

Einführung in die Methoden der Kompetenzfeststellung

Sara Hauck, IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“, f-bb

Projektgruppe 1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylbewerbern“

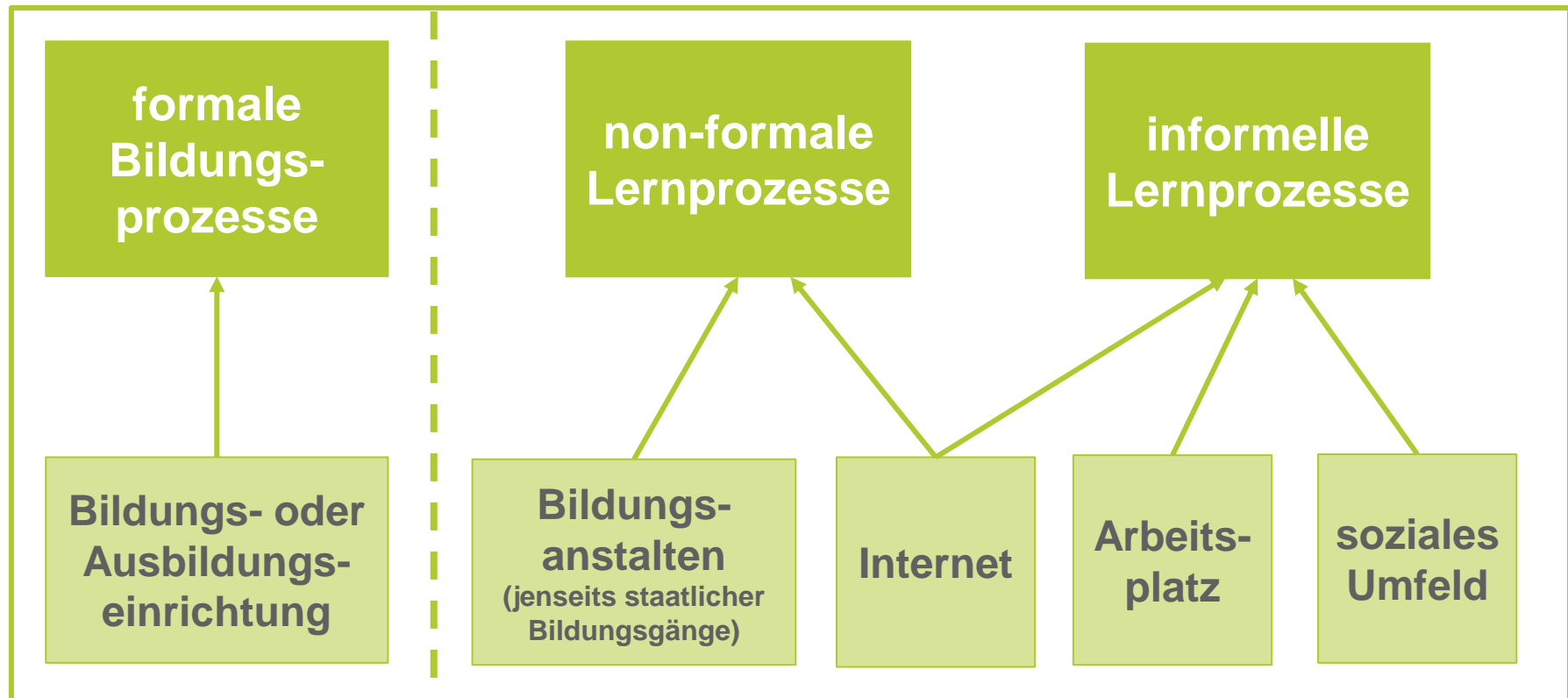
Berlin, 20. April 2018

1) Ausgangslage und theoretischer Kontext

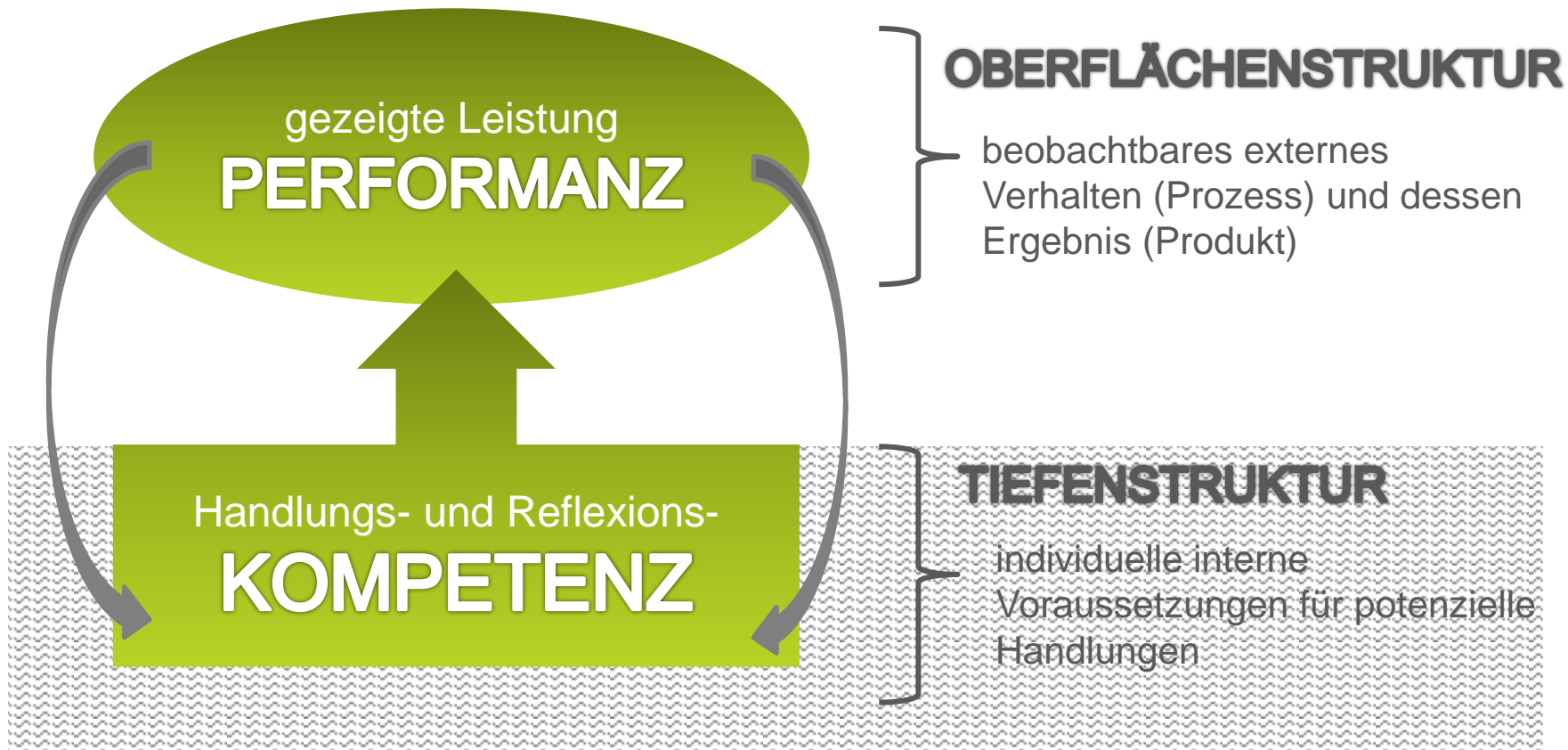
Kompetenzbegriff – ein uneinheitliches Feld

- Kompetenz ist „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu **nutzen.**“ (Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008)
- Kompetenz ist „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Weinert, 2003)

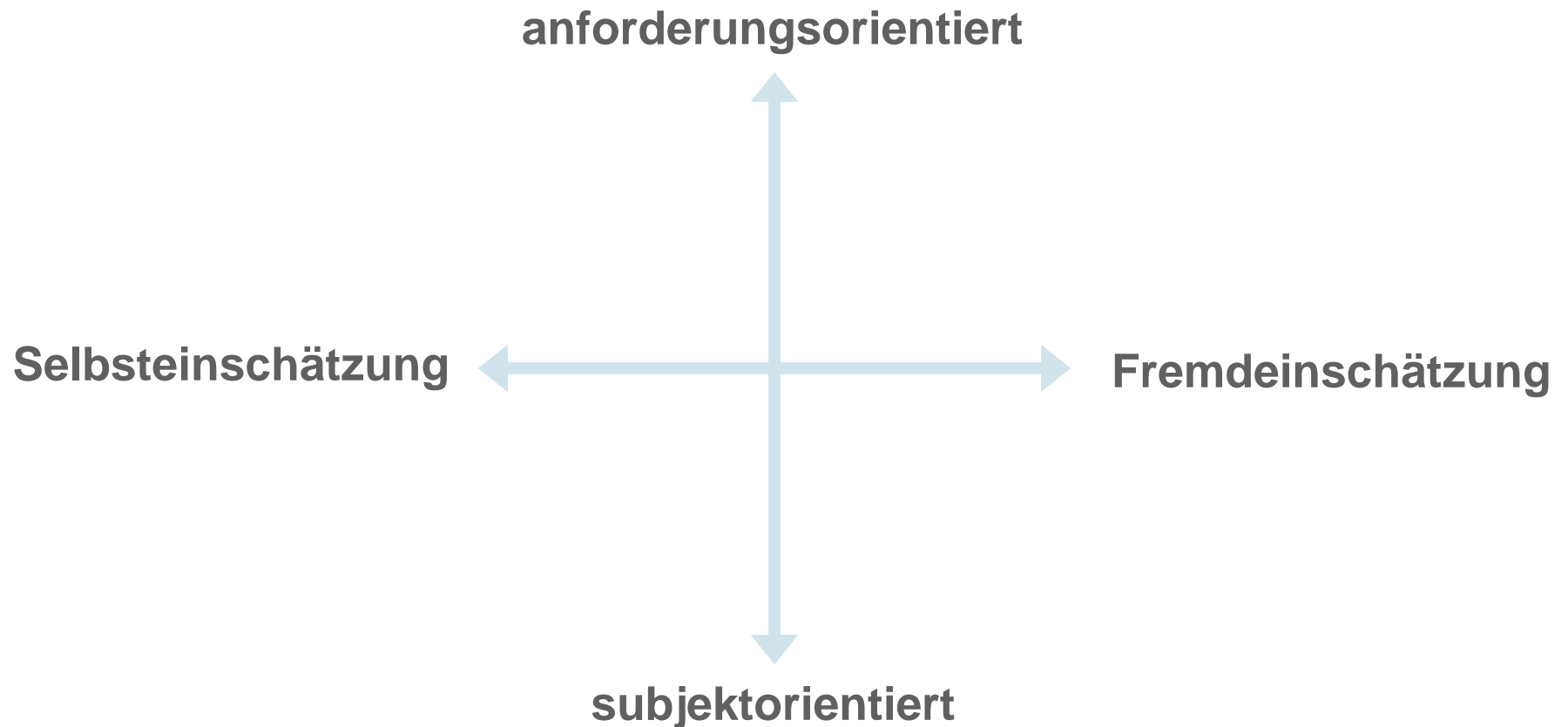
Wege des Kompetenzerwerbs



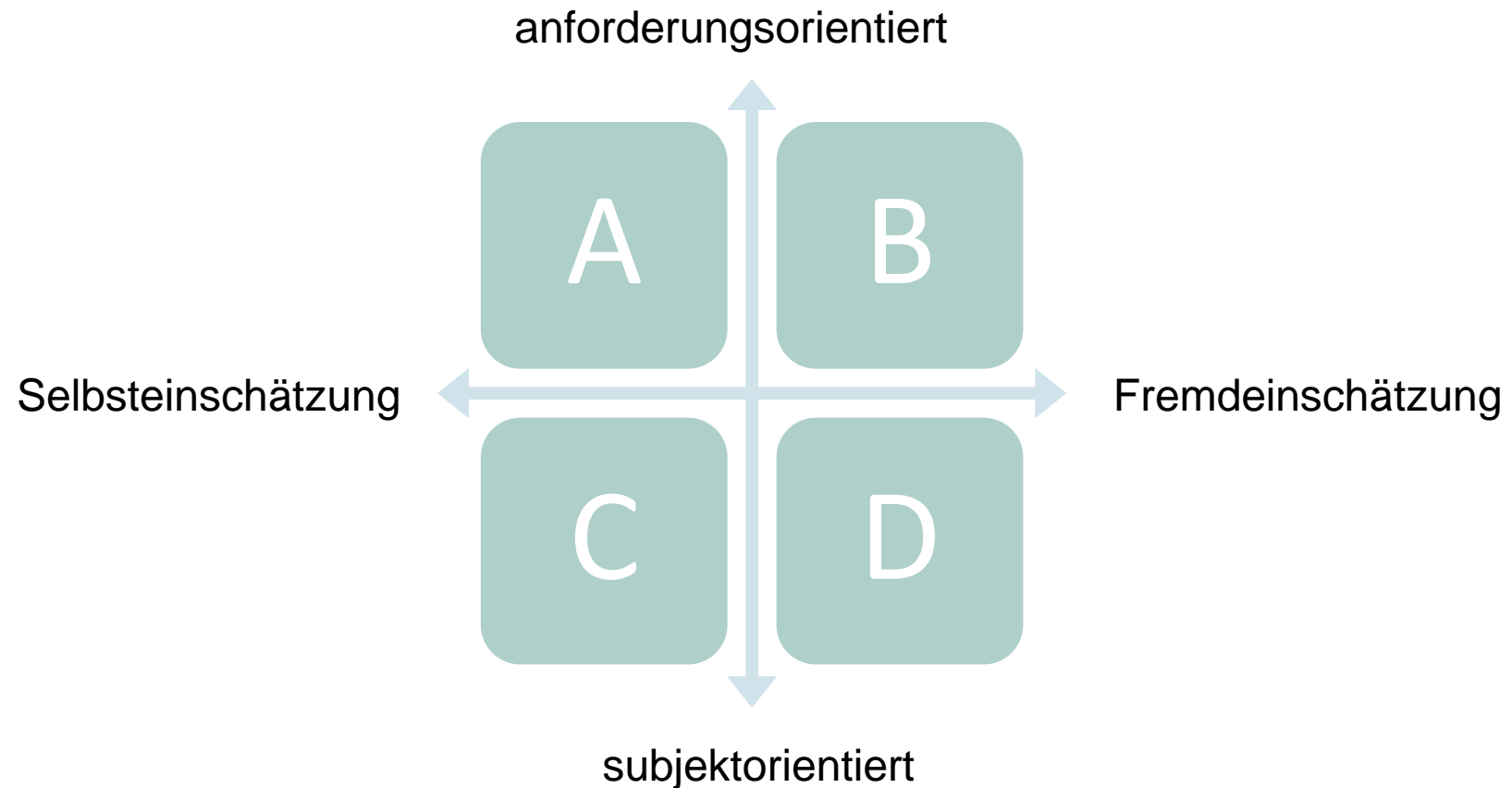
„Man muss es nicht nur können, man muss es auch zeigen“ – Abbildung von Kompetenzen



Das breite Spektrum an Kompetenzfeststellungsverfahren...



...und der Versuch einer Einordnung



basierend auf Entwürfen von Hans G. Bauer und Fabian Weiß (Landesnetzwerk Migranet Bayern) sowie Publikationen des IQ Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung (Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“, 2008, „Qualitätsmerkmale für die Dokumentation von Kompetenzen“, 2010).

Methoden der Kompetenzfeststellung

- Interviews
- Arbeitsproben
 - maßgeschneidert auf individuelle und betriebliche Bedürfnisse ausgerichtet (Orientierung, Empowerment, Sozialkompetenzen)
 - Subjektivität in der individuellen Beurteilung: kein beliebig reproduzierbares Gut
 - Umsetzung in Masse und Fläche schwierig
- Testverfahren (Intelligenztests, Persönlichkeitstests)
 - einfach, valide, schnell und für große Gruppen geeignet
 - keine Testung von Sozialkompetenzen, Fertigkeiten oder Motorik
 - nicht für Analphabeten geeignet
 - Aufbau einer Testinfrastruktur nötig: Pflege, Sicherheit
- Biografieorientierte Methoden
- Selbsttests und Selbstbeurteilungen
- Assessment-Center-Verfahren

2) Spezifische Herausforderungen und Anforderungen

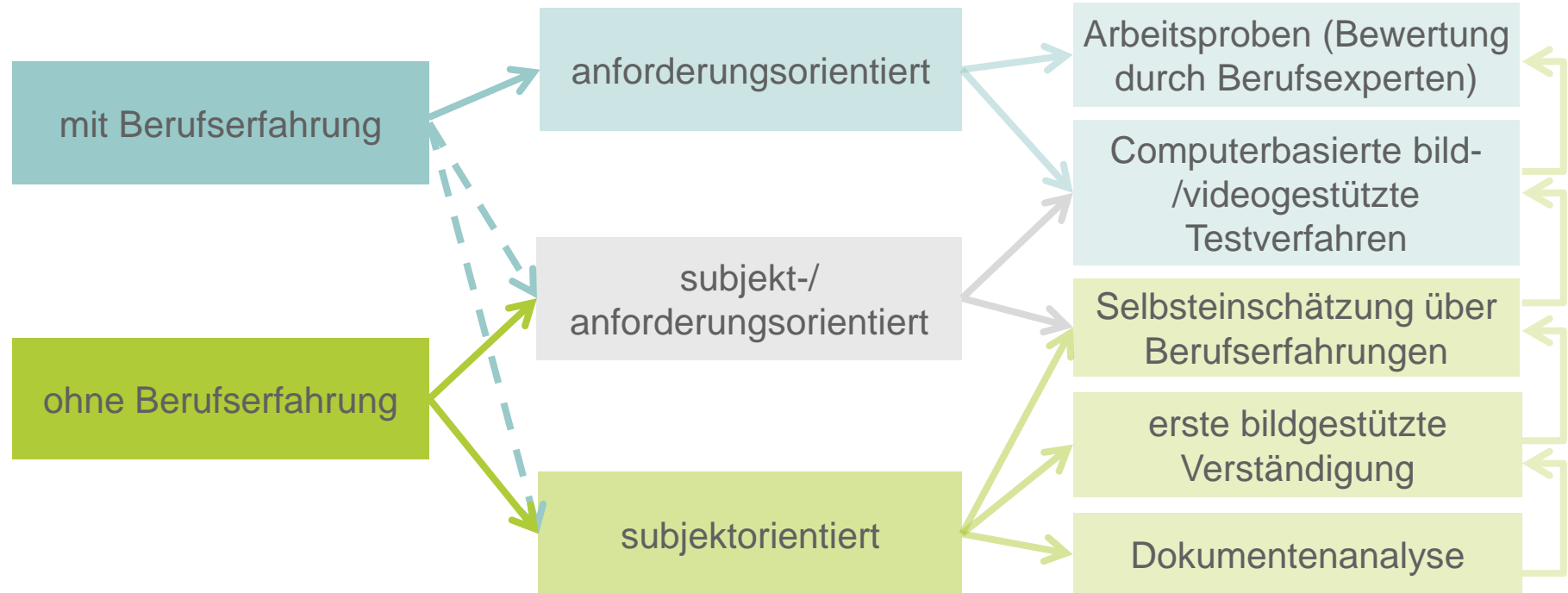
Was bringen die Geflüchteten mit?

- Für das Jahr 2016
 - gaben zum letzten Tätigkeitsfeld im HKL 65,6 % ein Berufsfeld, 27,9 % Schule, Rente oder Studium und nur 6,5 % „ohne Arbeit“ an.
 - waren auch die Personen ohne formale Ausbildung oder sehr geringe Schulbildung (nur Grundschule) mehrheitlich im HKL bereits berufstätig.
 - wurden überwiegend Tätigkeiten in den HKL zu 9,7 % im Handwerk, zu 6,7 % im Bereich der Hilfstätigkeiten, Industrie-, Fabrik- und Lagerarbeiten sowie zu 6 % im Dienstleistungsbereich ausgeübt.



Es darf nicht davon ausgegangen werden, dass Geflüchtete ohne Schulabschluss und formale Berufsausbildung generell im gleichen Umfang unqualifiziert sind. (BA Statistik 6/2016)

Unterschiedliche Verfahren für unterschiedliche Voraussetzungen formal nicht qualifizierter Geflüchtete

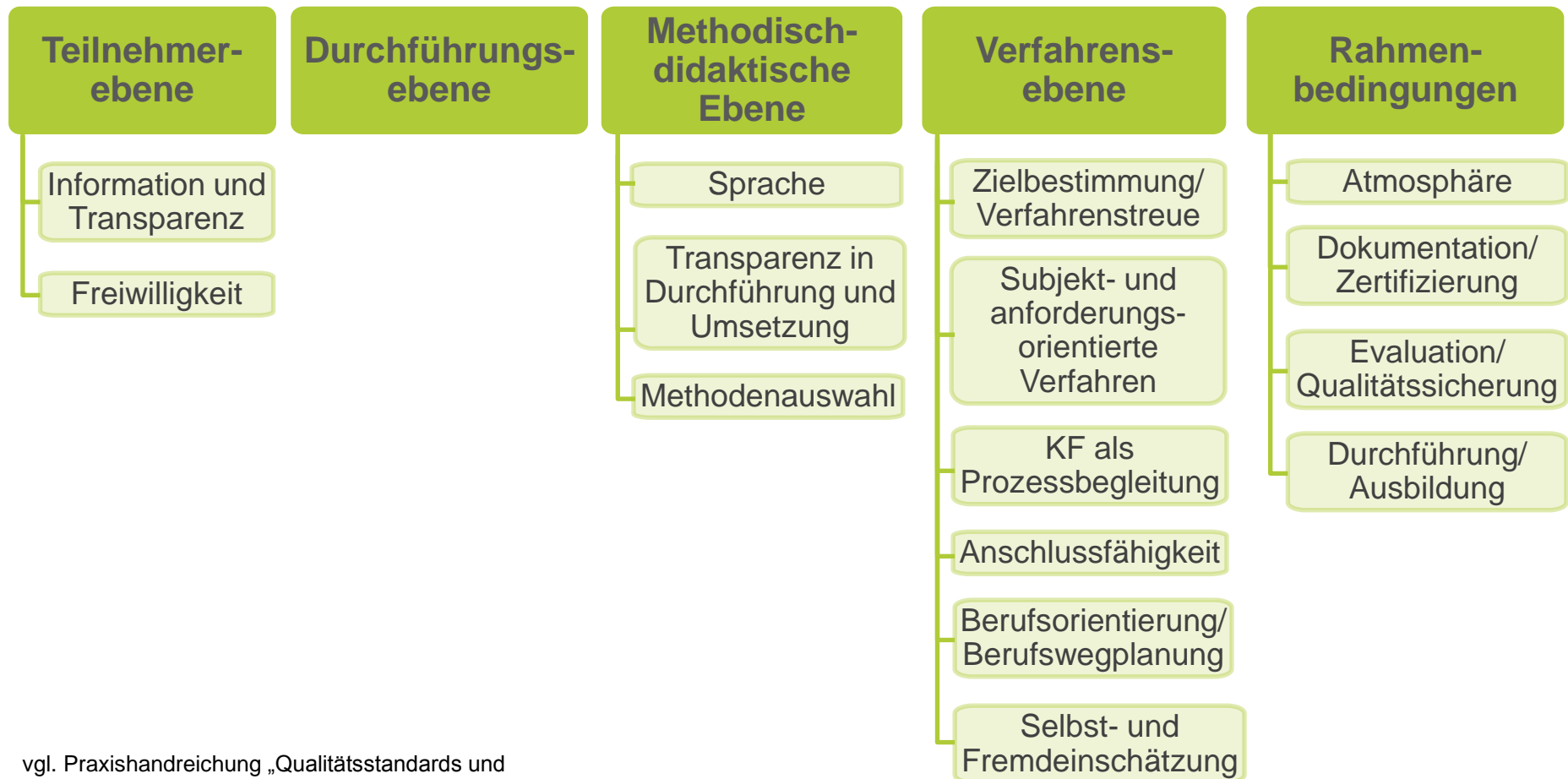


Herausforderungen der Kompetenzfeststellung

(vgl. Daumann u.a. 2014, S. 2; Mirbach/Triebel/Benning 2014, S. 9ff.)

- Bildungs- und Beschäftigungssysteme in den Herkunftsländern (z.B. Anlernprozesse) sind häufig wenig vergleichbar mit dem deutschen System.
- Ängste (z.B. Abschiebung) und Fehleinschätzungen (z.B. bezüglich des deutschen Berufssystems) können den Prozess erschweren.
- Interessen und Orientierung können sich mit Kompetenzen und Dispositionen mischen.
- Psycho-soziale Probleme und Traumatisierungen können individuellen Zugang erschweren.
- Abfragen zur formalen Ausbildung und zur Berufserfahrung können wegen Analphabetismus, unzureichenden Deutschkenntnissen und mangelnder Erfahrung im Umgang mit Formularen wenig geeignet sein.
- Kontext des Lernens muss mitberücksichtigt werden (z.B. Vorhandensein eines Rückzugsortes).

Anforderungen an die migrationsspezifische Kompetenzfeststellung



vgl. Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“ (2008), eigene Darstellung.

3) Fazit und Ausblick

Fazit

- Verschiedene Verfahren fokussieren unterschiedliche Aspekte mit unterschiedlichen Zielsetzungen.
- Clearing und Dokumentation sind vielfältig und ungeklärt.
- Geringer Bekanntheitsgrad und wenig Verbreitung der Verfahren – nur wenige Verfahren bauen aufeinander auf.

Handlungsbedarf: Anschlussfähigkeit und Akzeptanz

Kompetenzen
erkennen

Anhaltspunkte für
weiterführende
Maßnahmen

Unterstützung der
Orientierung am
deutschen Arbeitsmarkt

Kompetenzen
entwickeln

Chancenverbesserung
durch
Weiterqualifizierung

Schaffung/ Ausbau
von Beschäftigungs-
fähigkeit

Kompetenzen
anerkennen?!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sara Hauck

IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“

sara.hauck@f-bb.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



In Kooperation mit:



BACK UP

Formen des Kompetenzerwerbs

formale Lernprozesse

- organisierter und strukturierter Kontext (z.B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz)
- wird explizit als Lernen bezeichnet und ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert
- zielgerichtet (z.B. Zertifizierung)

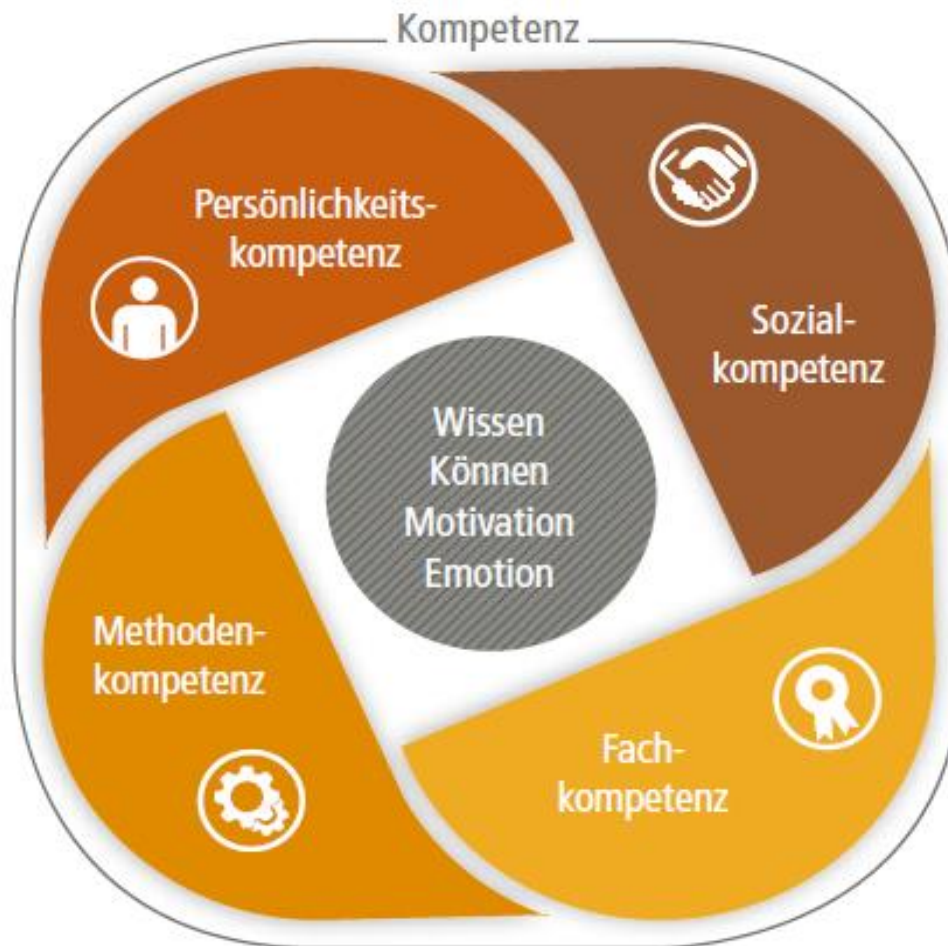
non-formale Lernprozesse

- Aneignung durch planvolle Tätigkeiten, beinhalten ausgeprägtes „Lernelement“ (z.B. betriebsinterne oder externe Weiterbildung)
- nicht explizit als Lernen bezeichnet (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung)
- intentional

informelle Lernprozesse

- Aneignung: Alltag, Arbeitsplatz, Familienkreis, Freizeit
- in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert
- in den meisten Fällen nicht ausdrücklich beabsichtigt

Struktur von Kompetenz



Methoden der Kompetenzfeststellung



Wie sollen diese Leistungen erfasst werden?

Beispielhafte Verfahren:

- Wissenstests
- Arbeitsproben
- Expertengespräch
- Dokumentenanalyse

Instrumente, Verfahren und Ansätze

