

Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund

IQ – Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung



www.migranet.org

Impressum

Herausgeber:

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Kompetenzzentrum MigraNet

Schießgrabenstraße 14

86150 Augsburg

Tel.: +49 (0) 8 21 / 90 799 - 20

Fax: +49 (0) 8 21 / 90 799 - 11

<http://www.tuerantuer.de> | <http://www.migranet.org>

Autor/innen:

Mitglieder des IQ-Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung

Koordination:

Martina Fruechtl | martina.fruechtl@tuerantuer.de

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Alle Rechte vorbehalten

© 2008

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit. Koordinierungsstelle ist die ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit

Inhalt

Vorwort	4
1. Teilnehmerebene	5
2. Durchführungsebene	6
3. Methodisch-didaktische Ebene	6
4. Verfahrensebene	7
5. Rahmenbedingungen	8

Vorwort

Die demografische Entwicklung und eine sich rapide verändernde Arbeitswelt stellen neue Anforderungen an Arbeitnehmende sowie an die berufliche Bildung.

Immer häufiger sind Menschen damit konfrontiert ihren Job, die Branche oder sogar den Beruf wechseln zu müssen. Um sich beruflich neu zu orientieren ist es erforderlich, sich mit der eigenen Identität und Biografie auseinander zu setzen. Ein Großteil der Fähigkeiten, die im Beruf zum Einsatz kommen, wird nicht in Ausbildung und Schule erworben, sondern an informellen Lernorten und daher nicht in Zeugnissen dokumentiert. Solche Potenziale zu erkennen, sie ein- und umzusetzen, stellt in Zukunft ein entscheidendes Kriterium am Arbeitsmarkt dar.

Menschen mit Migrationshintergrund stehen dabei vor einer zusätzlichen Herausforderung. Ihre Kompetenzen bleiben oft unsichtbar und ohne Anerkennung.

Wenn Menschen mit Migrationshintergrund samt ihren mitgebrachten Fähigkeiten, Erfahrungen und Handlungsmotiven gesellschaftlich stärker zum Tragen kommen sollen, dann sind dafür Instrumente zur Identifizierung, zur Wertschätzung und Bewertung, zur Zertifizierung und schließlich zum gesellschaftlichen Transfer ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten in praktische Anwendungsfelder hier in Deutschland notwendig, im und jenseits des formalen Arbeitsmarkts.

Kompetenzfeststellung bietet die Möglichkeit individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potenziale zu erfahren und zu erfassen. Aus Fähigkeiten und Erfahrungen werden Kompetenzen, wenn ein Reflexionsrahmen hergestellt wird, in dem Menschen ihre biographischen Erfahrungen und Lernfelder überdenken und sich ihre Kompetenzen bewusst aneignen können.

Um ein möglichst umfassendes Bild über Potenziale, Werte und Kompetenzen eines Menschen zu bekommen, reicht es nicht aus nur einen Ausschnitt zu betrachten (wie z.B. nur berufliche Kompetenzen). Instrumente zur Kompetenzfeststellung müssen möglichst ganzheitlich ausgerichtet sein und berufliche Kompetenzen, als auch Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen erfassen. Dabei müssen formell als auch informell erworbene Kompetenzen Berücksichtigung finden.

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer zielgerichtet sein, d.h. sie dienen der Berufsorientierung, Berufs- oder Lebenswegplanung oder der Einbindung in adäquate Förderangebote. Bei der Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren müssen immer die Grundsätze der Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz herrschen. Dabei müssen die Privatsphäre und Rechte des Einzelnen immer gewahrt werden. Das Individuum steht immer im Mittelpunkt des Geschehens.

Vorrangiges Ziel der Kompetenzfeststellung ist die Ermittlung von individuellen Kompetenzen, Fertigkeiten und Potenzialen unter der Berücksichtigung kultureller Aspekte und geschlechtlicher Präferenzen. Die Konzipierung, Durchführung und Auswertung von Kompetenzfeststellung erfolgt unter der Berücksichtigung von

genderspezifischen und kulturellen Aspekten. So sollen z.B. Fragestellungen oder Tests wirklichkeitsgemäß sein und sich an den Lebensumständen der Teilnehmenden orientieren. Mit kulturellen Unterschieden (wie z.B. einer unterschiedlichen Gewichtung und Wertung von Werten) muss sensibel umgegangen werden und auf eine monokulturelle Ausrichtung verzichtet werden.

Es ist zu beachten, dass eine dialogische Auseinandersetzung zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Fachkräften stattfinden kann, um kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung zu geben (z.B. Unterschiede in der Einordnung von Begriffen).

Im Sinne des Diversity Management werden alle Unterschiedlichkeiten anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag genutzt. Dies bedeutet auf Ebene:

- der Teilnehmerinnen und Teilnehmer: die Möglichkeit der Feststellung von individuellen Kompetenzen, insbesondere interkultureller Kompetenz
- des Personals: die Sensibilisierung für interkulturelle und genderspezifischen Bedarfe und Schulung der eigenen interkulturellen Kompetenz
- der Methoden: die Vermeidung von Stereotypen, unangemessene Sprachlastigkeit, Förderung von transkulturellen Auseinandersetzungen
- der Institution: die Berücksichtigung von Diversity Management in Leitbildern und der Auswahl von Methoden

Die nun folgenden Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen des Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“(IQ) festgelegt. In diesem Netzwerk haben sich sechs Entwicklungspartnerschaften, gefördert durch die europäische Beschäftigungsinitiative EQUAL, zusammengeschlossen, um die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Die Qualitätsstandards basieren auf den von der GFBM e. V./Berlin im Rahmen des vom BMBF geförderten BQF-Projektes "Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migrant/innen" entwickelten Qualitätsstandards.

1. Teilnehmerebene

Information und Transparenz für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

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).

Freiwilligkeit: 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.

2. Durchführungsebene

Fachkräfte sollten nach Möglichkeit multikulturell zusammengesetzte Teams mit interdisziplinärem Profil bilden. Werden bei der Kompetenzfeststellung Testverfahren angewendet, die Verhalten in Situationen analysieren, sind mehrere Beobachterinnen/Beobachter zwingend erforderlich. Jeder Mensch beobachtet und beurteilt zwangsläufig subjektiv. Daher müssen mehrere Beobachter eingesetzt werden, die sich gegenseitig unterstützen und kontrollieren, um ihre gemeinsamen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu bewältigen.

Fachkräfte müssen in der Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren qualifiziert sein und brauchen interkulturelle Kompetenz ebenso wie Ambiguitätstoleranz. Vertrauens- und Motivationsbildung, sowie Empathie sind dabei wichtige Voraussetzungen. Grundkenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, sowie über Berufs- und Weiterbildungswege stellen weitere zentrale Voraussetzungen dar, vor allem wenn der Kompetenzfeststellungsprozess an eine Berufsberatung gekoppelt ist. Dabei ist stets auf Möglichkeiten einer formalen/informellen Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen hinzuweisen und ggf. anzuregen. Fachkräfte müssen sensibel sein gegenüber Lebensläufen mit Migration, Lernkulturen und Lebenssituationen von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie müssen über den Nutzen, die Ziele, die Einsatzmöglichkeiten, die Zielsetzungen von Verfahren und Methoden informiert sein. Die Verwertung der Ergebnisse durch die verschiedenen beteiligten Institutionen muss ihnen bewusst sein.

Der Besuch von kontinuierlichen Fortbildungsangeboten ist zwingend für Fachkräfte, die mit den Verfahren arbeiten und die mit den gewonnenen Daten aus der Kompetenzfeststellung arbeiten, erforderlich.

3. Methodisch-didaktische Ebene

Sprache: Die Aufgabenstellung sollte dem Sprachniveau der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 und Anwender anhand des 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. Um eine einheitliche Verständigung über Begriffe zu erzielen, ist die Verwendung eines Glossar erforderlich.

Transparenz in der Durchführung und Umsetzung: 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.

Bei jedem Kompetenzfeststellungsprozess ist es notwendig, ein ausführliches Erstgespräch zu führen, um das Verfahren, die Methode und die Zielsetzung zu klären. Dabei ist es zwingend erforderlich, zentrale Begriffe, die im Kompetenzfeststellungsprozess auftauchen, zu klären (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit). Von zentraler Bedeutung ist es dabei die Methode der Kompetenzfeststellung, dem Hintergrund und dem Sinn solcher Verfahren zu klären.

Am Ende des Erstgespräches treffen die durchführende und die teilnehmende Person eine gegenseitige Übereinkunft über die Durchführung. Dabei ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass für die Ergebnisse die Fachkraft nicht verantwortlich gemacht werden kann, sie aber nach besten Wissen und Gewissen handelt.

Methodenauswahl: Kompetenzfeststellungsverfahren sollten neben der Verbindung von personensorientierten 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.

4. Verfahrensebene

Zielbestimmung/Verfahrenstreue: Ein Kompetenzfeststellungsverfahren braucht einen genau geplanten, geeigneten Zeitpunkt für die Durchführung sowie eine präzise vorherige Zielbestimmung. Schon im Erstgespräch muss eine Zielvereinbarung getroffen werden, die dem Prozess angepasst werden kann. Nach Abschluss des Kompetenzfeststellungsprozesses muss eine Zielüberprüfung und ein Abgleich über die Zielvereinbarungen getroffen werden. Verfahren und Methoden sollten je nach Zielgruppe, Zielsetzung und institutionellen Rahmenbedingungen differenziert eingesetzt werden. Empfohlene Vorgaben zum Verfahren dürfen nicht willkürlich an veränderten Bedingungen angepasst werden. Akteure sollten für den Entscheidungsprozess über bzw. in passende/n Verfahren und Methoden beraten und qualifiziert sein.

Personen- und anforderungsorientierte Verfahren: Kompetenzfeststellungsverfahren sollten sowohl personen- als auch anforderungsorientierte Verfahrenselemente enthalten, die in einer zielgruppenspezifischen Balance stehen.

Personenorientierte Verfahrensteile: Verfahrensteile, die sich auf die Selbstreflexion von Biographien, von individuellen Entscheidungsprozessen und von Rollenverhalten im gesellschaftlichen Kontext beziehen. Sie werden nur bedingt an Anforderungen gemessen und stehen den Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur individuellen Verwertung zur Verfügung.

Anforderungsorientierte Verfahrensteile: Verfahrensteile, die sich auf konkrete Anforderungen beziehen, z.B. von betrieblicher Seite, allgemeine und spezifische berufsbezogene als auch nachgefragte persönliche Merkmale.

Kompetenzfeststellung als Prozessbegleitung: Kompetenzfeststellung muss nicht nur Momentaufnahme von Kompetenzen und Potenzialen, sondern kann auch die systematische Begleitung und Ergebnisdokumentation nach festgelegten Kriterien von Prozessen der Kompetenzentwicklung sein.

Anschlussfähigkeit: Ein Kompetenzfeststellungsverfahren sollte für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen konkreten Nutzen haben. D.h., das Ziel der Kompetenzfeststellung beinhaltet die Weiterführung eines Prozesses auf Basis der gewonnenen Ergebnisse. Dies kann ein Beratungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot sein. Wenn der Prozess (Kompetenzfeststellung, Beratung, Weitervermittlung) getrennt ist, müssen beim Datentransfer Datenschutzrichtlinien gewährleistet werden.

Berufsorientierung/Berufswegplanung: Berufsorientierung/Berufswegplanung sollte Teil des Kompetenzfeststellungsverfahrens sein, da sie für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Horizont der beruflichen Möglichkeiten in dieser Phase erweitert und den entsprechenden Verwertungsrah-

men darstellt. Ein Empowerment und ein Selbststärkungsprozess werden dabei in Gang gesetzt. Dabei müssen sowohl der personenbezogene als auch der anforderungsbezogene Kontext einbezogen werden. Durch die Einbindung der Berufsorientierung/Berufswegplanung werden die Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einen verwertbaren Kontext gestellt. Berufsorientierung/Berufswegplanung innerhalb der Kompetenzfeststellung fördert die Transparenz und die Selbstbestimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Ergebnisse und deren Verwertung. Hier ist zu prüfen wie die im Ausland erworbenen Abschlüsse durch Anerkennungsverfahren und ggf. durch Nach- oder Anpassungsqualifizierung formalisiert werden können.

Selbst-/Fremdeinschätzung: Kompetenzfeststellungsverfahren sollen neben der Fremdeinschätzung stets auch Elemente der Selbsteinschätzung enthalten, die diesen gegenübergestellt werden. Die Teilnehmerin/der Teilnehmer muss dabei die Möglichkeit haben, aktiv in den Prozess einzugreifen.

Die Rückmeldung soll konkret auf das Individuum zugeschnitten sein. Die Betonung liegt dabei auf den Stärken der Teilnehmerin/des Teilnehmers. Eine

Verhaltensänderung kann nur das Individuum selbst anstreben. Deshalb werden Rückmeldungen in einer für die Person sinnvollen Form weitergegeben, im Sinne einer möglichen Verhaltensänderung. Es werden Einsatzmöglichkeiten gesucht, die im Bereich der potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten der Person liegen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Kompetenzfeststellung sind nicht Beurteilte, über deren Köpfe hinweg entschieden wird. Sie werden aktiv in die Auswertung einbezogen, um zu realistischen Selbsteinschätzungen zu kommen und zukunftsorientierte Lebenswegentscheidungen zu entwickeln.

5. Rahmenbedingungen

Atmosphäre: Zur effektiven Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren ist eine Atmosphäre der Vertraulichkeit zu schaffen, in der sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer ernst genommen und angenommen fühlen. Dazu sind auch äußere Störfaktoren (wie z.B. Telefon, Durchgangsverkehr) zu vermeiden.

Dokumentation/Zertifizierung:

Ergebnisse von Kompetenzfeststellung müssen entsprechend der Zielsetzung dokumentiert und zertifiziert werden. Dokumentation ist das Festhalten von Ergebnissen für den internen Prozess. Die Zertifizierung ist für die externe Verwendung abhängig vom Bestimmungszweck, z.B. eine Beteiligung wird durch eine Teilnahmebestätigung, eine geprüfte Kompetenz durch ein Zertifikat und ein Arbeitsergebnis durch eine Beurteilung bestätigt.

Materialien und Informationen müssen dabei der Klientin/dem Klienten zur Verfügung gestellt werden.

Evaluation/Qualitätssicherung:

Im Rahmen einer Wirkungsanalyse der Kompetenzfeststellung ist sicherzustellen, dass eine Reflexion des gewählten Verfahrens durch die Beteiligten stattfindet, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Instrumente und Verfahren einfließen und einer ständigen Verbesserung dienen. Dabei muss die Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Evaluation müssen in den Prozess rückgekoppelt werden und bei der Zielbestim-

mung, der Methodenwahl, der Wahl der Fachkräfte und der weiteren spezifischen Gestaltung von Kompetenzfeststellung berücksichtigt werden. Dabei gilt es zu prüfen, inwiefern geschlechtsspezifische und kulturellspezifische Aspekte auf den Prozess einwirken.

Durchführung/ Ausbildung:

Damit die Standards nachhaltig in die tägliche Arbeit integriert werden können und die geforderte Qualität erhalten bleibt, ist es notwendig die Durchführenden von Kompetenzfeststellungen zu schulen. Die Schulungen sollen den Standards entsprechen und sie werden zertifiziert. In dem Zertifikat ist das Kompetenzfeststellungsverfahren, die Stundenanzahl, die Schulungsmethode und -inhalte beschrieben. Die Ausgebildeten sollten unter Supervision einmal ein Verfahren durchgeführt haben.

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



www.intqua.de