

Expertise

„Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte“

im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

erstellt von

Hans G. Bauer Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, GAB
München

Martina Früchtl Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg

Claas Triebel Perform Partner GbR, München

Augsburg und München, April 2009



Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung des Auftrages und Durchführungshinweise.....	4
1. Der Auftrag	4
2. Aufbau der Expertise und Durchführungshinweise.....	5
B. Explikation der Beschreibungs- und Beurteilungskriterien	7
1. Instrumententyp	8
2. Ziel	8
3. Teilnehmerebene	12
4. Durchführungsebene	13
5. Rahmenbedingungen	14
6. Anschlussfähigkeit.....	15
7. Methodisch-didaktische Ebene	16
8. Verfahrensebene	19
9. Dauer der Durchführung	20
10. Verbreitung	21
11. Akteursmodell	22
C. Bestandsaufnahme der Verfahren und erste Auswertung	23
1. Bestandsaufnahme.....	23
2. Erste Auswertung	33
D. Typisierung der Verfahren.....	39
1. Typisierung nach der „Ziel“-Dimension	41
2. Typisierung nach „Instrumententypen“	42
3. Typisierung nach den Grundkategorien „Ziel“ und „Instrumententyp“	43
4. Der Typus SAKM: Mischform aus subjekt- und anforderungsorientiert, Kombination unabhängiger Module	44
5. Der Typus SI: Subjektorientiert, in sich geschlossen.....	46
6. Der Typus SAAM: Mischform aus subjekt- und anforderungsorientiert, Abfolge mehrerer, aufeinander bezogener Module	48
7. Der Typus SAM: Subjektorientierte Verfahren, Abfolge mehrerer Module.....	49
8. Der Typus AAM: Anforderungsorientiert, Abfolge mehrerer Module.....	51
9. Der Typus AKM: Anforderungsorientiert, Abfolge unabhängiger Module	52
10. Der Typus SAI: Mischform, in sich geschlossen.....	53
11. Der Typus SKM: Subjektorientiert, Kombination voneinander unabhängiger Module...53	

12. Der Typus AI: Anforderungsorientiert, in sich geschlossenes Instrument).....	54
E. Best-Practise-Beispiele.....	55
F. Akteursmodell	59
G. Empfehlungen.....	66
H. Anhänge	74
Anhang 1. Angaben zu allen recherchierten Verfahren/Instrumenten	74
Anhang 2: Kurzbeschreibungen der Best-Practice-Beispiele aus Teil E.	78

Übersichten und Tabellen

Übersicht 1: Hauptbeurteilungskriterien

Übersicht 2: Idealtypisches Akteurmodell

Tab. 1: Analyse der „IQ-Instrumente“

Tab. 2: Analyse der „Externen Instrumente“

Tab. 3: Auswertung (alle Instrumente)

Tab. 4: Ergebnisse Ziel-Dimension

Tab. 5: Verfahrenselemente

Tab. 6: Differenzierung nach Instrumententypen

Tab. 7: Typisierung nach den Kategorien „Ziel“ und „Instrumententyp“

Tab. 8: Best-Practice-Bewertungskriterien

Tab. 9: Ranking der Verfahren nach erreichter Punktezahl

A. Zusammenfassung des Auftrages und Durchführungshinweise

1. Der Auftrag

In der Leistungsbeschreibung für diese Expertise wird besonderer Bezug genommen auf die „Selbstverpflichtung“ des BAMF, im Rahmen des Nationalen Integrationsplans „alternative Strategien“ zu entwickeln, mit denen insbesondere die „berufliche Integration ohne formale Anerkennung“ von Einwanderern unterstützt werden soll und kann. Von daher werden Kompetenzfeststellungsverfahren, die sich speziell an Zuwanderer richten, als „wesentliches Element“ solcher alternativer Strategien gesehen, „v. a. dann, wenn keine Anerkennung der ausländischen Qualifikationen erwirkt werden kann oder, im Falle aller unreglementierten Berufe, keine Möglichkeit der formalen Anerkennung besteht.“

Existierende Verfahren zur Kompetenzfeststellung orientieren allerdings sich zum einen, fraglos wegen eines theoretisch durchaus noch in Diskussion befindlichen und unterschiedlichen Verständnisses des Kompetenzansatzes, an unterschiedlichen Zielen. Ausdruck findet dies insbesondere in der benannten „Vielfalt an Methoden zur Kompetenzfeststellung“ die jeweils unterschiedliche Ergebnis-Schwerpunkte setzen wie etwa die Ermittlung „beruflicher Kompetenzen“, von „Schlüsselqualifikationen“ und „individueller Ressourcen“ bzw. Kombinationen davon – auf dieser Ebene besonders erkennbar in der Unterscheidung von „subjektorientierten“ und „anforderungsorientierten“ Verfahren. Darüber hinaus gilt, dass diese Kompetenzfeststellungsverfahren aktuell v. a. durch öffentliche und private Träger angeboten werden, und dieses Angebot oft nur punktuell, regional und zeitlich befristet ist, da es zumeist auf Projektebene angeboten wird. Dadurch, so betont die Leistungsbeschreibung, werde „... die Nachhaltigkeit der entwickelten Methoden stark eingeschränkt.“ Sie fänden aber auch dann, wenn sie sich bewähren, „... kaum Verbreitung und damit auch keine Anerkennung auf Seiten der Arbeitgeber oder der Arbeitsvermittlung. Zudem führt die methodische Vielfalt zu einem Mangel an Standards zur Anwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren.“

Angestrebtes Ziel dieser Expertise ist es(nach der Leistungsbeschreibung) daher, „Best-Practice Beispiele von Kompetenzfeststellungsverfahren zu sammeln und methodisch zu typisieren. Darauf aufbauend soll ein Akteursmodell entwickelt werden, das aufzeigt, wie Träger von Kompetenzfeststellungsverfahren mit Akteuren der Arbeitsvermittlung und Arbeitgebern verbunden sind. Schlussfolgernd sollen im Rahmen der Expertise Empfehlungen für den flächendeckenden und nachhaltigen Einsatz der Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt werden.“

Wie in unserem Angebot erläutert, haben wir die Möglichkeit wahrgenommen, dass die „Wahl der wissenschaftlichen Methode(n) zur Erhebung der für die Erstellung der Expertise erforderlichen Daten ... im Ermessen des Auftragnehmers“ liege und dass auf „bereits vorhandene, eigene bzw. öffentlich zugängliche, an anderer Stelle erhobene Datenquellen ... im jeweils erforderlichen Umfang zurückgegriffen werden ...“ kann.

2. Aufbau der Expertise und Durchführungshinweise

2.1. Aufbau

Die im Antrag zu dieser Expertisenerstellung vorgeschlagene Vorgehensweise wurde beibehalten und schlägt sich auch im Aufbau dieses Berichts wider:

In Teil B. findet sich die Explikation und Begründung der Beschreibungs- und Bewertungskriterien, die von den Autoren in Auseinandersetzung mit der Fachliteratur herangezogen bzw. entwickelt wurden, um die geforderte Typisierung bzw. Systematisierung der recherchierten von Kompetenzfeststellungsverfahren zu erstellen (zu Details der Recherche vgl. nachfolgenden Abschn. 2.2.)

Teil C. beinhaltet die Bestandsaufnahme der aufgenommenen Verfahren und eine erste Auswertung.

Deren Typisierung, die gleichzeitig die Auswertung der Ergebnisse aus Teil C. beinhaltet, und Basis für eine best-practice Auswahl bietet, erfolgt in Teil D.

Diese best-practice-Beispiele sind in Teil E. geschildert.

Teil F. beinhaltet das Akteursmodell, in dem die Verfahren in Zusammenhang mit den institutionellen Einbindungen betrachtet werden.

Teil E. schließlich versammelt abschließend die Empfehlungen dieser Expertise.

2.2. Durchführungshinweise

Wie im Angebot zur Erstellung dieser Expertise bereits formuliert, bezieht sich die geforderte „Bestandsaufnahme in Form eines Überblicks über Kompetenzfeststellungsverfahren“, die sich gezielt an MigrantInnen richten, vornehmlich auf die vom Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ erarbeiteten „Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund“ (im Folgenden kurz: „Praxishandreichung“ genannt).¹ Dieser FAK, der die einzige bundesweite Initiative darstellt, die an der Thematik „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen“ systematisch arbeitet, erstellte besagte „Praxishandreichung“, die auch alle in der Praxis eingesetzten Instrumenten umfaßt. Sie wurde in 2008 aktualisiert und mit externen

¹ Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen“ des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (Hrsg.), (2008): Praxishandreichung - Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund, Download im Internet unter www.migranet.org (Stand 08.04.09)

Instrumenten erweitert, die nicht im Rahmen von IQ entwickelt wurden, jedoch für MigrantInnen geeignet sind. Somit dient diese Praxishandreichung als wichtige Grundlage für die Bestandsaufnahme, aber auch für die Beurteilungskriterien dieser Expertise.

Trotz der Qualität dieser Verfahrenssammlung erschien es den Autoren aber erforderlich, auch in anderen Feldern nach Verfahren zur Kompetenzfeststellung zu forschen, die speziell für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten werden. Einbezogen wurde so z.B. das als Standardwerk zu betrachtende „Handbuch Kompetenzmessung“² und eine Internetrecherche durchgeführt, bei der insgesamt ca. 400 Seiten gesichtet wurden. Bei Verfahren und Projekten mit klaren Hinweisen auf „Kompetenzfeststellungsverfahren für MigrantInnen“ wurde die Ermittlung von Details durch Telefoninterviews und die Anforderung von Materialien versucht.

² Erpeneck, J./von Rosenstiel, L. (Hrsg.), (2007): Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel Verl., Stuttgart

B. Explikation der Beschreibungs- und Beurteilungskriterien

Den ersten Schritt dieser Expertise bildet die Bestandsaufnahme bzw. der Überblick über migrantenspezifische Verfahren der Kompetenzfeststellung. Für den Zweck einer systematischen Einordnung von Instrumenten, die aber auch zu deren Typisierung und Bewertung führen soll, ist es sinnvoll, über rein beschreibende Kriterien hinaus auch wertende Gesichtspunkte in eine solche Systematik aufzunehmen. In beiderlei Hinsicht nutzbar haben sich für die Autoren dieser Expertise die in besagter „Praxishandreichung“ enthaltenen „Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund“ erwiesen. Allerdings zeigte sich in erster Analyse der recherchierten Kompetenzfeststellungsverfahren, dass bei der Anwendung der Qualitätsstandards zur Beschreibung und Einschätzung der Verfahren ein gewisser Adaptions- und Ergänzungsbedarf besteht. Hierfür waren insbesondere drei Gründe ausschlaggebend:

- nicht alle Qualitätskriterien sind innerhalb der vorliegenden Expertise gleichermaßen überprüfbar;
- einige Qualitätsstandards bedürfen nach Ansicht der Verfasser einer genaueren Erklärung, um für die Beschreibung wie die Überprüfung und Beurteilung der unterschiedlichen Kompetenzfeststellungsverfahren dienlich zu sein;
- die Qualitätskriterien beinhalten (zurecht) sehr häufig Empfehlungen. Diese können zwar als Orientierung für eine Beurteilung dienen, nicht aber als direkte Beurteilungskriterien.

Im Folgenden daher zunächst ein Überblick über die von uns gewählten Hauptkriterien der Systematisierung (s. Übers. 1), sowie nachfolgend eine Darstellung der mit diesen Hauptkriterien verbundenen, für die Beschreibung und Beurteilung der Verfahren u.E. wichtigen Beurteilungsaspekte:

Übersicht 1: Hauptbeurteilungskriterien

1. Instrumententyp	7. Methodisch-didaktische Ebene
2. Ziel	8. Verfahrensebene
3. Teilnehmerebene	9. Dauer der Durchführung
4. Durchführungsebene	10. Verbreitung
5. Rahmenbedingungen	11. Akteursmodell
6. Anschlussfähigkeit	

1. Instrumententyp

Instrumente und Verfahren liegen in unterschiedlichen Formen und Vorgehensweisen vor. Als nutzbringende Typisierung auf dieser Ebene haben wir die folgenden Unterscheidungen getroffen:

a. Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument

Als geschlossene Instrumente werden hier solche Verfahren bezeichnet, die in ihrer Durchführung nicht oder kaum variabel sind, weil Ablauf und Inhalt durch die Beschaffenheit der Arbeitsmaterialien genau festgelegt sind. Beispielsweise fallen hierunter Instrumente, die aus einer Arbeitsmappe oder aus einem bestimmten Test bestehen, die oder der nach einer relativ genau geregelten Dramaturgie durchgearbeitet wird.

b. Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrere Module

Hierunter werden hier Verfahren verstanden, die aus mehreren vom Anbieter entworfenen Modulen bestehen, die in ihrer Abfolge auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen hin abgestimmt werden können.

c. Kompetenzfeststellung als Kombination voneinander unabhängiger Module

Einige Verfahren kombinieren eigens entwickelte und/oder bestehende, standardisierte Verfahrensteile miteinander und bilden auf diese Weise ein Verfahren. Unter diese Kategorie fallen z.B. solche, die Teile eines Berufsinteressentests als ein Modul anwenden, und in einem anderen Modul ein multimodales Interview zur Anwendung kommt, o.ä.

2. Ziel

Zu Beschreibungs- wie auch zu Systematisierungszwecken von Verfahren zur Kompetenzfeststellung wird sowohl in der „Praxishandreichung“ wie auch in anderen fundierten fachlichen Darstellungen die grundsätzliche Unterscheidung zwischen subjektorientierten und anforderungsorientierten Ansätzen zur Kompetenzfeststellung hervorgehoben. ³ U.E. lässt sich auch gut von „subjektivierenden“ Verfahren sprechen, dann nämlich, wenn dort der formative Aspekt betont ist, und von „objektivierenden“ Verfahren, wenn der anforderungsorientiert - normative Verwendungszusammenhang im Vordergrund steht.

Diese Unterscheidung bedingt idealiter eine grundsätzlich unterschiedliche Zielrichtung der jeweiligen Verfahren. Kurz zusammengefasst:

³ vgl. z.B. Faulstich, P. (1996): Qualifikationsbegriffe und Personalentwicklung. In: ZBW, Jg. 92, Heft 4, S. 366-379

a. Subjektorientiert - subjektivierende bzw. formative Verfahren

Sie stellen das Individuum mit seinen individuellen Bedürfnissen in den Mittelpunkt und verfügen über einen sehr stark beratenden Anteil. Sie können als Verfahren bezeichnet werden, in denen vornehmlich der individuelle Nutzen für die teilnehmenden Personen im Vordergrund steht. Sie haben das Ziel, dass TeilnehmerInnen sich ihrer Kompetenzen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst werden und ihnen auf dieser Grundlage die Gestaltung der weiteren beruflichen Entwicklung ermöglicht wird. Im Fokus steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch die Aktivierung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten über die eigentliche fachliche Qualifikation hinaus. Im Sinne einer ressourcenorientierten Laufbahnberatung werden langfristige Perspektiven für ein Leben in Deutschland entwickelt.⁴ Zentral ist vor allem das Erfassen (im Sinne von Wahrnehmen, sichtbar machen) und Bewusstwerden von Kompetenzen.

Kernmerkmal solcher Verfahren sind die Reflexion der eigenen Biografie und das Identifizieren zentraler Lernerfahrungen innerhalb des eigenen Werdegangs. Aufgrund dieser prägenden Erfahrungen werden die Kompetenzen der TeilnehmerInnen ermittelt. Kennzeichnend ist hier häufig ein konstruktivistisches Kompetenzverständnis. Dieses Kompetenzverständnis zeichnet sich dadurch aus, dass nicht nach einem Katalog feststehender Kompetenzbegriffe vorgegangen wird, sondern innerhalb des Beratungsprozesses für die TeilnehmerInnen und im Dialog mit diesen passende Kompetenzbegriffe formuliert werden, mit denen diese selbst sich auch möglichst gut identifizieren können sollen. Die TeilnehmerInnen erarbeiten darauf aufbauend, in welcher Weise sie die identifizierten Kompetenzen für die Gestaltung der eigenen Zukunft einsetzen möchten und welche realistische Perspektive vor ihnen liegt. Darin ist wesentlich enthalten das *formative* Element des Empowerment bzw. der Selbstwertstärkung.

b. Anforderungsorientiert – objektivierend - normative Verfahren

Sie hingegen orientieren sich eher an Anforderungen als an den Bedürfnissen des Individuums. In ihnen wird etwa überprüft, ob eine Person bestimmte Kompetenzen, Qualifikationen oder sonstige Eigenschaften mitbringt, um einem bestimmten Profil zu genügen. Sie versuchen also vornehmlich, das individuelle Kompetenzprofil von Personen stärker im Hinblick auf deren Eignung in Bezug auf bestimmte Berufsfelder zu überprüfen. Hierbei können sowohl formal vorhandene (in Deutschland jedoch nicht anerkannte) Qualifikationen zählen, wie auch solche Kompetenzen, die aufgrund langer beruflicher Erfahrung vorhanden, nicht aber zertifiziert sind. So können auch Lernerfahrungen

⁴ Lang-von Wins, Thomas / Triebel, Claas (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Springer Verlag, S. 41 - 57

mittelfristig qualifikationsanalogen Status erlangen, sofern etwa eine fachliche Kompetenzfeststellung vorgenommen wird und z.B. der Bedarf für die Nach- oder Anpassungsqualifizierung ermittelt wurde.

Diese Gegenüberstellung macht – über alle Migrationsspezifika hinaus – natürlich ein Spannungsfeld sichtbar: Auf der einen Seite ist es von großer Wichtigkeit, sich den individuellen Bedürfnissen von Menschen ausdrücklich beratend zu widmen (vgl. die Notwendigkeit dementsprechender Beratungsformen⁵). Auf der anderen Seite ist ein Nachweis von Kompetenzen, der durch eher anforderungsorientierte Verfahren geleistet werden kann, von hoher Bedeutung.

Im besonderen Blick auf die „Migrationsspezifika“ ist daher in den Qualitätsstandards der „Praxishandreichung“ auch festgehalten, dass Verfahren zur Kompetenzfeststellung „sowohl personen- wie auch anforderungsorientierte Verfahrenselemente beinhalten (sollten), die in einer zielgruppenspezifischen Balance stehen“ (ebd., S. 7).

c. Mischformen

Hinsichtlich der Beschreibungs- wie der Beurteilungsaufgaben dieser Expertise wurde daher die folgende Vorgehensweise gewählt: U.E. ist es aus grundsätzlicher Sicht kritisch zu sehen, wenn Verfahren sich entweder nicht eindeutig einer dieser beiden Richtungen zuordnen lassen oder aber innerhalb des Vorgehens nicht klar differenziert wird, welche Teile subjektivierend und welche anforderungsorientiert ausgerichtet sind. Zudem sollte aus den Verfahren jeweils hervorgehen, wie diese inhaltliche Trennung auch operativ und für die TeilnehmerInnen spürbar umgesetzt wird.

Beispiel: Ein Fallmanager, der vormittags Kompetenzen anforderungsorientiert überprüft, befindet sich in einem Rollenkonflikt, wenn er nachmittags subjektivierend-beratend mit demselben Klienten arbeiten soll.

Zunächst einmal wurde daher die Zuordnung zu „subjektivierend“ oder „anforderungsorientiert“ über die folgenden Verfahrenselemente getroffen:

a. subjektorientiert/formativ

- Empowerment/Selbstwertstärkung

Die Selbstwertstärkung ist ein typisches Ziel, das durch subjektivierende Verfahren häufig angestrebt wird.

⁵ Facharbeitskreis „Beratung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (2009): „Vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte. Handlungsempfehlungen.“ Download im Internet unter www.intqua.de (Stand: 09.04.09). Hingewiesen sei hier auch auf ein aktuelles Transferprojekt im Rahmen von MigraNet und des IQ-Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“, in welchem unter wissenschaftlicher Begleitung der GAB München eine Qualifizierung „Laufbahnberatung – kompetenz- und biografieorientiert, interkulturell“ (Arbeitstitel) konzipiert wird.

- Berufliche Perspektiven entwickeln
Subjektivierende Verfahren sind prinzipiell eher prozess- als ergebnisorientiert. Am Ende dieser Verfahren steht eben keine objektivierte Kompetenzfeststellung, sondern stattdessen, neben der Stärkung des Selbstwertes, häufig ein im Laufe der Beratung erarbeitetes Ziel oder berufliche Vorhaben.
- b. anforderungsorientiert/normativ
 - Festellen von fachlichen Fähigkeiten
In einem fachlichen Feststellungsverfahren werden fachliche Fähigkeiten durch einen Test oder die Überprüfung durch einen fachlichen Experten festgestellt.
 - Eignungsfeststellung
In einer Eignungsfeststellung wird durch objektive Verfahren eine Prognose darüber getroffen, wie eine Person mit bestimmten beruflichen Anforderungen zurechtkommen wird, und wie gut oder schlecht sie deshalb für eine Aus- Fort- oder Weiterbildung oder ein bestimmtes Berufsfeld geeignet ist.
 - Berufspraktische Kompetenzfeststellung
Eine berufspraktische Kompetenzfeststellung findet statt, wenn eine Person entweder eine bestimmte praktische Kompetenz (etwa das Schweißen von Aluminium oder die Bedienung eines bestimmten Computerprogramms) nachweist, oder aber in einer Praktikumsphase die eigenen Kompetenzen unter Beweis stellt.
 - Auswahl-Assessment
Ein Auswahl-Assessment geht von denselben Annahmen aus wie ein Eignungsfeststellungsverfahren. Im Unterschied dazu ist ein Auswahl-Assessment dazu da, den Zugang zu einer bestimmten Zahl von Aus- Fort- oder Weiterbildungsstellen oder zu konkreten Arbeitsstellen zu regulieren. Es werden simulationsorientierte Verfahren eingesetzt, in denen die KandidatInnen eine Reihe von Aufgaben aus ihrer beruflichen Praxis ihrer Lebenswelt bewältigen sollen.
 - Förder-Assessment
Ebenso wie das Auswahl-Assessment ist das Förder-Assessment ein Abprüfen von Eigenschaften einer Person mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren. Allerdings geht es hier nicht um die Vermittlung auf eine konkrete Stelle, sondern um die Ermittlung des individuellen Förderbedarfes oder auch um die Entwicklung konkreter Entwicklungsperspektiven gemeinsam mit den TeilnehmerInnen. Unter den

anforderungsorientierten Vorgehensweisen ist der Ansatz des Förder-Assessments den subjektivierenden Verfahren hinsichtlich der damit angestrebten Ziele am ähnlichsten.

3. Teilnehmerebene

a. Information und Transparenz

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen für die TeilnehmerInnen transparent gestaltet sein.⁶ Diesem vom IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung geforderten Qualitätsstandard schließen sich auch die Verfasser der vorliegenden Expertise an.

Die erwünschte Transparenz bezieht sich hierbei auf:

- die Ziele und
- den Ablauf des Verfahrens;
- die Ziele der verwendeten Methoden;
- den Umgang mit den gewonnenen Daten.

Die Transparenz des Verfahrens lässt sich einerseits durch die Information im Hinblick auf die genannten Punkte herstellen. Zum anderen ist auch die Wahl verwendeter Methoden ein Kriterium für die Transparenz. So kann etwa ein berufspraktisches Kompetenzfeststellungsverfahren sehr transparent gestaltet sein, indem eine Person genau über Ziele, Ablauf, Methoden und den Umgang mit den gewonnenen Daten informiert wird. Ein Eignungstest hingegen zeichnet sich gerade durch seine Intransparenz für die TeilnehmerInnen aus, da anhand von kodierten Items Informationen erfragt werden, die nur durch einen Experten zu einem Ergebnis zusammengeführt werden können.

In der Beurteilung der Kompetenzfeststellungsverfahren wurde hier daher nicht nur darauf geachtet, ob in der Beschreibung der Verfahren Hinweise darauf zu finden waren, dass Transparenz von den Anbietern angestrebt wird, sondern auch, ob eine Information über das „Wie“ in den Unterlagen zu finden war. Zudem wurden solche Verfahren, die sich wesentlich auf psychometrische Tests stützen, als grundsätzlich intransparent klassifiziert.

⁶ „Die Ziele, die Abläufe, die verwendeten Begriffe, die Verwertungs-(Möglichkeiten) und die Aussagen/Wirkungen der Ergebnisse müssen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer transparent sein. Sind am Kompetenzfeststellungsprozess verschiedene Stellen beteiligt, muss auch dies der Klientin/dem Klienten transparent sein. Eine Weitergabe von Daten an Dritte ist nur mit der Zustimmung der Klientin/des Klienten möglich. Um eine größtmögliche Verständigung herzustellen, sind entsprechend des Sprachniveaus, des Bildungsgrades und des Alters Unterstützungsleistungen anzubieten (z.B. zusätzliche Visualisierungen, Raum für dialogische Verfahren, zielgruppenspezifische Erläuterungen)“ (vgl. „Praxishandreichung“, S. 5).

b. Freiwilligkeit

Neben der Transparenz – und zum Teil in Abhängigkeit von ihr – ist die Freiwilligkeit ein unerlässliches Kriterium für die Beurteilung von Kompetenzfeststellungsverfahren. Auch hier stimmen wir generell mit dem diesbezüglichen Qualitätsstandard der „Praxishandreichung“ überein.⁷

Die Freiwilligkeit der Teilnahme an einem Kompetenzfeststellungsverfahren kann allerdings nicht per se von den EntwicklerInnen des jeweiligen Verfahrens als Teilnahmevoraussetzung postuliert werden. Es gibt zahlreiche Kontexte, in denen Kompetenzfeststellungsverfahren in einem grundsätzlich nicht-freiwilligen Kontext stattfinden, insbesondere dann, wenn die Teilnahme an einem solchen Verfahren an den Erhalt finanzieller Bezüge gekoppelt ist. Aus diesem Grund war neben der Nennung der Freiwilligkeit innerhalb der Konzepte für diese Expertise auch ein Hinterfragen der Bedingungen erforderlich, unter denen die geforderte Freiwilligkeit hergestellt werden kann.

4. Durchführungsebene

a. Multikulturelles Team

Kompetenzfeststellungsverfahren sollten, wie die „Praxishandreichung“ festhält, wenn möglich von „multikulturell zusammengesetzten Teams mit interdisziplinärem Profil“ angeboten und durchgeführt werden (ebd., S. 5). Da viele Verfahren jedoch von einem Anbieter entwickelt, und im Anschluss daran an weitere Anbieter weitergegeben werden, liegt die Multikulturalität nicht im Verfahren begründet. Zu erheben war daher, ob und ggf. welchen Wert die anbietende Institution dieser Anforderung zumisst.

b. Qualifiziertes Personal – geschult in Methoden, auch in interkultureller Kompetenz

In Übereinstimmung mit der „Praxishandreichung“ sehen auch wir die „Fachkräftequalifizierung für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren“ (ebd., S. 5) als ein zentrales Qualitätskriterium für die Beurteilung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Es ist davon auszugehen, dass die adäquate Schulung des Personals mindestens ebenso wichtig ist wie Elaboriertheit der zum Einsatz kommenden Methoden. Nur für einige wenige Kompetenzfeststellungsverfahren ist eine gute Qualifizierung nicht von zentraler Bedeutung – dann nämlich, wenn das Verfahren sehr stark

⁷ „Kompetenzfeststellungsverfahren sollten als Angebot an Teilnehmerinnen und Teilnehmer und nicht als Pflicht verstanden werden. Es sollte die Möglichkeit/Chance betont werden, dass Kompetenzfeststellung die Basis für selbst bestimmte Entscheidungsprozesse sein kann. Zentrales Ziel der Durchführung und Begleitung sollte sein, dass die Teilnehmerin oder der Teilnehmer das aktive und entscheidende Subjekt ist, das heißt, die Teilnehmerin/der Teilnehmer nutzt das Instrument für sich. Kompetenzfeststellung sollte somit den Charakter einer begleitenden Selbstüberprüfung haben. Wichtig ist es, stets darauf hinzuweisen, dass alle Auskünfte und Antworten freiwillig erfolgen und die Teilnehmerinnen/die Teilnehmer jederzeit die Freiheit haben, auf eine Frage nicht zu antworten oder später zu antworten“ (vgl. „Praxishandreichung“, S. 5).

strukturiert und standardisiert ist. Dann aber wird auch das Verfahren den individuellen Bedürfnissen der TeilnehmerInnen in der Regel nicht gerecht werden.

Wir haben daher in die Bewertung aufgenommen, ob aus der Verfahrensbeschreibung Informationen darüber hervorgehen, in welcher Weise das durchführende Personal geschult sein muss, um das Kompetenzfeststellungsverfahren anzuwenden.

c. Nachgewiesene Beratungskompetenz

Für die Qualität von Kompetenzfeststellungsverfahren ist die Erfahrung des durchführenden Personals in Bezug auf Beratungszusammenhänge von Wichtigkeit.⁸

Wir haben daher das Augenmerk darauf gerichtet, ob es sich bei den BeraterInnen um Personen handelt, die lediglich eine Schulung im jeweiligen Verfahren erhalten haben, oder ob diese auch sonst Beratungserfahrung vorweisen müssen.

d. Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen

Der Qualitätsstandard, dass „Grundkenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, sowie über Berufs- und Weiterbildungswege“ vor allem dann vorausgesetzt werden müssen, „wenn der Kompetenzfeststellungsprozess an eine Berufsberatung gekoppelt ist“ (ebd., S. 5), ist gewissermaßen selbsterklärend.

Ein Hinweis zu unserer Bewertung: Die Kenntnis des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen wurde insbesondere dann unterstellt, wenn das jeweilige Verfahren vorwiegend von Bildungsträgern und Beratungsstellen mit langjähriger (Projekt-)Erfahrung in diesen Bereichen durchgeführt wurde.

5. Rahmenbedingungen

Aus den Hinweisen der „Praxishandreichung“ halten wir vor allem die nachfolgenden Aspekte für die Beschreibung und Beurteilung der Verfahren für relevant:

a. Evaluation (Bewertung)

Es ist mittelfristig unerlässlich, Kompetenzfeststellungsverfahren daraufhin zu untersuchen, ob sie von den TeilnehmerInnen angenommen werden. Eine solche Evaluation kann nicht projektweise abgeschlossen werden, sondern sollte alle öffentlich geförderten Verfahren kontinuierlich begleiten. Zumindest sollten Kompetenzfeststellungsverfahren also mit einem kurzen Feedbackfragebogen o.ä. begleitet werden.

⁸ Die „Praxishandreichung“ spricht hier von der „zwingenden“ Erfordernis des „Besuchs von kontinuierlichen Fortbildungsangeboten“, und zwar sowohl für diejenigen, die mit diesen Verfahren arbeiten, genauso aber auch für diejenigen, die mit den hieraus gewonnenen Daten arbeiten (vgl. ebd., S. 6).

Sofern ein Verfahren in dieser Hinsicht auf Rückmeldeergebnisse seitens der TeilnehmerInnen verweisen konnte, wurde dies in der Erhebung positiv vermerkt.

b. Evaluation (Wirkung)

Noch wichtiger als die Rückmeldung seitens der TeilnehmerInnen ist die Wirkungsuntersuchung in Bezug auf das durchgeführte Verfahren. Eine solche Evaluation sollte im Hinblick auf die jeweils formulierten Ziele geschehen. Einerseits sind hierbei „harte Daten“ – beispielsweise im Hinblick auf erfolgreiche Vermittlung in Arbeitsverhältnisse – relevant. Auf der anderen Seite können auch Daten über persönlich bedeutsame Veränderungen, die durch das jeweilige Kompetenzfeststellungsverfahren ausgelöst wurden, von Relevanz sein. Insbesondere im Hinblick auf die langfristige Verankerung von Kompetenzfeststellungsverfahren wird eine Wirkungsevaluation als unerlässlich für Verfahren angesehen, die aus öffentlichen Geldern finanziert werden.

c. Qualitätssicherung

Für die Zwecke dieser Expertise und über die oben genannten, bereits qualitätssicherungsrelevanten Aspekte hinausreichend, scheint uns hier vor allem der Blick auf die Tatsache wichtig, dass sich Qualität vor allem auf den folgenden Ebenen sicherstellen lässt:

- Prozessqualität
- Ergebnisqualität

Angesichts des zu tieferer Analyse dieser Ebenen notwendigen Erhebungsaufwands haben wir uns hier dazu entschlossen, es als „Qualitätssicherung“ zu bewerten, wenn die Qualität zumindest durch die Verwendung standardisierter Arbeitsmaterialien sichergestellt werden kann.

6. Anschlussfähigkeit

Als „Anschlussfähigkeit“ wird in der „Praxishandreichung“ allgemeiner darauf hingewiesen, dass ein „Kompetenzfeststellungsverfahren ... für die Teilnehmenden einen konkreten Nutzen haben /sollte. D.h. das Ziel der Kompetenzfeststellung beinhaltet die Weiterführung eines Prozesses auf Basis der gewonnenen Ergebnisse. Die kann ein Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot sein“ (ebd., S. 7). Wir halten in diesem Zusammenhang die folgenden Beschreibungs- und Bewertungsaspekte für wichtig:

a. Dokumentation der Ergebnisse entspricht der Zielsetzung

Basis für jede Anschlussfähigkeit ist eine adäquate Dokumentation. Uns erscheint bei den Angaben hierzu vor allem entscheidend, ob die eingesetzte Dokumentationsform des jeweiligen Kompetenzfeststellungsverfahrens der jeweiligen Zielsetzung entspricht.

Wenn etwa ein Verfahren zur Vorbereitung auf Bewerbungsprozesse angeboten wird, sollte als Arbeitsergebnis unter anderem ein Lebenslauf stehen, und nicht etwa nur ein Testergebnis o.ä.

Als Dokumentationsformen wurden aufgenommen: Gutachten, Kompetenzprofil, Portfolio, Testergebnis, Förderempfehlung, Bewerbungsunterlagen, formale Anerkennung (Zertifizierung von Kompetenzen).

b. Einbindung in eine Förderkette

Für das erfolgreiche Durchlaufen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens ist die Einbettung in weitere Anschlussmaßnahmen wesentlich. Wenige Verfahren können dies aus sich heraus leisten. Umso mehr sollten die Vorgehensweisen Anschlussmöglichkeiten aufweisen, die eine weitere Verwendung der Ergebnisse bzw. eine bestimmte Perspektive im Anschluss an das Kompetenzfeststellungsverfahren eröffnen. Verfahren, die an eine bestimmte Einrichtung gebunden sind, können dies in besonderer Weise leisten. Bei dem Begriff „Förderkette“ schließen wir uns der Definition der Evaluation des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ an: „Eine Förderkette stellt die Kombination oder Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen auf der Basis verbindlicher Vereinbarungen zwischen verschiedenen Institutionen/Trägern in einer nach Möglichkeit individuell flexibilisierten Abfolge von Teilschritten dar. Sie zeichnet sich durch das arbeitsteilige Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure aus. Diese Kooperation setzt in der Regel ein Mindestmaß an Standardisierung der Abläufe und Verfahren voraus.“⁹

c. Einmündung in Beratungs- Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot

Diese Kategorie ist der zuvor genannten ähnlich, aber weniger eng gefasst. Wenn ein Verfahren also mit Empfehlungen oder einer erarbeiteten Perspektive abschließt, kann dies als positiv bewertet werden.

7. Methodisch-didaktische Ebene

Auf diese elementare Ebene der Kompetenzfeststellung nimmt die „Praxishandreichung“ im Blick auf notwendige Qualitätssicherungskriterien Bezug vor allem auf: „Sprache“¹⁰, „Transparenz in der Durchführung und Umsetzung“¹¹, sowie „Methodenauswahl“¹².

⁹ Evaluation des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“, Anakonde (Hrsg.), (2008), „Glossar zum Monitoring Transfer- und Strukturarbeit“, S. 1

¹⁰ „Die Aufgabenstellung sollte dem Sprachniveau der TeilnehmerInnen entsprechen. Wenn dies nicht möglich erscheint, sind entsprechende Unterstützungsleistungen erforderlich (z.B. Sachinhalte visualisieren, Übersetzungen, gemeinsames Erarbeiten der Zielsetzung, der Arbeitsschritte und Begriffe) oder andere Verfahren zur Kompetenzfeststellung müssen gewählt werden. Jedes Kompetenzfeststellungsverfahren sollte als Hilfestellung für AnwenderInnen anhand des

Die dort formulierten Forderungen wurden von den Autoren dieser Expertise für die Beschreibung und Bewertung der Verfahren wie folgt ausdifferenziert:

a. Methodenvielfalt

Kommen im Laufe des Verfahrens unterschiedliche Methoden zum Einsatz? Aus Sicht der Verfasser wird Methodenvielfalt (wie auch in der „Praxishandreichung“) ausdrücklich begrüßt. Dieser Punkt wird hier allerdings großzügig ausgelegt: Sofern ein Verfahren unterschiedliche Arbeitsschritte (wie etwa unterschiedliche Reflexionsschritte in Kombination mit Einzelgesprächen) enthält, gehen wir von einer Methodenvielfalt aus. Als „methodenarm“ werden hingegen Verfahren eingestuft, die lediglich aus einem Test, einem Fragebogen, einem einzelnen Gespräch o.ä. bestehen.

b. Bearbeitung am PC

Werden wesentliche Teile des Verfahrens am PC bearbeitet?

c. Fragebogen

Werden Fragebögen oder Leitfäden eingesetzt?

d. Offene Gesprächsform

Ist das offene Gespräch im Verfahren ein tragendes Element?

e. Tests

Kommen im Verfahren Tests zum Einsatz?

f. Arbeitsproben

Finden Arbeitsproben im Rahmen des Verfahrens statt?

g. Simulation von Anforderungssituationen

Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache (GER) eingestuft werden. Bei der Auswahl eines geeigneten Kompetenzfeststellungsverfahrens für eine Klientin oder eines Klienten sollte diese Eingruppierung dem Sprachniveau des Anwenders entsprechen. (...)“ (ebd., S. 6).

¹¹ „Für alle Beteiligten muss eine ausführliche Einführung in das Verfahren und die Vorgehensweise erfolgen. Alle Beteiligten müssen eine maximale Chance haben, Ziele, Ablauf und Bedeutung des Verfahrens, sowie die Chancen und Risiken des Verfahrens zu erfassen. Diese Information erfolgt sinnvollerweise vor der individuellen Teilnahmeentscheidung. (...)“ (ebd., S. 6).

¹² „Kompetenzfeststellungsverfahren sollten neben der Verbindung von personenorientierten und anforderungsorientierten Verfahrensteilen eine ausgewogene und zielgruppenspezifische Mischung von Methoden enthalten. Dabei sollen formelle und informelle Lernprozesse berücksichtigt werden. Die Methoden sind zielgruppenspezifisch zu wählen und sollen kulturelle und genderspezifische Aspekte berücksichtigen.“ (ebd., S. 6).

Werden im Verfahren konkrete berufliche Anforderungssituationen simuliert?

h. Analyse der Arbeitsmarktsituation

Wird gemeinsam mit den TeilnehmerInnen oder von diesen die Arbeitsmarktsituation im Hinblick auf deren Qualifikationen, Kompetenzen und individuellen Zielen analysiert?

i. Reflexionsunterstützende Aufgaben

Werden explizit reflexionsintensive Elemente eingesetzt (z.B. Selbstreflexion, biografieorientierte Fragestellungen)?

k. Selbsteinschätzung

Hat die teilnehmende Person im Rahmen des Verfahrens die Möglichkeit zur Selbstbeschreibung und zur Einschätzung der eigenen Situation, Werte, Ziele und Kompetenzen?

l. Fremdbeurteilung

Wird die teilnehmende Person im Rahmen des Verfahrens auch von der betreuenden Person oder von anderen Menschen oder mit Hilfe von objektivierenden Methoden beurteilt? (Eine solche Beurteilung dient nicht immer dem Testen, sondern zuweilen auch der Validierung und dem Verstehen der Selbstbeurteilung der TeilnehmerInnen).

m. Gruppenarbeit

Handelt es sich um ein Verfahren, das ausschließlich in der Gruppen durchgeführt wird, bzw. existiert eine Durchführungsvariante, die ausschließlich für die Gruppendurchführung konzipiert ist?

n. Einzelberatung

Handelt es sich um ein Verfahren, das ausschließlich in Einzelberatung durchgeführt wird, bzw. existiert eine Durchführungsvariante, die ausschließlich für die Einzelberatung konzipiert ist?

o. Mischform aus Gruppen- und Einzelberatung

Sind Verfahren als Mischform von Einzel- und Gruppenberatung angelegt?

p. Einzelarbeit (auch zu Hause)

Findet im Verfahren auch Einzelarbeit statt?

g. Aussage über das erforderliche Sprachniveau

Wird in der Verfahrensbeschreibung eine Aussage darüber getroffen, wie hoch das Sprachniveau der TeilnehmerInnen sein muss, um an dem jeweiligen Verfahren mit Gewinn teilnehmen zu können? Welche Aussage bzw. welches Niveau?

Sinnvoll wäre es, alle Verfahren oder Instrument gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) einzustufen. Diese Einstufung ist jedoch bis jetzt nicht standardisiert, so dass für die Expertise „hoch“ (auf Niveau C1 – 2), „mittel“ (auf Niveau B1 – 2), „niedrig“ (auf Niveau A 1 – 2) gewählt wurde.

r. Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung

Wird in der Beschreibung auf Hilfestellungen (Dolmetscher, mehrsprachiges Glossar, Visualisierungen, Mehrsprachigkeit des Verfahrens oder der BeraterInnen) hingewiesen?

s. Sprachstandsfeststellung (Deutsch)

Findet im Rahmen des Verfahrens eine Sprachstandsfeststellung (Test) statt?

t. Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz

Erhalten die TeilnehmerInnen im Laufe des Verfahrens Gelegenheit, ihre eigene Sprachkompetenz selbst einzuschätzen?

8. Verfahrensebene

Verfahren zur Kompetenzfeststellung benötigen im Sinne der Qualitätskriterien der „Praxishandreichung“ sowohl der Elemente, die wir wegen ihrer u.E. gesonderten Bedeutung im Sinne der „Anschlussfähigkeit“ bereits (unter 6.) aufgenommen haben. Hingewiesen wird aber auch auf eine „präzise vorherige Zielbestimmung“ und darauf, dass sie „je nach Zielgruppe, Zielsetzung und institutionellen Rahmenbedingungen differenziert eingesetzt werden /sollten. Empfohlene Vorgaben zum Verfahren dürfen nicht willkürlich an veränderte Bedingungen angepasst werden“ (ebd., S. 6f.).

Nicht zuletzt auch als Hilfe für die Beschreibung und Bewertung der Verfahrens-Mischformen haben wir daher die folgenden Aspekte aufgenommen:

a. Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung

Sie wird unseres Erachtens wesentlich dadurch beeinflusst, ob sich die Zielsetzung des Verfahrens mit der Methodik inhaltlich in Übereinstimmung befindet oder nicht.

Ein Beispiel hierfür: Als weniger oder sogar nicht anschlussfähig scheint uns ein Verfahren dann (negative Bewertung), wenn ein Verfahren als subjektivierend dargestellt wird und

subjektivierend ausgerichtete Ziele (wie Empowerment oder Selbstwertstärkung) formuliert werden, in ihm aber eindeutig objektivierende Methoden dominieren.

b. Explizite Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept

In Übereinstimmung mit relevanten Vertretern des Kompetenzansatzes ist aus unserer Sicht die Bezugnahme eines Verfahrens zur Kompetenzermittlung auf ein methodisch-didaktisches Konzept von zentraler Bedeutung (vgl. explizit etwa Erpenbeck/Rosenstiehl, 2007; Lang-von Wins/Triebel, 2006). Es wird somit als positiv vermerkt, wenn aus der Verfahrensbeschreibung hervorgeht, von welchen theoretischen Annahmen man im Hinblick auf die Methodik und Didaktik des Verfahrens ausgeht. Die Benennung eines solchen theoretischen Konstrukts erachten wir im hier gegebenen Rechercherrahmen als ausreichend, da durch die Nennung eines theoretischen Bezugspunktes alle Verfahrensschritte im Hinblick auf ihre Passung zu diesem Bezugspunkt überprüft werden können.

c. Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue

Im Verfahren muß ein klares fachliches Ziel bestimmt sein (z.B. Entwicklung beruflicher Perspektiven, Eignungsfeststellung u.ä.). Eine Zielsetzung wird auch dann verschwommener, wenn eine beliebige Anpassung an veränderte Bedingungen zu einem methodischen „patch-work“ führt.

d. Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden

Kompetenzfeststellung muss, dies ebenfalls in Übereinstimmung mit relevanten Vertretern des Kompetenzansatzes, aus Sicht der Verfasser als Prozessbegleitung verstanden werden. Da sich MigrantInnen in einem Integrationsprozess befinden, kann ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung nur dann erfolgreich und sinnvoll sein, wenn es nicht auf das Erreichen oder Nicht-Erreichen singulärer Ziele ausgerichtet ist, sondern gemeinsam mit den TeilnehmerInnen Perspektiven für das weitere Vorgehen entwickelt. Ein beratendes bzw. entwicklungsorientiertes Element ist also stets vonnöten.

9. Dauer der Durchführung

Hier wird die Dauer der Durchführung, ausgehend von den Angaben der EntwicklerInnen, verzeichnet und kategorisiert.

10. Verbreitung

Es wäre durchaus denkbar, diesen Aspekt der Verbreitung von Verfahren auch unter die „Verfahrensebene“ zu subsumieren. Angesichts der Tatsache, dass Verfahren in höchst unterschiedlichem Ausmaß und verschiedenartigen Weisen Verbreitung finden, werden hier die folgenden Formen der Verbreitung beschrieben und bewertet:

a. Printversion

Als Printversion werden das vollständige Verfahren begleitende Arbeitsmaterialien verstanden, die entweder als Arbeitsmappe vorliegen, oder digital und somit ausgedruckt werden können.

b. PC-gestütztes Verfahren

PC-gestützte Verfahren sind solche, bei denen wesentliche Arbeitsschritte am Computer durchgeführt werden und dieser hauptsächlich als Medium genutzt wird – mehr als etwa das einfache Ausfüllen von Formularen (die in gleicher Weise auch offline ausgefüllt werden könnten).

c. Schulungen – für MultiplikatorInnen optional?

Besteht grundsätzlich die Möglichkeit, Personal in dem jeweiligen Verfahren schulen zu lassen?

d. Schulungen – für MultiplikatorInnen verpflichtend?

Handelt es sich um ein Verfahren, das nur dann angeboten werden kann, wenn eine Schulung absolviert wurde?

Anmerkung zu den Aspekten c. und d.: Wie bereits erwähnt, steht und fällt die Qualität von Kompetenzfeststellungsverfahren mit der Qualität der durchführenden Personen. Es ist deshalb wichtig, dass irgendeine Art von Schulung angeboten wird – ob nun optional oder verpflichtend. Je nach Verfahren kann eine verpflichtende Schulung wichtig sein (bspw. für eine intensive Beratung), oder auch nur die Möglichkeit bestehen, grundsätzlich eine Schulung zu dem jeweiligen Verfahren zu absolvieren (etwa für ein Verfahren, das von MigrantInnenselbstorganisationen durchgeführt wird).

Grundsätzlich sollten u.E. alle Verfahren schulbar sein – einerseits, um die Qualität sichern zu können, andererseits, um die Verfahren verbreiten und das darin enthaltene Wissen grundsätzlich weitergeben zu können.

11. Akteursmodell

Von Interesse ist hier: Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens? Ob diese Passung gegeben ist, wird im Blick auf die folgenden Institutionen im Sinne eines „Ja – nein“ geprüft: Kammer / Migrationsberatung (NGO, private Anbieter, AWO, ...) / Bildungsträger / Agentur für Arbeit und Grundsicherungsstellen / Migrantenselbstorganisation/ Sonstige.

Eine Beratungsstelle kann beispielsweise keine fachspezifischen Kompetenzen zertifizieren.

C. Bestandsaufnahme der Verfahren und erste Auswertung

Zunächst erfolgt hier die Bestandsaufnahme der von uns untersuchten Verfahren nach den in Teil B. beschriebenen Kriterien, wobei im ersten Tabellenteil die aus dem IQ-Bereich (s. Tab. 1: Analyse der „IQ-Instrumente“), im zweiten die aus den „externen“ Quellen bezogenen Verfahren (s. Tab. 2: Analyse der „Externen Verfahren“) dargestellt werden.

Wie bereits erläutert dient die Auswahl der Kriterien sowohl der Beschreibung des Bestands an migrantenspezifischen Verfahren zur Kompetenzfeststellung, wie auch zu dem Versuch, diese dann zu Typisieren, und schließlich, um daraus eine Auswahl von „best-practice“-Beispielen zu treffen. In den nachfolgenden Tabellenteilen Tab. 1, Tab. 2, aber auch in der zusammenfassenden Tabelle 3 haben wir daher auch diejenigen Kriterien bereits markiert (gelb unterlegt), die wir zu Bewertungszwecken benutzt haben.

1. Bestandsaufnahme

Für die beiden ersten Tabellenteile gilt die Legende:

x = zutreffend

- = nicht zutreffend

o = keine Aussage möglich

Die Daten zu den jeweiligen Verfahren mit den verbundenen Institutionen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Tab. 1: Analyse der „IQ-Instrumente“

IQ Instrumente*	Bewertungs- und Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Instrumententyp	Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x	x	-	x	x	x	
	Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module	-	-	-	x	x	x	-	-	x	-	-	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	
	Kompetenzfeststellung als Kombination voneinander unabhängiger Module	-	-	-	-	-	-	x	x	-	x	x	-	x	x	-	-	-	-	x	-	-	-	
Ziel	subjektorientiert/ formativ	x	x	x	-	-	-	-	-	x	-	-	x	-	x	x	x	x	-	-	x	-	-	
	anforderungsorientiert/normativ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	
	Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert	-	-	-	x	x	x	x	x	-	x	x	-	x	-	-	-	-	x	x	-	-	x	
	Empowerment - Selbstwertstärkung	x	x	x	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-
	Berufliche Perspektiven entwickeln	x	x	x	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-
	Feststellen von fachlichen Fähigkeiten	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	x	
	Eignungsfeststellung	-	-	-	-	x	-	x	x	-	x	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	x	x
	Berufspraktische Kompetenzfeststellg.	-	-	-	x	x	-	-	-	-	x	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Auswahl-Assessmt.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-

IQ Instrumente*	Bewertungs- und Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	Förder-Assessment	-	-	-	x	x	x	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Teilnehmerebene	Information und Transparenz	x	x	x	x	x	x	o	-	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	
	Freiwilligkeit	x	x	x	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x
Durchführungsebene	Multikulturelles Team	x	x	x	x	x	x	x	o	x	o	x	x	x	x	x	x	o	x	o	x	o	o	
	Qualifiziertes Personal – geschult in Methoden, aber auch interkulturelle Kompetenzen	x	x	x	x	x	x	x	o	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Nachgewiesene Beratungskompet.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	o	x	
	Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	o	-	
Rahmenbedingungen	Evaluation (Bewertung)	x	x	o	o	o	x	o	o	o	x	o	o	o	o	x	o	x	x	o	o	o	o	
	Evaluation (Wirkung)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	o	
	Qualitätssicherung	o	o	o	o	x	x	o	-	x	o	-	x	x	o	o	x	x	x	o	o	x	o	
Anschlußfähigkeit (Abschluss)	Dokumentation der Ergebnisse entspricht der Zielsetzung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	
	Gutachten	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	x	x	
	Kompetenzprofil	x	x	x	-	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	-	x	-	-	
	Portfolio	x	x	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	-	x	x	x	x	-	-	
	Förderempfehlung	-	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	
	Testergebnis	-	-	-	-	x	-	x	x	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-

IQ Instrumente*	Bewertungs- und Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Bewerbungsunterlagen	x	x	-	x	-	x	x	x	-	x	-	-	x	x	-	-	x	x	-	-	-	-
	Formale Anerkennung (Zertifizierung von Kompetenzen)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Einbindung in eine Förderkette	-	x	x	x	x	-	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	o	o	-	x
	Einmündung in Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	o	x	o	x	-	x
Methodisch- /didaktische Ebene	Methodenvielfalt	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x
	Bearbeitung am PC	x	x	-	-	x	x	x	x	-	-	x	-	x	-	-	-	-	x	-	-	x	-
	Fragebogen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x
	Offene Gesprächsform	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x
	Tests	-	-	-	x	-	-	x	x	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	x	-	x	-
	Arbeitsproben	-	-	-	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Simulation von Anforderungssituationen	-	-	-	x	-	x	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Analyse der Arbeitsmarktsituation	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	-	x	x	x	x	-	x	-	-	-	x
	Reflexionsunterstützen de Aufgaben	x	x	x	x	x	x	-	x	-	x	-	-	-	x	x	x	x	x	x	x	-	x
	Selbsteinschätzung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x
	Fremdbeurteilung	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	x	x	x	-	x	x
	Gruppenarbeit	-	-	x	-	-	-	-	-	-	x	-	-	x	x	x	-	x	x	x	x	-	-
	Einzelberatung	x	x	x	-	-	-	-	-	x	x	-	x	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x

IQ Instrumente*	Bewertungs- und Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Mischform aus Gruppen- und Einzelberatung	-	-	x	x	x	x	x	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Einzelarbeit (auch zu Hause)	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x	-	-	x	x	-
	Aussage über das erforderliche Sprachniveau	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Gefordertes Sprachniveau: hoch	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x	-	-	-
	Mittel	x	x	-	x	-	-	x	x	-	x	x	-	x	x	-	-	-	x	-	x	-	-
	Niedrig	-	-	x	-	-	x	-	-	x	-	-	x	-	-	x	x	-	-	x	-	-	-
	Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung	-	x	x	-	x	x	x	x	-	x	x	-	x	x	x	-	-	x	-	x	x	-
	Sprachstandsfeststellung (Deutsch)	-	-	-	x	x	-	x	x	x	-	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz	x	x	x	-	-	x	x	-	x	x	-	-	-	x	x	x	-	x	-	x	-	x
Verfahrensebene	Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung	x	x	x	x	x	x	x	o	x	x	o	x	x	x	x	x	x	x	o	x	-	x
	Explizite theoretische Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept	x	x	x	-	x	x	-	-	-	-	x	-	x	-	x	-	x	x	-	x	x	-
	Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue	x	x	x	x	x	x	-	-	x	o	x	x	x	x	x	x	x	x	o	x	x	x
	Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x

IQ Instrumente*	Bewertungs- und Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Dauer der Durchführung	bis 5 Std.	-	-	-	-	-	-	x	-	x	-	-	x	-	-	-	x	-	-	-	-	x	x
	5 bis 10 Std.	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
	10 bis 15 Std.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	x	-	x	x	-	-
	Mehrere Tage	-	-	x	x	x	x	-	x	-	-	-	-	-	-	x	-	-	x	-	-	-	-
Verbreitung	Printversion	x	x	x	-	x	-	-	x	-	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	x	-	x
	PC-gestütztes Verfahren	x	x	-	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-
	Schulungen für Multiplikatoren optional	x	-	x	x	-	x	-	x	-	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-	x
	Schulungen für Multiplikationen verpflichtend	-	x	-	-	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	x	x	-	-	x	-
Akteursmodell	Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Kammer	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Beratungsstelle (Migrationsberatung, NGO, private Anbieter, AWO,...)	x	x	x	x	-	-	x	-	x	-	-	x	x	x	x	-	x	x	x	-	-	-
	Bildungsträger	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	x	-	x	-	-
	Agentur für Arbeit und Grundsicherungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Migrantenselbstorganisation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	-	x	-
Punktzahl Bewertungskriterien		18	20	19	16	21	20	14	13	15	15	15	15	18	18	18	16	19	21	11	18	10	15

Tab. 2: Analyse der „Externen Instrumente“

Externe Instrumente		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Instrumententyp	Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x
	Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrere Module	x	-	x	x	-	-	x	-	-	x	x	-	-	-	-	-
	Kompetenzfeststellung als Kombination voneinander unabhängiger Module	-	x	-	-	x	x	-	x	x	-	-	x	x	-	x	-
Ziel	Subjektorientiert/formativ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x
	Anforderungsorientiert/ normativ	-	x	-	x	-	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-
	Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert	x	-	x	-	x	-	x	x	-	x	x	x	x	-	x	-
	Empowerment – Selbstwertstärkung	-	-	x	-	-	x	-	x	-	-	x	-	-	x	-	x
	Berufliche Perspektiven entwickeln	x	-	-	-	x	x	-	x	-	x	x	x	x	x	x	x
	Feststellen von fachlichen Fähigkeiten	-	-	-	x	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	x	-
	Eignungsfeststellung	-	x	x	-	x	x	-	-	x	-	-	-	-	-	x	-
	Berufspraktische Kompetenzfeststellung	x	x	-	x	-	x	x	x	x	x	-	-	x	-	x	-
	Auswahl-Assessment	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Förder-Assessment	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	-	-	-
Teilnehmerebene	Information und Transparenz	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Freiwilligkeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Durchführungsebene	Multikulturelles Team	x	x	x	x	x	o	-	x	o	x	x	x	x	x	-	x
	Qualifiziertes Personal – geschult in Methoden, aber auch interkulturelle	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Externe Instrumente		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
	Kompetenzen																
	Nachgewiesene Beratungskompetenzen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rahmenbedingungen	Evaluation (Bewertung)	O	O	X	X	O	X	O	X	X	-	X	X	X	X	X	X
	Evaluation (Wirkung)	O	O	-	-	O	-	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Qualitätssicherung	O	O	O	O	O	O	O	X	X	X	X	X	X	O	X	O
Anschlussfähigkeit (Abschluss)	Dokumentation der Ergebnisse im Hinblick auf die Zielsetzung	X	-	X	X	-	X	X	-	X	X	X	-	-	X	X	X
	Gutachten	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-
	Kompetenzprofil	-	-	X	-	-	X	-	-	X	X	X	-	-	X	X	X
	Portfolio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X
	Förderempfehlung	-	-	-	X	-	-	X	-	-	X	X	X	X	-	X	-
	Testergebnis	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	-	X	X	-	X	-
	Bewerbungsunterlagen	X	-	-	-	X	-	-	X	-	-	X	X	X	-	-	-
	Formale Anerkennung (Zertifizierung von Kompetenzen)	-	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Einbindung in eine Förderkette	X	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	X	-
	Einmündung in Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Methodisch/didaktische Ebene	Methodenvielfalt	X	O	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X
	Bearbeitung am PC	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
	Fragebogen	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X
	Offene Gesprächsform	X	-	-	X	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X
	Tests	X	X	-	-	X	-	X	-	X	X	-	X	X	-	X	-

Externe Instrumente		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
	Arbeitsproben	-	-	-	-	-	x	x	-	x	x	-	-	x	-	x	-
	Simulation von Anforderungssituationen	-	-	x	-	x	-	-	x	-	x	x	x	x	-	-	-
	Analyse der Arbeitsmarktsituation	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Reflexionsunterstützende Aufgaben	-	-	x	-	-	-	-	x	-	-	x	x	-	x	-	x
	Selbsteinschätzung	x	-	x	-	o	x	-	x	o	x	x	x	x	x	-	x
	Fremdbeurteilung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x
	Gruppenarbeit	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x
	Einzelberatung	x	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x
	Mischform aus Gruppen- und Einzelberatung	-	x	-	-	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	-
	Einzelarbeit (auch zu Hause)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Aussage über das erforderliche Sprachniveau	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	gefordertes Sprachniveau: hoch	-	-	-	x	x	x	x	-	x	x	-	x	x	-	x	-
	mittel		x	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x
	niedrig	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	x	-	x	-	-
	Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung	x	o	-	-	-	x	-	x	x	o	x	x	x	-	-	x
	Sprachstandsfeststellung (Deutsch)	x	-	x	x	-	o	-	x	x	x	x	x	-	-	-	x
	Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz	x	x	-	-	-	o	-	-	-	-	-	-	-	x	-	x
Verfahrensebene	Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung	x	o	x	x	o	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Explizite theoretische Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept	-	o	o	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	x
	Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue	x	o	x	x	-	x	x	-	x	x	x	x	-	x	x	x
	Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dauer der Durchführung	bis 5 Std.	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	-

Externe Instrumente		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
	5 bis 10 Std.	-	x	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10 bis 15 Std.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x
	Mehrere Tage	-	-	x	-x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	-
Verbreitung	Printversion	-	x	-	x	-	x	-	-	x	-	-	-	-	x	-	x
	PC-gestütztes Verfahren	-	x	-	-	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	x	x
	Schulungen für Multiplikatoren optional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-	0
	Schulungen für Multiplikationen verpflichtend	-	-	x	-	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	x	-
Akteursmodell	Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Kammer	-	-	-	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	-
	Beratungsstelle (Migrationsberatung, NGO, private Anbieter, AWO,...)	x	x	-	-	-	-	-	x	-	-	-	x	x	x	-	x
	Bildungsträger	-	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	x	-	-	-	-
	Agentur für Arbeit und Grundsicherungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Migrantenselbstorganisation	-	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	sonstige	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Punktzahl Bewertungskriterien		17	11	18	17	12	18	13	18	19	19	20	18	17	18	18	19

2. Erste Auswertung

Diese erste Auswertung nähert sich der Typisierung und der weitergehenden Bewertung (in Richtung „Best-Practice“-Modelle), indem sie die obige Bestandsaufnahme der Verfahren bezüglich der beiden Gruppen („IQ-Verfahren“, „Externe“) und dann zunächst in ihrem zahlenmäßigen Gesamtergebnis darstellt.

Die Erörterung dieser Ergebnisse findet dann im Rahmen der Typisierung in Teil D. statt.

Auch hier sind die Beurteilungskriterien markiert (gelb hinterlegt).

Tab. 3: Auswertung (alle Instrumente)

Beurteilungskriterien	IQ	„Externe“	Ges.
1. Instrumententyp			
1.1 Kompetenzfeststellung als geschlossenes Instrument	9	2	11
1.2 Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module	6	6	12
1.3 Kompetenzfeststellung als Kombination voneinander unabhängiger Module	7	8	15
2. Ziel			
2.1 subjektorientiert/formativ	10	2	12
2.2 anforderungsorientiert/normativ	1	4	5
2.3 Mischformen aus subjekt- und anforderungsorientiert	11	10	21
2.4 Empowerment - Selbstwertstärkung	12	6	18
2.5 Berufliche Perspektiven entwickeln	19	11	30
2.6 Feststellen von fachlichen Fähigkeiten	3	4	7
2.7 Eignungsfeststellung	8	6	14
2.8 Berufspraktische Kompetenzfeststellung	5	10	15
2.9 Auswahl-Assessment	1	1	2
2.10 Förder-Assessment	5	4	9
3. Teilnehmerebene			
3.1 Information und Transparenz	18	16	34

Beurteilungskriterien	IQ	„Externe“	Ges.
3.2 Freiwilligkeit	13	16	29
4. Durchführungsebene			
4.1 Multikulturelles Team	16	12	28
4.2 Qualifiziertes Personal – geschult in Methoden, aber auch interkulturelle Kompetenzen	21	16	37
4.3 Nachgewiesene Beratungskompetenzen	21	16	37
4.4 Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen	20	16	36
5. Rahmenbedingungen			
5.1 Evaluation (Bewertung)	7	11	18
5.2 Evaluation (Wirkung)	1	0	1
5.3 Qualitätssicherung	9	8	17
6. Anschlußfähigkeit (Abschluss)			
6.1 Dokumentation der Ergebnisse entspricht der Zielsetzung	21	11	32
6.2. Gutachten	6	1	7
6.3. Kompetenzprofil	16	8	24
6.4. Portfolio	11	2	13
6.5 Förderempfehlung	12	7	19
6.6 Testergebnis	6	7	13
6.7 Bewerbungsunterlagen	11	6	17

Beurteilungskriterien	IQ	„Externe“	Ges.
6.8 Formale Anerkennung (Zertifizierung von Kompetenzen)	0	3	3
6.9 Einbindung in eine Förderkette	15	7	22
6.10 Einmündung in Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot	18	15	33
7. Methodisch-didaktische Ebene			
7.1 Methodenvielfalt	19	14	33
7.2 Bearbeitung am PC	10	6	16
7.3 Fragebogen	21	14	35
7.4 Offene Gesprächsform	21	12	33
7.5 Tests	7	9	16
7.6 Arbeitsproben	2	6	8
7.7 Simulation von Anforderungssituationen	4	7	11
7.8 Analyse der Arbeitsmarktsituation	16	15	31
7.9 Reflexionsunterstützende Aufgaben	16	6	22
7.10 Selbsteinschätzung	21	10	31
7.11 Fremdbeurteilung	18	15	33
7.12 Gruppenarbeit	9	3	12
7.13 Einzelberatung	15	5	20
7.14 Mischform aus Gruppen- und Einzelberatung	7	10	17

Beurteilungskriterien	IQ	„Externe“	Ges.
7.15 Einzelarbeit (auch zu Hause)	7	0	7
7.16 Aussage über das erforderliche Sprachniveau	22	16	38
7.17 Gefordertes Niveau: hoch	2	9	11
7.18 Gefordertes Niveau: mittel	11	13	24
7.19 Gefordertes Niveau: niedrig	7	4	11
7.20 Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung	14	8	22
7.21 Sprachstandsfeststellung (Deutsch)	7	9	16
7.22 Selbsteinschätzung zur Sprachkompetenz	13	4	17
8. Verfahrensebene			
8.1 Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung	18	14	32
8.2 Explizite theoretische Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept	12	11	23
8.3 Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue	18	12	30
8.4 Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden	20	15	35
9. Dauer der Durchführung			
9.1. 1 bis 5 Std.	6	2	8
9.2. 5 bis 10 Std.	5	2	7
9.3. 10 bis 15 Std.	4	1	5
9.4 Mehrere Tage	7	11	18

Beurteilungskriterien	IQ	„Externe“	Ges.
10. Verbreitung			
10.1 Printversion	9	6	15
10.2 PC-gestütztes Verfahren	5	5	10
10.3 Schulungen für Multiplikatoren optional	8	1	9
10.4 Schulungen für Multiplikationen verpflichtend	6	4	10
11. Akteursmodell			
11.1 Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	22	16	38
11.2 Kammer	1	3	4
11.3. Beratungsstelle (Migrationsberatung, NGO, private Anbieter, AWO, ...)	13	7	20
11.4 Bildungsträger	5	4	9
11.5 Agentur für Arbeit und Grundsicherungsstellen	0	0	0
11.6 Migrantenselbstorganisation	1	1	2
11.7 Sonstige	3	2	5

D. Typisierung der Verfahren

In der Darstellung der einzelnen Verfahren und Instrumente in Teil C. dieser Expertise erweist sich die Vielfalt der unterschiedlichen Herangehensweisen, auf die wir ja bereits in der Explikation der Beschreibungs- und Beurteilungskriterien hingewiesen haben. Diese Vielfalt entspricht sowohl den unterschiedlichen inhaltlichen Zielsetzungen der einzelnen Verfahren, wie auch den verschiedenen Bedingungen ihrer Durchführung. Diese Verschiedenartigkeit bringt natürlich die Schwierigkeit mit sich, diese Verfahren in einer geeigneten Art und Weise miteinander vergleichen und sie systematisch zueinander gruppieren und strukturieren zu können.

Wir haben bereits vorne auf eine wesentliche Unterscheidungsmöglichkeit hingewiesen, nämlich die von subjektorientiert-subjektivierenden bzw. formativen und anforderungsorientiert-objektivierenden bzw. normativen Verfahren. Insbesondere in dem hier im Vordergrund stehenden, migrantenspezifischen Kontext erscheint uns im Bewertungskontext dieses Abschnitts die Erwähnung einiger weiterer Aspekte bedeutsam:

Exkurs: Kompetenzentwicklung und Lebenslanges Lernen

Subjektorientierte Verfahren folgen einer Entwicklungslinie, gespeist sowohl aus theorieorientierten Quellen (insbes. subjektivierende Ansätze und Konstruktivismus), Erfahrungen der (beruflichen) Bildung und Weiterbildung, der Arbeitsmarktpolitik, ganz besonders der auf Ebene der EU-Kommission und deren programmatischer Förderung des lebenslangen und informellen Lernens: Nicht mehr nur das Lernen in Institutionen und die dort erworbenen Zeugnisse und Zertifikate, sondern das, was Menschen im Verlauf ihres Lebens an Kompetenzen erworben haben, soll u.a. mit Blick auf die Förderung der Mobilität im europäischen Rahmen vermehrte Berücksichtigung finden. Dies stimmt natürlich mit den (seit längerem) veränderten Anforderungsbedingungen der Wirtschaft (Globalisierung, permanenter Wandel) überein.¹³ Nur stichwortartig sei hier verwiesen auf die „Schlüsselqualifikationsdebatte“ zu Beginn der 1980er Jahre, die sog. „kompetenzorientierte Wende“ in der 1990ern, die die „überfachlichen Kompetenzen“, dann verschiedenste Kompetenzdimensionen (personale, aktivitäts- und unsetzungsorientierte, fachlich-methodische-, sozial-kommunikative u.ä.¹⁴) in die Diskussion und Praxis brachten. Mit ihnen, und das ist dabei besonders

¹³ Vgl. Vaill, Peter, B. (1998): Lernen als Lebensform. Klett-Cotta, Stuttgart

¹⁴ Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.), (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, S. XVI

bemerkenswert, ging es zunehmend um die Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen (in Europa).¹⁵

Mit Blick auf die Migrationsarbeit kommt jedoch noch ein weitere Aspekt hinzu: Kompetenzfeststellung für MigrantInnen ist auch in diesem Arbeitsbereich Ausdruck eines Paradigmenwechsels, der sich prägnant beschreiben lässt als Wechsel „vom Defizitblick zur Ressourcenorientierung“. ¹⁶ Jahrzehntelange Integrationspolitik war dadurch geprägt, dass MigrantInnen danach gefragt wurden, was sie noch brauchen und was sie nicht können. Mit den Kompetenzfeststellungsverfahren wurde ein Mittel gefunden, um Ressourcen und Qualifikationen sichtbar und nutzbar zu machen. So gehen die erwähnten Instrumente von der Grundüberlegung und -überzeugung aus, dass junge Menschen und Erwachsene mit Migrationshintergrund gerade aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem Überwechseln (oder dem Hin- und Herwechseln) in eine neue Kultur und Sprache spezifische Kompetenzen ausgebildet haben, die für ihr künftiges Leben in Deutschland und für ihre soziale und Arbeitsmarktintegration wertvoll sind. Somit verstehen sich diese Instrumente als Leitfaden oder als „Übersetzungshilfe“ migrationspezifischer Kompetenzen, die auch lebensweltlich erworbene Kompetenzen eruieren und aufspüren. Die Biografie(-bearbeitung) steht dabei im Mittelpunkt des Geschehens.

Diese Betrachtung legt somit (nochmals) nahe, subjektorientierte Verfahren als besonders geeignet gerade für den Migrationskontext einzuschätzen – wobei es vor allem die Tatsache der ressourcenorientierten Feststellung von Kompetenzen ist, die den Unterschied (etwa zur Feststellung von „Schlüsselqualifikationen“) ausmacht: „Der Kompetenzansatz“, so Lang-von Wins/Triebel, „ (...) geht nicht von einem starren Maßstab aus, sondern von den Fähigkeiten des Einzelnen und wie entwicklungsfähig diese sind.“¹⁷

Dies erhärtet u.E. zum einen die Wichtigkeit der inhaltlichen Ziel-Dimension (subjektivierend, objektivierend) für eine Typisierung der insgesamt 38 in Teil C. dargestellten Verfahren. Wir lesen dies aber auch als Hinweis auf die Notwendigkeit einer genauen Betrachtung der Art und Weise der eingesetzten Verfahrenselemente (2.4 bis 2.10) und auch darauf, dass im Sinne der Bedeutung, die einer Kongruenz von Inhalt und Form zukommt, auch der „Instrumententypus“ als typisierungsrelevant angesehen werden muss.

Zunächst aber zum Typisierungsversuch, der sich alleine auf die Zielebene bezieht:

¹⁵ Bjornavoldt, Jens (2001): Lernen sichtbar machen - Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa. Luxemburg

¹⁶ Erler, Wolfgang / Schindel, Andrea (2007): Kompetenzfeststellung bei MigrantInnen. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration. Schriftenreihe IQ, Band IV, S. 15 ff.

¹⁷ Lang-von Wins, Thomas / Triebel, Claas (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Springer Verlag, S. 39

1. Typisierung nach der „Ziel“-Dimension

Der Blick auf die Ergebnisse:

Tab. 4: Ergebnisse Ziel-Dimension

2.1 subjektorientiert/formativ	12
2.2 anforderungsorientiert/normativ	5
2.3 Mischformen aus subjekt- und anforderungsorientiert	21

Die klare Mehrzahl der 38 hier erfassten Verfahren sind Mischformen aus subjektorientierten und anforderungsorientierten. Weniger als die Hälfte (12) können als subjektorientierte, und 5 als anforderungsorientierte Verfahren bezeichnet werden.

Tab. 5: Verfahrenselemente

2.4 Empowerment - Selbstwertstärkung	18
2.5 Berufliche Perspektiven entwickeln	30
2.6 Feststellen von fachlichen Fähigkeiten	7
2.7 Eignungsfeststellung	14
2.8 Berufspraktische Kompetenzfeststellung	15
2.9 Auswahl-Assessment	2
2.10 Förder-Assessment	8

Am häufigsten (30 Beispiele) wird als Verfahrenselement „Berufliche Perspektiven entwickeln“ genannt. Dies ist Anbetracht der großen Anzahl an Mischformen nicht verwunderlich, weil Kompetenzfeststellungsverfahren häufig in Beratungs-, Vermittlungs- oder Qualifizierungsprozesse integriert sind. Ziel ist dann *per se* die Entwicklung von beruflichen Perspektiven. Kann dies also das Instrument/Verfahren an sich leisten und anregen (z.B. mit reflexionsfördernden Methoden)? Wir stießen hier häufig auf eine deutliche Beschreibungsunschärfe seitens der darstellenden Institutionen. Erst bei genauerer Nachfrage zeigte sich nämlich (nicht völlig unerwartet), dass man oft auch eine profiling-artige Berufsdiagnostik als (Perspektiv-)Entwicklungsinstrument beschreibt.

„Empowerment“ als eigenes Verfahrenselement wurde ebenfalls sehr häufig genannt (18), dabei meist präzise und klar methodisch-didaktisch begründet. Hier legen die Ansätze vor allem Wert auf einen intensiven Selbstreflexionsprozess.

Die ebenfalls häufige Nennung von „berufspraktischer Kompetenzfeststellung“ als Verfahrenselement (15) lässt sich insofern erklären, dass in den Mischformen häufig Tests (z.B. zu PC-Kenntnissen, Fremdsprachenkenntnissen, Kenntnissen über bestimmte

berufliche Anforderungen, standardisierte Tests zur Berufseignung) in das Verfahren integriert werden.¹⁸

Zusammenfassend macht die Gesamtzahlen der Nennungen der Verfahrenselemente deutlich, dass es in vielen Verfahren zu Kombinationen dieser Elemente kommt, damit häufig auch zu einer Mischung (und Verunklarung) von Zielebenen – jedenfalls zu vielen Mischformen der Verfahren (s.o.).

Bereits hier sei angemerkt, dass hier eine erhebungstechnische Grenze eines Vorgehens berührt ist, das vorwiegend auf einer Dokumentenanalyse beruht. Trotz der hier vielfach erfolgten Nachfragen steht außer Frage, dass ein wirklich klares Bild nur durch eine intensive Evaluation herzustellen ist. Dies bedeutet für uns auch: Die Typisierung nach „subjektivierenden“ und „objektivierenden“ Verfahren stellt zwar eine grundlegende Typisierungskategorie dar. Die erhebliche Zahl von Mischformen aus beiden Ansätzen sowie die Unschärfen in der zielbezogenen Einschätzung der Verfahrenselemente erfordern eine weitere Differenzierung

2. Typisierung nach „Instrumententypen“

Die große Zahl an Mischformen verstärkt unsere Vermutung, dass die Aussage- und Differenzierungskraft einer Typisierung erheblich zunimmt, wenn zu der ziel- und inhaltsbezogenen Unterscheidung die Frage nach der *Form*, d.h. nach den jeweils eingesetzten „Instrumententypen“ hinzugezogen wird.

Wie bereits in Teil B. dargestellt, lassen sich die Verfahren zur Kompetenzfeststellung lassen sich auch danach sortieren, ob sie in Form

- eines in sich geschlossenes Instruments,
- als Abfolge mehrere Module, oder
- als Kombination voneinander unabhängiger Module vorliegen.

Die Ergebnisse hierzu:

Tab. 6: Differenzierung nach Instrumententypen

1.1 Kompetenzfeststellung als geschlossenes Instrument	11
1.2 Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module	12
1.3 Kompetenzfeststellung als Kombination voneinander unabhängiger Module	15

¹⁸ Gerade das Element der „berufspraktischen Kompetenzfeststellung“ macht eine Erfassungsproblematik deutlich: Weil eben auch von „fachlichen Kompetenzen“ die Rede ist, wird hier sehr schnell der Begriff der „berufspraktischen Kompetenz“ gebraucht. Im Kompetenzverständnis, das auch uns näher liegt, würde man das aber als „Feststellung berufspraktischer Fertigkeiten/Fähigkeiten“ bezeichnen.

Die meisten (15) der hier erfassten Verfahren zur Kompetenzfeststellung kombinieren eine Reihe voneinander unabhängiger Module. Allerdings ist der Anteil von Verfahren, die aus einer Abfolge mehrerer Module bestehen (12) und solcher, die sich als „geschlossenes Instrument“ darstellen (11), nur unwesentlich geringer. Die beiden letzteren sind so gut wie gleich häufig anzutreffen.

Als „geschlossene Verfahren/Instrumente“ haben wir zu Beginn solche Verfahren bezeichnet, die in ihrer Durchführung nicht oder kaum variabel sind. Sie sind in weniger als 1/3 der hier erfassten Verfahren anzutreffen.

Nur wenig öfter trifft man auf solche, die aus Modulen bestehen, die in ihrer Abfolge auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen hin abgestimmt werden können.

Ein gutes Drittel aller Verfahren kann allerdings so eingestuft werden, dass sie eigens entwickelte und/oder bestehende Verfahrensteile miteinander kombinieren und auf diese Weise ein Verfahren bilden.

Hier steht also das Kriterium der *Verfahrensform* im Vordergrund, welches darauf hinweist, dass die hier betrachteten Verfahren in leichter Mehrheit voneinander unabhängige Module kombinieren – was in dieser Form noch nicht viel aussagt über eine individuelle Bedarfsabstimmung hinsichtlich der Teilnehmer(-schaft). Letztere ist hingegen bei den Verfahren der Kategorie 1.2 bestimmend. Beide sind zumindest variabler als die unter 1.1 versammelten Verfahren.

Dennoch erscheint auch diese Kategorie für sich genommen als nicht sehr aussagekräftig. Wir haben daher weitergehend untersucht, was die Kombination der Kategorien „Ziel / Inhalt“ und „Form / Instrumententyp“ für die Möglichkeit einer sinnvollen Typisierung dieser Verfahren abgibt:

3. Typisierung nach den Grundkategorien „Ziel“ und „Instrumententyp“

Die Fragestellung lautet somit: Welche der subjekt-, anforderungsorientierten oder aus einer Mischung beider bestehende Verfahren sind eher als in sich geschlossenes Instrument zu betrachten, welche bestehen aus einer Abfolge mehrerer aufeinander bezogener Module, oder stellen eine Kombination voneinander unabhängiger Module dar?

Zunächst die Übersicht über die entstehenden Typen und die Häufigkeit ihres Vorkommens:

Tab. 7: Typisierung nach den Kategorien „Ziel“ und „Instrumententyp“

	Subjektorientierte Verfahren	Anforderungsorientierte Verfahren	Mischform: Subjekt- und Anforderungsorientierte Verfahren
In sich geschlossenes Instrument	SI (8)	AI (1)	SAI (2)
Abfolge mehrerer, aufeinander bezogene Module	SAM (3)	AAM (2)	SAAM (7)
Kombinierung voneinander unabhängiger Module	SKM (1)	AKM (2)	SAKM (12)

Nachfolgend seien die obigen Kombinationen, beginnend mit der häufigsten Kombinationsform, im Einzelnen betrachtet:

4. Der Typus **SAKM**: Mischform aus subjekt- und anforderungsorientiert, Kombination unabhängiger Module

Dieser Instrumententyp taucht mit 12 Beispielen eindeutig am häufigsten bei den von uns untersuchten Verfahren auf – obwohl er fraglos sehr hohe Anforderungen stellt. Denn hier besteht die Gefahr, dass verschiedene, voneinander unabhängige Module wie ein „Stundenplan“ eher zufällig aneinandergereiht werden. Die Transparenz und die klare Trennung von subjektorientierten- und anforderungsorientierten Verfahrensteilen sind dann kaum nachvollziehbar. Um dem entgegenzuwirken, haben jedoch einige Träger einen detaillierten Verfahrensablauf entwickelt.

Praxisbeispiele:

- „KUBI Assessment Center für MigrantInnen“ (Nr. 7)
- „Kompetenzbilanz für MigrantInnen - IHK“ (Nr. 8)
- „Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück“ (Nr. 10)
- „Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren“ (Nr. 11)
- „Kompetenzfeststellung KOMBI.Mainz“ (Nr. 12)
- „Modulares Kompetenzerfassungssystem“ (Nr. 19)
- Projekt „Hoffnung“ (Nr. 27)
- „Passgenaue betriebsnahe modularisierte Qualifizierungsmaßnahme für

MigrantInnen ab 25 Jahre“ (Nr. 29)

- „Migranten in Arbeit“ (Nr. 30)
- Projekt „Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Region SüdOstNiedersachsen“ (Nr. 34)
- Projekt „FISS“ (Nr. 35)
- Projekt „PIT“ (Nr. 37)

Neben der Entwicklung von beruflichen Perspektiven (allerdings kaum „Empowerment“!) verfolgen die meisten dieser Verfahren das Ziel der Eignungsfeststellung (Nr. 7, 8, 10, 11, 27, 29, 37), der berufspraktischen Kompetenzfeststellung, sowie des Auswahl-Assessments (Nr. 27) und Förder-Assessments (Nr. 6, 7, 34, 35).

Die Ansätze sind sehr häufig in eine Förderkette eingebunden und münden in ein Beschäftigungs- oder Qualifizierungsangebot. Somit ist die freiwillige Teilnahme häufig nicht gegeben, da die TeilnehmerInnen von der ARGE geschickt werden (z.B. Nr. 13).

Bedingt durch den Instrumententyp werden viele Methoden eingesetzt, am häufigsten, Fragebogen, offene Gesprächsform, Tests, Arbeitsproben (z.B. Nr. 29, 31, 35) und Simulationen von Anforderungssituationen.

Bedingt durch diese Vielzahl kommen häufig Abstriche in der Dokumentation vor. Die eruierten Kompetenzen fließen in Kompetenzprofile, Förderempfehlung und Testergebnisse ein.

Die erforderlichen Deutschkenntnisse werden auch hier meistens mit „mittel“ angegeben, und es werden Hilfestellungen zur sprachlichen Verständigung gestellt.

Auffällig ist, dass bei den meisten Ansätzen – soweit eruiert – keine explizite Bezugnahme auf das methodische und didaktische Konzept vorliegt.

Auch werden kaum Schulungen über die Träger zum Verfahren angeboten, in den wenigen vorgefundenen Fällen sind sie durch die eingesetzten allgemeinen, standardisierten Verfahren verpflichtend (z.B. Nr. 8, 31).

Die Dauer der Durchführung des Verfahrens wird hauptsächlich mit mehreren Tagen angegeben (außer Nr. 13, 19, 27).

Kompetenzfeststellung wird immer als Prozessbegleitung gesehen.

Insgesamt zeigt sich hier die deutliche Abhängigkeit von Förderstrukturen und -programmen, was sich nicht positiv auf eine nachhaltige Sicherung auswirkt. So sind alle diese Verfahren zeitlich begrenzt, einige laufen im Moment nicht operativ (die Projekte Nr. 8, 10, 11, 29 sind beendet).

5. Der Typus SI: Subjektorientiert, in sich geschlossen

Subjektivierende Verfahren liegen häufig in Form eines „Ordnerns“ vor, der bestimmte Arbeitsmaterialien enthält und anhand dessen Berater und Teilnehmer zusammenarbeiten. Auf diese Weise ergibt sich eine Standardisierung des Prozesses, damit eine grundlegende Prozessqualität. Gerade bei subjektivierenden Verfahren, die sich sehr stark an persönlichen Erfahrungen orientierten kann eine solche Standardisierung sinnvoll sein, um auch in begrenzter Zeit zu klaren Ergebnissen kommen zu können.

Häufig werden solche Verfahren von Instituten oder Entwicklerfirmen im Rahmen von geförderten Projekten entworfen und in der Folge im Internet als Download angeboten oder aber es werden Schulungen für den Umgang mit diesen geschlossenen Instrumenten angeboten. Es wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass solche Schulungen als sehr sinnvoll erachtet werden, da die Qualität von Kompetenzfeststellungsverfahren, insbesondere im subjektorientierten Bereich, in der Qualifizierung der durchführenden Personen liegt. Der Vorteil dieser Verfahren liegt in ihrer hohen Qualität, der Nachteil in ihrer eingeschränkten Flexibilität.

Praxisbeispiel:

- „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“ (Nr. 1)
- „KompetenzenPanorama für MigrantInnen“ (Nr. 2)
- „MIGRA_kompetenzen_Check“ (Nr. 3)
- „Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer“ (Nr. 15)
- „Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge – KomBi – MiFlü“ (Nr. 36)
- „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge“ (Nr. 38)

Folgendes Instrument richtet sich gezielt an junge MigrantInnen:

- „Job Tools“ (Nr. 20)

Folgendes Instrument wurde nicht für die Arbeit mit MigrantInnen entwickelt, aber in Projektzusammenhängen für die Zielgruppe erprobt:

- „Kompetenzenbilanz“ (Nr. 17)

Diesen Instrumenten ist gemeinsam, dass sie gezielt für die Arbeit mit MigrantInnen entwickelt wurden (außer Nr. 17), dies in einem durch die Beschäftigungsinitiative EQUAL geförderten Kontext, außer Nr. 37 (ESF) und Nr. 17 (privat).

Ziel dieser Verfahren ist die Stärkung des Empowerments und die Entwicklung beruflicher Perspektiven.

Das erste Verfahren auf dem Markt war die „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“, 2002 vom Deutschen Jugendinstitut in Zusammenarbeit mit vielen Akteuren der Migrationsarbeit entwickelt (wie z.B. Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH).

Instrumente wie das „KompetenzenPanorama“ (Nr. 2), „MIGRA_kompetenzen_Check“ (Nr. 3), die „Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer“ (NR. 15), „Job Tools“ (Nr. 20) oder die „Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge - KomBi – MiFlü“ (Nr. 35) – verstehen sich selbst als darauf aufbauende Weiterentwicklungen.

Kennzeichnend für die subjektorientierten, in sich geschlossenen Instrumente ist, dass sie die anfangs skizzierten theoretischen Überlegungen zu Grunde legen. Damit ist auch das methodische Vorgehen vorgezeichnet: eine offene Gesprächsform, Fragebögen und reflexionsunterstützende Aufgaben werden dazu eingesetzt, um einen Reflexionsprozess in Gang zu setzen. Meistens läuft dies direkt mit einem/einer BeraterIn in Einzelberatung statt. Aber auch Gruppenarbeiten oder die Bearbeitung von Teilen zu Hause sind denkbar. „Die Kompetenzbilanz in der Gruppe, der Kompetenzenkoffer“ (Nr. 15), ist das einzige reine Gruppenverfahren.

Da hier viele persönliche Informationen preisgegeben werden, wird vor allem Wert gelegt auf ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen den Beratenden und den Klienten. Eine freiwillige Teilnahme an einem derartigen Verfahren wird darüber hinaus von allen Anbietern vorausgesetzt.

Auf Grund der methodischen Überlegung legen die Verfahren großen Wert auf die Selbstbeurteilung der eigenen Kompetenz. Bei einigen Verfahren (KompetenzenPanorama (Nr. 2) oder dem Sprachen- und Qualifikationsportfolio (Nr. 37) wird eine Fremdbeurteilung (z.B. jemanden aus der Familie) empfohlen.

Da bei diesem Instrumententyp der eigene Werdegang reflektiert wird (im Gespräch oder mit anderen Methoden), setzen die meisten Verfahren ein mittleres bis höheres Sprachniveau voraus (im Durchschnitt GER B1 - B2). Das Instrument MIGRA_kompetenzen_Check (Nr. 3) wurde im Anschluss an den Integrationskurs erprobt und geht daher von einem niedrigeren Sprachniveau aus. Auch die „Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge – KomBi – MiFlü“ (Nr. 36), setzt weniger Deutschkenntnisse voraus. Auf die „Sprachlasigkeit“ der reinen Printversionen reagieren die meisten Träger, indem sie Teile oder gar das ganze Verfahren in der Gruppe einsetzen und kreative wählen, wie z.B. JobTools (Nr. 20), „Kompetenzenbilanz“ (Nr. 17), „MIGRA_kompetenzen_Check“ (Nr. 3) oder der „Kompetenzenkoffer“ (Nr. 15). Auch gibt es bereits Übersetzungen in andere Sprachen, wie z.B. die „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“ (Nr. 1) in Englisch und das Sprachen- und Qualifikationsportfolio in Arabisch, Englisch, Französisch, Kurdisch, Türkisch, Persisch, Serbo-Kroatisch und Russisch.

Zusätzlich am PC können drei Verfahren ausgefüllt werden (Kompetenzbilanz für MigrantInnen, KompetenzenPanorma, Sprachen- und Qualifikationsportfolio), ansonsten gibt es alle Instrumente als Printversion.

Zur Dokumentation der Ergebnisse benutzen alle Verfahren ein Kompetenzprofil und Portfolio. Im Portfolio werden oftmals weitere Kompetenznachweise gesammelt (z.B. Fotos, Zeugnisse, Dokumente). Zum Teil werden Hilfestellungen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen gegeben. Als fester Bestandteil des Instrumentes ist dies am Klarsten beim KompetenzenPanorama angelegt.

Alle Instrumente beinhalten eine Analyse der Arbeitsmarktsituation, am wenigstens bei JobTools, da sich das Verfahren an Jugendliche richtet, bei denen es vorrangig darum geht, Interessen und Berufsfindungen zu unterstützen.

Bei den Träger dieser Instrumente ist das Verfahren weniger häufig in eine Förderkette eingebunden. Jedoch impliziert das theoretische Konzept, dass die Anwendung in eine Lern- und Entwicklungsberatung eingebunden ist; somit münden alle Verfahren in ein Qualifizierungs- Beratungs- oder Beschäftigungsangebot.

Die Kompetenzfeststellung wird von allen Verfahren als Prozessbegleitung verstanden – die ihre Zeit braucht. So dauern alle Verfahren 5 bis 14 Stunden. Ausnahme ist die „Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge – KomBi - MiFlü“, die als Kurzversion der DJI Bilanz konzipiert wurde und weniger als 5 Stunden in Anspruch nimmt.

Allen Verfahren ist gemeinsam, dass sie evaluiert wurden (vor allem im Kontext der Förderprogramme). Eine Wirkungs-Evaluation wurde lediglich beim Instrument Kompetenzenbilanz vorgenommen und veröffentlicht.

Die jeweiligen Träger, die die Instrumente verbreiten, gehen unterschiedlich damit um. Für die Instrumente Kompetenzenbilanz und KompetenzenPanorama sind Schulungen zur Anwendung verpflichtend. Für die „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“ und deren Weiterentwicklungen (Nr. 1, 15 und 35) bietet Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH und für MIGRA_kompetenzen_Check die BI e.V. optionale Multiplikatorenschulungen an.

6. Der Typus SAAM: Mischform aus subjekt- und anforderungsorientiert, Abfolge mehrerer, aufeinander bezogener Module

Dieser Typus der Kompetenzfeststellung kommt mit 7 Beispielen hier am dritthäufigsten vor.

Die Träger arbeiten jedoch weniger mit standardisierten Verfahren, sondern haben verschiedene Module unter einem Rahmenkonzept entwickelt und für die spezifischen Anforderungen von MigrantInnen modifiziert.

Praxisbeispiele:

- „JobFit“ (Nr. 4)
- „Kompetenzfeststellung mit MigrantInnen - Materialkoffer für die Praxis“ (Nr. 5)
- „Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund“ (Nr. 6)

- „Projekt Fachkraft für Wirtschaft und Bürokommunikation“ (Nr. 23)
- Projekt ELIM (NR. 25)
- „Produktionsschule“ (Nr. 32)
- „Integration in Arbeit – von MigrantInnen“ (Nr. 33)

Allen diesen Beispielen ist gemeinsam, dass die Kompetenzfeststellung in ein Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot mündet, häufig sogar fest in eine Förderkette eingebunden ist (Nr. 4, 5, 33).

Neben der Entwicklung von beruflichen Perspektiven und „Empowerment“ geht es vor allem um Eignungsfeststellung und berufspraktische Kompetenzfeststellung. Bei zwei Ansätzen handelt es sich um ein Förder-Assessment (Nr. 4 und 33).

Dabei kommen alle Methoden (nicht bei jedem Projekt) zum Einsatz: Bearbeitung am PC (Nr. 5,6, 32), Fragebogen, Offene Gesprächsform, Tests (Nr. 23, 32, 5), Simulationen von Arbeitsmarktsituationen (Nr. 4, 33), reflexionsunterstützende Aufgaben, sowie immer eine Selbst- und Fremdeinschätzung.

Vorrangig wird dies in einer Mischung aus Einzelberatung und Gruppenarbeit realisiert.

Die gewonnenen Ergebnisse fließen häufig in eine Förderempfehlung und ein Kompetenzprofil ein.

Das erforderliche Deutschniveau zum erfolgreichen Durchlaufen des Prozesses liegt im Durchschnitt bei „mittel“, meistens bieten die Verfahren sprachliche Hilfestellungen an.

Die Durchführung dieses Verfahrenstyps nimmt immer mehrere Tage (außer bei Nr. 23) in Anspruch.

Auch setzt die Vielfalt an Methoden hohe Anforderungen an das Personal voraus (z.B. ausgeprägte gute interkulturelle Kompetenz, Methodenkenntnisse). Die Träger sichern diese Qualität, indem sie häufig Schulungen für ihre Verfahren (optional und verpflichtend) anbieten (Nr. 4, 5, 6, 25, 32).

7. Der Typus SAM: Subjektorientierte Verfahren, Abfolge mehrerer Module

Es kann sinnvoll sein, subjektivierende Verfahren in Form einer Abfolge frei kombinierter, aufeinander bezogener Module durchzuführen. Dies ist besonders dann der Fall (und sicherlich auch angebracht), wenn die BeraterInnen in einer Situation arbeiten, in der nicht für alle TeilnehmerInnen die Möglichkeit besteht, ein geschlossenes Instrument zu durchlaufen.

Auf diesen Typus stoßen wir unter den untersuchten Verfahren bereits deutlich seltener (3 Beispiele).

Praxisbeispiele:

- „Beratungsgutschein“ (Nr. 9)
- „Integrationsberatungszentrum für MigrantInnen – IBZ“ (Nr. 16)
- „Biografische Berufsanalyse KOMBI.Mainz“ (Nr. 12)

Bei den Trägern handelt sich hier um eine Kommune und um zwei freie Träger, die im Auftrag für die ARGE eine Kompetenzanalyse durchführen. Dabei stehen die BeraterInnen vor der Herausforderung, viele KundInnen mit wenig Beratungszeit betreuen zu müssen. Die Kompetenzfeststellung läuft unter 5 Stunden ab (im Regelfall in einer Stunde). Allerdings besteht dann häufig die Gefahr, dass sie auf ein reines Profiling reduziert werden.

Das erforderliche Sprachniveau der Kompetenzerfassung wird als „niedrig“ angegeben – da schon alleine die eingesetzten Fragebögen und reflexionsunterstützenden Aufgaben eher kurz und einfach gehalten werden (müssen).

Das immer stattfindende Interview mit den KundInnen findet in Einzelberatung statt. Eine Sprachstandsfeststellung ist nicht fester Bestandteil des Verfahrens, kann aber im Bedarfsfall angeregt werden und wird z.B. über den vorgeschalteten Integrationskurs abgedeckt (Nr. 9).

Ziel der Kompetenzfeststellung ist die Erstellung von Kompetenzprofilen, Förderempfehlungen und die Gewinnung von Erkenntnissen für die Eingliederungsvereinbarung für die ARGE.

Somit ist dieser Instrumententyp in eine Förderkette eingebunden und es wird immer ein Beratungs- und/oder Qualifizierungsangebot unterbreitet.

Durch die vorgegebenen Rahmenbedingungen sind eine klare Zielbestimmung und eine Verfahrenstreue vorgegeben.

Evaluationsergebnisse liegen – soweit recherchierbar – nicht vor, jedoch wird eine Qualitätssicherung durch die bestehenden Rahmenbedingungen meistens gewährleistet.

Der größte Unterschied zu den oben beschriebenen Verfahren des Typus SI zeigt sich jedoch im Zugang: Die TeilnehmerInnen werden von der ARGE zur Kompetenzfeststellung geschickt, nehmen also nicht freiwillig teil. Allerdings werden wesentlich weniger persönliche Informationen preisgegeben als beim Typus SI, und für die TeilnehmerInnen entsteht kein Nachteil, wenn sie nicht auf alle Fragen antworten möchten.

Bei dem (von Nr. 9 eingesetzten) Beratungsgutschein erhalten die KundInnen einen Gutschein von der ARGE, den sie einlösen können.

Im Integrationsberatungszentrum für MigrantInnen (Nr. 16) erfolgt eine vertiefte Kompetenzfeststellung nur nach positiver Teilnahmeentscheidung. Das Prinzip der Freiwilligkeit ist in beiden Fällen somit gewährleistet.

Die Verbreitung der eingesetzten Instrumente ist (noch) nicht angedacht, weil sie sehr auf die spezifischen Rahmenbedingungen zugeschnitten sind, so dass es auch keine Schulungsangebote gibt.

8. Der Typus AAM: Anforderungsorientiert, Abfolge mehrerer Module

Dieser Typus, den wir hier in 2 Fällen feststellen, kommt dann zum Einsatz, wenn es nicht darum geht berufliche Perspektiven zu entwickeln, sondern ganz konkrete Fachkompetenzen festgestellt werden sollen. Entweder, um im Ausland erworbene Qualifikationen oder non-formell und informell erworbene Kompetenzen zu zertifizieren, und/oder z.B. darauf aufbauend Nach- oder Anpassungsqualifizierungen anzubieten. Obwohl diese Ansätze sehr vielversprechend für die berufliche Integration von MigrantInnen mit beruflichen Vorerfahrungen sind, kommen sie, wie sich zeigt, selten in der Praxis vor. Wichtig ist, dass sie von Akteuren durchgeführt werden, die Fachkompetenzen auch zertifizieren können, so dass sie am Arbeitsmarkt Akzeptanz finden.

Praxisbeispiele:

- „Kompetenzwerkstatt für Vielfalt in OWL“ (Nr. 26)
- „Modellprojekt Kompetenzfeststellung für an- und ungelernete Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Handwerk“ (Nr. 28)

In beiden Projekten wird ein fachliches Feststellungsverfahren durchgeführt. Dies geschieht einmal im Handwerkskammer-Bildungszentrum in Münster (Nr. 28). Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die keinen anerkannten Berufsabschluss besitzen, konnten sich in einem zweitägigen Verfahren ihre berufsbezogenen Fähigkeiten bescheinigen lassen (Schwerpunkt Metall). Die Ergebnisse wurden in einem Weiterbildungsprofil festgehalten. In der „Kompetenzwerkstatt für Vielfalt in Ost-Westfalen-Lippe“ (Nr. 25) werden zunächst die wichtigsten Fachkompetenzen (Schwerpunkt Maschinenbau, Metall, Lager, Logistik, Management, Controlling, IT- und Ingenieurbranche) erfasst, dann werden die Teilnehmer bei Bedarf in ein Praktikum in ein Unternehmen vermittelt, in dem eine Fremdbeurteilung durchgeführt wird. Die Ergebnisse fließen in eine Qualifizierungsempfehlung und/oder in ein Bewerbungsprofil ein. Je nach Bedarf erhalten die TeilnehmerInnen Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit (z.B. werden die erstellten Bewerbungsprofile in einem Newsletter veröffentlicht und an Unternehmen geschickt) oder bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungsangeboten.

9. Der Typus AKM: Anforderungsorientiert, Abfolge unabhängiger Module

Auch dieser Form ist selten vertreten (2 Beispiele. Beide Projektansätze sind im Jugendbereich verankert. Da sie sich jedoch auch an ältere Jugendliche mit Migrationshintergrund richten, wurden sie hier aufgenommen.

Praxisbeispiele:

- „Die Jobpaten“ (Nr. 24)
- EQUAL Entwicklungspartnerschaft OPTIMA (Nr. 31)

Das Thema „Deutschkenntnisse“ ist in beiden Ansätzen nicht besonders wichtig, weil die Zielgruppe das deutsche Bildungssystem durchlaufen hat und die Ausbildungsreife besitzt. Die große Herausforderung bei der Kombination von unabhängigen Modulen ist, wie bereits erwähnt, die Herstellung von Transparenz und die Dokumentation der Ergebnisse. Dies scheint vor allem der EQUAL Entwicklungspartnerschaft OPTIMA (Nr. 31) gelungen. Auffällig ist, dass in beiden Projektansätzen sehr viele verschiedene Methoden zum Einsatz kommen, jedoch keine selbstreflektierenden oder empowermentstärkenden Ansätze. Zum Einsatz kommen vor allem standardisierte Verfahren (außer bei Nr. 31).

Bei den Jobpaten (Nr. 24) unterstützen Ehrenamtliche je einen Jugendlichen bzw. und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsplatzsuche. Im Vordergrund steht die ganzheitliche berufliche und soziale Integration des Jugendlichen. In Wochenendseminaren wird eine Kompetenzeinschätzung (z.B. mit dem GEVA-Test) durchgeführt.

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft OPTIMA (Nr. 31) entwickelte ein Ausbildungsmodell, das junge Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen gewerblichen und kaufmännischen Berufen qualifiziert. Das OPTIMA Modell ermöglicht die Durchlässigkeit der Ausbildung innerhalb des Berufsfeldes, so dass ein Ausbildungswechsel in einen höher bzw. niedriger qualifizierenden Beruf bei Bedarf vorbereitet und begleitet werden kann.

Die Kompetenzfeststellung setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen: Präventive Kompetenzfeststellung (Berufswegeplanung) noch in der Schule, Kompetenzfeststellung zur Bewerberauswahl (z.B. mit hamet 2 und DIA TRAIN), Kompetenzfeststellung zu Beginn der Ausbildung, um eine Förderplanung zu erstellen, und eine ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellung anhand von Bewertungs- und Beobachtungsbögen für die Ausbilder.

10. Der Typus SAI: Mischform, in sich geschlossen

Auch dieser Typus taucht nur in 2 Fällen auf. Beiden Instrumenten ist es gelungen, die subjekt- und anforderungsorientierte Perspektive in einem geschlossenen Instrument zu vereinen.

Praxisbeispiel:

- KES und KEN (Nr. 18)
- „Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte“ (Nr. 22)

Beide Instrumente sind eingebettet in einen Beratungs- und/oder Qualifizierungsprozess.

KES und KEN (Nr. 18) ist ein Instrument, das vor allem in Qualifizierungs- und Beschäftigungsfirmen im Prozess der Arbeit zum Einsatz kommt.

„Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte“ unterstützt MigrantInnen bei der Existenzgründung und dem Weg in die Selbstständigkeit.

Bei beiden Instrumenten geht es darum, formal und informell erworbene und berufsfachliche Kompetenzen zu erfassen und zu dokumentieren, um damit die Kompetenzentwicklung zu unterstützen und Qualifizierungsbedarf aufzudecken.

Die Prozessbegleitung und eine Analyse der Arbeitsmarktsituation nehmen bei beiden Verfahren einen großen Stellenwert ein.

Somit werden sowohl eine Selbst- als auch eine Fremdeinschätzung vorgenommen und eine Methodenvielfalt kommt zum Einsatz (z.B. Fragebogen, Interview, reflexionsunterstützende Aufgaben).

KES und KEN wird in Gruppen- und Einzelarbeit, vorrangig am PC eingesetzt.

„Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte“ ist ein reines Einzelverfahren.

Kennzeichnet (wie auch bei den subjektorientierten, geschlossenen Verfahren) ist, dass eine klare Dokumentation der Ergebnisse vorliegt und die Verbreitung durch Schulungen geregelt ist – bei Nr. 18 verpflichtend, bei Nr. 22 optional.

11. Der Typus SKM: Subjektorientiert, Kombination voneinander unabhängiger Module

Hierfür gibt es ebenfalls nur 1 Beispiel. Die Erfüllung von Qualitätskriterien, etwa die Herstellung von Transparenz, eine klare Zielbestimmung, und eine anschlussfähige Dokumentation der Ergebnisse, sind hier besonders anspruchsvoll. Eine Kombination aus unterschiedlichen subjektorientierten Verfahren garantiert für sich höchstwahrscheinlich keinen erhöhten Teilnehmer- und Erkenntnisgewinn.

Praxisbeispiel:

- „Kompetenzerfassung von MigrantInnen durch MSO Bildungsbeauftragte“ (Nr.14)

Die Kompetenzerfassung umfaßt hier mehrere Module, wobei diese je nach spezifischen Problemen der einzelnen Ratsuchenden variieren: Erfassung soziodemographischer und berufsrelevanter Daten, sowie Kompetenzfeststellung anhand einzelner Module aus der Kompetenzbilanz für MigrantInnen (DJI) und des Sprachen- und Qualifikationsportfolios.

12. Der Typus AI: Anforderungsorientiert, in sich geschlossenes Instrument)

Auch hierfür liegt nur 1 Beispiel vor. Prinzipiell könnten einige allgemeine, standardisierte Verfahren diesem Typ zugeordnet werden, die vor allem im Übergangsmanagement Jugendliche – Schule – Beruf zum Einsatz kommen (Z.B. Explorix – Berufsinteressentest; Eignungstest Berufswahl des geva - Institut). Allerdings wurde keiner dieser Tests für MigrantInnen und/oder für die Integration von Erwachsenen in den Arbeitsmarkt entwickelt.¹⁹

Praxisbeispiel:

- „e - profiling“ (Nr. 21)

Dies ist ein sprachunabhängiges Diagnosesystem. Es wird am PC in 30 Minuten ausgefüllt. Gemessen werden soll das individuell vorhandenen Potential für die erfolgreiche Bewältigung spezifischer Aufgaben und für das erfolgreiche Durchlaufen von Lernprozessen (z.B. Leistungsmotivation, Problemlöse- und Konzentrationsfähigkeit).

Die Auswertung erfolgt über eine externe Stelle, die Teilnehmer erhalten ein Gutachten.

Eine abschließende Anmerkung insbesondere zu den obigen Verfahrens“typen“ von 8 bis 12.:

Stellt man für die Berechtigung der Bezeichnung als „Typus“ die Häufigkeit dessen Vorkommens in den Vordergrund, so kann dies bei den hier betrachteten Verfahren wohl nur für die Typen „SAKM“, „SI“, „SAAM“ und ggf. noch für „SAM“ gelten. Hier sind die „Typen“ jedoch vor allem aus inhaltlichen Kriterien und in iterativem Sinne zusammengestellt. Gerade auch unter den sehr selten vertretenen Verfahren finden sich daher durchaus höchst interessante „Typen“.

¹⁹ Verwiesen sei an diese Stelle auf die „Arbeitshilfe Kompetenzfeststellung in der Arbeit mit besonders benachteiligten Jugendlichen. Kriterien und Empfehlungen zur Auswahl geeigneter Verfahren der Kompetenzfeststellung für die Arbeit in den Kompetenzagenturen.“ Von INBAS GmbH. Zum Download im Internet unter <http://www.kompetenzagenturen.de/de/376.php> (Stand 08.04.09)

E. Best-Practise-Beispiele

Die in der Leistungsbeschreibung gewünschte „Liste von Erfolgskriterien zur Auswahl und Bewertung guter Beispiele“ ist (durch die Markierungen) in den bisherigen Analyse- und Bewertungsinstrumenten in Teil C. enthalten. Sie wird im nachfolgenden Überblick (s. Tab. 8) gleich mit der jeweiligen Häufigkeiten dargestellt, die in Gesamtheit den von uns gewählten Kriterien zugemessen wurden (s. Spalte 2).

Lediglich bei der Beurteilungsdimension „10. Verbreitung“ haben wir uns entschlossen, die „Schulung der Moderatoren“ im Sinne eines Minimalkriteriums, d.h. bereits bei der Angabe „optional“ als positiv zu bewerten.

Eine Schwierigkeit bot gerade unter dieser Bewertungsperspektive die Einschätzung der „Rahmenbedingungen“, insbes. die Angaben zu den Aspekten „5.1 Evaluation (Bewertung“, „5.2 Evaluation (Wirkung)“ und „5.3 Qualitätssicherung“, da hier gelegentlich unklare Angaben z.B. über die jeweilige Art der Evaluation, aber auch der Qualitätssicherung vorlagen. Trotz mancher Klärung durch Nachfrage wäre auch an dieser Stelle letztlich eine weiterreichende Evaluation nötig.

Für die letztendliche Auswahl dieser „guten Beispiele“ haben wir die Form gewählt, jedem der verbleibenden 22 Beurteilungskriterien (s. Spalte 1) jeweils 1 Punkt zuzumessen, d.h. diese Kriterien als gleich zu gewichten. Somit konnten maximal („Best-Practice“) 22 Punkte erreicht werden.

Zunächst die Übersicht:

Tab. 8: Best-Practice-Bewertungskriterien

Nr. Beurteilungskriterium	Beurteilungskriterium	Häufigkeit in der Gesamtheit
	3. Teilnehmerebene	
1	3.1 Information und Transparenz	34
2	3.2 Freiwilligkeit	29
	4. Durchführungsebene	
3	4.1 Multikulturelles Team	28
4	4.2 Qualifiziertes Personal (Methoden, interkult. Kompetenzen)	37
5	4.3 Nachgewiesene Beratungskompetenzen	37
6	4.4 Kenntnisse des Personals im deutschen Bildungs- und Ausbildungswesen	36

	5. Rahmenbedingungen	
7	5.1 Evaluation (Bewertung)	18
8	5.2 Evaluation (Wirkung)	1
9	5.3 Qualitätssicherung	17
	6. Anschlußfähigkeit (Abschluss)	
10	6.1 Dokumentation der Ergebnisse entspricht der Zielsetzung	32
11	6.10 Einmündung in Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot	33
	7. Methodisch-didaktische Ebene	
12	7.1 Methodenvielfalt	33
13	7.10 Selbsteinschätzung	31
14	7.11 Fremdbeurteilung	33
15	7.16 Aussage über das erforderliche Sprachniveau	38
16	7.20 Hilfestellung zur sprachlichen Verständigung	22
	8. Verfahrensebene	
17	8.1 Übereinstimmung zwischen Methodik und Zielsetzung	32
18	8.2 Explizite theoretische Bezugnahme auf methodisch-didaktisches Konzept	23
19	8.3 Klare Zielbestimmung und Verfahrenstreue	30
20	8.4 Kompetenzfeststellung wird als Prozessbegleitung verstanden	35
	10. Verbreitung	
21	10.3 Schulungen für Multiplikatoren optional / 10.4 Schulungen für Multiplikationen verpflichtend	9/ 10
	11. Akteursmodell	
22	11.1 Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	38

Nach unserem Bewertungsmodus hat keines der 38 in unserer Untersuchung enthaltenen Verfahren die volle Punktzahl erhalten. Der punktemäßige Abstand des nachfolgenden Rankings darf jedoch nur als durch das gewählte Punktesystem gesetzter verstanden werden. Selbst in Gruppen mit gleicher Punktzahl gibt es qualitative Unterschiede; die Zuordnung bedeutet lediglich, dass das jeweilige Verfahren die besagte „Kriterienzahl“ erreichte.

Tab. 9: Ranking der Verfahren nach erreichter Punktezahl

Punktezahl	Nr. des Verfahrens
21	6, 18
20	2, 5, 33
19	3, 17, 31, 32, 38
18	1, 13, 14, 15, 20, 25, 28, 30, 34, 36
17	23, 26, 35
16	4, 16
15	9, 10, 11, 12, 22
14	7
13	8, 29
12	27
11	19, 24
10	21

Nachfolgend seien die Verfahren, die die höchsten Punktzahlen (21, 20) erreicht haben, kurz mit einer Zuordnung zum Instrumententyp genannt. Eine „Kurzbeschreibung“ findet sich in Anhang 2.

21 Punkte, Nr. 6: Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund von LIFE e.V.

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)

21 Punkte, Nr. 18: Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN von bag arbeit e.V.

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAI)

20 Punkte, Nr. 2: KompetenzenPanorama für MigrantInnen von IUBM Ltd.

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als ein geschlossenes Instrument, subjektorientiert (SI)

20 Punkte, Nr. 5: „Kompetenzfeststellung mit MigrantInnen - Materialkoffer für die Praxis“ von GFBM e.V.

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)

20 Punkte, Nr. 33: „Integration in Arbeit – von MigrantInnen“ von Regio Vision

Schwerin

Instrumententyp: Kompetenzfeststellung als Abfolge mehrerer Module, Mischung: subjekt- und anforderungsorientiert (SAAM)

Abschließender Hinweis:

Für die weiteren Verfahren mit Punktzahlen von 19 und weniger erstellen wir hier keine Kurzdarstellungen. Dies ist keineswegs als de- oder disqualifizierend gemeint. Hier zeigt sich ja insgesamt vor allem ein „patch work“ an Verfahren, in dem auch in solchen mit einer geringeren Punktzahl höchst interessante „Exemplare“ vorzufinden sind.

Der interessante Blick darauf, wie sich diese „Best-Practice-Rankings“ zur hier vorgenommenen Typisierung der Verfahren verhält, kann über die obigen Andeutungen hinaus in diesem Rahmen nicht vorgenommen werden.

F. Akteursmodell

Wir gehen davon aus, bereits in den bisherigen Materialien eine Reihe von Beschreibungen, Befunden und Hinweisen gegeben zu haben, und weitere folgen in den Empfehlungen in Teil G. Wir unternehmen hier den Versuch, zusätzlich eine Zusammenschau darüber zu schaffen, welche Akteure sich im Bereich „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen“ engagieren (auch unter dem Fokus förderliche und hemmende Faktoren zur Verbreitung von Kompetenzfeststellungsverfahren) – und welche dies *idealerweise* sollten.

Das Bild, das sich durch unsere Recherche ergibt (s. Tab. 10), ist nicht besonders vielfältig.

Tab.10: Aussagen zum Akteursmodell

11. Akteursmodell	
11.1 Passt der Akteur zum Ziel des Verfahrens?	38
11.2 Kammer	4
11.3. Beratungsstelle (Migrationsberatung, NGO, private Anbieter, AWO, ...)	20
11.4 Bildungsträger	9
11.5 Agentur für Arbeit und Grundsicherungsstellen	0
11.6 MigrantInnen-Selbstorganisation	2
11.7 Sonstige	5

In der Recherche wurde auch versucht zu berücksichtigen, ob die Akteure zur Zielsetzung der eingesetzten Verfahren passen (s. Item 11.1). Dies war in allen Projekten der Fall.

Beratungsstellen arbeiten mit Verfahren zur Stärkung des Empowerments oder der Entwicklung von beruflichen Perspektiven, Kammern arbeiten mit anforderungsorientierten Verfahren, die die Zertifizierung von Kompetenzen zum Ziel haben.

Eine klare Stellungnahme, ob die eine Organisationsform nur diesen Instrumententyp und die andere Organisationsform jenen Instrumententyp einsetzen sollte, kann an dieser Stelle nicht gegeben werden. Dazu sind meistens die Projektansätze noch zu exemplarisch, vereinzelt und kaum evaluiert.

Sinnvoll ist jedoch, dass Beratungsstellen vor allem beratende Ansätze verfolgen (subjektorientierte Verfahren, bzw. Mischformen). Anforderungsorientierten Verfahren sind zumindest mit Akteuren des Arbeitsmarktes, bzw. Unternehmen in Kooperation zu entwickeln (z.B. wie bei Life e.V.).

Die Zertifizierung von Kompetenzen kann und soll nur von Akteuren durchgeführt werden, die dazu befähigt sind und auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert und bekannt sind. Es macht keinen Sinn, wenn z.B. ein Wohlfahrtsverband ein fachliches Feststellungsverfahren im Metallbereich durchführt und eine Zertifizierung ausspricht.

Den Nach- oder Anpassungsqualifizierungsbedarf können Bildungsträger sehr gut mit Hilfe von fachlichen Feststellungsverfahren feststellen. Wenn informell bzw. non-formell erworbene Kompetenzen (oder nicht-anerkannte ausländische Qualifikationen) zu einer formalen Anerkennung geführt werden sollen, kann dies nur von Ausbildungsträgern, Unternehmen, Zertifizierungsstellen oder Kammern erfolgen. Hierzu gibt es jedoch in Deutschland noch sehr wenige Ansätze.

Zwei Beispiele seien kurz genannt: Bei der „Kompetenzwerkstatt OWL - Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund“ (Nr. 26) zertifizieren Unternehmen die Kompetenzen, beim Projekt „Passgenaue betriebsnahe modularisierte Qualifizierung für MigrantInnen ab 25 Jahre mit gewerblich technischen Vorkenntnissen“ zertifiziert die Handwerkskammer Münster (Nr. 28). Gerade für den Themenkomplex „Anerkennung von ausländischen Qualifikationen“ sind diese Projektansätze sehr viel versprechend und absolut ausbaufähig.

Wer bietet nun Kompetenzfeststellungsverfahren an:

Mehrheitlich bieten Beratungsstellen (20) Kompetenzfeststellung für MigrantInnen an, dies meistens in einem projektgeförderten Zusammenhang und kaum privatwirtschaftlich agierend (2). Bildungsträger rangieren an zweiter Stelle (9) (Item 11.4).

Fast alle Instrumente und Verfahren sind also aus der Praxis heraus entwickelt worden und kaum aus einem Forschungszusammenhang (Ausnahme z.B. Kompetenzbilanz für MigrantInnen vom DJI). Somit war Ausgangspunkt der meisten Verfahren und Instrumente, ein festgestellter Bedarf – nämlich die Verbesserung der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt. Dazu wurde dann ein geeignetes Mittel gesucht –ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung – was dann in die Tat umgesetzt wurde.

Auffällig ist dabei, dass auf Seiten der Migrantenselbstorganisationen das Thema noch relativ neu ist, sie kaum in die Entwicklung involviert waren, und sich deshalb auch nur zwei Organisationen damit befassen.

Kompetenzfeststellung für MigrantInnen ist aber längst kein Thema aus dem „Sozialbereich“ bzw. der „Benachteiligtenförderung“ mehr. Ist das Ziel die „Integration in den Arbeitsmarkt“, so müssen auch Arbeitsmarktakteure miteinbezogen werden. Wirtschaftsnahen Organisationen sind vor allem Kammern (3 HWK, 1 IHK), die Verfahren zur Kompetenzfeststellung für MigrantInnen einsetzen. Interessanterweise aber auch Interessensvertretungen von Unternehmen, wie die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. -

ein Zusammenschluss von Mittelständischen Unternehmen – oder das Bildungszentrum des Handels e.V. Das Interesse und der Bedarf auf Seiten der Wirtschaft ist somit sichtbar.

Weitere Akteure an der Schnittstelle Integration, Qualifizierung und Arbeitsmarkt, wie Kommunen oder Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen agieren noch eher verhalten. Lediglich die Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück und das Sozialreferat der Landeshauptstadt München entwickelten als innovative kommunale Träger Instrumente und Verfahren und integrierten diese in ihre Abläufe. Auf Seiten der Agentur für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen gibt es keine eignen migrationsspezifischen Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Sie beauftragen aber zur Durchführung Dritte. Dies zeigt die relativ hohe Zahl der Einbindung von Verfahren in Förderketten.

Problematisch bei der hohen Zahl an projektbezogenen Instrumenten und Verfahren ist die projektypische Gefahr, dass sie wenig nachhaltig sind. Nach Projektende versinken sie häufig in einer Schublade oder werden bestenfalls für ein neues Projekt modifiziert. Auch der relativ niedrige Anteil an angebotenen Schulungen weist darauf hin. Das hat aber auch zur Folge, dass die erstellten Kompetenzprofile und Dokumentationen kaum auf dem Arbeitsmarkt bekannt sind. Weitere Aussagen zum Verbreitungsgrad der Instrumente und Verfahren können jedoch hier über die recherchierten Informationen hinaus nicht getroffen werden.

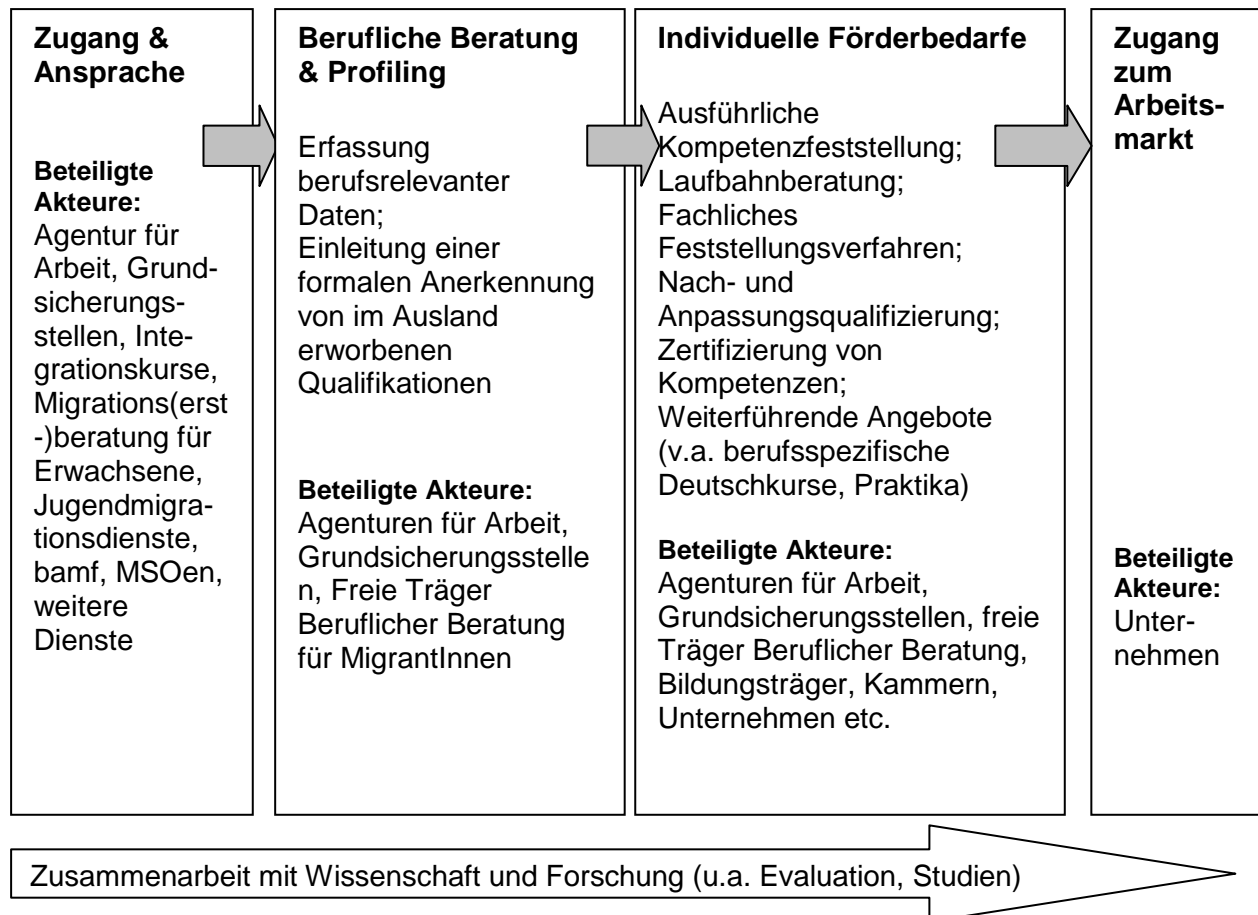
Auf einen weiteren Punkt sei hier noch hingewiesen: Auffällig ist, dass in den uns vorliegenden Unterlagen keine wissenschaftlichen Einrichtung, Universitäten oder Bildungsforschungsinstitut als Akteur auftritt. Anders als bei den allgemeinen Kompetenzfeststellungsverfahren (z.B. Profilpass) scheint das Themenfeld „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen“ nur mit der Arbeitsmarkt- oder Benachteiligtenförderung verlinkt zu sein.

Der fehlende Wissenschaftsbezug spiegelt sich auch darin, dass nur eine Wirkungsevaluation (Nr. 17) durchgeführt wurde und Evaluationen häufig nur über die allgemeine Projektevaluation abgedeckt wurde. Hinsichtlich der unter „Rahmenbedingungen“ aufgeführten Aspekte der Evaluation und Qualitätssicherung besteht hier u.E. noch großer Handlungsbedarf.

Angefügt sei abschließend der Versuch, ein „theoretisches Akteursmodell“ im Sinne einer idealtypischen Beschreibung der Rollen und Funktionen der Akteure und deren Zusammenarbeit zu skizzieren.

Dieses Idealmodell bezieht sich auf eine eingebettete und anschlussfähige Kompetenzfeststellung und benennt die notwendigen Schritte im beruflichen Integrationsprozess für MigrantInnen.

Übersicht 2: Idealtypisches Akteursmodell²⁰



Grundsätzliches:

Da die Gruppe der Zuwanderer äußerst heterogen ist, müssen Maßnahmen zur Integration dem gerecht werden, d.h. ein beruflicher Integrationsprozess, der die Ressourcen der Zuwanderer optimal nutzen bzw. fördern will, muss vor allem sehr individuell ausgestaltet sein. Es sind, ausgehend von deren individuellen Fähigkeiten, das Integrationsziel und die erforderlichen Schritte/Maßnahmen herauszuarbeiten, welche einer optimalen Förderung der Fähigkeiten der Person dienen. Dies erfordert im Beratungs-/ Integrationsprozess die (wiederholte) Prüfung der mitgebrachten Ressourcen, der erreichten Erfolge, nächster Ziele

²⁰ Diese von uns modifizierte Übersicht wurde entnommen aus: IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (Hrsg.), (2009): „Prozessmodell zur formalen Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Zertifizierung informell und non-formell erworbener Kompetenz“, S. 2. Wir beziehen uns in dieser Erörterung zu größeren Teilen auf diese Vorschläge, an deren Entwicklung die Autoren dieser Expertise ebenfalls beteiligt sind.

und Schritte, um eine möglichst qualifikationsgemäÙe Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Die Maßnahmen hierfür sollten möglichst modular und individuell angeboten werden. Der Qualifizierungsbedarf sollte immer mittels einer Kompetenzfeststellung oder einem fachlichen Feststellungsverfahren ermittelt werden und auf den bisherigen Qualifikationen und Kompetenzen aufbauen.

Ad Zugang und Ansprache:

Für Zuwanderer erfolgt der Hinweis auf Angebote zur Unterstützung der beruflichen Integration sehr unterschiedlich, meist über die Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsstellen, Integrationskurse, Mundpropaganda (v. a. durch die communities und Migrantenselbstorganisationen), die Migrations(erst-)beratung für Erwachsene oder Jugendmigrationsdienste usw. Alle diese Partner und Organisationen müssen über Angebote zur Unterstützung der beruflichen Integration informiert sein (insbes. solche zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen²¹). Hier besteht ein erhebliches Informationsdefizit und nach wie vor wenig Vernetzung. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sollte ebenfalls an diesem Prozess stark beteiligt werden und für eine Vernetzung und Verbreitung von Informationen sorgen.

Ad Berufliche Beratung und Profiling:

Durch die Agentur für Arbeit, Grundsicherungsstellen, Migrationsberatung und freie Träger wird eine berufliche Beratung angeboten. Beratung sollte vor allem das Anliegen fokussieren, dass die Person alle weiteren Informationen zur Orientierung für eine berufliche Perspektive erhält bzw. sich diese Informationen selbst verschafft, um eine realistische Einschätzung seiner beruflichen Möglichkeiten zu gewinnen. Wichtig ist dabei eine umfassende, persönliche und interkulturelle sensible Beratung im Stil eines offenen, kommunikativen Dialogs.²²

Dies ist oftmals wegen des engen Zeitbudgets in der Praxis der Arbeitsverwaltung nicht möglich. Es bietet sich an, im Bedarfsfall diese Leistung an Dritte zu vergeben.²³

²¹ Auf Informationsquellen wie www.berufliche-erkennung.de (von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH) oder www.anabin.de (von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) ist hier hinzuweisen.

²² Facharbeitskreis „Beratung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (2009): „Vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte. Handlungsempfehlungen.“

²³ Es gibt mittlerweile in Deutschland einige Modellprojekte, in denen MigrantInnen mit erhöhtem Beratungsaufwand an eine externe Stelle durch ihre ARGE n/JobCenter vermittelt werden. Diese bietet dann aus einer Hand eine berufliche Beratung, eine Anerkennungsberatung, sowie eine Kompetenzfeststellung an. Die Ergebnisse werden anschließend an die zuständige ARGE/JobCenter rückgekoppelt und fließen in die Eingliederungsvereinbarung ein. Anschließend werden

Unterstützung soll angeboten werden bei der beruflichen Neuorientierung oder dem Wiedereinstieg, bei der Suche nach einer geeigneten Umschulung oder Weiterbildung, bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und bei Bewerbungen. Dem Erfassen von vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen (u.a. „Profiling“) sollte eine Abschätzung und Abwägung der Realisierungsmöglichkeiten folgen, dann die Planung der Schritte, die zur Erreichung des formulierten Zieles notwendig sind.²⁴

Ad Individuelle Förderbedarfe:

Individueller Förderbedarf entsteht vor allem dann, wenn:

1. eine berufliche (Neu-) oder (Um-)Orientierung erfolgen muss,
2. ein (Weiter-)Qualifizierungsbedarf besteht,
3. eine formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht möglich ist, bzw. nur eine Teilanerkennung ausgesprochen werden kann.

Ausgangspunkt für den individuellen Förderbedarf sollte ein ausführliches Kompetenzfeststellungsverfahren sein. Wenn eine berufliche (Neu-) oder (Um-)Orientierung erfolgen muss, bieten sich vor allem subjektorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren, „Laufbahnberatungsverfahren“, Assessment Center Verfahren oder Mischtypen an. Darauf aufbauend kann z.B. die Weitervermittlung in entsprechende Nach- und Anpassungsqualifizierungen oder in berufsspezifische Deutschkurse erfolgen (wie z.B. bamf–ESF - Kurse).²⁵ Geht es um die Feststellung von konkreten Qualifizierungsbedarfen (z.B. zur Nach- oder Anpassungsqualifizierung, Anerkennung von Qualifikationen), sind vor allem anforderungsorientierte und fachliche Feststellungsverfahren geeignet. Die Kompetenzfeststellung sollte von freien Trägern der beruflichen Beratung, Bildungsträgern oder Kammern durchgeführt werden. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass der Prozess der Kompetenzfeststellung von der eigentlichen Qualifizierung getrennt ist.

Ad Zugang zum Arbeitsmarkt:

Für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit ist eine frühzeitige Einbindung von ArbeitgeberInnen notwendig. Bereits während der Phase des „individuellen Förderbedarfs“ ist eine Kooperation

Vereinbarungen, unter der Beteiligung aller Akteure (z.B. KlientIn, MigrationsberaterIn, ArbeitsvermittlerIn) für nächste Schritte getroffen(z.B. SIMA Saarbrücken).

²⁴ Auch wenn die Anerkennungsfrage hier nicht im Zentrum steht: Für die formale Anerkennung sind derzeit von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Stellen zuständig (z.B. Innungen, Kammern, Regierungsbehörden) – es fehlt also ein einheitliches, transparentes und effektives System zur Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen.

²⁵ Hier herrscht nach wie vor ein großes Defizit und es gibt oft nur punktuelle Angebote. Weitere Ausführungen zu berufsspezifischen Deutschkursen bietet der IQ-FAK „berufsbezogenes Deutsch“.

sinnvoll. In Qualifizierungsmaßnahmen sind z.B. diejenigen am erfolgversprechendsten, die ein Praktikum integrieren.

Der Gesamtprozess ist, wie wir in den Empfehlungen noch darstellen, in Richtung auf die Erhöhung der Nachhaltigkeit noch stärker durch wissenschaftliche Begleitung und Evaluation, sowie durch Aktivitäten der Qualitätssicherung zu unterstützen.

G. Empfehlungen

Durch Kompetenzfeststellung wird eine individuelle Standortbestimmung ermöglicht, die die weitere Berufsbiografie maßgeblich prägen kann (z.B. für Bewerbungsverfahren oder Weiterbildungsoptionen). Die Bilanzierung von individuellen Stärken und Schwächen sowie das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten bietet für viele Arbeitssuchende neue Motivation bei der Suche nach Beschäftigung und eine Stärkung des Selbstbewusstseins, vor allem durch die Selbstreflexion. Für MigrantInnen ist dies von enormer Bedeutung, um am deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die eigenen Entwicklungspotentiale richtig einschätzen zu können. Darüber hinaus bietet Kompetenzfeststellung die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen, Qualifikationen und Fähigkeiten für ArbeitgeberInnen sichtbar und nutzbar zu machen.

BeraterInnen erhalten durch den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren detaillierte Informationen über die Personen, ihre Kompetenzen, Fähigkeiten, Neigungen und Qualifikationen; eine Hilfestellungen für eine weitere Berufswegeplanung mit den KundInnen, sowie Empfehlungen für weitere Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten. Somit kann für beide Seiten der Beratungsprozess optimiert werden, eine passgenaue Vermittlung in weiterführende Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen, und letztlich die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Bislang nimmt das Thema Kompetenzfeststellung in der beruflichen Beratung und Förderung, oder in der Arbeitsvermittlung nicht den ihm entsprechenden notwendigen Raum ein. Auch ist die Trennschärfe zwischen Beratung und Kompetenzfeststellung nicht immer gegeben.

Im Migrationsbereich haben sich – u.a. begünstigt durch verschiedene ESF-Förderungen – eine Reihe von innovativen Instrumenten und Ansätze zur Kompetenzfeststellung für MigrantInnen herausgebildet. Eine nachhaltige Verankerung und Etablierung der Ansätze und Instrumente in die Regelförderung oder auf dem Arbeitsmarkt ist jedoch kaum erfolgt. So werden die recherchierten Ansätze und Instrumente überwiegend in zeitlich begrenzten Projektzusammenhängen eingesetzt. Dies hat zur Folge, dass entwickelte Verfahren wieder neu für spezifische Projektanforderungen modifiziert werden, bewährte Konzepte in der Schublade versinken und der Bekanntheitsgrad von Instrumenten gering ist. Viele Träger „erfinden das Rad immer wieder neu“, oder entwickeln nur trägerinterne Instrumente.

Abschließend hier einige aus dieser Recherche hervorgehende Empfehlungen, um eine flächendeckende Etablierung von Kompetenzfeststellungsverfahren voranzubringen. Dabei

werden förderliche und hinderliche Faktoren zum Einsatz von Kompetenzfeststellung berücksichtigt.

Strukturelle Rahmenbedingungen – rechtliche Verankerung

Eine sinnvolle Kompetenzfeststellung für Zuwanderer sollte möglichst frühzeitig ansetzen und die weiteren Schritte im Integrationsprozess bestimmen. Sowohl Sprachkurseangebote als auch weitere Angebote zur Qualifizierung bzw. Nach- und Anpassungsqualifizierung müssen auf Grundlage vorhandener Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen angeboten werden. Wir möchten uns an dieser Stelle an die Empfehlungen des „Nationalen Integrationsplanes“ anschließen, Allerdings reicht zu einer strukturellen Verankerung von Kompetenzfeststellung eine „Empfehlung“ nicht aus, sondern eine gesetzliche Änderung sollte angestrebt werden.²⁶

Sinnvoll wäre, einen Rechtsanspruch auf ein Kompetenzfeststellungsverfahren zu verankern (z.B. im Zuwanderungsgesetz). Dieser sollte auf freiwilliger Basis wahrgenommen werden können. Als Modell könnte das französische Recht dienen, das allen Beschäftigten den Zugang zu einer Kompetenzfeststellung ermöglicht. Als Zweck des so genannten „bilan de compétences“ wird dort die Analyse der persönlichen und beruflichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Beweggründe angegeben, die für eine weitere berufliche Qualifizierung, Weiterbildung oder Entwicklung dient.

Finanzierung von Kompetenzfeststellung

Bislang gibt es kein geeignetes Instrumentarium, um Kompetenzfeststellung flächendeckend zu finanzieren. Die Institutionen behelfen sich mit immer wieder neuen Projektanträgen in unterschiedlichen Förderzusammenhängen. Dies sichert weder die Qualität, noch trägt es zur Verstetigung der Ansätze bei. Fördermöglichkeiten von Seiten des Bundes, in denen Ansätze längerfristig ausgebaut und verstetigt werden können, wären deshalb wünschenswert.

Finanzierung über das SGB

Für Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits seit längerem in Deutschland leben, sollte Kompetenzfeststellung im SGB in das Regelinstrumentarium aufgenommen werden.

²⁶ „Ausgangspunkt für eine passgenaue Förderung zur beruflichen Integration ist die Erstellung eines individuellen Bewerberprofils unter Einbeziehung des besonderen kulturellen und sprachlichen Kapitals der oder des Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund. Unabhängig von ihrer formalen Anerkennung als Berufsabschlüsse sollen formelle und informelle Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, um in Bewerbungsverfahren die Potenziale von MigrantInnen transparent zu machen. Aufbauend auf dieser Kompetenzanalyse sollen hier zudem Beratungsangebote, Angebote zur Nachqualifizierung und zur Prüfungsvorbereitung den Prozess der formalen Anerkennung unterstützen.“ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin 2007, S. 78

Die ARGE n/Jobcentern und Agenturen für Arbeit sollten Kompetenzfeststellung gerade für die Zielgruppe MigrantInnen als wesentliches Teilelement der Vermittlungsunterstützung (und evtl. Eignungsfeststellung) bei allen Kundengruppen, auch den Marktkunden, im Rahmen der bestehenden Instrumente möglich machen und ihre Durchführung bei Partnern finanzieren, die für hohe Qualitätsstandards eintreten.

Kompetenzfeststellungsverfahren können entweder in Form eines Gutscheins oder durch Vergabe an Dritte vergeben werden. Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, durch detaillierte Ausschreibungsvorgaben zu gewährleisten, dass nicht der (billigere) Preis das ausschlaggebende Kriterium für die Vergabe wird. Um nachhaltig die hohe Qualität der Kompetenzfeststellung zu sichern, ist es dabei zwingend notwendig, in den Ausschreibungen die Einhaltung der Qualitätsstandards (z.B. aus dem Netzwerk IQ) verbindlich zu verankern. Am praktikabelsten erscheint die Vergabe von so genannten „Beratungsgutscheinen“. Auf Initiative der/des KlientenIn oder der Agentur für Arbeit bzw. Grundsicherungsstelle kann ein Beratungsgutschein ausgegeben werden. Einzulösen ist er bei einem zuständigen Dienstleister. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge könnte dazu mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenarbeiten und entsprechende Anregungen einbringen.

Finanzierung von Forschungsvorhaben

Evaluationen und wissenschaftliche Studien zur langfristigen Wirkung von Kompetenzfeststellungsverfahren für MigrantInnen sind kaum vorhanden. Wissenschaftliche Studien zur nachhaltigen Wirkung von Kompetenzfeststellungsverfahren wären anzuregen. Wirkungsevaluationen liegen zu so gut wie keinem der hier recherchierten Verfahren vor.

Begriffsdefinition/-verständnis

„Kompetenzfeststellung“ wird sehr unterschiedlich, und z.T. falsch verstanden. Häufig werden Kurzfragebögen bzw. Profilings als „Kompetenzfeststellung“ bezeichnet. Es wäre sinnvoll, durch eine Vernetzung der verschiedenen Akteure und bundesweiten Initiativen die Begrifflichkeiten zu vereinheitlichen und die verschiedenen Methoden und Ansätze voneinander abzugrenzen und zu definieren.

Inhaltliche Ausgestaltung der Instrumente und Verfahren zur Kompetenzfeststellung

Grundsätzlich sollte immer gewährleistet sein, dass Kompetenzfeststellung eng verzahnt mit beruflicher Beratung, Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, und mit nachfolgender möglicher beruflicher Weiterbildung angeboten wird.

- Instrumente zur Kompetenzfeststellung sollten möglichst ganzheitlich ausgerichtet sein und berufliche Qualifikation, Kompetenzen und individuelle Ressourcen

erfassen. Dabei sollten formell als auch informell erworbene Kompetenzen Berücksichtigung finden. Kompetenzfeststellungsverfahren sollten deshalb nicht nur Fragen zur Schul- und Berufsausbildung berücksichtigen (insbesondere auch im Herkunftsland), sondern auch erfassen, welche Tätigkeiten z.B. in Freizeit, im Sportverein, während der Schulzeit, dem Studium oder in der Familien übernommen wurden. Dies leisten vorrangig (subjektorientierte) Instrumente, die eine berufliche Orientierung im Sinne von Laufbahnberatung zum Ziel haben.

- In allen Kompetenzfeststellungsverfahren ist zu eruieren, ob im Ausland erworbene Qualifikationen vorliegen und ggf. eine Anerkennung angestrebt wurde.
- Instrumente und Verfahren sollten kultursensibel und gendersensibel ausgerichtet sein, d.h. z.B. es sollten keine Tests durchgeführt werden, die kulturelle Irritationen hervorrufen.
- Sprachliche Unterstützungsleistungen sollten immer angeboten werden (z.B. Übersetzungen, Glossar, Dolmetscher, Visualisierungen). Sinnvoll wäre es, die Verfahren und Instrumente nach erforderlichem Sprachniveau (GER) einzustufen.

Verfahrenstypen

Es erscheint uns nicht sinnvoll, „ein“ Verfahren für die Zielgruppe „MigrantInnen“ zu entwickeln. Eine Anzahl unterschiedlicher Verfahren hat u.E. dann ihre Berechtigung, wenn unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden, die aber klar begründet und definiert sein sollten.

Aus dem hier vorgelegten Typisierungsversuch lässt sich u.E. ableiten:

- Subjektorientierte Verfahren funktionieren vor allem gut als geschlossener Instrumententyp. Ein Bedarf ist vor allem bei der Entwicklung von „Baukastensystemen“ zu sehen, die auf spezifische, institutionelle Rahmenbedingungen reagieren können (s. D. 7. „SAM“)
- Die für diese Expertise durchgeführte Recherche hat auf die besondere Bedeutung des „Mischtypus“ (Mischung subjekt- und anforderungsorientierter Verfahren) aufmerksam gemacht. Für die berufliche Integration von MigrantInnen ist diese Möglichkeiten u.E sehr sinnvoll - sofern beide Verfahrensweisen klar voneinander getrennt sind. Hier ist vor allem die Entwicklung von geeigneten und umfassenden Dokumentationen der Ergebnisse, in Absprache mit Akteuren des Arbeitsmarktes, weiter voranzubringen.

- Sehr sinnvoll kann auch ein Zusammenspiel von verschiedenen subjekt- und anforderungsorientierten Verfahren in institutioneller Trennung sein. Eine solche mögliche Konstellation könnte folgendermaßen aussehen: Private Anbieter oder Beratungseinrichtungen bieten subjektorientierte Verfahren, mit dem Ziel der beruflichen Perspektiventwicklung und dem Empowerment, an. Dabei wird z.B. ein Qualifizierungsbedarf festgestellt. Die TeilnehmerInnen werden an eine Kammer, ein Unternehmen oder einen (Aus-)Bildungsträger weitervermittelt, die dann ein fachliches Feststellungsverfahren durchführen. Somit kann der genaue Qualifizierungsbedarf festgestellt werden. Nach Rückkopplung der Ergebnisse, kann in eine passgenaue Qualifizierungsmaßnahme vermittelt werden. Ein solches Zusammenspiel unterschiedlicher Institutionen erhöht die Komplexität für die TeilnehmerInnen nur unwesentlich. Dafür böte es mehrere Vorteile:
 - Die anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung kann den TeilnehmerInnen zu qualifikationsanalogen, anerkannten Kompetenzen verhelfen.
 - Das subjektorientierte Verfahren kann unabhängig, aber auf der Grundlage der Ergebnisse des anforderungsorientierten Verfahren, durchgeführt werden oder umgekehrt (also zuerst subjektorientiertes Vorgehen und dann anforderungsorientiertes Verfahren).
 - Insbesondere das Formulieren von nächsten Schritten und weiteren Vorhaben kann unabhängig von etwaigen Interessen des jeweiligen Bildungsträgers entwickelt werden.
 - Aus Sicht der MigrantInnen und der BeraterInnen ergibt sich keinerlei Rollenkonflikt zwischen Prüfen und Beraten.

Weiterentwicklungsbedarf von Instrumenten

Obwohl es eine Vielzahl von Instrumenten gibt, besteht nach wie vor ein (Weiter-) Entwicklungsbedarf.

- Fachliche Feststellungsverfahren, die dazu dienen, Nach- oder Anpassungsqualifizierungsbedarf zu ermitteln, oder um informell und non-formell erworbene Kompetenzen zu zertifizieren/validieren, gibt es noch selten. Hier ist der größte Handlungsbedarf zu sehen. In den Entwicklungs- und Durchführungsprozess sollten vor allem solche Institutionen eingebunden werden, die als zertifizierende Stelle befähigt sind und Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt besitzen (z.B. Kammern oder Unternehmen).

- Um auf institutionelle Rahmenbedingungen reagieren zu können, sollte BeraterInnen ein Art „Baukastensystem“ mit verschiedenen Methoden zur Kompetenzfeststellung angeboten werden, die dann je nach zeitlichem Spielraum und Bedarf zum Einsatz kommen können. Die Verfahren sollten jedoch daraufhin überprüft werden, welche Zielsetzung sie verfolgen, und ob alle darin enthaltenen Elemente diesem Ziel dienen, damit nicht mehr oder minder zufällig aneinandergereihte Module auftauchen, die nicht unbedingt am Nutzen für die TeilnehmerInnen ausgerichtet sind.
- Die „Sprachlastigkeit“ der meisten Verfahren zur Kompetenzfeststellung ist bereits in nicht-migrationsspezifischen Kontexten ein immer wieder aufscheinendes Problem. Es verschärft sich natürlich im Zusammenhang mit Menschen, die keine oder nur geringe Deutschkenntnisse besitzen. Wir halten die Entwicklung von weniger sprachlastigen Verfahren für eine dringliche und lohnende Herausforderung.

Dokumentation der Ergebnisse

Wie auch gerade unsere Recherche bestätigt, ist die Ergebnisdokumentation bei vielen Verfahren zur Kompetenzfeststellung häufig noch sehr unpräzise und punktuell. Auf die Dokumentation sollte jedoch besonders großer Wert gelegt werden.

- Dabei ist vor allem darauf zu achten, dass die Dokumentation bzw. Teile davon für den Arbeitsmarkt nutzbar sind. Dies sollte in enger Abstimmung mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen erfolgen.
- Ebenso sollten die Ergebnisse für den weiterführenden Prozess nutzbar sein. So sollten z.B. die arbeitsmarktrelevanten Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung in das Datenerfassungssystem von VerBIS einfließen können. Neben den anerkannten Qualifikationen sollten auch die nicht-erkannten beruflichen Qualifikationen aus dem Ausland bzw. die Teilanerkennungen in VerBIS erfaßt und bei der Vermittlung in Betracht gezogen werden. Dies wäre mit der Agentur für Arbeit bzw. mit Grundsicherungsstellen abzustimmen.

Beteiligte Akteure

Wie das hier dargestellte Akteursmodell zeigt, sind bislang nicht alle relevanten Akteure an der Verstetigung von Kompetenzfeststellung für MigrantInnen beteiligt.

- Auf ministerieller Ebene wären die Aktivitäten von Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zu vernetzen.
- Die Praxis sollte wesentlich stärker mit Wissenschaft und Forschung zusammenarbeiten.
- Bundesweit sollten die verschiedenen Akteure vernetzt werden, wie es z.B. im IQ Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen“ der Fall ist.
- In regionalen Netzwerken ist es unerlässlich, Unternehmen und Arbeitgeber in den Prozess mit einzubinden. Modelle, die dies als festen Bestandteil integriert haben, sind am erfolgsversprechendsten.
- Migrantenselbstorganisationen sollten in regionale Netzwerke eingebunden werden.
- In unserer Recherche fiel auf, dass die Migrationserstberatung (MEB) eigentlich den Auftrag einer „Potentialanalyse“ hat, jedoch kaum als Akteur der Kompetenzfeststellung auftritt. Ausnahme bilden die Jugendmigrationsdienste, die häufig Verfahren zur beruflichen Orientierung einsetzen. Für die Migrationserstberatung wären z.B. Qualifizierungen für das Personal, methodische Unterstützung, und möglicherweise eine Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen überlegenswert.

Schulungen zu Kompetenzfeststellungsverfahren

Nur wenige Institutionen bieten Qualifizierungen/Schulungen zu ihren Instrumenten an. Wenn sie angeboten werden, gilt das meist für „geschlossene Instrumente“. Häufig fehlen den Trägern die finanziellen Mittel zur Entwicklung und Durchführung von Schulungen. Anzuregen sind auch allgemeine Schulungen zur Thematik Kompetenzfeststellung (z.B. Grundverständnis, methodische, zielgruppenspezifische, situative Flexibilität u.ä.) oder zu Qualitätsstandards.

Akzeptanz von Kompetenzfeststellungsverfahren

Die Steigerung des Bekanntheitsgrades und die Akzeptanz von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung ist weiterhin verbesserungswürdig.

- Dazu muss der hohe Stellenwert und die vermittlungsunterstützende Funktion von Kompetenzfeststellung gerade bei MigrantInnen den Beschäftigten vor allem den ARGEen/Jobcentern und Agenturen für Arbeit u.a. in Fortbildungen nahe gebracht werden. Dazu müssen entsprechende Regeln und Routinen in den Institutionen verankert werden.
- Vor allem sind Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen stärker in den Prozess einzubinden. Dabei sollte der Fokus vor allem auf spezifische Problemlagen von MigrantInnen (z.B. der Nicht-Anerkennung von ausländischen Qualifikationen) und den Lösungsansatz von Kompetenzfeststellungsverfahren gerichtet werden.

H. Anhänge

Anhang 1. Angaben zu allen recherchierten Verfahren/Instrumenten

- 1) „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“. Stichwort: Subjektorientierte, biografieorientierte Kompetenzfeststellung; Laufbahnberatung. Träger: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet, Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg
- 2) „KompetenzenPanorama für MigrantInnen“. Stichwort: Subjektorientierte, biografieorientierte Kompetenzfeststellung; Kombination mit standardisierten Verfahren möglich. Träger: IUBM Ltd., Kompetenzzentrum MigraNet, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
- 3) MIGRA_kompetenzen_CHECK. Stichworte: Subjektorientierte Kompetenzfeststellung, Einzel- und Gruppenarbeit. Träger: Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer e.V., Kompetenzzentrum NOBI, Rudolfstr. 5, 21107 Hamburg
- 4) „JobFit“. Stichwort: Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung und Qualifizierung. Träger: genres e.V., Transferstelle am ifdm, Kompetenzzentrum NOBI, Feldstraße 3, 17033 Neubrandenburg
- 5) „Kompetenzfeststellung mit MigrantInnen - Materialkoffer für die Praxis“. Stichworte: Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung, modular. Träger: GFBM e.V., Kompetenzzentrum KUMULUS PLUS, Reichenberger Str. 88, 10999 Berlin
- 6) „Einstieg in die technische Arbeitswelt-Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund“. Stichwort: Förder-Assessment. Träger: LIFE e.V., Kompetenzzentrum KUMULUS PLUS, Dircksenstraße 47, 10178 Berlin
- 7) „KUBI Assessment Center für MigrantInnen“. Stichwort: Förder-Assessment, Träger: KUBI – Verein für Kultur und Bildung e.V., Kompetenzzentrum Integra.net, Burgstraße 106, 60389 Frankfurt am Main
- 8) „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“. Stichwort: Kompetenzfeststellung, E-profiling, Qualifizierung Industriefachkraft (IHK) für CNC-Technik. Träger: IHK-Bildungshaus der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, Kompetenzzentrum Integra.net, Goethestr. 32, 73630 Remshalden
- 9) „Beratungsgutschein“. Stichwort: Kompetenzfeststellung, Förderkette ARGE, Migrationsdienste. Träger: FITT gGmbH, Kompetenzzentrum InBeZ, Rastpfuhl 12a, 66113 Saarbrücken
- 10) „Profilbaukasten des Informations- und Beratungszentrums Rhein-Hunsrück“
Stichworte: Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung, Profilwerkstatt. Träger: Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück, Kompetenzzentrum InBeZ, Ludwigstraße 3-5, 55469 Simmern
- 11) „Modularisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren“. Stichworte: Kompetenzfeststellung, Profiling, Interessenstest, EDV-Lompetenz, Förderempfehlung. Träger: CJD Ludwigshafen, Kompetenzzentrum InBeZ, Ludwigstr. 44, 67059 Ludwigshafen

- 12) „Biografische Berufsanalyse KOMBI.Mainz“. Stichworte: Kompetenzfeststellung, Förderempfehlung für ARGE. Träger: ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR, Kompetenzzentrum InBeZ, Leibnizstr. 20, 55118 Mainz
- 13) „Kompetenzfeststellung KOMBI.Mainz“, Stichworte: Eignungsüberprüfung. Träger: ArbeitsMarktAgentur Mainz GbR, Kompetenzzentrum InBeZ, Leibnizstr. 20, 55118 Mainz
- 14) „Kompetenzerfassung von MigrantInnen durch MSO-Bildungsbeauftragte“. Stichworte: Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung, Bewerbung. Träger: MOZAIK gGmbH, Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, Herforderstr. 46, 33602 Bielefeld
- 15) „Kompetenzbilanz in der Gruppe – der Kompetenzenkoffer“. Stichworte: Subjektorientiertes Gruppenverfahren, kreative Methoden. Träger: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet, Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg
- 16) „Integrationsberatungszentrum für MigrantInnen (IBZ). Stichworte: Kompetenzfeststellung, Förderkette, Förderempfehlung. Träger: Landeshauptstadt München, Amt für Wohnen und Migration, Kompetenzzentrum MigraNet, Franziskanerstr. 8, 81660 München
- 17) „Die Kompetenzenbilanz“. Stichworte: Subjektorientierte, biografieorientierte Kompetenzfeststellung; Laufbahnberatung. Träger: Perform Partner, Franzheimer Ring 3a, 85452 Moosinning
- 18) „Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN“. Stichworte: elektronische Kompetenzerfassung, ganzheitlich und berufsspezifisch. Träger: bag arbeit e.V., Brunnenstr. 181, 10119 Berlin
- 19) „Modulares Kompetenzerfassungssystem (MKS)“, Berufsberatung, modulare Kompetenzfeststellung. Träger: KOMBI Consult GmbH, Glogauer Straße 2, 10999 Berlin
- 20) „JobTOOLS – MigrantInnen beraten MigrantInnen“. Stichworte: Gruppenverfahren, Materialkoffer. Träger: ENAIP e.V., Möikestraße 3, 70178 Stuttgart
- 21) „e-profiling“. Stichworte: elektronische Diagnosesystem. Träger: e-profiling Ltd., Venusbergweg 48, 53115 Bonn
- 22) „Kompetenzfeststellung für Gründungsinteressierte“. Stichworte: Beratung, Existenzgründung. Träger: Facharbeitskreis des Netzwerkes IQ: Unternehmensgründungen, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V., Augustinerstr. 64-66, 55116 Mainz
- 23) Projekt „Fachkraft für Wirtschaft und Bürokommunikation“. Stichworte: Profiling, Kompetenzanalyse. Träger: AMFN e.V. – Arbeitsgemeinschaft MigrantInnen und Flüchtlinge Niedersachsen e.V., Zur Bettfedernfabrik 1, 30451 Hannover
- 24) Projekt „Die Jobpaten“. Stichworte: Eignungsfeststellung (u.a. mit GEVA-Test), Vermittlung in Ausbildung, Träger: Internationaler Bund für Sozialarbeit e.V., Horner Landstraße 46, 22111 Hamburg (Horn)
- 25) Projekt „ELIM“. Stichworte: Vorbereitung auf Teilzeitausbildung, trägerinternes Eignungsassessment. Bildungszentrum des Handels e.V., Wickingplatz 2-4, 45657 Recklinghausen

- 26) „Kompetenzwerkstatt OWL - Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund“. Stichworte: Erfassung von Fachkompetenzen (u.a. mit Hilfe des ERA - Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie). Träger: Initiative für Beschäftigung OWL e. V., Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld
- 27) Projekt „Hoffnung“. Stichworte: Kompetenzanalyse, Training, Vermittlung in Praktika/Arbeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit abgeschlossener Ausbildung. Träger: Türkischer Bund Berlin – Brandenburg e.V., Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin
- 28) Modelprojekt „Kompetenzfeststellung für an- und ungelernete Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Handwerk.“ Im Rahmen des TP 4 „Aufbau eines Beratungs- und Qualifizierungsnetzwerkes kmU des Handwerks für Beschäftigte mit Migrationshintergrund.“ Stichworte: Fachliches Feststellungsverfahren, Zertifizierung. Träger: Handwerkskammer Bildungszentrum Münster, Echelmeyerstr. 1-2, 48163 Münster
- 29) „Passgenaue betriebsnahe modularisierte Qualifizierung für MigrantInnen ab 25 Jahre mit gewerblich technischen Vorkenntnissen“. Stichworte: Zertifizierung von beruflichen Erfahrungswissen im Rahmen der Qualifizierungsbausteine (ZWH), Erstellung individuelles Weiterbildungsprofil. Träger: Handwerkskammer Bildungszentrum Münster und Westdeutscher Handwerkskammertag, Echelmeyerstr. 1-2, 48163 Münster
- 30) „Migranten in Arbeit“. Stichworte: Integrationslehrgang, Zielgruppe Rehabilitanten, modular. Träger: VSB – Verein für Soziale Bildungsarbeit e.V., Ebertplatz 21-23, 50668 Köln
- 31) „EQUAL Entwicklungspartnerschaft Optima - Optimierung beruflicher Integration von Migrant/innen durch durchlässige Ausbildung“. Stichpunkte: Jugendliche, Ausbildung (z.B. Bahn AB, DB Training), Bewerberauswahl, Eignungsfeststellung, Verhinderung von Abbrüchen. Werkhof e.V., Mainzerstr. 74b, 64293 Darmstadt
- 32) „Produktionsschule“. Stichwort: Berufsorientierung, Berufsvorbereitung für Jugendliche bis 27 Jahre. Erprobung im realen Arbeitsprozeß. Instrumente: Trägerinterne und DIA Train, Tests (z.B. Mathe, Deutsch). BuntStift gGmbH, Holländische Str. 208, 34127 Kassel
- 33) „Integration in Arbeit – von MigrantInnen für MigrantInnen“. Stichworte: Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Instrument: Assessmentverfahren und Stärkenanalyse. Träger: Regio Vision GmbH Schwerin, Am Margaretenhof 28, 19057 Schwerin
- 34) "Projekt Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Region SüdOstNiedersachsen". Stichworte: Förderkette, Vermittlung in Arbeit und Qualifizierung. Träger: VHS Arbeit und Beruf GmbH Braunschweig, Heydenstr. 2, 38100 Braunschweig
- 35) „FISS - Fürther Initiative für schulpflichtige (Spät)Aussiedler“ und „Kompetenzagentur Fürth“. Stichwort: Übergang Schule und Beruf. Trägerinterne Beobachtungsübungen und Ressourceninterview. Träger: elan gGmbH, Kapellenstraße 47, 90762 Fürth
- 36) „Kompetenzbilanz für Migranten und Flüchtlinge: KomBi – MiFlü“. Stichworte: berufliche Integration, Zielgruppe Flüchtlinge. Trägerübergreifendes, entwickeltes Instrument. Träger: SEPA in EQUAL II (Teilprojekt ProFi, Landeshauptstadt München, Amt für Wohnen und Migration und Teilprojekt Qulf, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH) AGEF Saar, Villa Europa, Kohlweg 7, 66123 Saarbrücken
- 37) PIT – Profilanalyse, Input, Training. Stichworte: Profilanalyse zur Vermittlung in Qualifizierungsangebote (u.a. mit hamet 2 und trägerinternen Arbeitserprobungen). Träger: BTZ der Handwerkskammer für Oberfranken, Äußere Badstr. 24, 95448 Bayreuth

- 38) „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge“. Stichworte: subjektorientierte, berufliche Integration für MigrantInnen und Flüchtlinge. Öffentliches Instrument. Träger: Integrationshaus Wien, Engerthstr. 161 – 163, 1020 Wien

Anhang 2: Kurzbeschreibungen der Best-Practice-Beispiele aus Teil E.

Nr. 6: Einstieg in die technische Arbeitswelt – Kompetenzfeststellung für Frauen mit Migrationshintergrund von LIFE e.V.

Kurzbeschreibung:

Das LIFE-Verfahren soll Migrantinnen aus Osteuropa mit technischer Qualifikation den Berufseinstieg erleichtern. Es kombiniert Beratung, Kompetenzfeststellung und die Unterstützung bei der Bewerbung. Wichtiges Element ist die Integration von handlungsorientierter Kompetenzerfassung in einen Beratungsprozess, der in Präsenz und online durchgeführt wird, was die Beratungsleistung auch dadurch verbessern soll, da die Ratsuchenden selbst ihre Kompetenzen erfahren, reflektieren, und für ihren eigenen Bewerbungsprozess online dokumentieren können. Ziel des Verfahrens ist es, Menschen aus besagter Zielgruppe zu befähigen, einen Arbeitsplatz im technischen Bereich zu finden oder sich neue berufliche Perspektiven zu erschließen.

Kernstück der Kompetenzfeststellung ist ein 8 Tage dauerndes Potenzialassessment, das die individuellen Kompetenzen der Ratsuchenden identifiziert und dokumentiert und sie mit den Kompetenzanforderungen der modernen Arbeitswelt (Verknüpfung von Subjekt- und Anforderungsperspektive) abgleicht.

Das Verfahren besteht aus drei Modulen, die aufeinander aufbauen:

1. Qualifikationen, Kompetenzen und Interessen / 2. Anforderungen der Arbeitswelt und Bewerbung / 3. Berufserfahrung sammeln und Kontakte knüpfen. Die verbindliche Teilnahme an allen drei Modulen ist Voraussetzung. Das Gesamtverfahren dauert incl.

Praktikumsphase 6 Monate.

Die Kompetenzdokumentation online setzt Computergrundkenntnisse voraus und den Zugang zu einem Rechner. Ein vierstündiges Einführungsseminar in die Arbeit mit der Lernplattform Moodle ist ebenfalls Voraussetzung für die Nutzung des Instruments.

Das Instrument liegt in deutscher Sprache vor und wurde bisher mit Frauen aus Osteuropa erprobt. Die Assessmentaufträge werden, wenn nötig, in der Muttersprache der Teilnehmerinnen erläutert (Vorbereitung). Das Verfahren selbst wird in Deutsch durchgeführt.

Für MultiplikatorenInnen bietet LIFE e.V. eine zweiwöchige Beobachterschulung an, die zur selbständigen Durchführung des Verfahrens befähigt.

Die Kompetenzfeststellung ist als unterstützende Dienstleistung in den Beratungs- und Bewerbungsprozess eingebettet. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sollen von den Beratern aufgegriffen und zur Grundlage weiteren beraterischen Handelns gemacht werden; zur Weiterentwicklung der Instrumente an dieser Schnittstelle besteht eine Kooperation mit KUMULUS PLUS.

Nr. 18: Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook KEN von bag arbeit e.V.

Kurzbeschreibung:

KES (das Kompetenz-Entwicklungs-System) ist ein Ansatz für systematische Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess, in erster Linie entwickelt im und für den Einsatzkontext von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen. KEN (das Kompetenz-Erfassungs-Notebook) ist eine serverbasierte Software, das als „Werkzeug“ die Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Umsetzungsprozess unterstützt und strukturiert. Beide wurden entwickelt im Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. KES und KEN verfolgen einen ganzheitlichen kompetenzorientierten Ansatz, der fachliche, personale und soziale Kompetenzen einbezieht, egal wie und wo erworben. Im Vordergrund steht die verbesserte Selbstpositionierung von erwachsenen MigrantInnen und die Unterstützung der beruflichen und sozialen Integration.

Die Software KEN wurde als arbeitsprozessbegleitendes Tool konzipiert, das individuelle Kompetenzerfassung und -dokumentation orientiert an einem biografischen Ansatz unterstützt und Kompetenzerfassung und die Dokumentation ihrer Entwicklung an die Arbeitsprozesse in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen andockt.

Die Ergebnisse der Kompetenzerfassung mit KEN werden in einem Kompetenzportfolio für die NutzerInnen umfassend festgehalten (parallel dazu können die Ergebnisse der Kompetenzerfassungsprozesse in einem Lebenslauf-Dokument zusammengestellt und bearbeitet werden).

Die Kompetenzerfassung beginnt im Bereich Tätigkeiten, in dem Berufe mit den dazu gehörenden Arbeitsaufgaben sowie Tätigkeiten aus Beschäftigungsunternehmen vorhanden sind. Fachkräfte weisen für TeilnehmerInnen die aktuell im Beschäftigungsunternehmen ausgeübten Tätigkeiten zu. Die MigrantInnen suchen Tätigkeiten, die sie im Laufe ihres Lebens gemacht haben und sammeln diese. Alles, was Fachkräfte und TeilnehmerInnen selbst ausgewählt und gespeichert haben, wird in die Arbeitsmappe übernommen. Dort werden auch Selbst- und Fremdeinschätzungen, die mehrfach erfolgen, aufgenommen. Methodisch steht im Mittelpunkt die Kompetenzerfassung als Prozessmodell.

Hauptsprache ist deutsch. Empfohlen ist ein Kenntnisstand B1 (GER). Die Arbeit mit KEN ist auch mit geringeren Sprachkenntnissen möglich, dann allerdings mit umfassenderer Unterstützung. Für die Nutzung von KEN sollten befriedigende Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein.

Zur Qualifizierung/Multiplikation: Unternehmen/Einrichtungen mit einer Nutzungsvereinbarung erhalten das „KEN-Paket“ (Programm-CD Handlungsleitfaden „Systematische Kompetenzerfassung“, KEN-Nutzerhandbücher für MigrantInnen und Stammkräfte). Aus jeder Einrichtung, die KEN nutzen möchte, muss mindestens eine Person des Stammpersonals als Multiplikatorin an einer verpflichtenden eintägigen KEN-Einführung teilnehmen.

Förderkette: Zu den Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen, die KEN einsetzen, gelangen die TeilnehmerInnen überwiegend durch Vermittlung Dritter (örtliche Agentur für Arbeit/ARGE bzw. Jobcenter oder anderer Träger). Der Kompetenzerfassungsprozess mit KEN bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen ist Bestandteil eines integrierten Förderangebotes, das Vermittlungsprozesse in Arbeit und Qualifizierung oder weitere Unterstützungsangebote umfasst.

Nr. 2: KompetenzenPanorama für MigrantInnen von IUBM Ltd.

Kurzbeschreibung:

Das KompetenzenPanorama für MigrantInnen (www.kompetenzenpanorama.de) ist ein Beratungs- und Diagnoseinstrument zur Feststellung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Es wurde im Rahmen des Teilprojektes ProMigraNet der Entwicklungspartnerschaft MigraNet entwickelt und ist in den Prozess der beruflichen Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund eingebunden; es ergänzt den ressourcenorientierten Ansatz der strukturierten Selbstreflexion um arbeitsmarktrelevante Potentialanalysen. Es kann kunden- und nutzenorientiert, z.B. durch standardisierte Testverfahren wie dem AIST (Allgemeiner Interessen-Struktur-Test) oder dem BIP, (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeit) ergänzt werden.

Das KompetenzenPanorama kann in der Einzel- und Gruppenarbeit sowohl mit dem Schwerpunkt der beruflichen Orientierung als auch mit dem Schwerpunkt des Empowerments durchgeführt werden.

Grundsätzlich ist das KompetenzenPanorama altersunabhängig. Es wurde zwar zunächst für Erwachsene konzipiert, kann aber auch zur Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden.

Die NutzerInnen müssen bereit sein, sich auf das biografieorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren einzulassen, das den Rahmen für die Reflexion über die eigenen Lernfelder des Lebens bereit stellt. Deswegen wird für nötig gehalten, die Grundsätze der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Gerechtigkeit, Transparenz und Wertschätzung zu berücksichtigen.

Sprachbezogen sollten die Teilnehmenden im deutschen Sprachgebrauch mindestens die Niveaustufe A2 des GER erreicht haben. Im Verfahren ist auch eine Selbsteinschätzung zur

Sprachkompetenz für die Zweitsprache Deutsch und gesprochene Fremdsprachen enthalten, die im Sprachenraster auch visualisiert werden kann.

Das KompetenzenPanorama ist grundsätzlich für die Einzel- und Gruppenarbeit geeignet. Die Teilnahme an der Multiplikatorenschulung ist Voraussetzung für den Bezug des Instrumentes bzw. für die Zugangsberichtigung zum Downloadbereich auf www.kompetenzenpanorama.de.

Im Hinblick auf eine Förderkette ist das Verfahren in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet in den Prozess der beruflichen Beratung eingebunden. KundInnen der ARGE und Agentur für Arbeit haben nach Abschluss des Coachings/der Beratung die Möglichkeit, Ergebnisse der Potenzialanalyse an die FallmanagerInnen weiterzugeben.

Seit 2008 bestehen Kooperationen mit den Projekte „Search Inside“ und „AnQua“.

Nr. 5: „Kompetenzfeststellung mit MigrantInnen - Materialkoffer für die Praxis“ von GFBM e.V.

Kurzbeschreibung:

Die Kompetenzfeststellung findet im Rahmen von Gruppenveranstaltungen von 12 – 16 Personen in Kombination mit Einzelreflexionsphasen statt. Die Dauer ist abhängig von der individuellen Zielsetzung und den persönlichen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen (5 – 15 Tage). Somit wurde versucht, auf die Heterogenität der Zielgruppe reagieren zu können. Entwickelt wurde der Ansatz zunächst im Modellprojekt „Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für junge MigrantInnen“ im BMBF-Modellprogramm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf.“ Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative EQUAL und im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ wurde der Ansatz für erwachsene MigrantInnen im Projekt „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen – Optimierung von Beratungsprozessen in KUMULUS PLUS“ weiterentwickelt.

In verschiedenen Gruppenübungen und mit standardisierten Tests werden die personellen, sozialen und beruflich relevanten Kompetenzen auf unterschiedlichen Niveaustufen ermittelt. Zusätzlich erarbeiten die TeilnehmerInnen in einem begleiteten Reflexionsprozess ein differenziertes Bild über ihre beruflichen Erfahrungen und im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen.

Die Kompetenzfeststellung beinhaltet u. a. personenorientierte Kompetenzfeststellung (z.B. Partnerinterview, Collagen, Profiling), Potenzialermittlung mit Assessmentaufträgen und Tests (z.B. Sprachstandsfeststellung, Medienkompetenz, Allgemeinwissen).

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt mit dem QPass® (elektronisch). Er ermöglicht formell und informell erworbene berufliche Erfahrungen und Kompetenzen zu dokumentieren, ein Qualifizierungsziel zu formuliert und einen individuellen

Qualifizierungsplan zu erstellt. Der QPass® kann auch bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle eingesetzt werden. Außerdem erhalten die TeilnehmerInnen ein Zertifikat, Testergebnis und ggf. wird eine Förderempfehlung an Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen erstellt.

Das Verfahren ist in eine Förderkette bei der GFBM e.V. im Rahmen des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS eingebunden und es erfolgt immer eine Einmündung in ein Beschäftigungs- Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot.

Insgesamt zeichnet sich das Verfahren durch eine Methodenvielfalt aus (z.B. Bearbeitung am PC, Fragebögen, offene Gesprächsform, Tests, reflexionsunterstützende Aufgaben, Analyse der Arbeitsmarktsituation, Hilfestellungen zur sprachlichen Verständigung) und hält trotzdem stringent eine klare Ziel- und Verfahrenstreue durch.

Zur Verbreitung des Ansatzes gibt die GFBM e.V. einen „Materialkoffer für die Praxis“ mit praxiserprobten Instrumenten und Übungen heraus und bietet regelmäßig Schulungen an.

Nr. 33: „Integration in Arbeit – von MigrantInnen“ von Regio Vision Schwerin

Kurzbeschreibung:

Das ursprünglich von Xenos-geförderte Projekt umfaßte Kompetenzfeststellung, Qualifizierung (z.B. berufsbezogenes Deutsch), Praktikavermittlung und Arbeitsvermittlung. Dabei begleiten JobmentorInnen den Prozess durchgängig. Das „Mentoring“ ist eine Methode der individuellen Personalentwicklung. Beruflich erfahrenen MentorInnen unterstützen und begleiten beruflich weniger erfahrenen Personen (Mentees) beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Ein Assessmentcenter und eine Stärkenanalyse wurden im Projekt als Instrumente der Kompetenzfeststellung für MigrantInnen entwickelt und durchgeführt. Im Rahmen des „Assessmentcenter für Migranten“ wurden aus 100 KundInnen der ARGE Schwerin 48 Personen in einem dreitägigen Auswahlverfahren für die Projektteilnahme ausgewählt. Eingesetzt wurden dabei auch die muttersprachlichen „JobmentorInnen“, die als BeobachterInnen am AC mitwirkten, und davor eine Beobachterschulung absolvierten. Getestet wurden z.B. Motivation, Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität, Offenheit für neues Wissen. Zuvor wurde eine Sprachstandsfeststellung durchgeführt, um die Gruppen gemäß ihrer Deutschkenntnisse einzuteilen (insgesamt 4 Gruppen). Das erforderliche Sprachniveau zum erfolgreichen absolvieren des Projekts wird mit GER A1 – 2 und höher angegeben. Zudem wurde ein kompetenzbiografischer Fragebogen auch ins russische übersetzt. Die Stärkenanalyse ist kein weiteres Auswahlverfahren, sondern zielt darauf ab konkrete Anhaltspunkte für die weitere Integrationsbegleitung im Projekt, und vor allem für die Vermittlung in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu finden.

Im Unterschied zum Assessment Center handelt es sich bei der Stärkenanalyse um ein anforderungsorientiertes Verfahren, in dem berufsspezifische Kompetenzen festgestellt und beurteilt werden. Die Ergebnisse der Stärkenanalyse werden in ein Kundenstammblatt und eine Datenbank aufgenommen. Die Teilnehmer bekommen darüber hinaus ein Zertifikat, in dem die persönlichen Schlüsselkompetenzen schriftlich festgehalten sind, das auch in Bewerbungssituationen angewendet und benutzt werden kann.

Das Projekt ist in eine Förderkette eingebunden und beinhaltet ein Beratungs- Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot. So kann auch das Zertifikat an die ARGE weitergeleitet werden, und eine Förderempfehlung abgegeben werden.

Den TeilnehmerInnen wird auch die Möglichkeit der Selbsteinschätzung gegeben und die Ergebnisse werden in Einzelauswertungen mit den JobmentorInnen reflektiert. Waren TeilnehmerInnen in einem Praktikum, fließt eine weitere Fremdbeurteilung in die Stärkenanalyse aus dem Unternehmen ein.

Insgesamt ist positiv zu bewerten, dass das Projekt in der Region mit sehr vielen Unternehmen vernetzt ist und somit eine klare Zielverfolgung nachweisen kann.

Der Projektansatz wird weiter geführt im neuen Projekt "EVA - Erfolg durch Vielfalt und Arbeit" - neue Chance für Migranten. Leider bietet der Träger jedoch keine Schulungen (bis jetzt) für das Verfahren an.