



## Kompetenzen feststellen – Kompetenzen entwickeln: Verfahren und Qualitätsstandards

► Verfahren und Instrumente zur Kompetenzfeststellung bieten vor allem in sogenannten Such- und Übergangsphasen – wie z. B. von der Schule in den Beruf – die Möglichkeit, personenbezogene Potenziale und Ressourcen sichtbar und für Entwicklungsprozesse nutzbar zu machen. Gleichzeitig können sie dazu beitragen, (Bildungs-)Risiken frühzeitig zu erkennen und eine Förderung präventiv einzuleiten.

In der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schule sowie in der schulischen und außerschulischen Berufsvorbereitung sind in den letzten Jahren eine Vielzahl von unterschiedlichen Verfahren entstanden und eingesetzt worden. Fast unübersichtlich ist das Angebot an Kompetenzfeststellungsverfahren geworden. Es stellt sich die Frage, welche Verfahren zur Ermittlung der Kompetenzen wirklich geeignet sind. Im folgenden Beitrag werden verschiedene Verfahren und Kriterien für ihre Beurteilung vorgestellt.



**URSULA BYLINSKI**

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/ Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung“ im BIBB

### „An den Kompetenzen ansetzen“ im Übergang von der Schule in den Beruf

In der beruflichen Benachteiligtenförderung wurde stets hervorgehoben, dass jede Förderung der/des einzelnen Jugendlichen an den vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen ansetzt, d. h., nicht die Defizite der jungen Menschen sollen Ausgangspunkt pädagogischen Handelns sein, sondern ihre/seine Fähigkeiten und Potenziale (vgl. BYLINSKI 1996). Mit dem Paradigmenwechsel in der Berufsvorbereitung von der Maßnahme- zur Personenorientierung, der mit dem Neuen Fachkonzept für Berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wurde (vgl. [www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de)), war die Erstellung eines „Kompetenzprofils“ bzw. einer „Eignungsanalyse“ zur Voraussetzung jeder Förderung gemacht worden. Erfasst werden sollen schulische Kenntnisse, soziale und personale Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen sowie ihr persönliches Verhalten. Die Ermittlung berufsrelevanter Kompetenzen mündet dann in ein „Stärken-Schwächen-Profil“ und bildet die Grundlage für den individuell zugeschnittenen Qualifizierungsplan.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten BQF-Programms konnten bisher eingesetzte Verfahren konzeptionell zu einer umfassenden Kompetenzfeststellung erweitert werden. Sie wurden in unterschiedlichen pädagogischen Kontexten, an verschiedenen Lernorten und mit spezifischen Zielgruppen gezielt weiterentwickelt (BMBF 2006). Der besondere Wert kann darin gesehen werden, dass berufliche Orientierung und Diagnostik miteinander verbunden wurden und, gezielt darauf aufbauend, eine Ausrichtung der Förderangebote speziell berufs-, sozial-, schul-, und sonderpädagogisch erfolgte. Alle in diesem Kontext entwickelten Kompetenzfeststellungsverfahren waren grundsätzlich stärken- und ressourcenorientiert, d. h., sie stellten immer zunächst die Frage: *Über welche Kompetenzen verfügt die Person (schon), und was fängt diese Person (schon) damit an.* Gleichzeitig war mit dem Einsatz der Verfahren die Zielsetzung verbunden, einerseits die Selbsteinschätzung der/des Jugendlichen zu

stärken und andererseits eine größere Sensibilisierung bei den Pädagoginnen und Pädagogen für die Kompetenzen der Jugendlichen zu erreichen (BMBF 2006).

## Qualitätsstandards für mehr Transparenz und Akzeptanz der Verfahren

Der Schwerpunkt der Diagnoseverfahren und Instrumente in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung liegt deutlich auf handlungsorientierten Methoden der Kompetenzfeststellung (ebd.). Die Ermittlung von Kompetenzen im Rahmen eines Berufswahlprozesses soll immer in einem fachbezogenen Kontext stehen und dort mit Handlungssituationen zu verbinden sein. Dabei soll eine Nähe zu realistischen Arbeitszusammenhängen und zur Lebenswelt der Jugendlichen hergestellt werden, weil konkrete Erfahrungsbereiche motivierend sind und zur Handlung auffordern. Welche Verfahren zur Ermittlung von Kompetenzen tatsächlich geeignet sind, hängt von mehreren Faktoren ab, die unter pädagogischen Gesichtspunkten abgewogen werden müssen. Einen Rahmen zur Beurteilung bieten Standards, die die Qualität der Verfahren beschreiben und Indikatoren festlegen. Die Nutzer/-innen erhalten damit eine Orientierungshilfe, um zu entscheiden, welches ein für sie und ihr Anliegen geeignetes Verfahren darstellt. Gleichzeitig wird damit in einem mittlerweile fast unüberschaubaren Feld eine größere Transparenz der Verfahren hergestellt und können bestehende Verfahren miteinander verglichen werden. Darüber hinaus erhöhen Qualitätsstandards die Akzeptanz der im Rahmen der Verfahren ermittelten Kompetenzprofile im Handlungsfeld. Gerade wenn sie zur Berufswegeplanung eingesetzt werden und Förderangebote sowie Qualifizierungspläne darauf aufbauen sollen, ist dies von besonderer Bedeutung.

## Was „gute“ Kompetenzfeststellungsverfahren kennzeichnet

Qualitätsstandards für den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren müssen von einem spezifischen pädagogischen Grundverständnis ausgehen und die Möglichkeit bieten, die Verfahren selbst zu beurteilen. Zudem müssen sie die Kontextbedingungen benennen, die für eine professionelle Umsetzung und den erfolgreichen Einsatz erforderlich sind (siehe Kasten).

Die Umsetzung in der Praxis verdeutlicht, wie wichtig die Qualifikation derjenigen ist, die im Rahmen von Kompetenzfeststellung beobachten, testen, bewerten und beurteilen. Bewertung und Beurteilung stehen immer in enger Beziehung zur eigenen Wahrnehmung. Daher kommt der (Selbst-)Reflexion eine wichtige Bedeutung zu, wenn die Kompetenzen und Stärken der/des Jugendlichen wahrge-

### Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf

Eingesetzte Instrumente und Verfahren sollten

- ressourcen- und prozessorientiert aufgebaut sein
- grundlegende pädagogische Prinzipien verfolgen, wie Subjektorientierung, Managing diversity, Lebens- und Arbeitsweltbezug, Kompetenzansatz, Transparenzprinzip;
- die Möglichkeit bieten, zielgruppen- und situationsadäquat angepasst werden zu können.

Als erforderliche Kontextbedingungen gelten

- eine entsprechende Ausstattung mit qualifiziertem Personal,
- eine angemessene Beobachtungssituation, eine kriteriengeleitete Auswertung sowie
- eine schriftliche Dokumentation.

(vgl. DRUCKREY 2007)

nommen werden sollen. Ein anderer Aspekt betrifft die erforderliche „Rahmung“ eines Kompetenzfeststellungsverfahrens und bezieht sich darauf, wie und wofür die Erkenntnisse genutzt werden. So wird in den „Qualitätsstandards“ (DRUCKREY 2007) formuliert, dass eine „Pflicht“ zum individuellen Feedback besteht, z. B. in Form eines individuellen Rückmeldegesprächs, in dem die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung für die Teilnehmenden nachvollzogen werden können, um sie als Grundlage für die eigene Zielformulierung machen zu können („*Wo stehe ich, und was möchte ich erreichen?*“).

Für alle Verfahren gilt als Qualitätsstandard, dass die Ergebnisse individuell und schriftlich erfasst und dokumentiert werden. Die Dokumentation hält Vereinbarungen zu den angestrebten Zielen und zu den Wegen fest und macht Aussagen darüber, wie diese Ziele erreicht werden können (s. z. B. Institut für berufliche Bildung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik [INBAS] 2007, S. 82 ff.). Insgesamt tragen schriftliche *Beobachtungsprotokolle* zur Objektivität bei, wenn sie zum einen (qualitativ) die wahrnehmbare Handlung erfassen und zum anderen (quantitativ) die Häufigkeit der wahrgenommen Handlung erheben. Die Beobachtung selbst muss dabei kriteriengeleitet sein; als „stabil“ können nur jene Merkmale gelten, die mehrfach beobachtet wurden. Für alle Tests und Verfahren zur Kompetenzfeststellung gelten zusätzlich zu den formulierten Standards die Gütekriterien zur Validität, Objektivität und Reliabilität.

## Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf

Die verschiedenen Instrumente und Verfahren bieten unterschiedliche Möglichkeiten; ihr Einsatz muss je nach Intention und Kontext abgewogen werden. Dabei kann auch die Kombination von Verfahren sinnvoll sein und sich deren unterschiedliche Ausrichtung gut ergänzen.

Tabelle Beispiele zu Verfahren der Kompetenzfeststellung

Kategorie	Verfahren	Beispiel	Nähere Information
Biografische Verfahren	Identifizierung, Wertschätzung, Bewertung von Kompetenzen mit Bezug auf die individuelle Biografie	Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten	<a href="http://www.integra-net.org/produkte.html">www.integra-net.org/produkte.html</a>
	Berufswahlorientierung (für Schülerinnen und Schüler aller 9. Klassen)	DIA-KOM, Kompetenzcheck Ausbildung NRW	<a href="http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/index.html">www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/index.html</a>
Simulations- und handlungsorientierte Verfahren	Assessment-Center, Instrument zur beruflichen Orientierung, Eingangs- und Eignungsdiagnostik	START (Stärken ausprobieren – Ressourcen testen)	<a href="http://www.imbse.de">www.imbse.de</a>
	Verbindung von Verfahren der Diagnose- und des Trainings	DIA-TRAIN (DIAGnose- und TRAINingseinheit)	<a href="http://www.ausbildungsvorbereitung.de">www.ausbildungsvorbereitung.de</a>
	Potenzialermittlung und berufliche Orientierung für Mädchen	Taste for girls	<a href="http://www.taste-for-girls.de">www.taste-for-girls.de</a>
	Integriertes Potenzial-Assessment-Center-Verfahren für junge Menschen in der Berufsorientierung und Ausbildung	Profil-AC	<a href="http://www.cjd-offenburg.de">www.cjd-offenburg.de</a>
Bilanzen/ Profilings	Individuelle Förderplanarbeit	Diagnose- und Anamnesebögen	<a href="http://www.foerderplan.de">www.foerderplan.de</a>
	internetbasierte Diagnose-Systeme	E-Profilung Teleprofilung	<a href="http://www.e-profilung.de">www.e-profilung.de</a> <a href="http://www.kompnet.de">www.kompnet.de</a>
(Teil-)standardisierter Test	Wissens- und Intelligenztests		<a href="http://www.testzentrale.de">www.testzentrale.de</a>
	Neigungs- und Interessentest, Persönlichkeitstests Berufseignungstest BET (Berufseignungstest)	BET (Berufseignungstest)	Hogrefe-Verlagsgruppe Diagnostikkommission des SVB: <a href="http://www.testraum.ch">www.testraum.ch</a>
	Handwerklich-motorische Eignungstests	Hamet 2 (Module)	<a href="http://www.hamet.de">www.hamet.de</a>

So sind *biografieorientierte Verfahren* besonders geeignet, um Fragen der Berufswahl mit Bezug auf individuelle Lebensverläufe zu thematisieren; sie dienen der Beschreibung eigener (Alltags-)Erfahrungen, Interessen und Zukunftsperspektiven. Beispielsweise können sie zur Erfassung der Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden, da sie die informell erworbenen Kompetenzen stärker herausstellen. Die Kompetenzbilanz ist ein solches Instrument zur Identifizierung und Bewertung von Kompetenzen; ihre Bewusstwerdung und ihre Ressourcen stehen dabei im Vordergrund (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) 2007).

Weitere Verfahren kombinieren biografieorientierte Ansätze mit anderen Instrumenten: Mit DIA-KOM werden Alltagserfahrungen der Jugendlichen aufgegriffen, die entsprechend anerkannt und als eine Form des Kompetenzerwerbs betrachtet werden (vgl. INBAS 2007). Das Verfahren wurde für den Kompetenzcheck Ausbildung Nordrhein-Westfalen entwickelt. Die Bestandsaufnahme von Daten zur eigenen Biografie erfolgt hier in der Regel methodisch mit halbstandardisierten, leitfadengestützten Interviews. Im Rah-

men einer Gesprächssituation kann Empathie erzeugt und Wertschätzung der Erfahrungen der/des Jugendlichen gegenüber ausgedrückt werden.

Assessments sind *simulations- und handlungsorientierte Verfahren*, die der Einschätzung aktueller Kompetenzen dienen und das Ziel verfolgen, geeignete Bewerber/-innen für bestimmte Positionen auszuwählen. Es handelt sich dabei um Verfahren, in denen Einzel- und Gruppenaufträge (Arbeitssimulation) gegeben werden und qualifizierte Beobachter/-innen die Jugendlichen nach festen Regeln „im Blick haben“. Die Ergebnisse werden in Form von Profilen dokumentiert. Berufsfeldbezogene Assessments simulieren berufsfeldtypische Situationen und erfassen kognitive, feinmotorische Fähigkeiten sowie soziale Kompetenzen der Teilnehmenden (z. B. START und DIA-TRAIN; s. Tab.). Bei der Anwendung dieser simulations- und handlungsorientierten Verfahren kommt es darauf an, „Verhaltensweisen statt Ergebnisse zu bewerten“. Kompetenzfeststellungsverfahren sollten die Verschiedenartigkeit der Teilnehmenden aufgreifen, sie mit ihrer Vielfalt anerkennen, wertschätzen, um diese für eine Kompetenzentwicklung positiv zu nutzen. Dies bedeutet auch, Aufgaben und Tests so auszuwählen und zu gestalten, dass sie für Teilnehmende unterschiedlichen Geschlechts und mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund gleichermaßen ansprechend und zugänglich sind.

Ein *Assessment-Verfahren* wurde explizit zur *Potenzialermittlung* und zur beruflichen Orientierung für Mädchen am Ende der Schulzeit entwickelt (taste for girls). Damit können junge Frauen in simulierten Praxissituationen ausprobieren, welche Anforderungen den Berufsalltag von IT-Berufen, Handwerk und Technik prägen. Unvoreingenommene, trainierte Beobachter/-innen versuchen herauszufinden, wie die Teilnehmerinnen mit der Situation zurechtkommen. Ihre Beobachtungen werten sie gemeinsam mit den Mädchen aus (Selbst- und Fremdeinschätzung). Die im Anschluss stattfindenden individuellen Beratungsgesprächen führen dann zu konkreten Schritten einer Berufswegebegleitung.

Das *integrierte Potenzial-Assessment* kann als Weiterentwicklung des Assessmentverfahrens betrachtet werden. Die Schwerpunktsetzung des Verfahrens liegt hier deutlicher auf dem „Abgleich“ des individuellen Kompetenzprofils (Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden) mit den bestehenden berufsbezogenen Anforderungen. Anhand von Aufgaben aus der betrieblichen Praxis werden geeignete Aufgaben für die Durchführung des Assessments bestimmt. Als Methodenstandards gelten dabei: die Definition beruflicher Anforderungen, die Aufgabenorientierung und die Verbindung von Lernen, Fördern und Beurteilen (s. z. B. Arbeiterwohlfahrt 2007). Eine Potenzialanalyse stellt eine Arbeits- und Anforderungssituation dar, also

eine besondere Form der individuellen Eignungsdiagnostik (MÄHLER-BIDABADI 2005).

*Bilanzen und Profilings* sowie unterschiedlichste Formen (teil-)standardisierter Testverfahren können ergänzend zu den oben beschriebenen Verfahren eingesetzt werden, um spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten zu ermitteln. Zu den (teil-)standardisierten Testverfahren gehören beispielsweise Berufseignungstests (z. B. BET), wie sie in der Berufsberatung und im Bereich der beruflichen Rehabilitation eingesetzt werden. Erfasst werden damit z. B. die Wahrnehmungsgenauigkeit, das räumliche Vorstellungsvermögen, das praktisch-technische Verständnis oder rechnerische Fähigkeiten. Auch Persönlichkeitstests sowie handwerklich-motorische Eignungstest (z. B. Module von „hamet 2“), sind für die berufliche Diagnostik insbesondere für lernbehinderte junge Menschen entwickelt worden. Zur Erstellung von Bilanzen und Profilings werden häufig Diagnose- und Anamnesebögen, die speziell zur Erstellung eines individuellen Förderplans entwickelt worden sind, eingesetzt. Auch computer- bzw. internetgestützte Verfahren (E-profiling, Teleprofiling) können ein Bestandteil von Kompetenzfeststellungen sein; sie fragen nach ausgewählten Merkmalen aus dem Persönlichkeits- und Leistungsbereich, nach der Leistungsmotivation, nach Lernfähigkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit.

#### Literatur

ARBEITERWOHLFAHRT BUNDESVERBAND: *Das Integrierte Potenzial-Assessment im Übergang Schule – Beruf. Potenziale erkennen – Verantwortung stärken – Kompetenzen entwickeln*. Bonn 2007

ARBEITSKREIS ASSESMENT-CENTER E.V.: *Standards der Assessment-Center-Technik*. Hamburg 2004

BMBF (2006): *Bausteine zur nachhaltigen Gestaltung einer individualisierten beruflichen Integrationsförderung junger Menschen. Ergebnisse der Entwicklungsplattform 3 „Individuelle Förderung“*. Band IIc der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“. Bonn/Berlin 2006

BYLINSKI, U.: *Defizite beschreiben – Potentiale erkennen – an den Kompetenzen ansetzen*. Zum Kompetenzansatz in der Benachteiligtenförderung. In: *Jugend/Beruf/Gesellschaft*. 47 (1996) 1–2, S. 32–41

DRUCKREY, P.: *Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf*. Hrsg. BIBB/IMBSE. Bonn/Moers 2007

URL: [www.kompetenzen-foerdern.de/imbse\\_qualitaetsstandard.pdf](http://www.kompetenzen-foerdern.de/imbse_qualitaetsstandard.pdf) (Stand 10. 4. 2008)

HUTTER, J.: *Kompetenzfeststellungen. Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens*. Im Auftrag des Good Practice Center (GPC). Bonn 2004

URL: [www.good-practice.de/expertise\\_kompetenzfeststellungen.pdf](http://www.good-practice.de/expertise_kompetenzfeststellungen.pdf) (Stand: 10. 4. 2008)

INBAS: *Kompetenzfeststellung, Teil II: Instrumente und Verfahren*. Berichte und Materialien Band 9. Offenbach 2003

INBAS: *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen feststellen – Ausbildungsreife fördern*. Berichte und Materialien Band 18. Offenbach 2007

MÄHLER-BIDABADI, Ch.: *Potenzialanalyse – eine Methode zur Kompetenzfeststellung bei Schülern/-innen*. In: *berufsbildung* 59 (2005) 94/95, S. 47–50

ZWH: *Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrations-spezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling*. Düsseldorf 2007

## Bewertung und Ausblick

Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrumente zur Unterstützung von Berufswahlprozessen und zur Begleitung des Übergangs von der Schule in den Beruf sind sehr eng auf die Zielgruppe von Schülerinnen und Schülern sowie Teilnehmer/-innen in der Berufsvorbereitung zuzuschneiden. Verfahren zur Ermittlung ihrer berufsrelevanten Kompetenzen sind dabei wichtige Instrumente, um eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten, eigene Interessen und Motive zu „entdecken“. Diese sind in einem nächsten Schritt mit den Anforderungen „in Einklang“ zu bringen. Da berufliche Handlungsfähigkeit neben der Fachkompetenz auch Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen der Individuen verlangt, sind vor allem handlungsorientierte Verfahren erforderlich, da sie diese Dimension fachübergreifender Kompetenzen erfassen können. In biografischen Such- und Übergangsphasen zeigt sich die Bedeutung von Kompetenzfeststellung: Sie sind über die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung hinaus wichtige Instrumente in der Berufsausbildung und stellen die Grundlage zur Kompetenzentwicklung dar. In der *berufsbegleitenden Nachqualifizierung* für an- und ungelernte junge Erwachsene bilden sie den Ausgang zur Qualifizierung, mit Blick auf den Berufsabschluss. In allen bildungspolitischen Empfehlungen zur beruflichen Bildung (so z. B. Innovationskreis Berufliche Bildung, Berufsbildungsbericht 2007) und aktuellen Förderprogrammen auf Landes- und Bundesebene finden sich Kompetenzfeststellungsverfahren als ein unverzichtbarer Bestandteil.

Weiterentwicklungsbedarf wird darin gesehen, Kompetenzfeststellungsverfahren zielgruppenbezogen, ressourcen- und biografieorientiert zu konkretisieren. Darüber hinaus könnte für junge Erwachsene in der beruflichen Nachqualifizierung durch die Ermittlung jener Kompetenzen, die in nichtstrukturierten Lernprozessen bzw. in Arbeitszusammenhängen (nonformales Lernen) erworben worden sind, eine wichtige Basis für aufbauende Qualifizierungsprozesse gelegt werden. Ebenso sollten auch jene Kompetenzen, die durch informelles Lernen – in der Familie oder Freizeit – erworben wurden, in Kompetenzfeststellungsverfahren ermittelt und dann auch als Kompetenzen anerkannt werden. Bereits entwickelte Instrumente, wie der Profilpass für junge Menschen ([www.profilpass-online.de](http://www.profilpass-online.de)), stellen Verfahren zur Verfügung, die den Blick auf die Potenziale richten, an die in aufbauenden Lernprozessen angeknüpft werden kann.

Aufbauend auf den Entwicklungen der Kompetenzfeststellung der letzten Jahre im Bereich des Übergangs Schule – Beruf sollten die Verfahren für ihren Einsatz in Qualifizierungsprozessen anderer beruflicher Handlungsfelder systematisch aufgearbeitet und spezifisch weiterentwickelt werden. ■