



Deutsches
Jugendinstitut

Handreichung zur Kompetenzbilanz

Leitfaden für Multiplikator/innen

Monika Jaeckel, Wolfgang Eler

Monika Jaeckel
Wolfgang Erler

Handreichung zur Kompetenzbilanz
Leitfaden für Multiplikator/innen

Projekt:

Der soziale Nahraum in seiner Integrationsfunktion
für Familien ausländischer Herkunft in Bayern –
ein innovativer Ansatz in der Familienbildung

Gefördert durch das

Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Bearbeitung: Wolfgang Erler, erler@dji.de und Monika Jaeckel, jaeckel@dji.de

Bestellung:

Deutsches Jugendinstitut
Abteilung Familie und Familienpolitik
Nockherstr. 2
81541 München
Fax: +49 (0)89 62306-162

Hintergrund

In der Debatte um Migration und Integration und in der sozialen und selbstorganisierten Arbeit von und für Migrant/innen hat sich die Zielvorstellung der ressourcenorientierten Arbeit in den letzten Jahren immer mehr durchgesetzt. Das markiert ein Umdenken weg vom immer noch häufig anzutreffenden Denken von Defiziten, Hilfsbedürftigkeit und Gefährdungen her.

Bis heute ist aber in der Praxis häufig nicht recht klar geworden: Wie setzt man Ressourcenorientierung um, was bedeutet sie in der Praxis?

Bei der hier vorliegenden Kompetenzbilanz handelt es sich um eine Arbeitsmethode, Ressourcenorientierung in der Praxis umzusetzen.¹

Ausgangspunkt für die Entwicklung der Kompetenzbilanz waren Erfahrungen in dem Forschungsprojekt: »Der soziale Nahraum in seiner Integrationsfunktion für Familien ausländischer Herkunft«, aus dem heraus die hier vorgelegte Kompetenzbilanz entwickelt wurde.² In zahlreichen eindrucksvollen Passagen schilderten in qualitativen Interviews unsere Gesprächspartner, Frauen und Männer mit ganz unterschiedlichen Biographien, wie – sofern sie überhaupt eine Arbeit gefunden haben – sie ihre Erwerbsarbeit in Deutschland als Sackgasse erleben, aus der es für sie aus Gründen des ökonomischen Überlebens kein Entrinnen gibt. Aber ihre Fähigkeiten, ihre Interessen, oft auch ihre durchaus vorhandenen weitreichenden formalen Berufsqualifikationen, die nur hierzulande nicht anerkannt werden, können sie in Deutschland nicht einbringen. Notgedrungen lernen es die Betroffenen, sich auf die eine oder andere Weise mit dem Leben in einer solchen Sackgasse zu arrangieren. Aber sie bleiben dabei häufig weit unter ihren biographischen Möglichkeiten, schöpfen auch aus ihrer persönlichen und familialen Sicht ihren Kompetenzrahmen und ihre ökonomischen Chancen nicht aus, und können für ihre Kinder nicht den sozialen, Bildungs- und ökonomischen Lebensrahmen bieten, den sie eigentlich anstreben.

Aber auch aus der Sicht der Aufnahmegesellschaft ist ein solcher Sackgassen produzierender Umgang mit den Biographien von Zuwanderten ein Negativposten. Wenn die Zuwanderer/innen 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.

Der Transport von Fähigkeiten und Wissensbeständen in gesellschaftlich anerkannte Handlungskompetenz muss durch Angebote des gemeinsamen Nachdenkens über mögliche Nutzungen der dargestellten und überdachten Fähigkeiten ermöglicht werden. Ohne solche Reflexions- und Dialogangebote und -möglichkeiten bleiben mitgebrachte Ressourcen von Migrant/innen unzugängliche, für die Aufnahmegesellschaft unerreichbar vergrabene Schätze.

1 Es handelt sich hierbei um eine Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung eines in der Abteilung Familie/Familienpolitik des DJI entwickelten Instrumentes auf die Zielgruppe der Migrant/innen.

2 Das Projekt fand vom Juli 2001 bis Dezember 2002 mit räumlicher Begrenzung auf Bayern statt und diente der Entwicklung von innovativen Ansätzen in der Familienbildung. Es wurde vom Bayerischen Sozialministerium gefördert.

Aus Fähigkeiten und Erfahrungen werden Kompetenzen, wenn ein Reflektionsrahmen hergestellt wird, in dem Menschen ihre biographischen Erfahrungen und Lernfelder überdenken und sich ihre Kompetenzen bewusst aneignen können. Hierzu braucht es den Schritt, sich die eigenen Tätigkeitsfelder und Lernräume zu vergegenwärtigen und ihre Ergebnisse und Nutzungsmöglichkeiten abzuschätzen.

Bei der Kompetenzbilanz zur Arbeit mit Migrant/innen handelt es sich um ein Instrument, das in der Beratungsarbeit, in Orientierungs- und Sprachkursen, sowie in gesonderten Veranstaltungsreihen eingesetzt werden kann.

Die Initiativen, Projekte und Institutionen, die mit ihr arbeiten, übernehmen mit ihrer begleitenden Rolle bei der Arbeit mit der Kompetenzbilanz eine Verantwortung dafür, dass die im Verlauf der Arbeit gewonnenen Einschätzungen, aber auch geweckte Erwartungen einer Art »Realitäts-Check« unterworfen werden. Nicht alle Träume z. B. von einer selbständigen Handwerksfirma oder einer Laufbahn vom Hauptschüler zum Arzt lassen sich aufgrund intensiver Beschäftigung mit den eigenen Fähigkeiten auch verwirklichen. Das bedeutet nicht, dass die Multiplikatoren für die Arbeit mit der Kompetenzbilanz die Rolle übernehmen müssten, die massive Abwehrfront, die deutsche rechtliche und gesellschaftliche (Spiel)Regeln gegenüber einer Anerkennung der Kompetenzen von Zugewanderten errichten, zu verstärken oder zu legitimieren. Vielmehr ist die Perspektive der breiten Anwendung der Kompetenzbilanz so angelegt, dass daraus provokative und innovative Impulse für das System der Institutionen in Deutschland ausgehen sollen, mit den Fähigkeiten, Interessen und dem lebendigen Potenzial der Zugewanderten in Zukunft nicht mehr abwertend-eindämmend, sondern pfleglich, anerkennend, wertschätzend und fördernd umzugehen – z. B. durch die Öffnung von Wegen in anerkannte Berufe, die bisherige Lebensleistung und Berufspraxis berücksichtigen aber auch durch die Entwicklung neuer gesellschaftlicher Anwendungsfelder, vor allem im sozialen Nahraum. Hier ist die Aufnahmegesellschaft mit einer aktivierenden und innovativen Zukunftsgestaltung gefragt.

Einige Vorschläge im Umgang mit der Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanz lässt sich in der Migrant*innenarbeit in vielfältigen Zusammenhängen einsetzen

Bei der Kompetenzbilanz handelt es sich um ein vielseitig einsetzbares Instrument. Zu den Anwendungsbereichen gehören z. B. Beratungseinrichtungen, Orientierungskurse, Stadtteilinitiativen, Mütter- und Familientreffs, Elternarbeit an Kindergarten und Schule, sowie Sprachkurse in unterschiedlichen Settings. Wichtig ist es, gleich bei der Vorstellung des Instruments auf die Anwendungs- und Umsetzungsfelder hinzuweisen. Eine sorgfältige Recherche und Erarbeitung von Verwertungsmöglichkeiten sollte daher dem Einsatz der Kompetenzbilanz vorangehen.

Die Teilnahme an der Kompetenzbilanz ist freiwillig

Wichtig ist es, stets darauf hinzuweisen, dass alle Auskünfte und Antworten freiwillig erfolgen und die Teilnehmer*innen jederzeit die Freiheit haben, auf eine Frage nicht zu antworten oder später zu antworten. Auch ist die Bilanz Eigentum der Teilnehmer*innen und wird von ihnen mit nach Hause genommen.

Die Kompetenzbilanz lässt sich einzeln oder auch in Gruppen einsetzen

In einer ersten Phase zur Sammlung der Lebenserfahrungen haben sich Gruppen als sehr hilfreich erwiesen, da einzelnen Teilnehmer*innen eigene Erfahrungen und Kompetenzen deutlich werden, wenn sie hören, was andere zu berichten haben. Jedoch gibt es in der Kompetenzbilanz sensible Bereiche, die nicht unbedingt in einer Gruppe bearbeitet werden können bzw. sollten. Hier muss genau abgewägt werden.

Die Einzelarbeit eignet sich bei der vertiefenden Analyse der Fähigkeiten, der Möglichkeiten des Nachweises, der Zusammenstellung des persönlichen »Portfolios« sowie der Perspektiven der individuellen Umsetzung.

Vielfach wird es sich als sinnvoll erweisen, eine Mischung aus Gruppen- und Einzelarbeit anzubieten.

Für die Kompetenzbilanz braucht es mehrere Sitzungen

Der Umfang der Kompetenzbilanz erfordert mehrere Sitzungen. Dies ist auch deswegen zu empfehlen, damit die Teilnehmer*innen zwischenzeitlich über ihre Erfahrungen weiter reflektieren, bzw. sich mit anderen austauschen können und damit sie Zeit haben, Nachweise und Dokumente zu besorgen. Und damit auch die Kurs- und Programmleiter*innen Gelegenheit haben, Gespräche und Interviews nachzuarbeiten und den Teilnehmer*innen zurückzuspiegeln, was bereits erarbeitet wurde. Je nach Gruppe und Intensität der Arbeit sollten 4–10 Sitzungen eingeplant werden.

Die Reihenfolge der Fragen kann dem Gesprächsfluss entsprechend und zielgruppenspezifisch modifiziert werden

Wichtig ist es, dem Gesprächsfluss zu folgen und die Reihenfolge der gestellten Fragen diesem anzupassen. Bei manchen Gruppen (z. B. bei Flüchtlingen) ist es nicht so günstig gleich am Anfang ausführliche biographische Fragen zu stellen. Bei Frauen werden meist andere informelle Lebensbereiche im Vordergrund stehen als bei Männern etc. Auch sollen die Fragen so gestellt werden, dass kulturell bedingte Unterschiede berücksichtigt werden und der/die Berater/in nicht gleich mit der »Tür ins Haus« fällt.

Die Kompetenzbilanz kann als direktes und auch als indirektes Curriculum Anwendung finden

Bei der Kompetenzbilanz handelt es sich um ein Instrument, das sowohl direkt als auch als Struktur, mit der die laufende Arbeit begleitet wird, einsetzbar ist. Als direktes Curriculum wird die Kompetenzbilanz gemeinsam mit den Teilnehmer/innen von Veranstaltungen, Kursen, oder Beratungsgesprächen ausgefüllt. Sie kann aber auch in der Beratungs-, in der Eltern- und Familienarbeit oder auch in Sprach- und Orientierungskursen als »Hidden Curriculum« zur Orientierung für die Prozessbegleitung von Kurs- und Programmleiter/innen dienen. Wichtig ist jedoch immer, dass die Teilnahme freiwillig sein muss.

Welche Qualifikationen brauchen Kursleiter und Kursleiterinnen?

Hilfreich ist es, wenn Kurs- und Programmleiter/innen bevor sie mit dem Instrument arbeiten den Fragebogen selber anhand der eigenen Biographie ausfüllen.

Dies dient dazu, sich das Instrument gut anzueignen, sowie ein Gefühl für den Stellenwert und die Reichweite der einzelnen Fragenkomplexe und Themenbereiche zu bekommen.

Zu empfehlen ist der Besuch eines Einführungsseminars, das von dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) in Zusammenarbeit mit dem Partnernetzwerk Kombinet zwei mal im Jahr angeboten wird. Dieses Netzwerk bietet auch regelmässige Austausch- und Evaluationstreffen für Träger, die mit dem Instrument arbeiten, an (Kontakt: Wolfgang Erler, erler@dji.de).

Erfahrungen in der Migrationsarbeit, Kenntnisse der Zielgruppe sowie Fähigkeiten der Vertrauens- und Motivationsbildung erscheinen als die wichtigsten Qualifikationen, die Kursleiter/innen mitbringen sollten. Grundkenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungswesen, sowie über Berufs- und Weiterbildungswege stellen weitere zentrale Voraussetzungen dar. Hierbei geht es sowohl darum, Lebensvorstellungen und Pläne auf die Realität der Aufnahmegesellschaft zuzuschneiden als auch darum, flexible und kreative Wege der Nutzung und Umsetzung von sowohl formellen als auch informellen Kompetenzen unter den vorhandenen Gegebenheiten zu entwickeln. Ein entsprechendes Maß an gedanklicher Flexibilität, Überzeugungsfähigkeiten und Verhandlungsgeschick sollten Kursleiter/innen von daher auch mitbringen.

Es erscheint sinnvoll, den Einsatz der Kompetenzbilanz den biographischen Migrationsphasen anzupassen

Migranten durchlaufen verschiedene Phasen in ihrer Zuwanderungsbiographie. Die Kompetenzbilanz lässt sich in der Zeit nach der Zuwanderung, in der oft von hohen Motivationen ausgegangen werden kann, einsetzen, aber auch bei schon seit länger hier lebenden Migranten. Dies gilt sowohl für Migranten, die schon viel erreicht haben, z. B. bei ausländischen Geschäftsleuten zur Qualifizierung als Ausbildungsbetriebe, als auch bei Migranten, die in Deutschland vor großen Hindernissen stehen, z. B. bei hier aufgewachsenen Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden.

Die Kompetenzbilanz als Prozess

Grundsätzlich sollte die Kompetenzbilanz flexibel angewandt werden. Die Gesprächsführung sollte viel Zeit und Raum für Eigendynamik zulassen. Eine Strukturierung kann gegebenenfalls im Nachhinein oder in Folgesitzungen geschehen. Es soll ein Prozess angestoßen werden, der auch nach und zwischen den Sitzungen weiterwirkt.

Die Reihenfolge der Fragen kann zielgruppenspezifisch abgewandelt werden

Die Gruppe der in Deutschland lebenden Migranten weist eine große Vielfalt auf. Dies sollte sich in einer zielgruppenspezifischen Flexibilität der Anwendung der Kompetenzbilanz auch niederschlagen. Bei Flüchtlingen beispielsweise, für die Befragungen über ihre Biographie und ihre Herkunft ein intensives Vertrauensverhältnis voraussetzen, kann es sinnvoll sein, diesen Teil der Kompetenzbilanz am Anfang abzukürzen und erst in späteren Sitzungen zu vertiefen. Bei Frauen wird die Reihenfolge der gestellten Fragen zu den Kompetenzen aus informellen Bereichen anders ausschauen als bei Männern etc.

Hier sollte das vorgegebene Schema flexibel angewandt werden. Wichtig bleibt jedoch, dass am Schluss alle Fragen abgearbeitet worden sind.

Vertiefungen sollten vor allem dort erfolgen, wo Umsetzungen von Kompetenzen in die Aufnahmegesellschaft möglich erscheinen.

Die Kompetenzbilanz lässt sich in Deutsch und auch in der Übersetzung in andere Sprachen einsetzen

Der muttersprachliche Einsatz bei der Erarbeitung des Portfolios erscheint am sinnvollsten als mündliche Übersetzung im Rahmen eines Gesprächs/ Interviews und der gemeinsamen Reflexion. Hierzu sollte ein systematischer Kontakt zu Muttersprachlern aufgebaut werden. Soll das Portfolio zur Bewerbung in Deutschland eingesetzt werden, dann sollte es in deutsch erstellt werden. Soll es bei Rückwanderungen für Bewerbungen im Herkunftsland dienen, dann erscheint die Heimatsprache angemessen.

Die Kompetenzbilanz sollte sowohl von den Teilnehmer/innen selber ausgefüllt werden als auch gemeinsam mit den Kursleiter/innen

Auch hier sollte mit beiden Arbeitsformen, der eigenständigen Einzelarbeit sowie dem begleitenden Dialog gearbeitet werden, um sowohl aktivierende und unterstützende Elemente einzubeziehen als auch die Transparenz und Identifizierung mit dem Prozess und den Ergebnissen zu fördern und schließlich den Prozess der Erstellung der Kompetenzbilanz auch als eine Kompetenz fördernde und qualifizierende Maßnahme nutzen zu können.

Fragen in Form eines Interviews gestellt zu bekommen eröffnet Denkräume und Perspektiven. Sich daheim die Fragen noch einmal anzuschauen kann die Selbstreflexion vertiefen.

Die Teilnehmer/innen sollten daher den Kompetenzbogen als Unterlage selber erhalten, das Durchgehen der einzelnen Teile sollte gemeinsam mit der Kursleitung geschehen. Hierbei ist es wichtig, den Kompetenzbogen als Arbeitsmaterial zu betrachten, in das ungeniert hineingeschrieben werden kann und soll. Das »Vorzeigergebnis« ist das Portfolio im Format DIN A4. Soweit wie möglich sollte das eigenständige Zusammenstellen des Portfolios gefördert werden.

Wie sieht ein schönes Portfolio aus?

Hier gibt es viele kreative Möglichkeiten. Es sollte nicht an Experimentierfreudigkeit und an gestalterischem Elan gespart werden.

Ein Portfolio sollte auf alle Fälle Produkte aus allen vier Teilen der Kompetenzbilanz enthalten. Der Lebenslauf, eine Kompetenzübersicht, visuelle Elemente sowie Dokumentationen und Nachweise sollten nicht fehlen. So kann z. B. ein Klassenfoto als Nachweis für den Schulbesuch eingefügt werden.

Bei der Anwendung und Umsetzung der Kompetenzbilanz sind vor allem Sie als Kurs- und Programmleiter/in gefragt

Der vierte Teil der Kompetenzbilanz, bei dem es um die Zukunftspläne, um einen Realitätscheck und um die Eröffnung von Anwendungsfeldern geht, erfordert fundierte Kenntnisse und Einsichten in das deutsche System und die Gegebenheiten vor Ort. Hier ist auch kreatives und innovatives Denken gefragt, hier müssen Vorschläge entwickelt,

Kontakte und Beziehungen mobilisiert und eingesetzt werden, um auch neue Perspektiven und Anwendungsfelder zu entwickeln. Hier sind viele direkte Gespräche mit Partnern aus der Wirtschaft, von Arbeitsvermittlungsstellen und aus der Arbeitsverwaltung sowie aus Einrichtungen des sozialen Nahraums nötig.

Bei der Kompetenzbilanz handelt es sich um ein innovatives Instrument, das in die gegebenen Strukturen vor Ort eingeflochten werden muss. Zur Umsetzung gehört daher auch Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit.

Sich in der Arbeit mit der Kompetenzbilanz vernetzen

Aufgrund seiner innovativen Dimension wird es wichtig sein, sich bei der Arbeit mit der Kompetenzbilanz mit anderen Trägern, Partnern und Multiplikatoren auszutauschen und zu vernetzen.

Kompetenzbilanz in verschiedenen Formaten

Die Kompetenzbilanz gibt es als farbige DIN-A3-Version oder auf Grund vielfachen Wunsches als DIN-A4-Version (farbig und schwarz/weiß).

Deutsches Jugendinstitut e.V.
Nockherstraße 2
81541 München
Telefon +49 (0)89 623 06-0
Fax +49 (0)89 623 06-162
www.dji.de

Handreichung zur Kompetenzbilanz

Leitfaden für Multiplikator/innen

Monika Jaeckel, Wolfgang Erler

Deutsches Jugendinstitut e.V.
Nockherstraße 2
81541 München
Telefon +49 (0)89 623 06-0
Fax +49 (0)89 623 06-162
www.dji.de