Kompetenzen erkennen. Potenziale nutzen.

Innovative Instrumente für die Erfassung von Kompetenzen bei Migrant*innen

Heppenheim, 12.03.2018

Dr. Martin Noack

Senior Expert "Lernen fürs Leben"

Bertelsmann Stiftung

Menschen bewegen. Zukunft gestalten. – Konkrete Angebote für Berater*innen, Vermittler*innen und Lehrkräfte:







Deutscher Weiterbildungsatlas

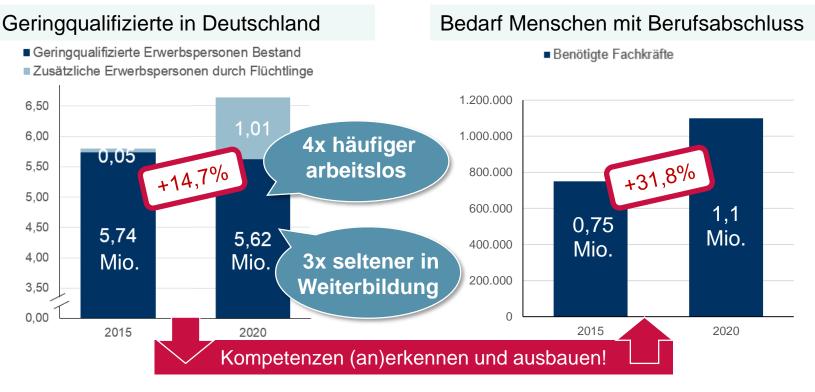
Berlin, Hamburg, München, Köln, Düsseldorf, Dortmund, Essen, Leipzig, Nürnberg, Duisburg, Bochum, Wuppertal,



Frankfurt am Main, Stuttgart, Bremen, Dresden, Hannover, Bielefeld, Bonn, Münster



Wachsende Zahl Geringqualifizierter trotz Fachkräftemangel



Quellen: BIBB-Report 23/14 Tabelle 3; IAB aktueller Bericht 17/2015; eigene Berechnungen; vbw 2012

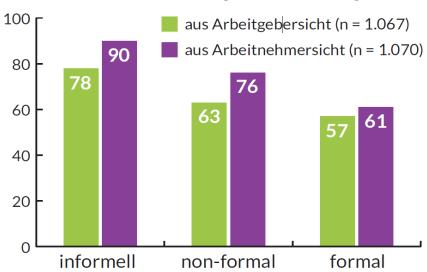
"Abschlussnoten sind wertlos bei der Personalauswahl. Wir haben festgestellt, dass sie rein gar nichts vorhersagen."

Laszlo Boch, Google Personalchef

Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig: Informelles Lernen zählt

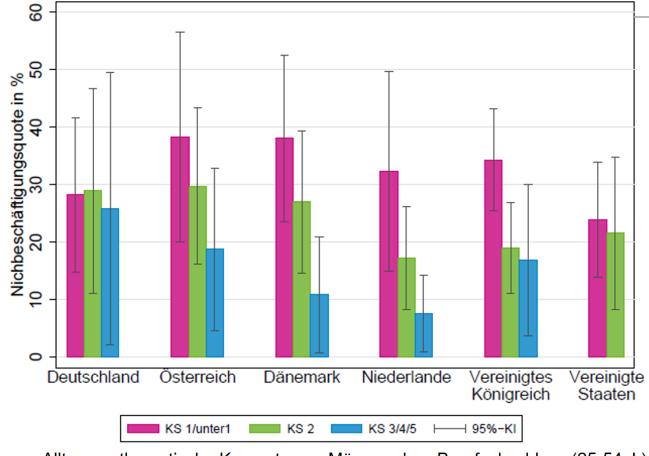
Wichtigkeit von Lernformen

Prozentualer Anteil von "wichtig" und "sehr wichtig":



Quelle: Können belegen können – Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bertelsmann Stiftung, 2016.

https://www.bertelsmannstiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/presse mitteilung/pid/neue-zeugnisse-braucht-das-land/



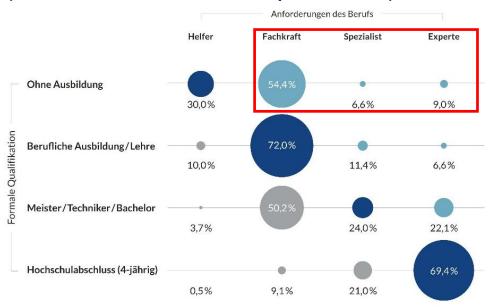
Alltagsmathematische Kompetenz – Männer ohne Berufsabschluss (25-54 J.)

Kompetenzen zählen?

Ohne Berufsabschluss bringen in Deutschland auch umfangreiche Grundkompetenzen keine besseren Arbeitsmarktchancen

Quelle: Heisig & Solga (2013) Kompetenzen und Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten in Deutschland (PIAAC – Daten)

70 % der Geringqualifizierte Beschäftigten machen qualifizierte Arbeit (sind also formal unterqualifiziert)



Geflüchtete

- 81 % haben keinen Berufs- oder Hochschulabschluss
- ABER:

65% der Asylbewerber haben substantielle Arbeitserfahrung

(BAMF, 2016)

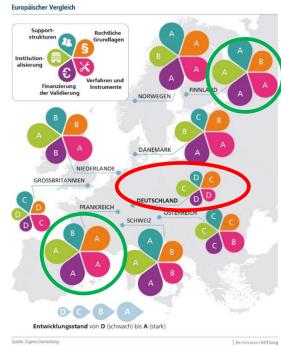
Unterqualifizierte
 Adäquat Qualifizierte
 Überqualifizierte

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2013–2016 (SOEP v.33), gewichtete Ergebnisse, Berechnungen der Ruhr-Universität Bochum Anmerkungen: Die Ergebnisse wurde anhand der individuellen Bildungsabschlüsse und den Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet.

https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2018/januar/jeder-zweite-arbeitnehmer-ohne-ausbildungsabschluss-arbeitet-als-fachkraft/

Kompetenzanerkennung ist in FIN und F heute schon Realität – Deutschland ist hier noch ein Entwicklungsland

- **Recht:** schwer zugängliche Externenprüfung (und für Migrant*innen das Anerkennungsgesetz)
- Verfahren: Vielfalt unverbindlicher Kompetenzpässe und in Ausnahmen Vollanerkennung (Externenprüfung)
- Finanzierung: weitgehend ungeregelt
- Organisation: zahllose unabhängige Akteure ohne einheitliche Standards und Verfahren
- Beratung: keine umfassende zugängliche Infrastruktur, existierende Verfahren bei Zielgruppen kaum bekannt



→ 70 % der 324 Experten im BIBB-Expertenmonitor forderten 2016:

"Deutschland braucht ein System zur Anerkennung informellen Lernens."

Chancen und Risiken der Anerkennung informellen Lernens

		stimme (eher) zu	stimme (eher) nicht zu
Chancen	Die Anerkennung informellen Lernens verbessert die beruflichen Chancen des Einzelnen.	74,7 %	7,4 %
	Die Anerkennung informellen Lernens ist ein wichtiger Beitrag, um dem Fachkräftemangel zu begegnen .	61,7 %	20,7 %
Risiken	Die Nachfrage nach Verfahren der Anerkennung informellen Lernens wird sehr gering ausfallen.	28,7 %	42,9 %
	Durch die Anerkennung informellen Lernens werden reguläre Berufsausbildungen infrage gestellt und die Glaubwürdigkeit von Berufsabschlüssen gemindert.	20,4 %	64,9 %
	Die Anerkennung informellen Lernens untergräbt das formale Bildungssystem .	15,2 %	69,5 %

Scheinbar harte Konfliktlinien aber alle bewegen sich

Vollständige berufliche Handlungsfähigkeit in der Ausbildung



formale Zertifizierung von
Teilqualifikation in der Nachqualifizierung

Dabei befinden sich viele Projekte im Feld:

- Jobstarter Connect (2008-2013)
- Arbeitgeberinitiative "Eine TQ besser" (2013-laufend)
- Pilotinitiative "Zertifizierung von Teilqualifikationen" 2013-2016 (DIHK) für Ü25
- Valikom 2015-2018 (4 IHKs/4 HWKs)
- MYSKILLS Berufliche Kompetenzen erkennen 2015-2018 (BA/BSt)

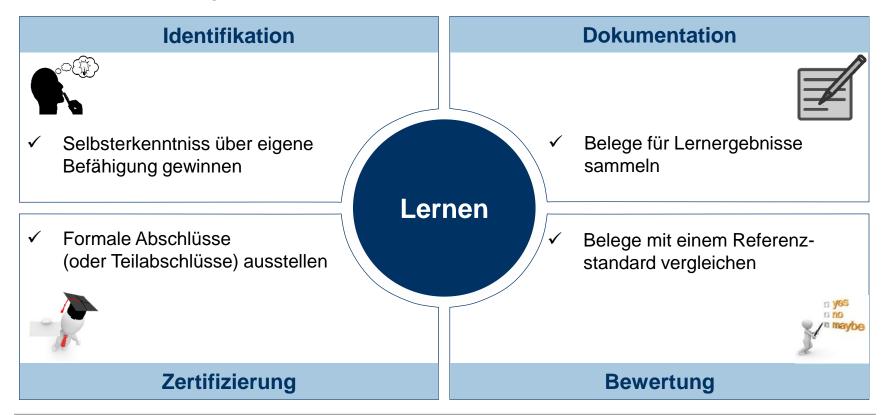
Schon jetzt Einigkeit aller Stakeholder: Für erwachsene Geringqualifizierte (25+) sind TQ ein vielversprechender Nachqualifizierungspfad

Fazit: Einigkeit bei Zielen – Die Wege stehen zur Diskussion



Innovative Instrumente zur Kompetenzerfassung Bertelsmann Stiftung

Der Anerkennungsprozess ist in vier Schritte unterteilt



Wir brauchen innovative Instrumente für die Kompetenzerfassung!



4 Produkte helfen Migranten/Geringqualifizierten bei beruflicher Orientierung

Seit Identifizieren soziale und personale Kompetenzkarten Kompetenzen und fördern Integration 12/2015 Ab Berufekarten Stellen deutsche Berufslandschaft vor und legen Grundlage für Kompetenzerfassung 09/2018 meine-Seit Ermöglicht schnelle (5 min) Selbstauskunft über Vorerfahrungen in bald 30 Berufen berufserfahrung.de 12/2017 Seit **MYSKILLS-Tests** Überprüfen objektiv und valide (4 h) berufliches 11/2017 Handlungswissen in bald 30 Berufen

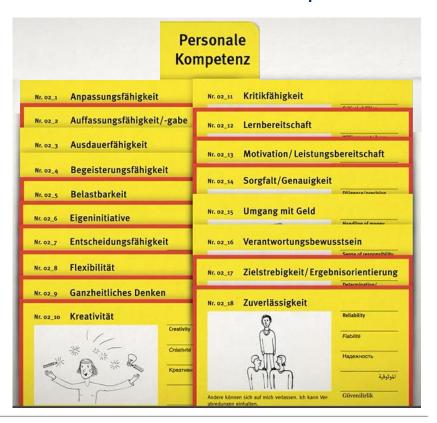


10 Soziale Kompetenzen



Rot gerahmte Kompetenzen werden auch im Profiling der Arbeitsagenturen verwendet

18 Personale Kompetenzen



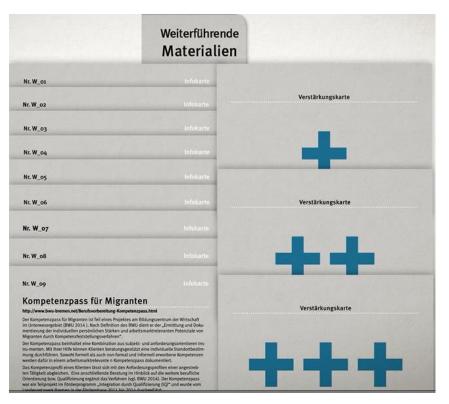
18 Fach- und Methodenkompetenzen



11 Interessen

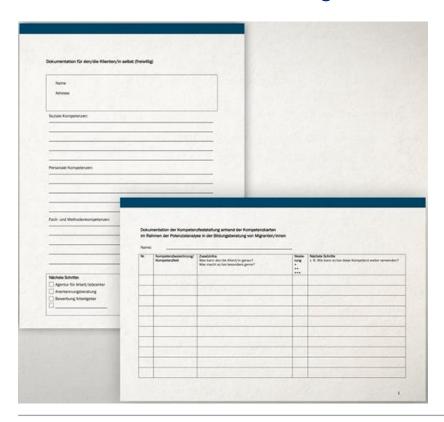


9 Karten mit weiterführendem Material & 3 Verstärkungskarten



- Arbeiten am PC
- Musikinstrumente
- Werkstoffe
- Information zu Sprachtests
- Klassifikation der Wirtschaftszweige
- Verlinkung verschiedener Profiling & Beratungsinstrumente
- •

Dokumentation: Fokus liegt auf den Stärken, nicht den Schwächen



Dokumentationsvorlage und Leitfaden für anschließende Beratungsgespräche

Handreichung zusammengefasst auf nur einer Seite



1. AUFBAU DER KARTEN

None Teamfiblishe

in einfacher Sprache

Es gibt 46 Kompetenzkarten in den drei Bereichen Sozial-, Personal- sowie Fach- und Methodenkompetenz, 11 Interessenkarten, 9 Karten mit weiterführenden Hinweisen und 3 Verstärkungskarten. Die Karten sind nach Kompetenzbereichen und innerhalb dieser fortlaufend nummeriert.

Jede Kompetenz wird durch ein Bild illustriert, einen Satz in einfacher Sprache beschrieben und ist in die folgenden fünf Sprachen übersetzt: Englisch, Französisch, Russisch, Arabisch, Türkisch.

Auf der Rückseite befinden sich weitere Erläuterungen und Fragen zum Komnetenzbegriff, Hinweise zu Vertiefungskarten und weiterführenden Materialien. Um eine Anschlussfähigkeit an die Agenturen für Arbeit und

die Jobcenter zu gewährleisten, wurden die 20 Stärken aus dem Profiling in das Kartenset mit aufgenommen. Diese sind durch einen roten Pahmen markiert

Roter Rahmen → Profiting

zur Kompetenz

Fragen zur

Kompetenz

Ulmweis auf

BERATUNGSPROZESS Soziale Kompetenz (Nr. o1 1 bis o1 10) Personale Kompetenz Die Karten können zum Gesprächseinstieg bzw. (Nr. 02 1 bis 02 18) als Zugang zur Kompetenzfeststellung verwen-

Fach- und Methodenkompetenz

Kompetenzen aus dem Profiling

Weiterführende Materialien

(Nr. W o1 bis W oq + drei

Verstärkungskarten)

(Nr. 03 1 bis 03 18)

(Nr. |_01 bis |_11)

Interesser

Ergänzungen

Nummerlerung

det werden. Dies ist insbesondere bei Klienten/ innen sinnvoll, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen.

Auch eignen sie sich als Einstieg für weniger motivierte Klienten/innen oder für Personen,

3. VORSCHLÄGE FÜR DEN EINSATZ DER KOMPETENZKARTEN IM

Das Kartenset umfasst die drei wichtigsten Kompetenzbereiche zur Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen, Zur Durchführung der kompletten Sozial, und Kompetenzanalyse gibt es verschiedene Möglich-

1. Die Klienten/innen sichten die Karten und suchen 10-15 Kompetenzen heraus, die sie als ihre Stärken betrachten. Darüber wird im Anschluss gemeinsam gesprochen und evtl. weitere Vertiefungskarten herangezogen. Am Ende des Prozesses können dann Hauptkompetenzen herausgearbeitet werden, nach Kompetenzanalyse folgen oder Option 2 daran denen eine erste Einschätzung der Berufsrich-

die sich selbst nicht im Klaren darüber sind, wo

Ist der Einstieg gelungen, kann darauf das üb-

licherweise genutzte Verfahren der Sozial- und

sie ihr künftiger Weg hinführen soll.

tung getroffen werden kann. 2. Das Kartenset kann auch nur in einem Kompetenzbereich genutzt und die dort aufgeführten Kompetenzen nacheinander abgefragt werden. Über Vertiefungskarten können die entsprechenden Kompetenzen weiter ausge-

3. Das Kartenset kann auch als Komplettset verwendet werden. Dadurch ergibt sich ein vielfältiges Bild der jeweiligen Kompetenzen der Klienten/innen. Das Vorgehen ist dasselbe wie bei Punkt 1 und 2.

Die Kompetenzkarten können zu Beginn des Beratungsprozesses als Einstieg für die Potenzialanalyse genutzt werden. Stellt man dabei fest, dass zunächst vorrangig andere Probleme behandelt werden müssen, kann das Kartenset auch nach längerer Zeit wieder herangezogen

und die Kompetenzfeststellung fortgesetzt werden. Hierfür bietet sich die Nutzung der Dokumentationsvorlage an, auf der die Ergebnisse der begonnenen Potenzialanalyse festgehalten worden können

Das Kartenset kann auch zur Ermittlung der Stärken, die im Profiling der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter eine Rolle spielen, ge-

nutzt werden. Dafür können die rot umrandeten Karten gezielt ausgewählt werden.

Selbstverständlich! Die Karten sind ein Angebot. Wie sie genutzt werden, obliegt den MBE-Berater/innen.

2. WIE KANN ICH MIT DEN KARTEN ARBEITEN?

Die Benutzung der Karten ist ein interaktiver Beispielfragen und Hinweisen zur Vertiefung der Prozess hei dem Klienten/innen und Rerater/ innen eng zusammenarbeiten.

Die Verderreite der Karten richtet sich mit der Die Ergebnisse eines Gespräches können für die Visualisierung der Kompetenz, dem Satz in ein- weitere Beratung dokumentiert werden. Dafür facher Sprache und der Übersetzung daher vor- gibt es in der Kartenbox entsprechende Koplerrangig an die Klienten/innen. Die Rückseite der vorlagen Karten mit ihren weiteren Erläuterungen, den

richtet sich eher an die Berater/innen.

Kompetenz und zu weiterführenden Materialien

Können MBE-Berater/innen die Karten auch anderweitig einsetzen?

Das vollständige Schulungs-Video finden Sie hier

Waheed: Maschinenbauingenieur aus Syrien, in Deutschland seit Februar 2015



- 20 Jahre Berufserfahrung
- Personalverantwortung f
 ür 200 Mitarbeiter
- Integrationskurs, ESF-BAMF (B2 nach 18 Monaten)
- Ingenieurstitel anerkannt (nach 10 Monaten)
- Nimmt an "Weiterbildung für geflüchtete Ingenieure" TU HH teil

Nutzen der Kompetenzkarten für Waheed:

- Realistisches Bild des deutschen Arbeitsmarktes gewonnen
- Unterstützung bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen
- Bessere Passung der Stellenangebote

Waheeds Kompetenzprofil (Auswahl)

Personale Kompetenzen	Level
Sorgfalt/ Genauigkeit	+++
Flexibilität	+++
Kreativität	+++
Motivation	+++
Entscheidungsfähigkeit	+++
Ganzheitliches Denken	++
Lernbereitschaft	++
Belastbarkeit	++
Anpassungsfähigkeit	+

Methodische Kompetenzen	Level
Kundenorientierung	+++
Analyse- und Problemlösefähigkeit	+++
Selbstständiges Arbeiten	++
Organisationsfähigkeit	++
Arbeiten am PC	+
Pädagogische Fähigkeiten	+

Soziale Kompetenzen	Level
Kommunikations- fähigkeit	+++
Führungskompetenz	+++
Interkulturelle Kompetenz	+++
Teamfähigkeit	++
Konfliktlösefähigkeit	++
Einfühlungsvermögen	+

Gülcan: Alleinerziehende Mutter zweier Kinder mit türkischen Wurzeln, sechs Jahre Schulbildung



- Wiederholte Wohnortwechsel zwischen der Türkei und Deutschland seit dem 8ten Lebensjahr
- Minijobs im Reinigungsbereich
- Praktikum im Seniorenheim
- Teilzeitbeschäftigung im Seniorenheim

Nutzen der Kompetenzkarten für Gülcan:

- Aufbau von Selbstbewusstsein
- Identifikation des idealen Berufsfeldes
- Motivationsaufbau für Praktikumsaufnahme
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräch

Gülcans Kompetenzprofil

Personale Kompetenzen	Level
Verantwortungsbewu sstsein	+++
Verlässlichkeit	+++
Zielstrebigkeit	+
Umgang mit Geld	+
Sorgfalt/ Genauigkeit	+
Belastbarkeit	+
Motivation/ Leistungsbereitschaft	+

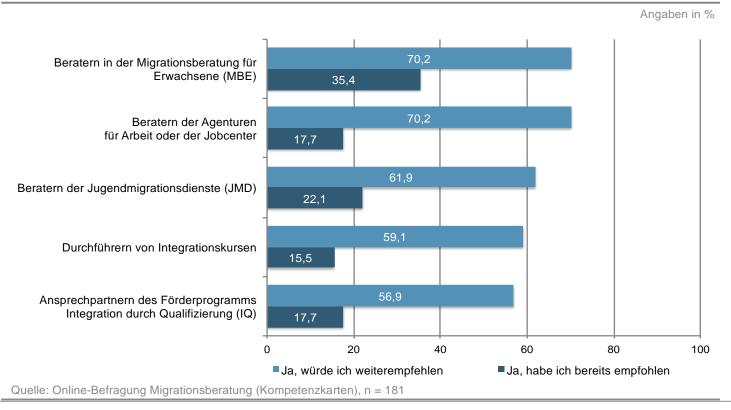
Methodische Kompetenzen	Level
Pflegekompetenz	+++
Improvisations- fähigkeit	+++
Pädagogische Kompetenz	++
Technische und handwerkliche Fähigkeiten	++
Analyse- und Problemlösefähigkeit	+
Zeitmanagement	+

Soziale Kompetenzen	Level
Soziales Engagement	+++
Einfühlungs- vermögen	+++
Interkulturelle Kompetenz	+++
Hilfsbereitschaft	+++
Kontaktfähigkeit	+
Teamfähigkeit	+

Evaluation der Praxis bestätigt positive Erfahrungen – 202 Befragte

- Schnelleres und besseres Kennenlernen der Klient*innen (65 %)
- Bessere Dokumentation der Kompetenzfeststellung (63 %)
- Sehr gute Vorbereitung auf anschließende Potenzialanalysen wie die der Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter (61 %)
- Praxisnähere Beratung (57 %)
- Flexiblere Gestaltung der Beratung (48 %)
- Konkrete Hilfestellungen, z. B. für das Verfassen von Bewerbungen/Lebensläufen (48 %)
- Zeitsparendere Beratung (40 %)

Wem würden Sie die Nutzung des Kartensets weiterempfehlen?



Nutzung weit über die Migrationsberatung für Erwachsene hinaus

- Agenturen für Arbeit und Jobcenter
- weitere Stellen der Verwaltung:
 - Flüchtlingskoordination
 - Bildungsmanagement
 - Sozialmanagement
- Bildungswerke
- Volkshochschulen (u. a. Deutsch als Fremdsprache, Bildungsberatung)
- freie Bildungsträger
- ehrenamtlichen Initiativen

Reichweite der Kompetenzkarten

- 6. Auflage ab April 2018 (bisher mehr als 10.000 Boxen bestellt und ausgeliefert)
- Seit 01.08.2016 Karten (auf English, Italienisch & Deutsch) offen lizensiert (CC BY SA 4.0)
- Verschiedene Anfragen für Adaption der Karten aus Deutschland und der EU
- Seit 22.09.2016 zwei zusätzliche Sprachen: Farsi & Tigrinya
- Kosten 19.- € pro Box

Link für Bestellung und kostenfreien Download (über 3.500 Downloads bisher):

www.bertelsmann-stiftung.de/Kompetenzkarten



Berufekarten bieten berufliche Orientierung und bereiten Kompetenzerfassung vor (ab Sep 2018)



- 48 Tätigkeitsbereiche
- 30 Einzelberufe
- Ca. 300 Fotos zu 156 Berufen
- In 9 Sprachen
- Kompatibel mit Kompetenzkarten und Berufenet

48 Tätigkeitsbereichskarten



Chemie, Pharmazie





Beispielberufe

Chemielaborant/in

Chemikant/in

Pharmakant/in



- chemische und pharmazeutische Produkte herstellen
- Laboruntersuchungen und Versuche durchführen
- ▶ Pharmazeutische Beratung, Pharmavertrieb

Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in

- pharmazeutische Produkte verkaufen
- zu deren Eigenschaften bzw. Anwendung beraten

Schulische und duale Ausbildungsberufe



- Chemisch-technische/r Assistent/in
- ▶ Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in



- Chemielaborant/in
- Chemikant/in





- Pharmareferent/in
- Synthesetechniker/in Chemie



- Industriemeister/in Chemie
- Industriemeister/in Pharmazie
- Techniker/in Chemietechnik

Akademische Berufe



- Apotheker/in
- Chemiker/in
- Ingenieur/in Pharmatechnik









Chemistry, Pharmacy

Chimie, Pharmacie

Química, Farmacia

Химия, Фармацевтика

30 Einzelberufskarten



Fachkraft im Gastgewerbe











Specialist in the hotel and restaurant industry | Professionnel de la restauration | Especialista en hostelería y resauración

متخصص در صنعت على و رستوران | كادر متخصص في الضيافة والفتادق

Kurzbeschreibung

2-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf im Gastgewerbe

Finsatzorte.

- Einzelhandelsunternehmen mit angeschlossener Gastronomie Gastronomische Betriebe (z.B. Cafés, Restaurants, Kantinen,
- Cateringfirmen)
- Gesundheitswesen (z.B. Rehabilitationskliniken mit Restaurantbereich)
- Hotellerie und Freizeitwirtschaft

Notwendige Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit $(01\ 06)$
- Teamfähigkeit (01_10) Belastbarkeit (02 05)
- Motivation /
- Leistungsfähigkeit (02_13)
- Kundenorientierung (03_06)
- Auffassungsfähigkeit/-gabe $(02 \ 02)$
- Flexibilität (02_08)
- Sorgfalt / Genauigkeit $(02\ 14)$
- Zuverlässigkeit (02_18)
 - Organisationsfähigkeit (03_07)

B 05

Weiterbildungsmöglichkeiten

- Fachwirt Gastgewerbe
- Barmixer/in / Barkeeper/in
- Gastronom/in
- Hotelmeister/in

Typische Handlungsfelder

- Reinigungsarbeiten (Housekeeping)
- Warenverteilungs- und Vorbereitungsarbeiten
- Servicearbeiten
- Rezeptions- und Empfangsarbeiten
- Küchenhilfsarbeiten
- Serviceleitung

Alternative Berufe

- Restaurantfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Koch / Köchin
- ► Fachmann/-frau für Systemgastronomie

Zur Selbsteinschätzung www.meine-berufserfahrung.de



Instrumente für berufliche Kompetenzen basieren auf Kompetenzmodell

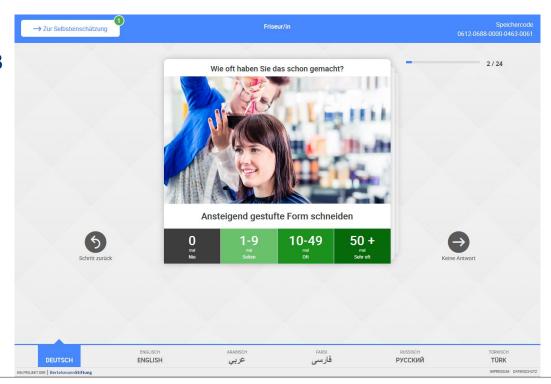


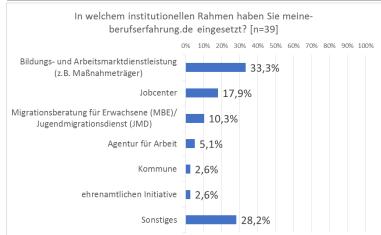
meine-berufserfahrung.de ermöglicht Selbstauskunft über Vorerfahrungen in 30 Berufen (seit Dez 2017)

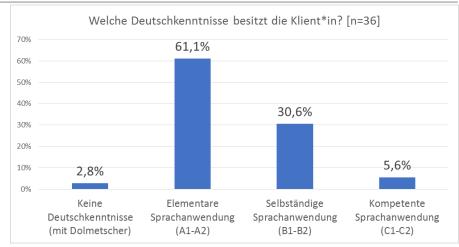


- 30 Berufe
- 20-40 Fotos pro Beruf in 5-8 Handlungsfeldern
- 6 Sprachen
- Ergebnis in 5-8 Minuten
- Frei zugänglich, Smartphonetauglich

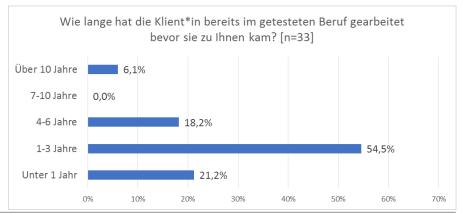
Feedback erwünscht!



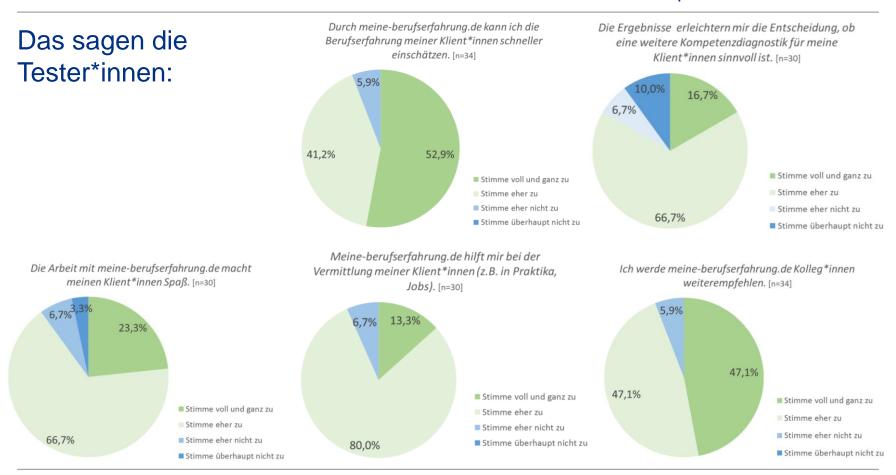




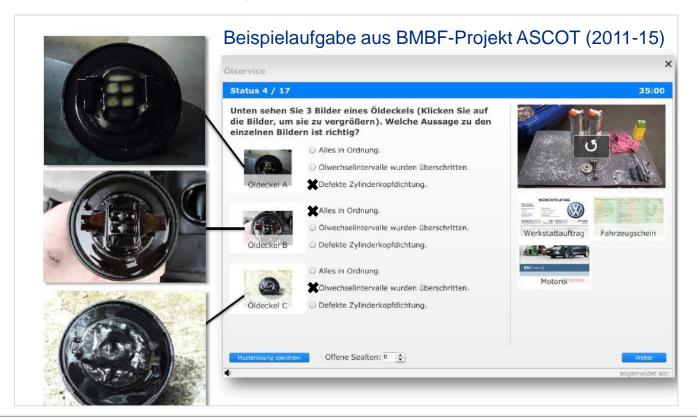




Bertelsmann Stiftung



Wie kann man feststellen, was ein*e Klient*in wirklich kann?



MYSKILLS-Tests überprüfen berufliches Handlungswissen in 30 Berufen

- 30 Berufe
- Videos und Fotos
- 6 Sprachen
- Ca. 120 Fragen in 3-4 h pro Beruf
- Deutschlandweite Skalierung durch Bundesagentur für Arbeit seit 20.11.2017
- Mehr Info: www.myskills.de



Beispiel-Video unter: www.arbeitsagentur.de/myskills



Referenzberufe: 30 Berufe entlang der Berufserfahrung informell Qualifizierter & Bedarf am Arbeitsmarkt ausgewählt



Sprach-PDF's unterstützen den Erwerb berufsfachlicher Begriffe

Bauten- und Obiektbeschichter/in

Bina ve yapı kaplama elemanı

Inhalte

PDF's für 8 Berufe sind ab Mitte März online

PDF's für 22 Berufe folgen bis Dezember

 Dazu gibt es ein PDF mit allgemeine Formulierungen für den Berufsalltag

- Partner bieten weitere Angebote zum Erlernen berufsfachlicher Sprache an:
- Deutsche Welle, Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, IQ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch, Lernox

Ziel und Kontext

- Unterstützung des Sprachunterrichts
- Liefern Übersetzungen der wichtigsten berufsfachlichen Begriffe

- Frei zugänglich
- Texte lizensiert unter CC BY-SA
- Deu., Engl., Türk., Russ., Arab., Farsi

Kooperationspartner

Eigenschaften

Kompetenzen benennen: Die Übersetzungen der Projekte als Glossar











Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Martin Noack

Senior Expert
Programm Lernen fürs Leben

Telefon: +49 5241 81-81476

E-Mail: martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

Twitter: @cmgnoack

Blog: http://blog.aus-und-weiterbildung.eu

Facebook: https://www.facebook.com/Aus-und-Weiterbildung-153308198191162/
Newsletter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/nc/de/system/newsletter/anmeldung/</br/>

Besuchen Sie uns auch auf









www.bertelsmann-stiftung.de