums Mig-raNet, [http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008\\_Praxishandreichung.pdf](http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008_Praxishandreichung.pdf)
- Lang-von Wiens, Thomas/Triebel, Claas, 2006: Kompetenzorientierte Laufbahnberatung
- Preissler, Rüdiger/Völzke, Reinhard, 2007: Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungsnotwendigkeiten, in: Report (30) 1/2007, [http://www.struktturnetz.de/download//Artikel/voelzke\\_preisser\\_kompetenzbilanzierung\\_report2007.pdf](http://www.struktturnetz.de/download//Artikel/voelzke_preisser_kompetenzbilanzierung_report2007.pdf)
- Severing, Eckart, 2001: Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung, [www.f-bb.de/uploads/tx\\_f-bb/ABWF-EntberuflichungUndWeiterbildung.pdf](http://www.f-bb.de/uploads/tx_f-bb/ABWF-EntberuflichungUndWeiterbildung.pdf)

# Fortbildungsangebot

für Fachpersonal in berufspädagogischen Arbeitszusammenhängen und Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten

## Verfahren und Instrumente der Kompetenzfeststellung – Dokumentation im „KomPass“ – Potenzialanalyse und Beobachterschulung

- Kompetenzansatz – Instrumente/Verfahren der Kompetenzfeststellung (KF)
- Differenzierung von Verfahren und Methoden nach Bildungsniveau, Herkunft, beruflichen Erfahrungshintergrund und sozialen Background
- Zielgruppenanalyse und realisierbare Zielsetzungen von KF
- Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung unter Berücksichtigung von migrantenspezifischen Aspekten
- Baukastenmodell /Ablauf einer KF – Integration in laufende Maßnahmen
- Aufbau eines Verfahrens – Auswahl der Instrumente/Methoden
- KomPass - begleitete Selbstevaluation – Einführung
- Arbeitsmarktorientierung – Recherche und Reflexion aktueller Anforderungen
- Elektronische Bearbeitung der KomPass-Vorlagen
- Sprache in der KF – Sprachstandeinschätzung/-feststellung
- Biografiearbeit, Potenzialanalyse und Beobachterschulung
- Kompetenzen/Potenziale – Einführung die Diagnostik
- Ergebnisdokumentation und Qualitätssicherung

Die Fortbildung wird von erfahrenen Trainern und Trainerinnen der GFBM in Berlin angeboten. Die Dauer umfasst 5 Tage. Bei Bedarf können auch InHouse-Schulungen speziell nach den Vorstellungen der Auftraggeber umgesetzt werden. In der Leistung sind Vor- und Nachbereitungen, ein Belegexemplar des KomPass, sowie die kompletten Tagungsunterlagen inbegriffen.

Kontakt:

Joachim Dellbrück, 030-617764-0 oder [dellbrueck@gfbm.de](mailto:dellbrueck@gfbm.de)



Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)  
Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V.  
Lützowstr. 107, 10785 Berlin  
Tel.: 030-617764-926  
Mail: [saglam@gfbm.de](mailto:saglam@gfbm.de) | [www.gfbm.de](http://www.gfbm.de)



Als CD erhältlich. Zusammenstellung von 19 Übungen zur Kompetenzfeststellung in der Beratung bzw. Bildungsarbeit mit (jungen) Migranten/-innen.  
Programm „Kompetenzen fördern“  
– Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Europäische Union.