



Erstellung einer Expertise zum Thema „Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen“

im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin

Abschlussbericht

Verfasser: Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA GmbH
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung – f-bb

Frank Schiemann (Projektleiter SÖSTRA)
Susanne Kretschmer (Projektleiterin f-bb)
Monika Putzing (SÖSTRA)
Martin Schubert (f-bb)
Gerd Walter (SÖSTRA)

Berlin, 15. November 2012

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorbemerkungen	3
1. Ergebnisse der Literaturrecherche zu Kompetenzentwicklung und Ergebnismessung	4
2. Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Land Berlin	12
2.1 Ausgangsüberlegungen	12
2.2 Das Konzept im Detail	15
3. Erforderliche Modifizierungen des Monitoringsystems im Land Berlin	26
4. Beispiele für eine praktische Umsetzung des Konzepts im ESF des Landes Berlin	33
4.1 Der Berufswahlpass	33
4.2 Das ProfilPASS-System	36
4.3 Der IHK-Kompetenz-Check	40
4.4 Das KomPass- bzw. das KomPass-Plus-Verfahren	42
4.4 Übersicht zu ausgewählten Passverfahren	47
4.5 Individuelle Kompetenzfeststellung bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Konzept der zertifizierten Teilqualifikationen	49
4.6 Beispiele für individuelle Kompetenzfeststellung in Berliner ESF-Projekten	50
Gesamtzusammenfassung des Vorschlages (Stand 27. November 2012)	60

Vorbemerkungen

Im September 2011 hat die Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eine Expertise zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen ausgeschrieben. Die Aufgabenstellung der Expertise bestand darin, Aussagen zu geeigneten Indikatoren und entsprechenden Messverfahren und -methoden zu erarbeiten, die den Projekt- und Programmfortschritt darstellen und die Grundlage für ein zukünftiges Monitoring- und Indikatorensystem in der neuen ESF-Förderperiode bilden können.

Für die Erarbeitung der Expertise zur „Ergebnismessung von ESF Förderleistungen“ waren vom Auftraggeber vier ineinandergreifende Module vorgegeben:

- Modul 1 Kompetenzentwicklung und Ergebnismessung – Recherche und Indikatorenbildung
- Modul 2 Kompetenzentwicklungen auf Basis vorliegender Daten und Indikatoren
- Modul 3 Datenauswertung entsprechend der Ergebnisse der Recherche – Indikatorenentwicklung
- Modul 4 Abstimmung mit den Fachreferaten und Durchführung eines Fachworkshops.

Die Herausforderung des Auftrages für die Gutachter/innen bestand insbesondere darin, eine außerordentlich komplexe und komplizierte Thematik möglichst „einfach und praktikabel“ in die Praxis umzusetzen. Der praktischen Handhabbarkeit des Konzeptes zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen wurde seitens des Auftraggebers von Anfang an hohe Priorität eingeräumt. Hinzu kam, dass die Erarbeitung der Expertise in einen Zeitraum fiel, in dem zum einen die seit längerer Zeit geführten grundlegenden Diskussionen um Ergebnismessung nach wie vor nicht abgeschlossen waren, so auch die Erarbeitung von Instrumenten – wie etwa die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Zum anderen begannen die Arbeiten an der Expertise zu einem Zeitpunkt, zu dem nur erste Konturen für die Ausgestaltung der neuen EU-Förderperiode sichtbar waren. Mit den im Oktober 2011 unterbreiteten Verordnungsentwürfen lagen lediglich Vorschläge der EU-KOM vor. Diese boten zwar eine wichtige Orientierung für die Akteure auf der Ebene des Landes, weitere Veränderungen waren und sind bis heute jedoch nicht auszuschließen. Somit war zum Zeitpunkt des Beginns der Expertise noch vieles offen.

Für die Erarbeitung der Expertise war von vornherein ein partizipatives Herangehen vorgesehen. Das bedeutete, Vertreterinnen und Vertreter der zwischengeschalteten Stellen, der externen Dienstleister, die vom Land Berlin mit dem Monitoring und der Evaluierung beauftragt waren, und nicht zuletzt die Träger frühestmöglich in die Arbeiten an der Expertise einzubeziehen. Dem lag nicht nur die Idee zugrunde, das Experten/innenwissen und die Erfahrungen dieser Akteure zu berücksichtigen, sondern auch die Überzeugung, nach der ein Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen vor allem dann breite Akzeptanz finden dürfte, wenn die Beteiligten in den Erarbeitungsprozess aktiv einbezogen worden sind.

In den zurückliegenden Wochen hat es intensive Diskussionen mit den o. g. Akteurinnen und Akteuren gegeben. Diese haben den Gutachter/innen nicht nur dazu gedient, den praxisbezogenen Blick auf die Thematik zu schärfen. Sie haben dem Team vor allem auch zahlreiche Anregungen und Impulse für die Entwicklung des Gesamtkonzeptes unter den Bedingungen einer pragmatisch-praxisbezogenen Ausrichtung geliefert. Damit sei an dieser Stelle all jenen gedankt, die am Diskussionsprozess beteiligt waren.

Der nachstehende Abschlussbericht enthält in komprimierter Form die wichtigsten Ergebnisse der Literaturrecherche (Kapitel 1) sowie das Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen (Kapitel 2) und die Überlegungen zur künftigen Ausgestaltung des ESF-Monitorings im Land Berlin (Kapitel 3). Einem in den zurückliegenden Diskussionen nachdrücklich geäußerten Wunsch folgend, werden in Kapitel 4 eine Reihe von Beispielen aufgeführt, wie eine Kompetenzmessung mit Hilfe vorhandener Instrumente vorgenommen werden kann. Nicht zuletzt wird abschließend der im Rahmen dieser Expertise entwickelte Vorschlag noch einmal zusammengefasst.

1. Ergebnisse der Literaturrecherche zu Kompetenzentwicklung und Ergebnismessung

Eine wichtige Grundlage für die Erarbeitung eines Konzeptes zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen stellte eine Literaturrecherche dar, mit der geeignete Instrumente der Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklungsprozesse analysiert wurden. Dazu wurde die deutsche und europäische Fachliteratur auf nationale und international angewandte Instrumente untersucht, mit denen Kompetenzentwicklungen transparent gemacht werden können. Auf dieser Grundlage wurden Optionen und Standards für eine realisierbare Kompetenzmessung im Rahmen von ESF-geförderten Maßnahmen aufgezeigt.

Zum Kompetenzbegriff

In Anbetracht der Breite des Untersuchungsfeldes war zunächst eine Begriffsklärung sinnvoll. Es zeigte sich, dass zum „Kompetenzbegriff“ unterschiedliche Konzepte und theoretische Ansätze vorhanden sind, weshalb in der Folge nicht auf allgemein gültige Verfahren und Standards zurückgegriffen werden kann. Auf Basis der Analyse der verschiedenen Kompetenzbegriffe wurde vorgeschlagen, auf das im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)¹ definierte Kompetenzverständnis – im Sinne einer ganzheitlichen Handlungskompetenz – zurückzugreifen, da es nach einem längeren Verständigungsprozess als gemeinsamer Konsens von allen wichtigen Akteuren in Deutschland mitgetragen wird.

Nach der Definition des DQR setzen sich Kompetenzen aus zwei Kompetenzkategorien zusammen, der Fachkompetenz und der personalen Kompetenz. Die Fachkompetenz gliedert sich in Wissen und Fertigkeiten, die personale Kompetenz in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit. Die vier Säulen werden wie folgt definiert:

- **Wissen:** bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zum Begriff Kenntnisse verwandt.

1 Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen wird erstmals ein umfassendes, bildungsbereichsübergreifendes Profil der in Deutschland erworbenen Kompetenzen vorgelegt. Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen soll er die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. Zunächst werden alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems in den Bereichen Berufliche Bildung, Hochschulbildung und Weiterbildung einbezogen. Zu einem späteren Zeitpunkt soll die mögliche Zuordnung der formalen Qualifikationen aus dem allgemein bildenden Bereich geprüft werden. In zukünftigen Schritten sollen auch Ergebnisse des informellen Lernens berücksichtigt werden. An der Erarbeitung des DQR ist eine Vielzahl von Akteuren beteiligt, u. a. Einrichtungen der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung, Sozialpartner und Experten. Vgl. auch www.deutscherqualifikationsrahmen.de.

- **Fertigkeiten:** bezeichnet die Fähigkeit Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen.
- **Sozialkompetenz:** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.
- **Selbstständigkeit:** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Methodenkompetenz wird im DQR als Querschnittskompetenz verstanden und wird daher in dem skizzierten Kategoriensystem nicht gesondert betrachtet.

Auswertung der Berichterstattungen

Im Rahmen der Expertise wurden die Bildungsberichterstattungen auf Hinweise zur Erfassung und Abbildung von individuellen Kompetenzentwicklungen untersucht. Die Sichtung der aktuellen Bildungsberichterstattung² ließ nur wenige Rückschlüsse auf die Fragestellung zu, da sich die dort genutzten Indikatoren auf die Bildungssysteme in ihrer Gesamtheit beziehen. Der Erfolg einer Maßnahme wird hier am Indikator „Verbleib“ gemessen. Die Bildungsberichterstattung bietet daher keine Anhaltspunkte für Indikatoren, die individuelle Kompetenzzuwächse transparent machen.

Die ESF-Berichterstattung erfolgt auf der Grundlage von Überlegungen der EU-KOM hinsichtlich der Begleitung und Bewertung von ESF-Interventionen. Entsprechend wurden in den ESF-OP die Indikatoren für die verschiedenen Gruppen von Indikatoren – u. a. Output-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren – gebildet. Ein Vergleich zwischen vier ESF-OP zeigte, dass auch bei gleichartigen Interventionen – exemplarisch am Beispiel der beruflichen Weiterbildung demonstriert – unterschiedliche Indikatoren definiert wurden und auch die Aussagekraft dieser Indikatoren differierte. Die Definition von Ergebnisindikatoren, die im Rahmen eines Monitoringsystems im Kontext von Antrags- und Berichtsverfahren erfasst werden können, erfordert eine genaue Abgrenzung zu Wirkungsindikatoren, die wiederum im Rahmen der Evaluierung einer Intervention zu erheben sind. Dies trifft auch auf das Thema Beschäftigungsfähigkeit zu: Sie kann nach gängiger Auffassung im Ergebnis von Evaluierungen, nicht jedoch im Rahmen von Monitoringprozessen bewertet werden.

Instrumente der Kompetenzerfassung in der beruflichen Bildung

Es wurden vorhandene Verfahren der Kompetenzerfassung im Hinblick auf ihre generelle Anwendbarkeit untersucht. Im gesetzlichen Bereich wurden die Regelungen der Arbeitsförderung (SGB III)³ analysiert. Die Qualitätsstandards der AZWV und der AZAV lassen kaum Rückschlüsse auf die Kompetenzerfassung in den geförderten Bildungsgängen zu. Allerdings geben diese Regelungen vor, dass die Qualifizierungsangebote auf einen geregelten Abschluss bzw. auf einen Teilabschluss hinauslaufen sollen.

2 Im Rahmen der Untersuchung wurden folgende Bildungsberichterstattungen ausgewertet: „Bildung auf einen Blick 2011 – OECD Bildungsindikatoren“, „Bericht der Europäischen Kommission über die allgemeine und berufliche Bildung“, „Bildung in Deutschland 2010“ und der „Berufsbildungsbericht 2011“.

3 Dazu gehören die AZWV Zertifizierung bzw. AZAV Zertifizierung und das Profiling der Bundesagentur für Arbeit nach § 6 SGB III.

Des Weiteren wurde der gesetzlich geregelte bzw. anerkannte Bereich betrachtet. Die Kompetenzerfassungen im Rahmen gesetzlich geregelter bzw. anerkannter Bildungsgänge legen einen besonderen Fokus auf die berufliche Handlungsfähigkeit einer Person. Dies liegt in der Intention der Instrumente begründet. Mit den Kompetenzerfassungen, zumeist sind es Prüfungen, soll der Istwert der beruflichen Handlungskompetenz mit dem Sollwert, das heißt mit den Anforderungen, die zum Erreichen des jeweiligen Abschlusses notwendig sind, abgeglichen werden. Zur beruflichen Handlungskompetenz eines jeden Berufes gehören neben den fachlichen auch überfachliche Kompetenzen. Somit finden im Rahmen der Kompetenzerfassungen in geregelten und anerkannten Bildungsgängen auch soziale und personale Kompetenzen Beachtung, jedoch primär im begrenzten Kontext der Anforderungen des angestrebten Abschlusses. Die folgenden gesetzlich geregelten bzw. anerkannten Bereiche wurden auf ihre Kompetenzorientierung hin untersucht:

- Duale Erstausbildung
- Gesetzlich geregelte Aufstiegsfortbildungen (Geprüfter Bankfachwirt / geprüfte Bankfachwirtin; Geprüfter Abwassermeister / geprüfte Abwassermeisterin)
- Sonstige anerkannte Fortbildungen (Schweißerprüfung, ECDL – Europäischer Computer-Führerschein, Sprachdiplome).

Als Fazit der Analyse war festzustellen, dass in formalen Bildungsgängen die Erfassung von Kompetenzen – meistens in Form von Prüfungen – bereits eine lange Tradition hat und durch die folgenden Merkmale und Qualitätskriterien gekennzeichnet ist. Sie sollten:

- Prüfungen durchführen, die den Gütekriterien Validität, Reliabilität, Objektivität und Wirtschaftlichkeit entsprechen (u. a. Festlegung durch den DIHK);
- verschiedene Erfassungsmethoden kombinieren (Präsentation, Portfolio Methode, Diskussion, etc.);
- verschiedene Präsentationsformen kombinieren (mündlich und schriftlich);
- die Kompetenzerfassung arbeitsaufgabennah gestalten und
- die Ergebnisse verbindlich dokumentieren (z. B. Gesellenbrief).

Insbesondere neuere Entwicklungen, wie zum Beispiel die kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen sowie das modulare Konzept von Ausbildungsbausteinen⁴, weisen eine starke Lernergebnisorientierung auf.

Neben den gesetzlich geregelten und anerkannten Bildungsgängen gibt es eine Vielzahl von Bildungsgängen, die **nicht über diesen Regelungsgrad** verfügen. Innerhalb dieser nicht gesetzlich geregelten Bildungsangebote werden ebenfalls Kompetenzerfassungen beschrieben. Sie wurden in der Expertise auf Qualitätsstandards für die Abbildung der Kompetenzentwicklung in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen untersucht. Des Weiteren existieren Verfahren der Kompetenzerfassung, die nicht direkt an Bildungsgänge gekoppelt sind. Zu diesen gehören die verschiedenen Formen von Kompetenzpässen, deren Anwendungsmöglichkeiten ebenfalls untersucht wurden.

4 Ausbildungsbausteine sind zeitlich gestaffelte Teilinhalte der geltenden Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufs. Sie umfassen in der Summe das gesamte Berufsbild und orientieren sich an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen. Die Ausbildungsbausteine wurden kompetenzbasiert und lernergebnisorientiert formuliert. Diese wurden vom BIBB entwickelt und von verschiedenen Trägern im Rahmen des Programms „Jobstarter CONNECT“ erprobt.

Bei der Betrachtung des Modells der zertifizierten Teilqualifikationen⁵ waren insbesondere die Lernergebnisorientierung und die Erfassung der Kompetenzen zu zwei Zeitpunkten als wichtige Voraussetzungen für die Darstellung einer Kompetenzentwicklung zu identifizieren.

Kompetenzpässe (ProfilPASS, Berufswahlpass, KomPass, europass etc.) sind vor allem Dokumentationssysteme und beinhalten grundsätzlich Formen der Selbsteinschätzung von individuell erworbenen Kompetenzen. Sie fokussieren die gesamte Bandbreite an beruflichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen und dienen der beruflichen Orientierung und dem Bewusstwerden eigener Stärken.

Die Untersuchung von Kompetenzerfassungen, die im non-formalen und informellen Kontext Anwendung finden (Passsysteme, Zertifizierte Teilqualifikationen, diverse kleine Berechtigungen, Sprachdiplome) zeigte insgesamt auf, dass hier zum Teil die Qualitätsstandards formaler Kompetenzerfassungen Anwendung finden. Obwohl sie zum Teil mehr Aussagekraft beinhalten, besitzen sie jedoch einen wesentlich geringeren Anerkennungsgrad (insbesondere Passsysteme). Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Deutschland bisher keine geregelten Verfahren zur Feststellung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen vorhanden sind.

Im Land Berlin gibt es aktuell unter den vom ESF geförderten Bildungsmaßnahmen eine Vielzahl an Angeboten, die entweder mit einem trägereigenen Zertifikat oder einer Teilnahmebescheinigung dokumentiert werden bzw. eine Dokumentation gar nicht vorsehen, so dass eine Kompetenzentwicklung bzw. ein Kompetenzzuwachs nicht transparent gemacht werden kann. Zudem erhalten die Teilnehmenden in der Regel keinen Nachweis über die eigenen Lernergebnisse und die in der Maßnahme erlangten Kompetenzen.

Bezugsrahmen für Kompetenzerfassung

Ergebnisse von Kompetenzerfassungen benötigen eine „Messskala“, um Kompetenzzuwächse einordnen und vergleichen zu können. Als mögliche Bezugsrahmen wurden die Kultusministerkonferenz (KMK)-Bildungsstandards und der DQR⁶ als nationale Referenzrahmen sowie der „International Standard Classification of Education“ (ISCED)⁷ als internationaler Referenzrahmen untersucht.

-
- 5 Mit dem Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ zielte die Bundesagentur für Arbeit (BA) auf die Entwicklung eines neuen Weiterbildungskonzepts, mit dem Geringqualifizierte zu anerkannten Abschlüssen geführt werden können. Die hier entwickelten Teilqualifikationen (TQ) sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die entlang realer betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse definiert sind und inhaltlich sinnvolle Teilmengen eines zugrunde liegenden Berufs oder eines identifizierbaren beruflichen Tätigkeitsfelds darstellen. TQ sollen die Erkennbarkeit und Verwertbarkeit von Kompetenzen erhöhen, die im Rahmen geförderter Weiterbildung erworben wurden. TQ orientieren sich am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit.
 - 6 Der DQR als ein weiterer Referenzrahmen stellt eine bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen, d. h. von Abschlüssen, dar. Der DQR beschreibt auf acht Niveaus fachliche und personale Kompetenzen, die für die Qualifikationen die diesem Niveau zugeordnet werden, charakterisierend sind. Nach der Definition des DQR setzen sich Kompetenzen aus zwei Kompetenzkategorien zusammen, der Fachkompetenz und der personalen Kompetenz. Die Fachkompetenz gliedert sich in Wissen und Fertigkeiten, die personale Kompetenz in Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Die DQR-Matrix systematisiert die jeweiligen Kompetenzausprägungen anhand dieses Kompetenzverständnisses.
 - 7 Der „International Standard Classification of Education“ (ISCED) wurde Anfang der 70er Jahre von der UNESCO mit dem Ziel entwickelt, einen einheitlichen Rahmen für die Sammlung und Darstellung von Bildungsstatistiken zur Verfügung zu stellen und damit Vergleiche, sowohl auf internationaler als auch auf nationaler Ebene zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. Die Klassifikation von 1975 wurde

Die **KMK** hat im Zuge der Beteiligung an internationalen Vergleichsstudien wie PISA bundesweit geltende Bildungsstandards eingeführt, die fachbezogene Kompetenzen definieren, die Schülerinnen und Schüler bis zu gewissen Abschnitten ihrer Schullaufbahn erworben haben sollen. Der Anwendungsbereich der Kompetenzstufenmodelle ist auf die allgemeine Schulbildung beschränkt. Berührungspunkte mit der ESF-Förderung gibt es daher nur bei ESF-Maßnahmen, die einen Schulabschluss fördern. Die in den Kompetenzstufenmodellen für die einzelnen Fächer festgelegten Niveaustufen könnten somit ausschließlich bei Maßnahmen, die das Nachholen eines Schulabschlusses zum Ziel haben, als Messskala für einen Kompetenzzuwachs herangezogen werden. Für diese Fälle wäre jedoch die ISCED 2011 Klassifizierung (s. u.) ein gleichwertiger, vor allem aber ein breiter anwendbarer Bezugsrahmen.

Der **DQR** ist ein Referenzrahmen, der die Qualifikationen systematisiert und auf Basis einer Kompetenzbeschreibung in eine Ordinalskala sortiert (s. o.). Diese Einordnung basiert auf dem Ausprägungsgrad der Kompetenzen, die für die jeweilige Qualifikation (Abschluss, Zertifikat oder dgl.) charakterisierend sind. Irrelevant sind z. B. die Dauer der Teilnahme an dem Bildungsangebot oder andere Input-Größen. Zum aktuellen Zeitpunkt ist der DQR in seiner möglichen Funktion als Messlatte zur Einordnung von Ergebnissen von Kompetenzerfassungen jedoch nur begrenzt nutzbar, da der Zuordnungsprozess formaler Abschlüsse noch nicht abgeschlossen ist und für ein Verfahren zur Zuordnung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen noch kein Konsens besteht. Es ist vorgesehen, ein Handbuch zur Zuordnung von Kompetenzen zu erstellen, auf dessen Basis die zukünftige Beschreibung kompetenzbasierter Bildungsgänge erfolgen wird. Mittelfristig kann der DQR damit als wesentliche Messskala herangezogen werden.

Die **ISCED-Klassifizierung** wird im Rahmen ESF-geförderter Bildungsmaßnahmen bereits heute angewendet. Allerdings wird nur die Vorbildung in Form von anerkannten Bildungsabschlüssen erhoben. Die im Rahmen der ESF-Förderung erlangten Abschlüsse werden jedoch im Stammbblattverfahren nicht in der Form erfasst, dass sie Rückschlüsse auf eine Veränderung in der von der geförderten Person im Anschluss an die Maßnahme erreichten ISCED-Stufe erlauben würde. Würde der konkret erreichte Abschluss erhoben, könnte zumindest in Bezug auf staatlich anerkannte Abschlüsse die Kompetenzentwicklung aus dem Unterschied zwischen Ausgangs- und Endniveau transparent gemacht werden. Grundsätzlich ermöglicht die ISCED-Klassifizierung jedoch nur eine genaue Erfassung und Einstufung der bei Maßnahmebeginn vorhandenen, in formalen und non-formalen Bildungsgängen erworbenen Abschlüsse. Kompetenzen, die auf informellem Wege erworben wurden, können nicht eingestuft werden. Der Kompetenzgewinn, den eine geförderte Person durch ihren Maßnahmebesuch sozusagen innerhalb einer ISCED-Stufe erreicht, kann mit diesem System nicht abgebildet werden.

1997 überarbeitet (ISCED 97) und bildet seitdem alle organisierten Lernprozesse ab, angefangen von der Erstausbildung in den frühen Lebensphasen bis zur lebenslangen Weiterbildung. Der ISCED 97 Standard verfügt über sechs Stufen und bildet die organisierten Bildungsprozesse ab. Der Standard trifft weder Aussagen über die Kompetenzen, die in den jeweiligen Bildungsebenen erworben werden, noch nimmt der ISCED 97 im Ursprung eine Systematisierung der Abschlüsse vor. Im Zuge der Überarbeitung des ISCED im Jahr 2011 (ISCED 2011) wurde neben der international abgestimmten Klassifizierung der Bildungsaktivitäten, auch die Klassifizierung der Abschlüsse, zu denen die Personen in den Bildungsgängen gebracht werden, in den Standard aufgenommen.

Schlussfolgerungen

In der Expertise wurde eine pragmatische und plausible Herangehensweise entwickelt, wie in Zukunft die Erfassung von Kompetenzentwicklungen als Grundlage für die Bewertung der Qualität von ESF-geförderten Bildungsmaßnahmen vorgenommen werden könnte und welchen Aufschluss die Erkenntnisse auf die Gestaltung eines zukünftigen Indikatorensets geben. Dazu wurde das bestehende Teilnehmerregistratursystem (TRS) – Stammdaten, mit denen Angaben zu den Teilnehmenden an ESF-geförderten Maßnahmen erfasst werden – betrachtet. Es wurde festgestellt, dass nur für einen Teil der ESF-geförderten Maßnahmen Angaben zu den geplanten und erlangten Abschlüssen bzw. Zertifikaten im Monitoring-system erfasst wurden.

Damit konzentriert sich der vorgelegte Indikatoren-Vorschlag auf die kompetenzbasierten Kategorien „Abschlüsse“ bzw. „Nachweise / Zertifikate“. Im Kern wird Folgendes für die zukünftige Handhabung abgeleitet:

1. Bei **Maßnahmen im geregelten / formalen Bereich** wird die Kompetenzerfassung im ESF-Monitoring mit den konkret erworbenen Abschlüssen und Nachweisen erfasst. Die Kompetenzentwicklung wird einerseits aus dem Unterschied zwischen den ISCED-Stufen zu Beginn und nach erfolgreichem Anschluss der Maßnahme transparent. Andererseits geben die erreichten Abschlüsse und Nachweise auch dann über einen Kompetenzzuwachs Auskunft, wenn mit ihnen keine höhere ISCED-Stufe erreicht wird.
2. Bei **Maßnahmen im ungeregelten Bereich**, die bisher nur mit einer Teilnahmebescheinigung oder ohne Dokumentation abschließen, sollen Kompetenzerfassungen künftig als obligatorischer Bestandteil der Maßnahmekonzeption und damit der Maßnahmedurchführung eingefordert werden. Auf dieser Grundlage soll auch für Maßnahmen in diesem Bereich für die Teilnehmenden ein qualifiziertes Trägerzertifikat verpflichtend ausgestellt werden. Erfassung und Dokumentation des erzielten Kompetenzzuwachses sollten sich an einheitlichen (Mindest-) Qualitätskriterien orientieren, die mit den Standards im geregelten Bereich vergleichbar sind. Diese werden in der folgenden Übersicht dargestellt.

Qualitätskriterium	Beschreibung
Lernergebnisorientierung	Für eine lernergebnisorientierte Gestaltung der Angebote sollten die Träger die geplanten Lernergebnisse, d. h. die Kompetenzen die am Ende der Maßnahme bei den Teilnehmenden vorhanden sein sollen, beschreiben.
Kombination der Erfassungsmethoden	In der Kompetenzerfassung sind aus den zur Verfügung stehenden Methoden der Kompetenzerfassung (Diskussion, deklarative Methoden, Interview, Beobachtung, Portfolio-Methode, Präsentation und Simulation) mehrere auszuwählen und miteinander zu kombinieren. Mit der Methodenkombination wird erreicht, dass sich der geprüften Person und ihrer beruflichen Handlungskompetenz bzw. dessen was als Performanz nach außen sichtbar wird, von möglichst vielen Seiten genähert wird.
Kombination der Präsentationsformen	Die Instrumente der Kompetenzerfassung müssen so angelegt sein, dass die Teilnehmenden für ihre Präsentation sowohl mündliche als auch schriftliche Ausdrucksformen nutzen können. So fallen Stärken und Schwächen in der einen oder anderen Ausdrucksform weniger ins Gewicht.
arbeitsaufgabennahe Gestaltung der Kompetenzerfassung	Die Kompetenzen sollen im unmittelbaren Prozess einer realen Handlungssituation bzw. in einem sehr ähnlich gestalteten Kontext erfasst werden. So lassen sich am besten Rückschlüsse auf die berufliche Handlungskompetenz schließen.
Erfassung der Kompetenzen an zwei Zeitpunkten	Die Träger müssen in der Gestaltung der Angebote festlegen, dass sie mindestens zum Anfang und zum Ende, ggf. bei längeren Maßnahmen auch zwischendurch, die Kompetenzen der Teilnehmenden erfassen.
verbindliche Dokumentation der Ergebnisse	Den Teilnehmenden muss das Ergebnis der Kompetenzerfassung in einer aussagkräftigen Form zur Verfügung gestellt werden. Dies ist von besonderer Bedeutung, da so die Person selber die eigenen Kompetenzen vor Augen geführt bekommen und Dritten gegenüber die eigenen Kompetenzen transparent gemacht werden können.

Die Einführung der sechs genannten Qualitätskriterien würde sich nicht nur positiv auf die Darstellung von Kompetenzentwicklungen im Rahmen ESF-geförderter Maßnahmen auswirken, sondern könnte auch ein großer Zugewinn für die Maßnahmequalität im Allgemeinen sein. Allein die verpflichtende Dokumentation der erlangten Kompetenzen würde die Teilnehmenden in ihrer Persönlichkeit festigen, Voraussetzungen für eine Anrechnung auf spätere Qualifizierungen schaffen und für den Arbeitsmarkt verwertbar sein.

Voraussetzung für eine lernergebnisorientierte Kompetenzerfassung wäre in jedem Fall die Beschreibung klarer Lernziele einer Maßnahme durch den anbietenden Träger. Die Validität einer Kompetenzfeststellung könnte durch stichprobenartiges Controlling im Rahmen des ESF-Monitorings und / oder durch Vorgaben zur Zertifizierung / Akkreditierung analog AZAV gesichert werden.

Das Ergebnis der ersten Kompetenzerfassung wäre in das TRS (Stammdaten) einzupflegen, ebenso das Ergebnis der zweiten Kompetenzerfassung. Aus der Differenz zwischen dem Resultat der ersten Erfassung und dem Resultat der zweiten Erfassung, würde die

individuelle Kompetenzentwicklung transparent werden. Mittelfristig kann – ggf. nicht für alle Maßnahmen – die Einstufung in den DQR erfolgen.

3. **Einsatz vorhandener Passinstrumente**

Ein großer Teil der Passinstrumente entspricht den genannten Qualitätskriterien und kann in der Regel berufsübergreifend eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere für den europass, ProfilPass, KomPassw oder auch den Berufswahlpass. Diese Eigenschaft ist hinsichtlich der Heterogenität der ESF geförderten Maßnahmen von besonderem Interesse. Die Kompetenzerfassung ist jedoch mit einem relativ hohen Ressourcenaufwand verbunden. Dies müsste bei der Gestaltung zukünftiger Förderinstrumente berücksichtigt werden. Die Einführung eines einheitlichen Passsystems in allen ESF geförderten Bildungsmaßnahmen scheint aufgrund der Ressourcenintensität eines solchen Ansatzes nur eingeschränkt empfehlenswert.

4. **Anpassung der Indikatoren zum Nachweis von Kompetenzentwicklungen in ESF-geförderten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Schlussfolgernd aus dem voran beschriebenen Verfahren und den daraus resultierenden Änderungen in Bezug auf die im TRS erfassten Angaben lassen sich die folgenden **Indikatoren** definieren, mit deren Hilfe die Kompetenzentwicklung der geförderten Personen im Ergebnis der ESF geförderten Bildungsmaßnahmen abgebildet werden kann.

Nr. Zu erfassende Angaben – Veränderung der im TRS aktuell erhobenen Angaben

- 1 Schulischer Bildungsabschluss – zu Beginn der Maßnahme
- 2 Beruflicher Bildungsabschluss – zu Beginn der Maßnahme
- 4 Schulischer Bildungsabschluss – nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme
- 5 Beruflicher Bildungsabschluss – nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme
- 6 Staatlich anerkannter bzw. gleichgestellter Abschluss
- 7 Nachweis des Maßnahmeträgers (mit Prüfung)
- 8 Qualifizierter Teilnahmenachweis – Dokumentation der Kompetenzentwicklung durch ein Passverfahren bzw. ein vergleichbares Verfahren (ohne Prüfung)

Mit dem vorgelegten Vorschlag verbinden sich mehrere Vorzüge: Die vorstehend genannten zu erhebenden Angaben würden auf den im TRS erfassten Daten basieren. Sie sind den Trägern damit bekannt. Durch einen Abgleich des Zustandes vor Beginn bzw. zu Beginn und dem erfassten Zustand zum Ende der ESF-geförderten Maßnahme würde die Kompetenzentwicklung – die Anwendung der o. g. Qualitätskriterien bei der Messung und Dokumentation unterstellt – nachgewiesen werden. Durch die Erfassung des geplanten und des realisierten Abschlusses bzw. der Lernergebnisse kann die Kompetenzentwicklung zudem mit hoher Genauigkeit den ESF-geförderten Maßnahmen Teilnehmenden konkret zugeordnet werden, da sich die Aussagen über den Kompetenzerwerb nur auf das vorher formulierte Lernziel der Maßnahme beziehen. Der Vorschlag ist für Träger generell handhabbar, und die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sind in das ESF-Monitoring übertragbar. Von daher trägt der Vorschlag ebenfalls der Forderung Rechnung, „einfach und praktikabel“ zu sein.

2. Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Land Berlin

Zielstellung der Expertise war es, Ergebnisse und Erfolge künftig nicht mehr ausschließlich am Verbleib bzw. an der Integration der Teilnehmenden in Arbeit und Beschäftigung bzw. in anschließende Maßnahmen zu messen, sondern einen Maßstab für die Ergebnis- und Erfolgsmessung zu identifizieren, der eine größere inhaltliche Nähe zum Gegenstand der ESF-Interventionen aufweist und unterhalb der „Integrationschwelle“ liegt. Damit richtete sich die Aufmerksamkeit spätestens nach den Arbeiten am Modul 1 (Kompetenzentwicklung und Ergebnismessung – Recherche und Indikatorenbildung) auf den Kompetenzbegriff und auf die grundlegende Fragestellung, wie für Teilnehmende künftig der mit ESF-Maßnahmen erreichte Kompetenzzuwachs gemessen und ausgewiesen werden kann. Im Kern konzentrierten sich die weiteren Arbeiten am Konzept daher auf pragmatische Ansätze zur Feststellung und Dokumentation des in einer ESF-Maßnahme erzielten Kompetenzzuwachses.

Bislang ist der Verbleib der geförderten Personen (unmittelbar und 6 Monate nach dem Ende einer ESF-Maßnahme) der zentrale Ergebnisindikator, mit dem die Leistungen von ESF-Fördermaßnahmen gemessen werden. Bereits seit längerem herrscht die Erkenntnis vor – darauf haben sowohl die Halbzeitbewertung des ESF-OP für das Land Berlin als auch die zahlreichen Gesprächspartner/innen hingewiesen –, dass der Verbleib der Teilnehmenden für viele Interventionsarten zu kurz greift.

Das betrifft insbesondere Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die hier erreichten Ergebnisse der Förderung werden, gemessen an der Vermittlung, zum einen nur unzureichend widerspiegelt. Zum anderen ist die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar nach Ende der Maßnahme zumindest für Teile der Zielgruppen von ESF-Interventionen, wie etwa Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen, oftmals ein unrealistisches Ziel – zumindest aus einer kurzfristigen Perspektive.

Hinzu kommt: Die für eine erfolgreiche Vermittlung mit Hilfe der ESF-Maßnahme geschaffenen notwendigen Voraussetzungen werden mit dem Erfolgsindikator „Verbleib“ nicht bzw. nur unzureichend erfasst. Ebenso wird der Zusammenhang „Weiterbildungsergebnis – Vermittlung“ zwar unterstellt, er ist real aber nicht linear gegeben. Der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme muss nicht zwingend zu einer Vermittlung führen. Darauf haben viele zwischengeschaltete Faktoren Einfluss, die oft außerhalb der ESF-Maßnahme stehen. Gleichfalls sind Vermittlungen von Teilnehmenden möglich, die sich quasi zufällig und völlig unabhängig von einer absolvierten ESF-Maßnahme ergeben.

2.1 Ausgangsüberlegungen

Nachstehend werden zum besseren Verständnis des Konzeptes zunächst einige Ausgangsüberlegungen der Gutachter/innen vorgestellt:

- **Schaffung eines zusätzlichen Bewertungsmaßstabes für ESF-Förderleistungen**

Das vorgelegte Konzept läuft darauf hinaus, im Land Berlin neben dem Indikator „Verbleib“ einen weiteren Indikator – „Kompetenzentwicklung“ – für die Ergebnis- und Erfolgsmessung von ESF-Förderleistungen verbindlich einzuführen. Damit soll es künftig zwei Bewertungsmaßstäbe für den ESF im Land Berlin geben: Neben der bisher ausschließlich als Wirkungskriterium für ESF-Maßnahmen fungierenden Kennziffer „Integration“ soll mit der Kennziffer „Lernfortschritt / Kompetenzzuwachs“ eine weitere Messgröße eingeführt werden, die unterhalb der „Integrationschwelle“ angesiedelt ist. Die Messung von unmittelbar in einer

ESF-Maßnahme erzielten Lernfortschritten ist ein wesentlich realistischerer Indikator, um Ergebnisse und Erfolge der ESF-Interventionen messen und bewerten zu können, da dieser einen wesentlich engeren inhaltlichen Bezug zur ESF-Maßnahme als bisher aufweist. Das Ergebnis soll vor allem an dem gemessen werden, was Ziel und Aufgabenstellung und damit originäre Aufgabe einer Weiterbildungsmaßnahme überhaupt sein kann. Wie im Modul 1 entwickelt wurde, können Leistungen und Ergebnisse von Weiterbildungsmaßnahmen vor allem über die Bewertung und Messung der Kompetenzentwicklung verlässlich ermittelt werden. Damit ist es möglich, Ergebnisse und direkte Wirkungen maßnahmedäquat zu messen. Die Messgröße „Kompetenzzuwachs“ soll daher im Land Berlin als ein in ihrer Wertigkeit zur Messgröße „Integration“ gleichrangiges Kriterium eingeführt werden.

Die Suche nach Verfahren und Indikatoren, mit denen sich Ergebnisse von ESF-Interventionen unmittelbarer als bisher an ihren Zielstellungen, Inhalten, also am eigentlichen Gegenstand der Projektarbeit messen lassen, ist mit vielfältigen Herausforderungen verbunden:

Erste Herausforderung	Infolge der Heterogenität vom ESF geförderten Maßnahmen ist bei der Messung und Erfassung der Ergebnisse ein hoher Verallgemeinerungsgrad erforderlich. Sowohl in Bezug auf einzusetzende Verfahren als auch auf die Indikatoren ist ein hohes Niveau an Abstraktion erforderlich.
Zweite Herausforderung	Verfahren und Indikatoren müssen praktikabel und effizient handhabbar sein. Das gilt vor allem für die Projektträger: Für sie muss der erforderliche Zusatzaufwand vertretbar und zumutbar sein. Dies gilt ebenso für die „Prüfinstanzen“ wie die zwischengeschalteten Stellen: Das von den Trägern vorzuschlagende und umzusetzende Verfahren zur Kompetenzfeststellung muss transparent und leicht nachvollziehbar sein. Dies gilt auch für das Monitoring: Die für die Indikatorenbildung zu erhebenden Angaben müssen sich in ein bestehendes Begleitsystem des ESF in Berlin einordnen lassen.
Dritte Herausforderung	Zurzeit wird eine intensive Diskussion um Kompetenzfeststellung, um entsprechende Mess- und Bewertungsverfahren – sowohl auf Ebene der EU als auch in Deutschland – geführt. Da diese Diskussionen noch nicht abgeschlossen sind, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur bedingt auf verlässliche und in der Praxis erprobte Erfahrungen zurückgegriffen werden.
Vierte Herausforderung	Ungeachtet dieser Unsicherheiten galt es dennoch den Versuch zu unternehmen, erste Schritte zu gehen, um den künftigen Anforderungen der EU – vor allem im Bereich der Konditionalität – gerecht zu werden.

▪ **Generelles Herangehen an den Auftrag**

Die Umsetzung des Auftrages, ein Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Land Berlin zu entwickeln, wurde bewusst als ein iterativer Prozess gestaltet, in den verschiedene Sichtweisen eingeflossen sind.⁸ Zum einen wurde dazu der Stand der wissenschaftlichen, aber auch der aktuellen politischen Diskussionen (z. B. Diskussion um den DQR) aufgegriffen. Eine weitere Folie stellten die gegenwärtigen Forderungen der EU zur Konditionalität und zur Wiedereinführung einer leistungsgebundenen Reserve in der nächsten EU-Förderperiode dar. Insofern musste sich das Konzept auf die bestehenden Notwendigkeiten beziehen. Im Interesse seiner Umsetzbarkeit musste es aber zugleich mit ganz pragmatischen Herangehensweisen untersetzt werden. Hierbei galt es vor allem, Erfahrungen der zwischengeschalteten Stellen wie auch der umsetzenden Träger zu berücksichtigen und ihre Sicht auf die Machbarkeit zu erfassen. Der vorgelegte Vorschlag für ein Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Land Berlin vereinbart Notwendiges mit Machbaren. In den Abstimmungsgesprächen wurde seitens des Auftraggebers auch auf das Erfordernis eines pragmatischen Ansatzes hingewiesen, der insbesondere die Träger, aber auch andere Beteiligte nicht überfordert und der zugleich die Anschlussfähigkeit zum bisher bestehenden Monitoringsystem gestattet.

▪ **Der systemische Ansatz des Konzeptvorschlages**

Um den Herausforderungen gerecht werden zu können, wurde von den Gutachter/innen ein vergleichsweise „schlankes“ Konzept erarbeitet. Der Wert dieses Konzeptes besteht vor allem in seinem „systemischen Ansatz“. Das bedeutet, dass mit Unterstützung des ESF künftig im Land Berlin vorrangig Maßnahmen durchgeführt werden, die bei den Beteiligten nicht nur einen Kompetenzzuwachs ermöglichen, sondern dass dieser auch konsequent dokumentiert wird. Der erreichte Kompetenzzuwachs soll daher konkret auf der Ebene der Teilnehmenden erfasst und dokumentiert werden. Dies soll auf zwei Wegen erfolgen:

- Zum einen sollten in Berlin künftig Maßnahmen, die zu staatlich anerkannten Abschlüssen in den Bereichen schulische und berufliche Bildung wie auch berufliche Weiterbildung führen (der sogenannte geregelte Bereich), bereits bei der konzeptionellen Ausrichtung der ESF-Interventionen des Landes ein größeres Gewicht bekommen. Damit wird generell eine Stärkung bzw. Aufwertung des geregelten Bereiches vorgeschlagen.
- Zum anderen sollen Maßnahmen, die nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen (im so genannten ungeregelten Bereich), künftig mindestens mit einem Nachweis in Form eines qualifizierten Trägerzertifikats bescheinigt werden. Dabei ist ein qualifiziertes Trägerzertifikat dadurch gekennzeichnet, dass es die Ergebnisse einer Kompetenzmessung ausweist. Dazu werden Träger zur Kompetenzfeststellung zu mindestens zwei unterschiedlichen Zeitpunkten und zur Dokumentation der

8 Der Auftrag war modular aufgebaut. Modul 1 hatte die kritische Auswertung der aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskussionen zur Kompetenzmessung zum Gegenstand. Im Ergebnis wurden Eckpfeiler des Konzeptes zur Ergebnismessung vorgelegt. Aufgabe von Modul 2 war es zu prüfen, welche Daten im Land Berlin bereits aktuell vorliegen, um eine Kompetenzmessung vornehmen zu können, wie der verfügbare Datenbestand – auch hinsichtlich seiner Validität – einzuschätzen ist und welche Schlussfolgerungen daraus für die weitere Entwicklung des Konzeptes zu ziehen sind. Modul 3 war der kritischen Diskussion des Konzeptentwurfes mit den zwischengeschalteten Stellen und Berliner Projektträgern vorbehalten. Modul 4 sah die Durchführung eines Workshops vor. In der Bilanzierung aller vier Module war eine abschließende Fassung des Konzeptes vorzulegen.

Befunde verpflichtet. Bereits im Antrag hat der Träger deutlich zu machen, dass im Projekt eine Kompetenzfeststellung erfolgen wird, die auch in geeigneter (nachprüfbarer) Form dokumentiert wird. Die zwischengeschalteten Stellen gewährleisten, dass nur solche Maßnahmen bewilligt werden, in denen eine Kompetenzmessung konzeptionell verankert ist und diese auch praktisch umsetzen. Ein qualifiziertes Trägerzertifikat wird ebenfalls einer Normierung unterliegen. Die Mindestanforderungen an die Dokumentation sollen die Transparenz der Lernergebnisse fördern und somit zu einer besseren Verwertbarkeit des dokumentierten Nachweises auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Damit soll im Land Berlin garantiert werden, dass ausschließlich solche Maßnahmen mit ESF-Mitteln kofinanziert werden, in denen ein Kompetenzzuwachs erfolgt, und dieser Zuwachs zugleich nachgewiesen und dokumentiert wird.

Der erarbeitete Vorschlag ist als ein Ansatz zu verstehen, der im Weiteren, zum Beispiel wenn konkrete Vorgaben seitens der EU vorgelegt werden, weiter optimiert werden kann.

2.2 Das Konzept im Detail

Nachstehend wird der Vorschlag für ein Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Detail präsentiert.

2.2.1 Der Rahmen des Konzepts

- **Fokussierung des Konzeptes auf Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**

Das Konzept zur Ergebnismessung fokussiert sich auf vom ESF in Berlin mitfinanzierte Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die der Kompetenzentwicklung der geförderten Personen dienen sollen. Damit grenzt es sich von anderen Förderleistungen – wie zum Beispiel Beratungsleistungen, Netzwerkförderung oder Modell- und Pilotprojekten – ab. Auf Förderansätze wie Beratungs- oder Netzwerkförderung ist das vorliegende Konzept nur bedingt übertragbar. Zwar ist auch bei diesen Angeboten prinzipiell von Erkenntnisfortschritten bei den Beteiligten auszugehen. Diese werden aber in der Regel nur partiell, zumeist auf einen bestimmten Sachverhalt bezogen und oft auch nur bedingt strukturiert vermittelt. Ob die vermittelten Erkenntnisse letztlich umgesetzt werden oder umsetzbar sind, hängt zudem von weiteren Rahmenbedingungen ab – wie etwa von den Kräftekonstellationen zwischen den Akteuren eines Netzwerkes. Das bedeutet, die erzielten Kompetenzzuwächse lassen sich hier nicht an einem vergleichsweise einfachen und nachprüfbaren Maßstab, wie beispielsweise einer „Zensur“, nachvollziehen.

- **Vorangegangene Untersuchungsbefunde – Ansatzpunkte für die Konzeptentwicklung**

Die Befunde der vorgenommenen Untersuchungen im Rahmen des Moduls 2, die sich stark auf die Frage konzentrierten, welche Daten im Berliner ESF-Monitoring in Bezug auf den Ausweis von erreichten Kompetenzen verfügbar sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Im Berliner ESF-Monitoring wird bereits für jeden Teilnehmenden der angestrebte und der erreichte Abschluss erfasst.
2. Es gibt große Abweichungen zwischen den Antrags- und den Berichtsdaten zu den Abschlüssen bzw. Zertifikaten. Diese Differenzen ziehen sich über alle Kategorien von Abschlüssen bzw. Zertifikaten hinweg. Und sie sind auch für die einzelnen Förderinstrumente erkennbar. Das bedeutet, Soll-Ist-Abweichungen sind ein derzeit kennzeichnendes Merkmal des Berliner ESF-Monitoringsystems. Die Ursachen dafür sind nicht bekannt.
3. Es bestehen Inkonsistenzen bei der Klassifizierung der Abschlussarten.
4. Die vorliegenden Daten lassen keine Rückschlüsse auf ihre Aussagekraft zu.

Aus der Perspektive eines Konzeptes der Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen zeigt sich damit zunächst, dass das Berliner ESF-Begleitsystem bereits einige wichtige Messgrößen zur Erfassung von erworbenen Kompetenzen ausweist. Im Mittelpunkt stehen dabei Abschlüsse – in einer differenzierten Gliederung – zu denen Daten sowohl auf Basis des Antragstellung als auch der Berichterstattung vorliegen. Damit sind im Land Berlin zumindest formal betrachtet wichtige Grundlagen vorhanden, um Ergebnisse von Lernprozessen an Hand von erreichten Abschlüssen bzw. Nachweisen empirisch darzustellen.

Allerdings lassen die Untersuchungsbefunde zugleich Handlungsbedarf erkennen:

- Erstens: Die Zertifizierung – unabhängig vom letztlich erreichten Abschluss oder Zertifikat – basiert nicht auf einer durchgängigen Messung von Kompetenzen zu unterschiedlichen Zeitpunkten (etwa einer Eingangs- und einer Ausgangsmessung). Damit ist ein maßnahmebedingter Kompetenzzuwachs nicht nachweisbar.
- Zweitens: Es besteht Unklarheit in Bezug auf die Validität der Daten.
- Drittens: Insbesondere Nachweise des unregulierten Bereichs, die von Trägern ausgestellt werden (so genannte Trägerzertifikate), weisen große inhaltliche Unterschiede aus, sodass selbst für vergleichbare Maßnahmen durchaus Unterschiede hinsichtlich der Dokumentation der Ergebnisse zu konstatieren sind. Eine Vergleichbarkeit von der Ergebnisseite her ist oft nicht gewährleistet. Daher geben die vorliegenden Zertifikate kaum Auskunft über die Qualität der Lernprozesse und seiner Ergebnisse.
- Viertens: Dies erschwert eine Anerkennung und Akzeptanz der Zertifikate (insbesondere der Trägerzertifikate) seitens der Arbeitgeber. Von daher ist bei der künftigen Dokumentation der Abschlüsse und Nachweise eine bessere Akzeptanz und Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben.

Damit sind insbesondere im Ergebnis der Untersuchungen des Moduls 2 wichtige praktische Handlungsansätze definiert worden, die im Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Maßnahmen Berücksichtigung finden sollten.

2.2.2 Dimensionen des Konzepts

Das Konzept zu Ergebnismessung umfasst unterschiedliche Dimensionen. Neben der Darstellung der entscheidenden Indikatoren beinhaltet es auch Empfehlungen, wie diese Indikatoren zu erheben sind, welche Akteure in diesem Zusammenhang vor welchen Aufgaben stehen und wie die Indikatoren in das ESF-Begleitsystem (Monitoring) zu integrieren sind. Der vom Auftragnehmer vorgelegte Vorschlag umfasst daher drei Betrachtungsebenen:

- Erstens** beinhaltet er Empfehlungen zur Modifizierung der künftigen Ausrichtung der ESF-Interventionen, die im Kern darauf abzielen, die Verwertbarkeit der Ergebnisse einer ESF-Maßnahme am ersten und zweiten Arbeitsmarkt zu verbessern: Daher soll vor allem der Anteil der Interventionen gestärkt werden, bei denen die geförderten Personen entweder am Arbeitsmarkt verwertbare Nachweise erlangen können oder bei denen sie Nachweise erhalten, an denen Träger von Folgemaßnahmen unmittelbar anknüpfen können (Kapitel 2.2.3 dieses Berichtes).
- Zweitens** Der Vorschlag enthält zweitens einen Verfahrensvorschlag zur Ergebnismessung bzw. zur Ausgestaltung des Indikatorensystems (Kapitel 2.2.4 dieses Berichtes).
- Drittens** umfasst der Vorschlag Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung des ESF-Monitorings (Kapitel 3 dieses Berichtes).

2.2.3 Grundlegende Zielstellung des Konzeptes: bessere Verwertbarkeit der Maßnahmergebnisse für die Teilnehmenden am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Der Erarbeitung eines Konzeptes zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen wurde eine dreistufige Gliederung der ESF-Maßnahmen zugrunde gelegt.

Zur dreistufigen Strukturierung des Vorschlags

Da vorangegangene Untersuchungen (im Rahmen des Moduls 2) Inkonsistenzen bei der Klassifizierung der Abschlussarten ergeben haben, wurden die im Land Berlin durchgeführten ESF-Interventionen im Interesse einer besser nachvollziehbaren Logik zunächst in drei Maßnahmetypen strukturiert:

Erstens: **Maßnahmen im geregelten Bereich**

Hierbei handelt es sich um ESF-Interventionen, die darauf abzielen, einen schulischen oder beruflichen Abschluss bzw. eine anerkannte Zusatzqualifikation (z. B. im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme) zu erlangen, deren erfolgreicher Abschluss mit einem staatlich anerkannten Abschluss oder Nachweis dokumentiert wird. Mit diesem Nachweis wird zugleich der erreichte Kompetenzzuwachs bescheinigt.

Zweitens: **Maßnahmen im ungeregelten Bereich**

Unter Maßnahmen im ungeregelten Bereich werden Qualifizierungsangebote verstanden, für die kein staatlich anerkannter Abschluss vorgesehen ist. Hier liegt es bislang im Ermessen der Trägereinrichtungen, welche Inhalte den Teilnehmenden vermittelt werden und ob und in welcher Form die Lernergebnisse dokumentiert werden. Sofern eine Dokumentation seitens des Trägers erfolgt – z. B. in Form eines so genannten Trägerzertifikats – liegt es bisher im Ermessen des Trägers, welche Angaben und Informationen er in seinem Zertifikat ausweist.

Drittens: ***Impulsmaßnahmen***

Impulsmaßnahmen – bisher auch als Bagatellfälle bezeichnet – werden von den Trägern in der Regel nicht zertifiziert. Diese Maßnahmen zeichnen sich durch einen geringen Stundenumfang aus, im Allgemeinen dauern sie max. 40 Stunden. Inhaltlich haben sie für die Teilnehmenden überwiegend einen Informations-, Vorbereitungs- oder auch Orientierungscharakter.

Die drei beschriebenen Maßnahmetypen führen auf Grund ihrer jeweils spezifischen Zielstellungen und der damit verbundenen unterschiedlichen Lerninhalte- sowie Vermittlungsmethoden im Lernprozess zu jeweils spezifischen Ergebnisindikatoren. Von Vorteil ist weiterhin, dass sich die Berliner Förderinstrumente im Aus- und Weiterbildungsbereich von ihrer inhaltlichen Ausrichtung her diesen drei Maßnahmetypen trennscharf zuordnen lassen.

Nachfolgend wird dargestellt, welche Vorschläge das Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen für die drei oben genannten Maßnahmetypen enthält:

Erstens:

Ausbau und Stärkung des geregelten Bereichs

Soweit dies mit dem durch ESF-Maßnahmen im Land Berlin zu fördernden Personenkreis realisierbar ist, sollte ein Ausbau des geregelten Bereichs angestrebt werden. Das heißt, ESF-Interventionen sollten verstärkt auf Maßnahmen abgestellt werden, die entweder zu schulischen oder beruflichen Abschlüssen, inkl. Teilabschlüssen, führen bzw. staatlich anerkannte oder gleichwertige Abschlüsse zum Ziel haben. Der entscheidende und damit nachprüfbare Ergebnisindikator ist der mit der Maßnahme angestrebte und erreichte Abschluss bzw. Nachweis. In den Expertengesprächen wurde darauf hingewiesen, dass derartige staatlich anerkannte oder gleichwertige Abschlüsse nicht nur den während der Maßnahme erlangten Kompetenzzuwachs ausweisen, sondern auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine hohe Akzeptanz haben. Vielfach wird sogar der Grad des erreichten Kompetenzzuwachses ausgewiesen – etwa in Form einer Zensur oder eines Prädikates. Insbesondere solche Nachweise finden bei Unternehmen hohe Akzeptanz.

Zurzeit können in Berlin folgende schulische Abschlüsse im Rahmen von ESF-Maßnahmen erworben werden:

- Hauptschulabschluss – als einfacher bzw. qualifizierter Hauptschulabschluss und
- Realschulabschluss.

Die Regularien, insbesondere für die Erbringung des Leistungsnachweises, sind vom Land Berlin verbindlich vorgegeben. Die im Rahmen der Bearbeitung des Moduls 3 durchgeführten Gespräche mit Berliner Trägern haben jedoch gezeigt, dass Maßnahmen zur Erreichung eines schulischen Abschlusses gegenwärtig nur in einem geringen Umfang angeboten werden. Sofern derartige Maßnahmen mit ESF-Mitteln umgesetzt werden, werden sie – nach Darstellung der Träger – in der Regel mit berufsorientierenden bzw. -vorbereitenden Projektinhalten verknüpft.

Prinzipiell bieten ESF-Maßnahmen auch die Möglichkeit, berufliche Abschlüsse zu erlangen. Derzeit gibt es in Deutschland 344 anerkannte Ausbildungsberufe.⁹ Hinzu kommen Berufs-

9 Vgl. die aktuellste Darstellung unter: <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>

abschlüsse, die außerhalb des dualen Systems erreicht werden können (z. B. in berufsqualifizierenden vollzeitschulischen Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen). Es besteht die Möglichkeit, einen vollständigen Berufsabschluss oder aber auch einen Teil-Berufsabschluss (insbesondere für Personen mit einer anerkannten Behinderung) zu erreichen. Im Rahmen dieser Expertise war es nicht möglich, das gesamte derzeitige Spektrum beruflicher Abschlüsse zu erfassen, das gegenwärtig mit Unterstützung des ESF im Land Berlin angeboten wird. Möglicherweise ist es auf eine überschaubare Anzahl an Berufsabschlüssen begrenzt, möglicherweise weist es aber auch eine große Vielzahl auf. Gleichwohl stellt es aus Sicht des ESF-Monitoring kein Problem dar, das Auswahlmenü der beruflichen Abschlüsse bei Bedarf zu ergänzen – ebenso für den Fall, dass im Laufe der Förderperiode neue berufliche Abschlüsse hinzukommen.

Die ausgereichten staatlich anerkannten Zertifikate der hier skizzierten Maßnahmen des schulischen und beruflichen Bereichs weisen nicht nur das Erreichen eines Kompetenzzuwachses aus. In ihnen wird auch die Qualität des Zuwachses dokumentiert – entweder in Form von Schulnoten oder von Prädikaten bzw. einer verbalen Einschätzung. Die Zertifizierung unterliegt einer strengen und nach festgelegten Maßstäben vorgenommenen Bewertung der Lernergebnisse. Es ist ebenfalls staatlich geregelt, welche Institutionen berechtigt sind, derartige Nachweise zu vergeben.

Angebote zur beruflichen Weiterbildung orientieren sich zwar an den verfügbaren Ausbildungsberufen, sie können aber ausgewählte Segmente enthalten. Damit ist die Fülle an Weiterbildungsangeboten in der Regel fast unübersehbar – auch im Land Berlin. Ein Teil dieser Weiterbildungsangebote wird entweder staatlich oder durch Verbände bzw. vergleichbare Institutionen zertifiziert. Sie erhalten damit einen auf dem Arbeitsmarkt allgemein anerkannten Status. Dies sind beispielsweise der Gabelstaplerführerschein, der Europäische Computerführerschein, der Kettensägenschein, der Kassenschein oder bestimmte Sprachkurse. Diese oder andere staatlich bzw. verbandlich anerkannte Zusatzqualifizierungen gehören ebenfalls zum geregelten Bereich. Auch hier ist vorgegeben, welche Institutionen diese Zusatzqualifizierungen beurkunden dürfen.

Die Gespräche mit Berliner Trägern haben ergeben, dass sie sich eigens entwickelte Teil- bzw. Zusatzqualifikationen zum Teil von den Kammern zertifizieren lassen. Dabei werden neben den Zielen und Inhalten der Maßnahme auch die Inhalte und das Verfahren der abschließenden Ergebniskontrolle, sprich der Prüfung, zertifiziert. Diese Maßnahmen können ebenfalls dem geregelten Bereich zugeordnet werden.

Zweitens:

Maßgebliche Veränderungen für ESF-Maßnahmen im ungeregelten Bereich: Verpflichtung der Träger zur Kompetenzfeststellung und zur Dokumentation der Ergebnisse

Mit denjenigen ESF-Interventionen, die dem ungeregelten Bereich zuzuordnen sind – da für sie keiner der oben beschriebenen Abschlüsse zutrifft – wird im Wesentlichen das Ziel verfolgt, die zu fördernden Personen entweder zu einer späteren Integration in ein reguläres Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis führen oder sie gezielt für eine weiterführende Anschlussmaßnahme vorzubereiten.

Prinzipiell kann auch bei Teilnehmenden in ESF-Maßnahmen des ungeregelten Bereichs ein Lern- / Kompetenzzuwachs unterstellt werden. Damit gilt: Jede Person, die einen qualifizierten Trägernachweis erhält, hat einen Kompetenzzuwachs erzielt. Der entscheidende Ergeb-

nisindikator ist der mit der Maßnahme angestrebte und erreichte Nachweis des Lernerfolges. Dies geschieht bislang in Form unspezifizierter Trägerzertifikate. Die darin ausgewiesenen Angaben und Informationen liegen weitgehend im Ermessen des jeweiligen Trägers. Weder ist eine Nachprüfbarkeit der Informationen vorgeschrieben, noch kann eine Vergleichbarkeit zu anderen Maßnahmen hergestellt werden; vor allem weil die Bezugsbasis der dokumentierten Informationen zumeist nicht transparent ist. Aus diesem Grunde finden Trägerzertifikate bei Unternehmen oft nur eine geringe Akzeptanz.

Künftig – und dies ist der eigentliche Kern des vorgelegten Konzeptes – sollen auch für Maßnahmen im ungeregelten Bereich eine Kompetenzerfassung der Teilnehmenden und deren Dokumentation obligatorisch sein. Bislang war dies nicht zwingend vorgegeben. Gleichwohl wird beides von einer Reihe von Projektträgern im Land Berlin bereits durchgeführt. Insofern werden längst nicht alle Träger mit der Kompetenzerfassung der Teilnehmenden demnächst Neuland betreten.

Eine verbindliche Kompetenzfeststellung erfordert eine Neujustierung der Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen im Land Berlin.

Der erarbeitete Vorschlag zur Kompetenzmessung im ungeregelten Bereich sieht Mindeststandards vor, die von den Trägern nicht unterschritten werden dürfen. Dennoch werden ihnen bei der konkreten Gestaltung der Kompetenzerfassung weitgehende Freiräume eingeräumt. Folgende Mindeststandards sind von den Trägern einzuhalten:

1. Konzept zur Kompetenzerfassung muss Bestandteil des Angebotes sein

In ihrem Konzept zur Kompetenzerfassung haben die Träger darzulegen, was Gegenstand der Messung ist, von welcher Zielstellung sie dabei ausgehen und wie sie bei der Kompetenzfeststellung vorgehen, welche Methoden und welches Verfahren sie anwenden. Dieses Konzept ist ein fester Bestandteil ihres Angebotes zur Durchführung einer ESF-Maßnahme. Ist ein solches Konzept nicht im Angebot enthalten, muss es nachgebessert werden oder es kann im weiteren Verfahren (z. B. einem Wettbewerbsverfahren) nicht berücksichtigt werden.

2. Kompetenzfeststellungsverfahren muss verschiedene Qualitätskriterien erfüllen

Allgemeine Qualitätskriterien, denen die Träger im Prüfverfahren zu entsprechen haben, sind: Validität, Reliabilität, Objektivität und Wirtschaftlichkeit. Validität bedeutet in diesem Kontext, dass die Kompetenzerfassung auch wirklich die Merkmale erfasst, deren Erfassung sie zum Ziel hat. Reliabilität ist die Zuverlässigkeit einer Prüfung, d. h. wie genau die Ergebnisse der Prüfung sind. Die Objektivität beinhaltet die Unabhängigkeit der Prüfungsergebnisse von äußeren Bedingungen und prüfenden Personen. Außerdem ist bei der Durchführung von Prüfungen auf die Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Nutzen zu achten. Dies wird durch die Erfüllung des Gütekriteriums Wirtschaftlichkeit gewährleistet. Unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit ist der Umfang der durchgeführten Kompetenzerfassung zu bewerten. Ein Messinstrument, welches von seinem Aufwand her für eine dreijährige Ausbildung passend ist, dürfte für eine vierwöchige Aktivierungsmaßnahme oder eine Beratung unpassend sein.

Die Gestaltung einer Kompetenzerfassung anhand der genannten Gütekriterien ist immer eine Kompromisslösung, bei der zu Lasten des einen Kriteriums ein anderes mehr Beachtung finden kann. Letztendlich soll verhindert werden, dass ein besonderes Gütekriterium in besonderem Maße heraus sticht bzw. vernachlässigt wird.

Diesen komplexen Anforderungen kann durch eine Lernergebnisorientierung sowie eine arbeitsaufgabennahe Gestaltung der Feststellung entsprochen werden. Um bei den Teilnehmenden Lernfortschritte feststellen zu können, hat jede geförderte Person eine Kompetenzerfassung zu mindestens zwei Zeitpunkten zu durchlaufen: Das heißt in der Minimalvariante ist die Kompetenz sowohl zu Beginn als auch am Ende der Maßnahme zu erfassen. Der Träger kann darüber hinaus zusätzliche Messungen vornehmen, die aber keine Pflichtaufgabe sind. Die Träger können im Prozess der Kompetenzfeststellung verschiedene Erfassungsmethoden miteinander kombinieren. Dies ist auch für die Präsentationsformen möglich – entscheidend ist, dass die Dokumentationspflicht eingehalten wird. Weitere Merkmale bzw. Qualitätskriterien zu erfassen und auszuweisen, ist den Trägern freigestellt.

Qualitätskriterium	Beschreibung
Lernergebnisorientierung	Für eine lernergebnisorientierte Gestaltung der Angebote sollten die Träger die geplanten Lernergebnisse, d. h. die Kompetenzen die am Ende der Maßnahme bei den Teilnehmenden vorhanden sein sollen, beschreiben.
Kombination der Erfassungsmethoden	In der Kompetenzerfassung sind aus den zur Verfügung stehenden Methoden der Kompetenzerfassung (Diskussion, deklarative Methoden, Interview, Beobachtung, Portfolio-Methode, Präsentation und Simulation) mehrere auszuwählen und miteinander zu kombinieren. Mit der Methodenkombination wird erreicht, dass sich der geprüften Person und ihrer beruflichen Handlungskompetenz bzw. dessen was als Performanz nach außen sichtbar wird, von möglichst vielen Seiten genähert wird.
Kombination der Präsentationsformen	Die Instrumente der Kompetenzerfassung müssen so angelegt sein, dass die Teilnehmenden für ihre Präsentation sowohl mündliche als auch schriftliche Ausdrucksformen nutzen können. So fallen Stärken und Schwächen in der einen oder anderen Ausdrucksform weniger ins Gewicht.
arbeitsaufgabennahe Gestaltung der Kompetenzerfassung	Die Kompetenzen sollen im unmittelbaren Prozess einer realen Handlungssituation bzw. in einem sehr ähnlich gestalteten Kontext erfasst werden. So lassen sich am besten Rückschlüsse auf die berufliche Handlungskompetenz schließen.
Erfassung der Kompetenzen an zwei Zeitpunkten	Die Träger müssen in der Gestaltung der Angebote festlegen, dass sie mindestens zum Anfang und zum Ende, ggf. bei längeren Maßnahmen auch zwischendurch, die Kompetenzen der Teilnehmenden erfassen.
verbindliche Dokumentation der Ergebnisse	Den Teilnehmenden muss das Ergebnis der Kompetenzerfassung in einer aussagkräftigen Form zur Verfügung gestellt werden. Dies ist von besonderer Bedeutung, da so die Person selber die eigenen Kompetenzen vor Augen geführt bekommen und Dritten gegenüber die eigenen Kompetenzen transparent gemacht werden können.

Nach Einschätzung der Gutachter/innen sind die dargelegten Minimalstandards für die Breite an ESF-Maßnahmen ausreichend offen (unterschiedlicher Stundenumfang von Maßnahmen bzw. Modulen), d. h. die Projektträger können den Aufwand für die Kompetenzerfassung nach der Art ihrer Maßnahme selbst bestimmen und ein oder mehrere methodische Ansätze für die Erfassung oder die Präsentation auswählen. Das bedeutet, dass Träger mit eher kurzfristigen, modulartig aufgebauten Maßnahmen vorzugsweise weniger

aufwändige Ansätze für die Kompetenzfeststellung wählen werden. Hier werden voraussichtlich vorrangig Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden und Einschätzungen der Trainer/innen, ggf. auch Arbeitsproben, miteinander kombiniert werden.

3. Ergebnisse des Erhebungsverfahrens sind dokumentationspflichtig

Die Projektträger stehen – wie bereits mehrfach betont – in einer Dokumentationspflicht. Die Kompetenzentwicklung bei den Teilnehmenden muss dabei für die Mindestanzahl der Messpunkte dokumentiert werden. Dafür können die Träger beispielsweise auf ein geeignetes Passverfahren zurückgreifen. Bei Bedarf steht es ihnen aber auch frei, Passverfahren miteinander zu kombinieren oder ein eigenes System für die Dokumentation zu entwickeln. Wichtig ist, dass die gewählte Dokumentation einer externen Prüfung standhalten muss.

Die Gutachter/innen sprechen sich ausdrücklich dafür aus, den Trägern kein Passverfahren vorzugeben: Ein Passverfahren muss immer kompatibel zu einer Maßnahme sein. Im Land Berlin gibt es aber eine große Vielfalt und Heterogenität an ESF-Maßnahmen. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, für eine valide Kompetenzmessung immer einen Maßstab vorzugeben. Nur an Hand einer Zielgröße kann ermittelt werden, wo sich die / der Teilnehmende zum Beginn und zum Abschluss der Maßnahme kompetenzseitig verorten lässt. Diese „Messlatte“ variiert in Abhängigkeit von einer beruflichen Tätigkeit bzw. von einem Berufsbild. Beispielsweise für einen Holzverarbeitenden Beruf sind andere Kriterien anzulegen als an eine Sprach- oder EDV-Qualifizierung. Dieser Standpunkt wird auch von kompetenten Vertreter/innen geteilt, wie nachfolgendes Zitat belegt: „Wir wollen die Kompetenzerfassung in allen Bildungsbereichen unterstützen. Dabei gehen wir nicht von „einer zentralen Lösung“ für alle Zielgruppen und Bedarfslagen aus. Plausibel erscheinen vielmehr spezifische Instrumente, die für Probleme in der Praxis passende Lösungen anbieten.“ (Eckart Lilienthal, Bundesministerium für Bildung und Forschung in Loebe/Severing; Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis: Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen; Bielefeld 2010)

Die intensiven Gespräche mit Berliner Trägern haben nicht nur die Präsenz der aktuellen Diskussion um Kompetenzfeststellung erkennen lassen. Sie haben zum Teil auch einen umfassenden praktischen Erfahrungshintergrund bei Trägern offen gelegt. Insbesondere erfahrene Träger haben auch auf Grenzen vorhandener Passverfahren hingewiesen: So gehöre es auch zur geübten Praxis, für eine konkrete Fördermaßnahme Segmente unterschiedlicher Passverfahren miteinander zu kombinieren. Neben „gängigen“ Passverfahren wird also auch eine Fülle an modifizierten Dokumentationsmöglichkeiten („Eigenkreationen“) genutzt. Auch dieser Erfahrungshintergrund spricht dafür, den Trägern Wahlfreiheit zu lassen.

Einige Träger kennen sich gut mit Kompetenzfeststellungsverfahren und deren Dokumentation aus, sie haben den Überblick über die Breite der Möglichkeiten – teilweise auch ohne praktische Umsetzungserfahrungen. Vor allem diese Träger schätzten im Gespräch ein, dass die praktische Handhabung eines Feststellungs- und Dokumentationsverfahrens für sie unproblematisch sei. Zwar verfügen sie bislang nicht über eigene Erfahrungen, aber ihrer Einschätzung nach sei die künftige Anwendung kein Problem. Wenn praktische Umsetzungserfahrung fehle – so die Einschätzung eines Trägervertreters –, zeuge dies nicht von Unkenntnis, sondern vielmehr davon, dass die Anwendung von Kompetenzfeststellungs- und Dokumentationsverfahren vom Fördergeber bislang nicht abgefordert worden seien. Sofern das Erfordernis gesetzt werde, sei die Handhabung kein Problem. Mit anderen Worten: Im Land Berlin gibt es eine Trägerlandschaft, die größtenteils in der Lage sein dürfte, den neuen

Anforderungen an Kompetenzmessung und Dokumentation zu entsprechen. Das Interesse der Träger selbst daran ist insgesamt groß. Denn den Trägern ist die Bewertung ihrer Förderleistungen ausschließlich an Hand des Indikators „Verbleib“ nicht ausreichend. Eine Information darüber, in welchem Umfang im Rahmen einer Maßnahme Kompetenzen tatsächlich vermittelt werden konnten, ist auch für die Träger sehr wichtig.

Der von den Projektträgern für jeden Teilnehmenden erbrachte Nachweis – also das Abschlussdokument – soll für Maßnahmen des unregulierten Bereichs ein einheitliches Set an Angaben beinhalten. Mit der Vorgabe einheitlicher Standards für diesen Typus von Nachweisen soll das Ziel erreicht werden, die Praxis der Trägerzertifizierung im unregulierten Bereich der ESF-Maßnahmen in einem gewissen Maße zu vereinheitlichen. Vor allem sollen die Aussagekraft der Zertifikate erhöht, die Veränderungen in den Kompetenzen der geförderten Personen transparenter und dadurch die Verwertbarkeit dieser Nachweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden.

Ein qualifiziertes Trägerzertifikat soll künftig folgende Inhalte ausweisen:

1. Name der durch die ESF-Maßnahme geförderten Person,
2. Angaben zum Projektträger (Name, Sitz, evtl. Zertifizierungen des Trägers, etc.),
3. Beschreibung der Ziele und Inhalte der Maßnahme inkl. der angewendeten Lern-Module,
4. Angaben zur Dauer der Maßnahme, zu ihrem inhaltlichen Aufbau (einschließlich begleitender Angebote wie eine sozialpädagogische Betreuung) und zu den absolvierten Prüfungen bzw. Kontrollen im Rahmen der Maßnahme,
5. Angaben bzw. verbale Einschätzungen zu dem durch die Maßnahme erreichten Kompetenzzuwachs der geförderten Person in Bezug auf fachliche wie außerfachliche Aspekte,
6. Angaben zum Bewertungsverfahren hinsichtlich der Kompetenzfeststellung (z. B. kurze Beschreibung des Kompetenzfeststellungsverfahrens inkl. Darstellung genutzter Methoden, Angabe des Passverfahrens, sofern ein solches angewendet wurde).

Nur in den Fällen, in denen bei der geförderten Person kein Kompetenzzuwachs erreicht werden konnte, sollten Projektträger eine einfache Teilnahmebescheinigung ausstellen. Diese Form des Nachweises sollte eine Ausnahme darstellen.

4. Ergebnisse der Kompetenzfeststellung müssen ins ESF-Monitoring eingehen

Die Träger sind verpflichtet, die Messergebnisse in das ESF-Begleitsystem einzuspeisen. Detaillierte Angaben zur künftigen Ausgestaltung des Berliner ESF-Monitorings sind im Kapitel 3 dieses Berichtes zu finden.

Die intensiven Diskussionen zum Konzeptvorschlag mit verschiedenen Berliner Akteurinnen und Akteuren – Berliner Trägern wie auch Vertreterinnen und Vertretern der zwischen-geschalteten Stellen – haben mehrheitlich eine grundlegende Zustimmung zu diesem Vorschlag erbracht. Es bestand Einvernehmen darüber, dass in Berlin damit der „richtige Weg“ eingeschlagen werde und das Konzept in der ESF-Praxis grundsätzlich umsetzbar sei.

Allerdings wurden auch kritische Anmerkungen vorgetragen: Einerseits wurde insbesondere die „Einfachheit“ des Vorschlages kritisch beurteilt und implizit die damit verbundene Belastbarkeit der erhobenen Daten angezweifelt. In diesem Kontext wurde hinterfragt, welche Chancen bzw. Risiken der Konzeptvorschlag berge, seitens der EU-KOM akzeptiert zu

werden. Dieser Kritik kann entgegen gehalten werden, dass zweifellos andere konzeptionelle Ansätze denkbar sind. Allerdings wäre ihre Umsetzung mit einem wesentlich höheren Aufwand für alle Beteiligten verbunden. Dies wiederum dürfte die gegenwärtige Realisierbarkeit von Kompetenzfeststellung im ungeregelten Bereich in Frage stellen.

Andererseits wurde von beiden Akteursgruppen – zwischengeschalteten Stellen wie Projektträgern – gleichermaßen der mit der Umsetzung des Konzeptes verbundene Aufwand angemerkt. Von den Projektträgern wurde betont, dass die praktische Umsetzung von Kompetenzfeststellungsverfahren und der damit verbundene Mehraufwand letztlich in den Projektkosten Berücksichtigung finden müsse. Eine solche Aufwandsvergütung wird von ihnen als die entscheidende Rahmenbedingung für eine qualitätsbewusste Umsetzung des Vorschlages angesehen.

Drittens:

Bei Impulsmaßnahmen auch weiterhin keine Kompetenzfeststellung

Dem Typus „Impulsmaßnahmen“ (bislang auch als Bagatellfälle bezeichnet) werden diejenigen Maßnahmen zugeordnet, bei denen auf Grund ihres geringen Umfangs eine Messung der Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden in keinem vertretbaren Verhältnis zum Aufwand der Maßnahme selbst steht. Bei Impulsmaßnahmen sollte auch künftig auf eine Kompetenzfeststellung verzichtet werden. Dennoch sollten Möglichkeiten eingeräumt werden, die Ergebnisse und Erfolge dieser Maßnahmen zu erfassen und bewerten, ohne dass dies zwingend über das Monitoringsystem des ESF erfolgt. Die Berücksichtigung dieser Informationen bei der Gesamtbewertung dieser Interventionen sollte über die wissenschaftliche Begleitung des ESF im Land Berlin sichergestellt werden.

2.2.4 Verfahren zur Ergebnismessung bzw. zur Ausgestaltung des Indikatorensystems

Bereits in den vorangegangenen Ausführungen wurde deutlich, dass den Trägern eine Schlüsselrolle im Kompetenzfeststellungsprozess zukommt. Diese zu übernehmen, sind qualitätsorientierte Projektträger unter Berücksichtigung der o. g. kritischen Anmerkungen offenbar generell bereit. Ein wichtiges unterstützendes Argument für die Träger, die Maßnahmen im Rahmen des ungeregelten Bereichs durchführen, ist die ihnen vielfach eingeräumte Wahlfreiheit. So wird ihnen weitgehend freigestellt, welches Verfahren sie für die Feststellung und Dokumentation der Kompetenzentwicklung bei den Teilnehmenden anwenden – vorausgesetzt, die oben genannten Mindeststandards werden eingehalten.

Hier haben die Träger verschiedene Optionen:

- Erstens: Die Träger können sich bei der Kompetenzfeststellung und der Dokumentation an den Standards verschiedener gängiger und bereits praxiserprobter Verfahren zur Kompetenzmessung orientieren. Sie können eigenständig ein verfügbares Verfahren (z. B. ein Passverfahren) auswählen, mit dem Kompetenzfortschritte, die bei den Teilnehmenden durch ihre Maßnahme erreicht wurden, aus ihrer Sicht angemessen dargestellt werden können.
- Zweitens: Die Träger können auch selbst ein Kompetenzfeststellungsverfahren entwickeln und durchführen. Dieses muss jedoch verschiedenen Mindestanforderungen (z. B. oben genannte Qualitätskriterien) – so wie die Passverfahren auch – genügen. Das gestattet es den Trägern, eigene Erfahrungen einzubringen und ggf.

neue Ansätze zu entwickeln und zu erproben. Insofern ist der Konzept-Vorschlag für Innovationen offen.

Drittens: Träger können die Kompetenzfeststellung bei ihren Teilnehmenden eigenständig durchführen und dokumentieren, sie können die Kompetenzfeststellung aber auch an eine externe Einrichtung delegieren. Im Falle der Beauftragung eines externen Dienstleisters bleibt die Verantwortung beim Träger bestehen. Der Dienstleister sollte seine Kompetenz in Bezug auf die Anwendung der Verfahren ebenfalls nachweisen.

Aber auch den zwischengeschalteten Stellen kommt im Prozess der Kompetenzfeststellung eine eigenständige Rolle zu: Ihre Aufgaben beschränken sich jedoch im Wesentlichen auf Prüfpflichten im Rahmen des Antrags-, Bewilligungs- und Abrechnungsverfahrens der ESF-Maßnahmen.

Prüfung des Antrages:

Die plausible Darlegung der geplanten Kompetenzfeststellung wird künftig ein „hartes“ Kriterium darstellen, an dem bereits der Antrag eines ESF-Projektes zu messen sein wird. Daher muss im Antrag ein plausibler Vorschlag für ein Kompetenzfeststellungsverfahren enthalten sein, der auch klar definiert, worin die Ziele der Maßnahme und also auch der Maßstab für die Messung bestehen. Die Gut-achter/innen gehen soweit, zu sagen, dass ein solcher Vorschlag ein k.o.-Kriterium für die Bewilligung eines vorliegenden ESF-Antrages darstellen soll. Das bedeutet, ein ESF-Antrag kann das weitere Bewilligungsverfahren nicht durchlaufen, wenn er kein Konzept zur Kompetenzerfassung und -messung sowie zur Dokumentation der Messergebnisse ausweist. Ferner wird es in der Verantwortung der bewilligenden Stellen liegen, das von den Trägern vorgeschlagene Konzept auf seine Eignung, Tragfähigkeit und Realisierbarkeit hin zu beurteilen. Werden Mängel am Konzept festgestellt, können die bewilligenden Stellen selbst entscheiden, ob sie vom Antragsteller eine Nachbesserung des Kompetenzfeststellungs- / Dokumentationsverfahrens einfordern oder die bestehenden Mängel eine Ablehnung des Antrags begründen.

Bestandteil des Angebots seitens des Trägers sollte auch ein Muster des späteren qualifizierten Zertifikats sein.

Sicherstellung der Umsetzung des Verfahrens zur Kompetenzmessung:

Die Durchführung der Kompetenzfeststellung sollte mit dem Träger vertraglich vereinbart werden und von daher Bestandteil des Zuwendungsbescheides werden.

In diesem Zusammenhang haben die zwischengestalteten Stellen sicherzustellen, dass die im Projektantrag beschriebenen Verfahren zur Kompetenzfeststellung auch tatsächlich durchgeführt werden. Dafür stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. So können sie diese Thematik zum Gegenstand fortlaufender regulärer Berichterstattungen der Projektträger machen. Beispielsweise könnten aber auch stichprobenhaft durchgeführte Träger- bzw. Projektbesuche dafür genutzt werden.

Die Zahlung sollte auch an den Nachweis der Umsetzung des vorgeschlagenen Kompetenzfeststellungsverfahrens gebunden werden.

Sicherstellung des Datentransfers in das ESF-Monitoring:

Weiterhin sollte die Eingabe der mit dem Kompetenzfeststellungsverfahren generierten Daten in das ESF-Begleitsystem mit dem Projektträger ebenfalls vertraglich vereinbart werden. Damit sollte auch diese Aufgabe Gegenstand des Zuwendungsbescheides werden.

Kein oder ein unzureichender Datentransfer in das ESF-Monitoring, also sofern ein Träger seinen diesbezüglichen Berichtspflichten zu den Befunden der Kompetenzfeststellungsverfahren an das ESF-Begleitsystem nicht nachkommt, sollte ebenfalls mit Zahlungs-sanktionen verbunden werden (z. B. Einbehaltung von anteiligen Zahlbeträgen).

3. Erforderliche Modifizierungen des Monitoringsystems im Land Berlin

Um gegenüber der EU die erzielten Fortschritte in der Kompetenzentwicklung bei den Teilnehmenden darzustellen, bedarf es eines verlässlichen Monitorings. Eine Bedingung dafür ist zweifellos, dass die Träger ihren entsprechenden Berichtspflichten nachkommen. Eine weitere Bedingung ist in der Verfügbarkeit eines Monitoringsystems gegeben, das die im Kontext eines obligatorischen Kompetenzfeststellungsverfahrens zu generierenden Daten zuverlässig und in einer nachvollziehbaren Struktur erfasst. Auch hier sollte das Wirtschaftlichkeitsprinzip Anwendung finden: Nicht alle erfassbaren, sondern die für die Berichterstattung gegenüber der EU-KOM notwendigen Daten sollten in das ESF-Begleitsystem aufgenommen werden. Zudem sollte das Monitoring für evtl. künftig erforderliche Anpassungen offen sein.

Daher sind in das Konzept zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen Empfehlungen eingeschlossen, die zu einer Qualitätsverbesserung des ESF-Begleitsystems (ESF-Monitoring) führen sollen, indem Kompetenzfeststellungsverfahren obligatorisch angewendet werden. Nur eine systematische und kontinuierliche, über die verschiedenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des ESF hinweg reichende rechentechnische Erfassung der Daten nach einheitlichen Maßstäben gewährleistet belastbare Einschätzungen zum Kompetenzzuwachs der Teilnehmenden für das Land Berlin insgesamt, aber auch ausdifferenziert nach einzelnen Förderschwerpunkten und Förderinstrumenten. Zudem können Anhaltspunkte zur Leistungsfähigkeit der in Berlin aktiven Träger vorgehalten werden.

Die nachstehenden Überlegungen zur bedarfsgerechten Anpassung des ESF-Begleitsystems sind in enger Zusammenarbeit mit dem derzeitigen externen Dienstleister, der das ESF-Monitoring für das Land Berlin umsetzt, ECG Berlin, entwickelt worden. Damit konnte der umfangreiche Erfahrungshintergrund der ECG mit einem ESF-kompatiblen Datenbanksystem umfassend in die Konzeptentwicklung einbezogen werden. Den Überlegungen für das künftige ESF-Monitoring wurden folgende Prinzipien zugrunde gelegt:

- (1) Vereinfachung des ESF-Monitorings durch die Begrenzung der zu erhebenden Daten auf das unbedingt Notwendige.
- (2) Schaffung von mehr Konsistenz und Transparenz des Monitorings: Das bedeutet vor allem Daten aufzunehmen, die in sich schlüssig und von hohem Aussagegehalt sind.
- (3) Nutzerfreundliche Ausgestaltung des Datenbanksystems. Diese soll den Trägern die Eingabe erleichtern und gleichzeitig Eingabefehler vermeiden helfen.
- (4) Bereitstellung valider Daten, die für die Berichterstattung an die EU-KOM wie auch für die Evaluierung einen Mehrwert aufweisen.

Vorrangiges Ziel war es, das bisherige pragmatische Herangehen an die Erarbeitung eines Konzeptes zur Ergebnismessung von ESF-Förderleistungen auch bei der Überleitung der Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens in das Berliner ESF-Monitoring anzuwenden. Die Praktikabilität des Vorschlages zeichnet sich vor allem dadurch aus, weil er im Allgemeinen an bereits bisher erfassten Daten ansetzt (z. B. werden Abschlüsse laut Antrag und Bericht oder auch die ISCED-Stufen erfasst). Das bedeutet, im künftigen, angepassten ESF-Monitoring werden nicht grundsätzlich „neue“ Daten erhoben. Mit der Erfassung der konkreten Abschlüsse bzw. Nachweise auf der einen Seite und den Ergebnissen der Kompetenzmessung auf der anderen werden die Projektträger folglich nicht mit zusätzlichen umfangreichen Berichtspflichten belastet. Im Kern werden nur andere Angaben erhoben, die letztendlich eine differenzierte Auswertung der Förderergebnisse ermöglichen. Der Mehrwert des Vorschlages ergibt sich vielmehr daraus, dass die Daten künftig vor allem

- in einer anderen Differenzierung erfasst werden als bisher sowie
- in einer anderen Untersetzung ausgewiesen werden, aber – und das ist neu
- mit Prüf- und Validierungsverfahren unterlegt werden, die zu einer Verbesserung der Datenqualität führen sollen.

Die damit erforderliche Anpassung ist nach Einschätzung des externen Dienstleiters ECG technisch ohne Probleme möglich. Gleichzeitig sieht der Vorschlag die Vorhaltung weiterer Änderungsoptionen (offene Datenfelder) vor, mit denen auf evtl. Änderungen während der Förderperiode schnell und problemlos reagiert werden kann. Dies könnte beispielsweise im Kontext der offiziellen Einführung des DQR erforderlich werden.

Nachstehend werden die Details der Anpassung des ESF-Begleitsystems, gegliedert nach dem geregelten und ungeregelten Bereich, beschrieben:

Anpassungen für den geregelten Bereich

Für Maßnahmen des so genannten geregelten Bereichs werden bereits Abschlüsse auf der Grundlage von Antrags- und Berichtsdaten erfasst. Im Monitoring findet außerdem die ISCED-Klassifizierung (allerdings auf Basis: ISCED 97) Berücksichtigung. Für die neue Förderperiode besteht das Erfordernis, die Klassifizierung auf ISCED 11 umzustellen. Der „Übersetzungsschlüssel“ wird derzeit vom Statistischen Bundesamt erarbeitet. In der Perspektive soll genauso auch eine „Übersetzung“ der Bildungs-, Berufs- und Qualifikationsabschlüsse in den DQR möglich werden.

Eine Datenabfrage ist für jeden Teilnehmenden, jede ESF-Maßnahme und jedes Instrument gesondert möglich.

Erfassung schulischer Abschlüsse:

Es erfolgen eine Eingangs- sowie eine Ausgangsmessung für jeden Teilnehmenden nach ISCED 11.

Erfasst werden Schulabschlüsse

- nach den Arten des Schulabschlusses: Hautschulabschluss, Realschulabschluss, Abitur (bzw. in der künftig offiziell geltenden Struktur: Berufsbildungsreife (BB), Erweiterte Berufsbildungsreife (eBB) und Mittlerer Schulabschluss (MSA), Abitur).
- auf der Grundlage der Antrags- und der Berichtsdaten über den Teilnehmenden.

- Eingeschlossen sind Angaben darüber, ob der angestrebte Abschluss erreicht worden ist oder nicht.

Damit ergibt sich für schulische Abschlüsse das folgende Erfassungsmodell:

Datensatz	Eingangsmessung nach ISCED 11	Name des angestrebten bzw. des erreichten Schulabschlusses		Ausgangsmessung nach ISCED 11
		Maßnahmebeginn	Maßnahmeende	
	<i>Systeminterne Zuordnung eines vor Maßnahmebeginn bereits erworbenen Schulabschlusses</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>	<i>Systeminterne Zuordnung</i>
TN 1				
TN 2				
.....				
TN n				

Um Zuordnungs- oder Eingabefehler zu vermeiden, sollte die Zuordnung zur ISCED-Klassifizierung ausschließlich systemintern erfolgen (sowohl bei der Eingangs- als auch bei der Ausgangsmessung). Dadurch werden die Projektträger zugleich weder mit der Zuordnungsproblematik noch mit der Eingabe belastet.

Ferner sind Plausibilisierungs- und Prüfroutinen vorzusehen – beispielsweise kann systemintern geprüft werden, dass nicht mehr Schulabschlüsse als Teilnehmende in einer Maßnahme ausgewiesen werden. Weiterhin könnte systemintern auch festgestellt werden, inwieweit z. B. der im OP als Zielgröße definierte Anteil der Schulabschlüsse, differenziert nach den Arten der Abschlüsse, mit den bisher durchgeführten ESF-Maßnahmen erreicht worden ist oder nicht.

Erfassung beruflicher Abschlüsse:

Die Erfassung der beruflichen Abschlüsse wird der Systematik der Schulabschlüsse folgen, aber weitere Datenfelder enthalten. Neben der Eingangs- und Ausgangsmessung nach der ISCED 11-Systematik sowie der Erfassung der Abschlüsse auf der Grundlage der Antrags- und Berichtsdaten werden weiterhin folgende Angaben in das Monitoring integriert:

- Art des beruflichen Abschlusses (z. B. Facharbeiter; Voll- / Teilabschluss; IHK, HwK usw.);
- Zuordnung zu den wichtigsten inhaltlichen Bereichen (z. B. gewerblich-technischer, kaufmännischer, Sprach-, PC-, Gesundheitsberuf etc.); Hier ist mit der Verwaltungsbehörde die Erfassungssystematik abzustimmen. Möglicherweise macht es auch Sinn, die wirtschaftlichen Zukunftsfelder Berlins zu berücksichtigen, um zu erfassen, inwieweit der ESF den Strukturwandel aktiv unterstützt.

- Erfassung des konkreten Namens des erreichten Abschlusses auf Basis der BIBB-Klassifizierung der Ausbildungsberufe.

Damit ergibt sich für berufliche Abschlüsse das folgende Erfassungsmodell:

Datensatz	Eingangsmessung nach ISCED 11	Name des angestrebten bzw. des erreichten Berufsabschlusses		Art des beruflichen Abschlusses	Inhaltliche Zuordnungen	Ausgangsmessung nach ISCED 11
		Maßnahmebeginn	Maßnahmeende			
	<i>Systeminterne Zuordnung</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>	<i>Systeminterne Auswertungsfelder</i>		<i>Systeminterne Zuordnung</i>
TN 1						
TN 2						
.....						
TN n						

Zur Unterstützung der Träger sollte bei der konkreten Benennung des beruflichen Abschlusses, bei der Erfassung der Art des beruflichen Abschlusses sowie seiner inhaltlichen Zuordnung mit pull-down-Menüs gearbeitet werden. Als besonderer Service kann angesichts der Fülle der Berufe zunächst ein pull-down-Menü mit den Buchstaben „A“ bis „Z“ angeboten werden. Nach Anklicken des für die Berufsbezeichnung relevanten Buchstabens öffnet sich ein weiteres Fenster mit allen mit diesem Buchstaben beginnenden Berufen. Dieses Angebot spart den Trägern Zeit, und er vermeidet individuelle Eingabefehler. Allein Schreibfehler beim individuellen Eintragen „per Hand“ können dazu führen, dass unkorrekte Berufsbezeichnungen nicht in die spätere Auswertung zum Beispiel im Rahmen der Evaluation eingehen.

Auch hier sind Prüfroutinen vorzusehen – beispielsweise können nicht mehr berufliche Abschlüsse als Teilnehmende in einer Maßnahme ausgewiesen werden.

Außerdem kann das System feststellen, inwieweit der im OP definierte Anteil der beruflichen Abschlüsse, differenziert nach den Arten der Abschlüsse, erreicht ist.

Erfassung von Weiterbildungsabschlüssen:

Realisierte staatliche Abschlüsse auf dem Gebiet beruflicher Weiterbildung sind grundsätzlich nach einem vergleichbaren Muster zu erfassen. Damit ergibt sich für staatlich anerkannte Weiterbildungsabschlüsse das folgende Erfassungsmodell:

Datensatz	Eingangsmessung nach ISCED 11	Name des angestrebten bzw. des erreichten staatlich anerkannten Abschlusses		Art des staatlich anerkannten Abschlusses	Inhaltliche Zuordnungen	Ausgangsmessung nach ISCED 11
		Maßnahmebeginn	Maßnahmeende			
	<i>Systeminterne Zuordnung</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>	<i>Eingabe durch Projektträger</i>		<i>Systeminterne Auswertungsfelder</i>	<i>Systeminterne Zuordnung</i>
TN 1						
TN 2						
.....						
TN n						

Die Schwierigkeit, einen für die Träger komfortablen und letztlich überschaubaren Erfassungsmodus zu finden, resultiert zunächst aus der Vielfalt an Weiterbildungsangeboten. Daher würde sich eine gesonderte Recherche anbieten, um die Vielfalt möglicher Optionen zu erfassen und auf dieser Basis ggf. eine geeignete Erfassungssystematik vorzinstallieren. Diese Erhebungsarbeit war im Rahmen dieses Auftrages nicht zu leisten.

Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung bietet sich gerade auch auf Grund seiner hohen Entwicklungsdynamik (in den Gesprächen mit den Trägern wurde ausdrücklich auf Veränderungen hingewiesen) eine weitere Kontrollroutine an: Es ist davon auszugehen, dass von den Trägern dem System nicht bekannte Zertifikate / Nachweise angegeben werden – etwa weil im Laufe der Förderperiode neue staatlich anerkannte Abschlüsse hinzukommen (dies kann auch auf andere Arten von Abschlüssen zutreffen – so werden sich auch künftig die Berufsbezeichnungen ändern). Für derartige neue, dem System bislang unbekannt Abschlüsse, die im vorgegebenen pull-down-Menü daher nicht berücksichtigt sind, soll ein „Kommentarfeld“ ohne Formatierung vorgehalten werden. Sobald dieses Datenfeld einen Inhalt hat, beginnt eine automatisierte Prüfroutine: In diesem Falle wird vom Träger das Hochladen des Abschlussdokuments in Form einer pdf-Datei abgefordert (Urkunde als Beleg). Diese Information wird automatisch z. B. an die wissenschaftliche Begleitung des ESF weitergeleitet. Von ihr wird dann an Hand des in der pdf-Datei enthaltenen Dokuments die Korrektheit des neuen anerkannten Nachweises geprüft. Endet die Prüfung positiv, fügt das System diesen neuen Abschluss bzw. Nachweis automatisch in das bereits vorhandene pull-down-Menü ein. Dieses Verfahren setzt voraus, dass vorab ein/e Experte/in benannt und die Grundlagen der zu erbringenden Dienstleistungen ausgehandelt worden sind.

Zur Förderung der Nutzerfreundlichkeit und Vermeidung von Eingabefehlern kann in den Eingabefeldern nach Eingabe der ersten drei bis fünf Buchstaben ein vorgegebenes Stichwort aufpoppen, das mit einem Mausklick angenommen werden kann.

Ebenfalls im Interesse einer hohen Nutzerfreundlichkeit soll die Navigation innerhalb des Systems auf die jeweilige Art des Abschlusses ausgerichtet sein. Das bedeutet beispielsweise: Ein Träger, der eine schulische Maßnahme durchführt, bekommt ab einem bestimm-

ten Abschnitt der Datenbank nur jene Datenfelder zum Bereich schulischer Abschlüsse angeboten. Dasselbe gilt für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dies erspart der eingebenden Person, ggf. über zahlreiche nicht relevante Spalten hinweg scrollen zu müssen oder sich beim Eintrag in der Spalte zu irren.

Es ist zu erwarten, dass das Monitoringsystem auf der Grundlage der angedachten Nutzerfreundlichkeit eine hohe Datendichte aufweisen wird – allerdings, ohne die Träger über Gebühr zu beanspruchen. Damit ist folgende Option denkbar: Zur Entlastung des Monitoringsystems ist es möglich, nur ein Minimum an Daten zu erfassen (z. B. ohne detaillierte Abbildung der beruflichen Abschlüsse). Sofern eine größere Datentiefe erwünscht ist, kann vom Dienstleister ein online-Tool bereit gestellt werden, das die Verknüpfung mit seitens der Evaluierung gesondert erhobenen Teilnehmenden-Daten gestattet.

Anpassungen für den unregelmäßigten Bereich:

Die eben skizzierte Ausgestaltung des künftigen Monitoringsystems ist weitgehend auf den unregelmäßigten Bereich übertragbar. Allerdings sind hier einige Modifizierungen erforderlich.

Auch im unregelmäßigten Bereich werden die schulischen und beruflichen Abschlüsse der zu fördernden Person im ESF-Monitoring erfasst. Dadurch wird sichergestellt, dass das Qualifikationsniveau der Person der Klassifizierung nach ISCED – künftig nach ISCED 11 – zugeordnet werden kann. Im Ergebnis dieser Maßnahmen wird hier jedoch in der Regel keine höhere Stufe nach der ISCED-Klassifizierung erreicht werden.

Im Unterschied zur Erfassung im regulierten Bereich sind hier im ESF-Monitoring zusätzlich das bzw. die für die Kompetenzfeststellung angewandte Verfahren zur Eingangs- und Ausgangsmessung wie auch die Form der Dokumentation festzuhalten. Beim Messverfahren selbst ist zu berücksichtigen, dass es hier eine Reihe von Möglichkeiten gibt (z. B. Einzelgespräch, Diskussion, Beobachtung, Portfolio-Methode, Präsentation, Arbeitsproben, Simulation etc.) die in das pull-down-Menü inkl. einer Position „Weitere“ aufzunehmen sind. Außerdem ist die Variante vorzusehen, dass mehrere Verfahren in Kombination angewendet werden können. Das Gleiche gilt für die Dokumentation. Die ca. 20 gängigsten Passverfahren sollten bereits in einem pull-down-Menü angeboten werden.¹⁰ Sollte ein noch nicht erfasstes Verfahren angewendet werden, kann wieder mit einem Kommentarfeld und der dadurch auszulösenden Prüfroutine (siehe Abschnitt zur beruflichen Weiterbildung) gearbeitet werden. Auch hier besteht zur Entlastung der Datenbank die Möglichkeit, ergänzend ein online-Tool zu nutzen.

Damit ergibt sich für Qualifizierungsmaßnahmen im unregelmäßigten Bereich das folgende Erfassungsmodell:

10 Die im pull-down-Menü aufgeführten Passverfahren sind für die Träger nicht verpflichtend anzuwenden. Sie sollen ggf. die Eingabe erleichtern und mögliche Eingabefehler vermeiden.

Daten- satz	Eingangs- messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenz- feststel- lungsver- fahrens		Name des Kom- petenz- feststel- lungsver- fahrens	Anwen- dung eines Dokumen- tationsver- fahrens		Name des Dokumenta- tionsver- fahrens		Ausgangs- messung nach ISCED 11	
		Name laut Antrag	Bericht		J		N	J	N	Pass		Träger- spezif.
			J	N								
Eingabefelder für den Projektträger												
TN 1												
TN 2												
TN												
TN n												

Der voranstehende Vorschlag sieht verschiedene Ansätze für die Qualitätssicherung des künftigen Begleitsystems vor. Sie konzentrieren sich vor allem auf drei Möglichkeiten:

1. Festlegungen zu systeminternen Plausibilitätsprüfungen (z. B. nicht mehr Abschlüsse als Teilnehmende);
2. Einbeziehung von Expert/innen-Wissen zur gutachterlichen Überprüfung neuer Abschlüsse im geregelten Bereich sowie Verfahren zur Kompetenzfeststellung im unregulierten Bereich;
3. Erfolgreicher Abschluss der Eintragungen in das Monitoring ist nur dann möglich, wenn alle „Pflicht“felder ausgefüllt sind. Das System gibt jeweils vor, welches Pflichtfelder sind und weist die / den Eintragende/n darauf hin, wenn die Eingabe unvollständig ist (Warnhinweis mit Konsequenzen).

Prinzipiell besteht ebenfalls die Möglichkeit, Prüfroutinen vorzuhalten, die die Arbeit der Evaluierung erleichtern können. Beispielsweise kann das System prüfen, inwieweit vorhandene politische Vorgaben (beispielsweise die im ESF-OP festgeschriebenen) z. B. zum Anteil von Qualifizierungsmaßnahmen oder zum Gewicht des geregelten und des unregulierten Bereichs eingehalten werden.

Die vorgeschlagenen Modifizierungen im ESF-Begleitsystem gestatten letztlich die Kompatibilität mit den bisher vorliegenden Vorgaben der EU-KOM für die künftig zu erhebenden Ergebnisindikatoren. Danach sind laut Anhang zum Entwurf der ESF-VO ab 2014 folgende Indikatoren zu erheben:

- Arbeitslose
- Langzeitarbeitslose
- Nichterwerbstätige
- Nichterwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren
- Erwerbstätige; auch Selbstständige
- Unter 25-Jährige
- Über 54-Jährige

- MigrantInnen, Personen ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten
- Behinderte
- Sonstige benachteiligte Personen
- Nichterwerbstätige Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme erneut auf Arbeitsuche sind
- Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine schulische / berufliche Bildung absolvieren
- Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen
- Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben
- Teilnehmende, die 6 Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben
- Teilnehmende, die 6 Monate nach ihrer Teilnahme selbstständig sind
- Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich sechs Monate nach ihrer Teilnahme verbessert hat.

4. Beispiele für eine praktische Umsetzung des Konzepts im ESF des Landes Berlin

Nachstehend wird an verschiedenen Beispielen die praktische Handhabung von Kompetenzfeststellungs- und Dokumentationsverfahren vorgestellt. Dazu werden zunächst verschiedene Passverfahren diskutiert. Des Weiteren werden an zwei laufenden Berliner ESF-Projekten praktische Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung und der Dokumentation aufgezeigt, für die sich keines der gängigen Passverfahren anbietet. Beide vorgestellten ESF-Maßnahmen haben nur einen relativ geringen Stundenumfang, sodass hier in besonderem Maße die Notwendigkeit besteht, ein sehr effizientes Verfahren anzuwenden. Während es sich bei den nachstehend aufgeführten Passverfahren um erprobte und akzeptierte Instrumente handelt, sind die projektbezogenen Ausführungen lediglich Vorschläge, also mögliche Szenarien der Kompetenzmessung und Dokumentation. Die Vorschläge erheben keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit.

4.1 Der Berufswahlpass

Der Berufswahlpass soll Schülerinnen und Schülern im Prozess der Berufsorientierung Unterstützung bieten. Das Instrument regt zur Klärung der eigenen Neigungen und Eignung an und dient als Hilfsmittel zur Dokumentation der Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler, die für die Berufsorientierung relevant sind. Der Berufswahlpass ist für alle integrierten Sekundarschulen des Landes Berlin das verpflichtende Dokumentationsinstrument für schulische Aktivitäten der beruflichen Orientierung. Daher bietet es sich an, dieses Instrument für den Bereich der beruflichen Orientierung in ESF geförderten Maßnahmen zu nutzen.

Der Berufswahlpass-Ordner kostet 7,70 €. ¹¹ In Berlin wird dieser von der Agentur für Arbeit finanziert. ¹² Die Gestaltung der Arbeit mit dem Berufswahlpass wird im jeweiligen Berufsorientierungskonzept einer jeden Schule beschrieben und ist somit nicht einheitlich.

¹¹ Dieser Preis gilt beim Erwerb eines einzelnen Exemplars. Bei größeren Bestellmengen reduziert sich der Preis stufenweise.

In der Handreichung und in den Qualitätsstandards des Instruments Berufswahlpass, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass (BAG BWP), werden verschiedene Rahmenbedingungen für die Anwendung des Berufswahlpasses in der Berufsorientierung beschrieben.¹³

Die Struktur des Berufswahlpass-Ordners stellt sich wie folgt dar. Im ersten Abschnitt „Informationen“ des Berufswahlpasses informiert die jeweilige Schule über ihre berufsorientierenden Aktivitäten und ihre Kooperationspartner. Im zweiten Abschnitt „Mein Weg zur Berufswahl“ folgen Arbeitsblätter mit Übersichten, Planungsrastern, Checklisten und Hinweisen zur Organisation des (berufsbezogenen) Orientierungsprozesses. Mit dem dritten Teil „Dokumentation“ werden die Schülerinnen und Schüler angeregt, Lernergebnisse bzw. erworbene Kompetenzen zu dokumentieren, indem sie ein Verzeichnis der persönlichen Arbeiten erstellen und die Kompetenzen benennen, die sie dabei erworben haben. Zudem sollen sie Bescheinigungen über Aktivitäten sammeln und einordnen, die für spätere Bewerbungen nützlich sein könnten. Der vierte Teil, „Lebensordner“, wurde für Variante A des Berufswahlpasses entwickelt und enthält Informationen zu den Bereichen Wohnung, Geld, Versicherungen und Umgang mit Ämtern.

Der Ablauf der beruflichen Orientierung mit dem Berufswahlpass wird von der BAG BWP wie folgt beschrieben (Handreichung zum Berufswahlpass S. 14f). Der Berufswahlpass wird den Schülerinnen und Schülern im Jahrgang 7 oder 8 (abhängig von der Schulform bzw. -art und dem Berufsorientierungskonzept der Schule) übergeben und als Lose-Blatt-Sammlung von diesen geführt und ergänzt. Schülerinnen und Schüler können den Berufswahlpass innerhalb des Unterrichts, in Stunden eigenverantwortlichen Lernens, mit einer längerfristig angelegten Lernaufgabe sowie im Rahmen berufsorientierender Phasen bei Kooperationspartnern nutzen.

In der ersten Phase der Arbeit mit dem Berufswahlpass stehen die Selbsteinschätzung „Meine Stärken“, die Fremdeinschätzung und ein erstes persönliches Profil im Vordergrund. Die Arbeit mit dem Berufswahlpass ist daher in dieser Phase als ein kommunikativer Prozess anzulegen, d. h. es werden Lehr- und Lernarrangements organisiert, in denen die Lernenden ihre bisherigen Arbeitsschritte auswerten und reflektieren, unterstützende Rückmeldungen von Mitgliedern ihrer Lerngruppe, Lehrenden, Eltern, Expertinnen und Experten usw. hinsichtlich der Veränderung ihrer Kompetenzen und Ziele erhalten. Auf dieser Grundlage können die nächsten Arbeitsschritte geplant werden.

Nach der Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils bekommt der Berufswahlpass mehrere Funktionen:

- Ergebnisse der Unterrichtsarbeit werden ausgewertet und diejenigen dokumentiert, mit denen die Schülerinnen und Schüler aus ihrer Sicht besonders bedeutsame (fachliche und überfachliche) Kompetenzen erworben haben
- Auswahl passender Praktikumsplätze anhand des individuellen Kompetenzprofils

12 Nach Angaben von Partner: Schule-Wirtschaft, der Koordinierungsstelle Berufswahlpass für das Land Berlin, wird der Berufswahlpass-Ordner von den Berufsberaterinnen und Beratern der Agentur für Arbeit an die Schülerinnen und Schüler übergeben.

13 Die Handreichung und die Qualitätsstandards zum Instrument Berufswahlpass können unter folgender Internetadresse eingesehen werden: <http://www.berufswahlpass.de/bwp-fuer-lehrkraefte/materialien/materialien-zum-berufswahlpass/>.

- Vor- und Nachbereitung von Praktika, Präsentation der Ergebnisse sowie deren Bedeutung für die individuelle Berufswahlentscheidung
- Aufnahme von Bescheinigungen oder Zertifikaten, die besondere Kompetenzen und verstärktes Engagement dokumentieren
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie die Planung und Durchführung von Schritten für die Fortsetzung der schulischen Ausbildung bzw. den Übergang in die berufliche Ausbildung
- Vorbereitung von Terminen bei der Berufsberatung.

Die bei der Arbeit mit dem Berufswahlpass erstellten Unterlagen (Kompetenzprofile, Bewerbungsunterlagen usw.) werden nach ihrer Erarbeitung genauso wie „erworbene Bescheinigungen“ im Dokumentationsteil (Teil 3) systematisch abgeheftet und in die entsprechende Übersicht eingetragen. Einen besonderen Bereich nehmen dabei die Sprachkenntnisse ein. Für die Erfassung der Fremdsprachenkenntnisse liegt ein Übersichtsblatt bei.

Zusätzlich kann die Nutzung externer Angebote zur Entdeckung und/oder Feststellung von Kompetenzen eine außerordentliche Unterstützung für alle am Lernprozess Beteiligten sein. So verwendet beispielsweise das ProfilPASS-Verfahren (siehe Beschreibung ProfilPASS-Verfahren) eine systematisch biografische Vorgehensweise, die den Jugendlichen ihre Stärken und Kompetenzen verdeutlicht und sie außerdem dazu befähigt, diese zu kommunizieren. Damit unterstützt das Verfahren neben den genannten Zielen auch die Stärkung des Selbstbewusstseins des Individuums. Das ProfilPASS-Verfahren kann mit seinen Prinzipien ein komplementäres Instrument zum Berufswahlpass darstellen, jedoch können auch andere Methoden der Kompetenzerfassung angewandt werden.

Die Organisation des Ablaufes und der Umfang der Kompetenzerfassung und Dokumentation mit Hilfe des Berufswahlpasses werden im Berufsorientierungskonzept einer jeden integrierten Sekundarschule beschrieben. Einheitliche Vorgaben existieren nicht. Somit sind keine allgemeinen Aussagen zum genauen zeitlichen Umfang und zum genauen Ablauf der Kompetenzerfassung verfügbar.

Die Nutzung des Berufswahlpass in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen

Der Berufswahlpass eignet sich besonders für den Einsatz in ESF geförderten Maßnahmen mit berufsorientierendem Inhalt. Er ermöglicht den Nutzerinnen und Nutzern auf dem langen Weg der beruflichen Orientierung eigene Stärken, Neigungen und Kompetenzen zu entdecken, die Schritte dorthin zu dokumentieren sowie wichtige Unterlagen zentral ablegen zu können. Im Rahmen ESF geförderter Bildungsmaßnahmen würde sich die Anwendung des Berufswahlpasses von der Anwendung im Schulbetrieb primär darin unterscheiden, dass die im Schulbetrieb auf mehrere Jahre verteilte Arbeit in einem kürzeren Zeitraum (z. B. ein Jahr) realisiert wird. Zu Beginn würde die Erfassung der Kompetenzen nach einer beim Träger angewandten Methodik erfolgen. Zum Abschluss der Maßnahme wird dies wiederholt. Eine Kompetenzentwicklung kann daran erkannt werden, dass sich die Entscheidung für oder gegen eine Berufsrichtung bzw. ein Berufsfeld im Laufe der Maßnahme konkretisiert hat.

Die Stärke des Berufswahlpasses liegt in seiner Verbreitung an allen Berliner integrierten Sekundarschulen und der Nutzung durch die Berufsberatung der Arbeitsagentur. Damit verbunden ist eine relativ gute Vertrautheit mit dem Instrument auf Seiten der ansässigen Unternehmen.

Grenzen des Berufswahlpasses:

Der Berufswahlpass macht nur oberflächliche methodische Vorgaben für die Ermittlung der vorhandenen Kompetenzen. D. h. hier ist den Nutzerinnen und Nutzern und den Anleitenden sehr viel Freiheit in der Anwendung passender Methoden zur strukturierten Ermittlung von Kompetenzen gegeben. Diese Methoden können entweder entsprechend des individuellen Bedarfs entwickelt werden, oder es kann auf vorhandene Methoden (z. B. das ProfilPASS-Verfahren) zurückgegriffen werden. Des Weiteren ist die Anwendung des Berufswahlpasses in anderen Kontexten als der beruflichen Orientierung nur sehr eingeschränkt sinnvoll. Das Ziel des Passes ist die Hinführung zu einer Berufswahlentscheidung. Ist dieser Punkt erreicht, kann das Instrument bestenfalls als Dokumentenmappe verwendet werden.

Wie können die Ergebnisse im ESF-Monitoringsystem erfasst werden?

Bewertung für Teilnehmer/in: Frau Berta Berlin												
Daten-satz	Eingangs-messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenz-feststel-lungsver-fahrens		Name des Kom-petenz-feststel-lungsver-fahrens	Anwen-dung eines Dokumen-tations-verfahrens		Name des Dokumenta-tionsverfahrens		Ausgangs-messung nach ISCED 11	
		Name laut Antrag	Bericht	J	N		Pass	Träger-spezif.				
									J	N		J
Eingabefelder für den Projektträger												
Berta Berlin					Ja		persönl. Gespräche; mdl. und Arbeits-proben; Beobach-tung	Ja		Berufs-wahlpass		

4.2 Das ProfilPASS-System

Die Arbeit mit dem ProfilPASS beruht auf zwei Säulen: dem ProfilPASS-Ordner und der professionellen ProfilPASS-Beratung durch speziell geschulte Berater und Beraterinnen. Der ProfilPASS **Blau** richtet sich an die Zielgruppe Erwachsene. Mit dem ProfilPASS wird ein Portfolio persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten erstellt, die biografisch-systematisch ermittelt werden. Er kommt insbesondere in Phasen beruflicher Neuorientierung zur Anwendung. Der ProfilPASS **Rot** (ProfilPASS für junge Menschen) richtet sich an Jugendliche. Hiermit werden Kompetenzen und Fähigkeiten mit dem Ziel ermittelt und erfasst, eine berufliche Orientierung zu geben.

Der ProfilPASS-Ordner für Erwachsene kostet 29,95 €¹⁴, der ProfilPASS-Ordner für junge Menschen kostet 19,95 €.¹⁵

Das allgemeine methodische Vorgehen beim ProfilPASS beginnt mit einer möglichst breiten Betrachtung eigener Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Danach wird der Fokus enger gesetzt. Es werden Schwerpunkte gebildet und als relevant bewertete Kompetenzen

14 Dieser Preis gilt beim Erwerb eines einzelnen Exemplars. Bei größeren Bestellmengen reduziert sich der Preis stufenweise.

15 Dieser Preis gilt beim Erwerb eines einzelnen Exemplars. Bei größeren Bestellmengen reduziert sich der Preis stufenweise.

genauer betrachtet. Auf Basis dieser detaillierten Erkenntnisse über die eigenen Kompetenzen werden dann im dritten Schritt Ziele für die persönliche Entwicklung formuliert.

Die Arbeit, d. h. die Kompetenzerfassung mit dem ProfilPASS, kann in unterschiedlichen Formen durchgeführt werden. Eine standardisierte Beratung mit dem ProfilPASS kann es aufgrund der vielfältigen Einsatzfelder nicht geben, da eine Ausrichtung des Verfahrens auf die jeweilige (Ziel-)Gruppe oder Person erforderlich ist. Von der selbstständigen Arbeit, über Gruppenberatung bis zum Einzelgespräch sind vielfältige Mischformen mit unterschiedlichen Schwerpunkten möglich. Die ausschließlich selbstständige Arbeit mit dem ProfilPASS findet eher selten statt, da der Umgang mit dem Instrument sehr anspruchsvoll ist. In der Praxis hat sich die Gruppenberatung als besonders sinnvoll erwiesen, denn gruppendynamische Prozesse lassen sich in der Arbeit mit dem ProfilPASS gezielt nutzen. Möglich sind auch Einzelberatungen.

Die Verwendung des ProfilPASSes in Gruppenangeboten oder Einzelcoachings setzt die Teilnahme der Beratenden an einer Qualifizierung voraus. D. h. nur Personen, die als ProfilPASS-Berater/innen zertifiziert sind, dürfen mit dem ProfilPASS arbeiten und Angebote zur Kompetenzerfassung mit dem ProfilPASS durchführen. In zweitägigen Seminaren finden Schulungen zum Einsatz des ProfilPASSes für junge Menschen statt. In dreitägigen Seminaren wird zudem in die Arbeit mit dem ProfilPASS für Erwachsene eingeführt. Die Teilnahme an einer Qualifizierung ist kostenpflichtig und setzt grundlegende beraterische Kompetenzen voraus. Eine dreitägige Schulung kostet je nach Anbieter ca. 350,00 €. Im Mittelpunkt der Beraterqualifizierung steht die ProfilPASS-Methode mit konkreten Übungen zur Anwendung des Instruments. Mit dem praxisbezogenen Hauptteil der Fortbildung ist eine eigenständige Vor- und Nachbereitung verbunden. Die Zertifizierung als ProfilPASS-Berater/in muss nach zwei Jahren aufgefrischt werden. Hierzu müssen die ProfilPASS-Berater/innen bei einem für die ProfilPASS-Qualifizierung akkreditierten Bildungsanbieter eine Falldokumentation vorlegen sowie an einer Präsenzveranstaltung bei eben diesem Bildungsanbieter teilnehmen. Die Ausstellung des ProfilPASS-Zertifikats, das ein erfolgreiches Durchlaufen des ProfilPASS-Verfahrens nicht jedoch die vorhandenen Kompetenzen bescheinigt, kann nur von qualifizierten ProfilPASS-Beraterinnen und Beratern vorgenommen werden.

ProfilPASS für junge Menschen

Der ProfilPASS für junge Menschen ist wie folgt aufgebaut:

1. **Mein Leben:** Zum Einstieg in den ProfilPASS für junge Menschen wird ein Blick auf das eigene Leben geworfen, wobei Familie, Freizeit und Schule ebenso wie Praktika, Ausbildung und Jobs einer genaueren Betrachtung unterzogen werden.
2. **Meine Stärken:** Im zweiten Schritt stehen die Aktivitäten in Freizeit, Schule oder Ausbildung im Mittelpunkt. Es gilt u. a. herauszufinden, welche Eigenschaften die Person charakterisieren. Eine Selbst- und Fremdeinschätzung helfen dabei, ein realistisches Bild der eigenen Stärken zu entwickeln.
3. **Meine Interessen:** In diesem Abschnitt werden persönliche Interessen und besondere Talente eruiert.
4. **Meine Ziele:** Die Erkenntnisse sollen in die weitere Lebensplanung einfließen, indem Wünsche, persönliche und berufliche Ziele formuliert werden.

5. **Nachweise sammeln:** Hier werden Zeugnisse, Urkunden und alle anderen Nachweise gesammelt.

Die Kompetenzerfassung mit dem ProfilPASS für junge Menschen wird auf ungefähr zehn Stunden veranschlagt. Von den Teilnehmenden fordert die Arbeit mit diesem Instrument Eigeninitiative in der Fortführung der Dokumentensammlung und in der Fortführung der Sammlung eigener Erfahrungen im Zeitraum nach der Kompetenzerfassung. Der ProfilPASS für junge Menschen soll ein Instrument des lebenslangen Lernens sein und somit nicht nur punktuell Relevanz besitzen sondern die Nutzerinnen und Nutzer langfristig begleiten.

Die Nutzung des ProfilPASSes für junge Menschen in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen:

Der ProfilPASS für junge Menschen kann insbesondere in Bildungsmaßnahmen der beruflichen Orientierung eingesetzt werden. Zu Beginn der ESF geförderten Bildungsmaßnahme würden alle Teile des ProfilPASSes bearbeitet werden, um den Ausgangsstand der Kompetenzen zu ermitteln und zu dokumentieren. Der durchschnittliche zeitliche Aufwand würde – abhängig von der jeweiligen Zielgruppe – ca. zehn Stunden betragen. Am Ende der Maßnahme und ggf. zwischendurch würde erneut anhand des Instruments geprüft werden, inwieweit sich die Entscheidungskompetenz hinsichtlich der Wahl eines Ausbildungsberufes, Studiums oder dgl. entwickelt hat. Der zeitliche Aufwand könnte sich beim wiederholten Durchlaufen der Kompetenzerfassung reduzieren. Die Arbeit mit dem ProfilPASS müsste jeweils von zertifizierten Beraterinnen und Beratern begleitet werden. Dies sichert die Qualität der Kompetenzerfassung.

Grenzen des ProfilPASSes für junge Menschen:

Die Anwendung des ProfilPASSes für junge Menschen in anderen Kontexten als der beruflichen Orientierung ist nur sehr eingeschränkt sinnvoll. Das Ziel des Instruments ist die Hinführung zu einer Berufswahlentscheidung. Ist dieser Punkt erreicht, kann das Instrument bestenfalls als Dokumentenmappe verwendet werden. Für die weitere Begleitung in einem lebenslangen Lernprozess ist die Verwendung des ProfilPASSes für Erwachsene vorgesehen.

Wie können die Ergebnisse im Monitoring erfasst werden?

Bewertung für Teilnehmer: Herrn Bert Berlin											
Daten-satz	Eingangs-messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenz-feststel-lungsver-fahrens		Name des Kom-petenz-feststel-lungsver-fahrens	Anwen-dung eines Dokumen-tations-verfahrens		Name des Dokumenta-tionsverfahrens		Ausgangs-messung nach ISCED 11
		Name laut Antrag	Bericht	J	N		J	N	Pass	Träger-spezif.	
Bert Berlin					Ja		ProfilPASS	Ja		ProfilPASS	

ProfilPASS für Erwachsene

Der ProfilPASS-Ordner für Erwachsene ist wie folgt aufgebaut:

1. **Mein Leben – Ein Überblick:** Der ProfilPASS für Erwachsene beginnt mit einer Rückschau auf das bisherige Leben. Schule, Ausbildung und Beruf sind dabei genauso wichtig wie Familie, Freizeit und Ehrenamt. Es soll daran erinnert werden, was gelernt wurde, wo Erfahrungen gemacht wurden, was aktuell als wichtig erscheint und was besonders viel Freude bereitet hat.
2. **Meine Tätigkeiten – Eine Dokumentation:** In diesem Teil werden Erfahrungen von beispielsweise der beruflichen Qualifizierung bis hin zu speziellen Hobbys genauer analysiert und die Fähigkeiten in den einzelnen Untersuchungsbereichen eingeschätzt. Hier werden im ProfilPASS u. a. Arbeitspapiere vorgehalten, die die Nennung von Kompetenzen und die Bewertung des jeweiligen Ausprägungsgrades abfragen und dokumentieren.
3. **Meine Kompetenzen – Eine Bilanz:** Die besonderen Fähigkeiten und Kompetenzen werden in einer Übersicht dargestellt.
4. **Meine Ziele – Die nächsten Schritte:** Die Erkenntnisse sollen in die weitere Lebensplanung einfließen, indem Wünsche, persönliche und berufliche Ziele formuliert werden.

Die Kompetenzerfassung mit dem ProfilPASS für Erwachsene wird auf ungefähr acht Stunden veranschlagt. Von den Teilnehmenden fordert die Arbeit mit diesem Instrument Eigeninitiative in der Fortführung der Dokumentensammlung und in der Fortführung der Sammlung eigener Erfahrungen im Zeitraum nach der Kompetenzerfassung. Der ProfilPASS soll ein Instrument des lebenslangen Lernens sein und somit nicht nur punktuell Relevanz besitzen, sondern die Nutzerinnen und Nutzer langfristig begleiten.

Die Nutzung des ProfilPASSes für Erwachsene in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen:

Der ProfilPASS für Erwachsene kann insbesondere in Bildungsmaßnahmen genutzt werden, die eine allgemeine Kompetenzerweiterung (z. B. soziokulturelle Bildungsmaßnahmen) zum Inhalt haben und die nicht auf einen geregelten Abschluss bzw. eine anerkannte Qualifikation hinführen. In letztgenannten Bildungsangeboten gibt es zumeist vordefinierte Kompetenzerfassungen. Zu Beginn der ESF geförderten Bildungsmaßnahme würden alle Teile des ProfilPASSes bearbeitet werden, um den Ausgangsstand der Kompetenzen zu ermitteln und zu dokumentieren. Der durchschnittliche zeitliche Aufwand würde – abhängig von der jeweiligen Zielgruppe – ca. acht Stunden betragen. Am Ende der Maßnahme und ggf. zwischendurch könnte sich auf die erneute Durchführung der Abschnitte zwei bis vier konzentriert werden. Die Kompetenzentwicklung wird in der Erreichung der eingangs im Abschnitt 4 (Meine Ziele - Die nächsten Schritte) formulierten Entwicklungsziele transparent gemacht sowie mittels der Angaben zum Ausprägungsgrad einzelner Kompetenzen auf den Arbeitsblättern des Abschnittes 2 (Meine Tätigkeiten – eine Dokumentation) bewertet. Der zeitliche Aufwand könnte sich beim wiederholten Durchlaufen der Kompetenzerfassung reduzieren. Die Arbeit mit dem ProfilPASS müsste jeweils von zertifizierten Beraterinnen und Beratern begleitet werden. Dies sichert die Qualität der Kompetenzerfassung.

Grenzen des ProfilPASSes für Erwachsene:

Die Arbeit mit dem ProfilPASS für Erwachsene kann als eher anspruchsvoll bewertet werden. Ein hoher Grad an Reflexion und Selbstlernkompetenz sollte bei den Teilnehmenden vorhanden sein. Die Anwendung in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen weist dahingehend

Grenzen auf, dass der ProfilPASS für besonders bildungsferne Menschen eher ungeeignet ist. Der ProfilPASS eignet sich weiterhin nicht zur Kompetenzerfassung in Maßnahmen, die z. B. auf einen anerkannten Bildungsabschluss hinführen. In solchen Bildungsangeboten muss ein Abgleich der vorhandenen beruflichen Kompetenzen mit den Kompetenzanforderungen des jeweiligen Berufsbildes erfolgen. Der ProfilPASS ist hierfür kein mit den zuständigen Stellen abgestimmtes Instrument.

Wie können die Ergebnisse im ESF-Monitoring erfasst werden?

Bewertung für Teilnehmer: Herrn Bert Berlin											
Daten- satz	Eingangs- messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenz- feststel- lungsver- fahrens		Name des Kom- petenz- feststel- lungsver- fahrens	Anwen- dung eines Dokumen- tations- verfahrens		Name des Dokumenta- tionsverfahrens		Ausgangs- messung nach ISCED 11
		Name laut Antrag	Bericht	J	N		J	N	Pass	Träger- spezif.	
Bert Berlin					Ja		ProfilPASS	Ja		ProfilPASS	

4.3 Der Kompetenz-Check der IHK Berlin

Die IHK Berlin hat ebenfalls ein Instrument entwickelt, mit dem sie die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern unterstützen möchte. Das unter der Bezeichnung IHK-Kompetenzcheck firmierende Instrument können Jugendliche ihre individuellen Stärken und Schwächen in Bezug auf einen konkreten Berufswunsch einschätzen. Dabei werden bewusst solche Kompetenzbereiche abgeprüft, die sich nicht unmittelbar in den Noten eines Schulzeugnisses abbilden; gleichwohl aber für eine umfassende Ausbildungsreife von nicht unerheblicher Bedeutung sind. Daher ermöglichen die Testergebnisse des IHK-Kompetenzchecks auch Unternehmen, sich über die Schulnoten hinaus ein besseres Bild von den Kompetenzen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers machen zu können. Im Einzelnen werden in dem Test die folgenden fünf Kompetenzbereiche überprüft: Erstens technische, praktische und analytische Kompetenzen, zweitens sprachliche und kreative Kompetenzen, drittens soziale Kompetenzen, viertens Arbeitsverhalten und methodische Kompetenzen sowie fünftens personale Kompetenzen. Diese werden von der IHK wie folgt erläutert:

Technische, praktische, analytische Kompetenzen – Dieses Kompetenzfeld erfasst praktisch-technische und mathematisch-naturwissenschaftliche Fähigkeiten. Menschen, die hier gute Ergebnisse erzielen, mögen Zahlen und interessieren sich dafür, wie Dinge aufgebaut sind und funktionieren. Sie denken folgerichtig, können abstrahieren, geschickt mit Symbolen und Zahlen umgehen und in bestimmten Vorgängen Regeln und Gesetze erkennen. Gerne probieren sie technische Geräte aus, bauen und reparieren etwas. Sie können sich Entfernungen, Größenverhältnisse, Räume, Volumen und Formen vorstellen und einschätzen, oft ohne sie vollständig zu sehen. Auch im Umgang mit Materialien verschiedenster Art zeigen sie Geschick und verstehen es, Gegenstände zu bearbeiten oder zu arrangieren.

Sprachliche und kreative Kompetenzen – Dieses Kompetenzfeld erfasst die sprachlichen und kreativen Fähigkeiten. Dazu gehören der Umfang und die Verfügbarkeit des Wortschatzes,

Grundlagen der deutschen Grammatik, Lesekompetenz und Textverständnis, kreativer Umgang mit Sprache, freie Entwicklung von Ideen sowie ungewöhnlicher Lösungen. Gute Testergebnisse weisen hier auf einen besonderen Bezug zu Berufen hin, die immer wieder neue und unübliche Kombinationen für bestehende und neue Aufgabenstellungen verlangen. Meist müssen diese Lösungen auch verständlich formuliert und beschrieben werden. Menschen, die hier hohe Testergebnisse erzielen, haben im Allgemeinen viele und ungewöhnliche Einfälle und gehen mit Sprache souverän um. Sie sind weitgehend unabhängig im Denken und Handeln und haben keine Angst vor dem „leeren Blatt“, sondern können in Kürze anfangen zu schreiben, zu verhandeln, zu überzeugen, zu zeichnen und zu planen. Sie bevorzugen asymmetrische, dynamische, ja sogar chaotische Formen gegenüber all dem, was regelmäßig, ordentlich und einfach ist.

Soziale Kompetenzen – Sie umfassen alle zwischenmenschlichen Interaktionen und Begegnungen. Das sind: Teamfähig- und Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit/Kritisierbarkeit und Kommunikationsfähigkeit. Allgemein kann man über Menschen mit hoher sozialer Kompetenz sagen, dass sie sich wohl unter anderen Menschen fühlen, sie kommunizieren gut und viel, sie sind empathisch, erkennen also die Bedürfnisse und Stimmungslagen anderer. Sie haben keine Probleme, mit fremden Menschen in Kontakt zu treten und lernen gerne Menschen kennen. Sie kommen mit zwischenmenschlichen Konflikten und Meinungsverschiedenheiten besser zu recht als andere, auch mit Kritik können sie gut umgehen, sowohl wenn sie selbst kritisiert werden als auch, wenn sie jemand anderen auf Fehler hinweisen. Sozial kompetente Menschen arbeiten gerne im Team, sind ehrlich und verlässlich und leisten dort wertvolle Unterstützung. Ihnen sind andere Menschen wichtig, weshalb sie in der Regel für helfende Tätigkeiten gut geeignet sind. Soziale Kompetenzen sind aber generell bei allen Berufen und Funktionen von Bedeutung, in denen man mit anderen Menschen zu tun hat, z.B. im Verkauf oder auch als Führungskraft.

Arbeitsverhalten, methodische Kompetenzen – Dieses Kompetenzfeld bezieht sich auf die Arbeitsweise, also die Art, wie man berufliche und meist auch andere Aufgaben anpackt und bewältigt. Menschen, die hier gute Testergebnisse erzielen, sind häufig gute Organisatoren, auf sie kann man sich verlassen, wenn es z.B. um die Planung einer Veranstaltung geht. Sie arbeiten systematisch und halten sich an vereinbarte Regeln. Sie wissen gerne Bescheid und lieben keine Überraschungen. Trotzdem sind sie bereit, ständig dazu zu lernen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben. Sie können sich ausgezeichnet konzentrieren und arbeiten sehr zuverlässig und gewissenhaft. Sie legen keinen großen Wert auf das kreative Chaos, sondern behalten lieber den Überblick. Grundsätzlich sind diese Kompetenzen bei allen Berufen gefordert, spielen aber bei den in der Auswertung beispielhaft genannten eine besonders wichtige Rolle.

Personale Kompetenzen – Dieses Kompetenzfeld erfasst einige der wichtigsten Charaktereigenschaften. Zu personalen Kompetenzen gehören: Durchhaltevermögen/ Beharrlichkeit, Selbstvertrauen/ Selbstbewusstsein, Selbstständigkeit und Leistungsbereitschaft. Menschen, die hier hohe Testwerte erzielen, haben häufig folgende Stärken (Idealtypus). Sie sind selbstbewusst und vertrauen auf ihre eigenen Fähigkeiten. Sie lassen sich nicht leicht aus der Bahn werfen und neigen nicht zum Aufgeben. Ihre Aufgaben erledigen sie fehlerfrei und engagiert, und sie wollen die Herausforderungen des (Berufs-)Lebens meistern. Sie sind aktiv und motiviert, oft nur um der Aufgabe selbst willen. Praktisch nie muss man sie von außen ermahnen, endlich etwas zu tun und nicht träge zu sein. Menschen mit hoher personaler Kompetenz arbeiten sehr eigenständig und übernehmen gerne Verantwortung. Passiert ihnen ein Fehler, stehen sie dazu und machen es beim nächsten Mal besser. Wenn sie eine

Sache begonnen haben, bleiben sie am Ball, lassen sich nicht so leicht aufhalten. Sie sind erst zufrieden, wenn sie das, was sie sich vorgenommen hatten, gut zu Ende gebracht haben. Aber: Das ist nur das Ideal. Kein Mensch wird alle Eigenschaften in gleicher Qualität in sich vereinen. Personale Kompetenzen spielen in nahezu allen Berufen eine wichtige Rolle und gewinnen besondere Bedeutung, wenn Durchsetzungsfähigkeit, Überzeugungskraft oder auch Führungsstärke gefordert sind.

Mit ihrem Kompetenzcheck verfolgt die IHK Berlin das Ziel, „Kompetenzen von Schülern durch ein kostenfreies, qualifiziertes, Verfahren zu testen und dadurch den Jugendlichen ein Instrument zur Einschätzung ihrer individuellen Stärken und Schwächen im Hinblick auf die berufliche Orientierung zur Verfügung zu stellen.“¹⁶

Im Ergebnis der Testdurchführung erhalten die Schülerinnen und Schüler von der IHK neben einer ausführlichen Auswertung zu den individuellen Neigungen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen eine zweiseitige Bescheinigung über ihre persönlichen Stärken. Diese können sie dann ihren Bewerbungsunterlagen beifügen. Der Test wird auf drei Niveaustufen: „Hauptschulabschluss“, „Mittler Schulabschluss“ (MSA) und „Abitur“ angeboten. Er wird der IHK über einen Antrag der Schulen online zur Verfügung gestellt. Schulen können die kostenlosen Testzugangsdaten bei der IHK Berlin anfordern. Die Testdauer beträgt 90 Minuten.

4.4 Das KomPass- bzw. das KomPass-Plus-Verfahren

Hinter den beiden Begriffen „KomPass“ und „KomPass-Plus“ verbirgt sich ein weiteres berufsbezogenes Kompetenzfeststellungsverfahren. Es wurde von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. (GFBM) entwickelt.¹⁷ Dabei kann die GFBM auf langjährige Erfahrungen auf diesem Gebiet verweisen, die sie u. a. im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Kompetenzen fördern“ oder auch in regionalen Schwerpunktprojekten des IQ Netzwerkes für Migrantinnen und Migranten gesammelt hat.¹⁸ Das KomPass-Verfahren dient der Vorbereitung von Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von Jugendlichen wie auch von Erwachsenen mit oder auch ohne Migrationshintergrund. Von dem Anbieter dieses Verfahrens wird hervorgehoben, dass dieses Verfahren die teilnehmenden Personen zu einer aktiven Rolle bei der Gestaltung ihrer eigenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven anregen soll.

Für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist das Verfahren „KomPass-Plus“ vorgesehen. Es zeichnet sich dadurch aus, dass aufgrund der individuellen Situation dieses Personenkreises oftmals eine intensivere Auseinandersetzung mit den jeweiligen (vor allem sprachlichen und beruflichen) Voraussetzungen erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund wird das Verfahren z. T. mit Muttersprachlern durchgeführt. Ebenso werden

¹⁶ Vgl. IHK Berlin: IHK-Kompetenzcheck unterstützt Schüler bei der Einschätzung ihrer Stärken und Schwächen, Download: http://www.ihk-berlin.de/aus_und_weiterbildung/bildungspolitik/Berufsorientierung_/1275160/Kompetenzcheck_Test_unterstuetzt_Schueler_bei_der_Einschaetzung.html.

¹⁷ Vgl. Günter Kühling, Joachim Dellbrück, Stefan Knauer: Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen. Vorbereitung von Nachqualifizierungs- / Weiterbildungsprozessen nach dem Verfahren KomPass. Handreichung, Berlin, 2012.

¹⁸ Vgl. u. a. IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling: Qualitätsstandards und migrations-spezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling. Praxishandreichung, Düsseldorf, 2007 oder auch IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung: Kompetenzfeststellung braucht Qualität. Arbeits-hilfen für die Praxis, Augsburg, 2010.

hier intensivere Hilfestellungen bei der Erstellung des persönlichen Kompetenzprofils als in KomPass angeboten. Dies betrifft u. a. eine intensive Reflexion und Beratung zu den im jeweiligen Heimatland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen sowie zu den Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und konkreten Wegen zur Anerkennung von Berufsqualifikation in Deutschland.

Beim KomPass-Verfahren enthält die Kompetenzfeststellung mehrere Bausteine – vom Anbieter auch als Baukastensystem bezeichnet. Dabei entsprechen die Bausteine unterschiedlichen Methoden und Instrumenten.¹⁹ Insgesamt werden die folgenden fünf Bausteine bzw. Grundelemente des KomPass-Verfahrens unterschieden:

1. subjektorientierte Bausteine (Ermittlung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten),
2. anforderungsorientierte Bausteine (Feststellung berufsbezogener, personaler und sozialer Kompetenzen, Allgemeinbildung / Grundlagenwissen, Medien- und Präsentationskompetenz sowie Sprachkompetenz),
3. Elemente der Berufsorientierung,
4. Elemente der individuellen Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden sowie
5. die Dokumentation der Ergebnisse und eine abschließende Zertifizierung.

Zu den genannten fünf Bausteinen gibt es einen „Materialkoffer für die Praxis“, der bereits 2006 im BQF-Projekt „Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migranten/-innen“ von der GFBM entwickelt worden ist.

Inhaltlich werden mit dem Verfahren KomPass drei Gruppen von Kompetenzen ermittelt: Dies sind erstens so genannte Basiskompetenzen wie Sprache und hier speziell Rechtschreibung sowie mathematische und marktwirtschaftliche Grundkenntnisse. Zweitens wird die Ausprägung von personalen und sozialen Kompetenzen ermittelt. Nicht zuletzt werden drittens die Medien- und Präsentationskompetenzen der zu fördernden Personen identifiziert. Parallel dazu werden bei den teilnehmenden Personen die beruflich „wertbaren“ Qualifikationen und Erfahrungen erfasst und dokumentiert. Damit werden Informationen zusammengestellt, die sowohl für anschließende Förderaktivitäten (z. B. im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung) oder auch direkt von der jeweiligen Person für ihre Bewerbungen genutzt werden können. Seinen Abschluss findet das Verfahren darin, dass die auf diesem Weg ermittelten Kompetenzen in der KomPass-Nachweismappe dokumentiert werden, die dann z. B. für Bewerbungsunterlagen mitgenutzt werden kann.

Zusammengefasst werden im KomPass-Verfahren vier Bausteine bearbeitet: Das sind erstens eine auf die jeweilige Person zugeschnittene Potenzialermittlung, zweitens eine Sprachstandsfeststellung, drittens eine Berufs- und Arbeitsmarktorientierung sowie viertens eine berufsbezogene Kompetenzermittlung. Im Rahmen der Potenzialermittlung nach dem Verfahren P.E.A.Ce werden die persönlichen, sozialen und fachlichen Potenziale, Interessen und Neigungen der jeweiligen Person identifiziert. Durch die am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen orientierte Sprachstandsfeststellung mit Texteasy 5.0 werden die sprachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten in Wort und Schrift ermittelt. Im dritten Baustein „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“ werden mit Hilfe eines Experten-

19 Vgl. Günter Kühling, Joachim Dellbrück, Stefan Knauer: Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen. Vorbereitung von Nachqualifizierungs- / Weiterbildungsprozessen nach dem Verfahren KomPass. Handreichung, Berlin, 2012, S. 25.

monitors Anforderungen und Voraussetzungen für das jeweils angestrebte Segment des Arbeitsmarktes besprochen. Nicht zuletzt erfolgt in dem Baustein „Berufsbezogene Kompetenzermittlung“ eine Dokumentation der bisher formell und informell erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie ihre Bewertung in Bezug auf das jeweils angestrebte Beschäftigungsziel.

Das KomPass-Verfahren ist in drei Schritte der Kompetenzermittlung untergliedert, deren Ergebnisse jeweils mit einer Dokumentation dieser Zwischenergebnisse abschließen:

In einem ersten Schritt werden die Ziele und Erwartungen der jeweiligen Person in Bezug auf ihr individuelles Qualifizierungs- und Beschäftigungsziel herausgearbeitet. Diese Ziele und Erwartungen werden in Einzelgesprächen reflektiert und führen zu einem individuellen Ablaufplan.

In einem zweiten Schritt werden anschließend die individuellen Voraussetzungen ermittelt, die von der Person „mitgebracht“ werden. Dies erfolgt mit Hilfe der vier Bausteine: Sprachstandsfeststellung, Potenzialermittlung I, Analyse der Medienkompetenzen sowie der Arbeitsmarktorientierung der jeweiligen Person. Die Potenzialermittlung I wird in Form von Gruppenübungen zur Beurteilung der Teamfähigkeiten, der Kreativität, der Sorgfalt und Motorik sowie der Arbeitsorganisation und Leistungsbereitschaft der jeweiligen Person durchgeführt. Medienkompetenzen werden in den Bereichen Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Internetrecherche ermittelt. Die Arbeitsmarktorientierung der Person wird nicht zuletzt über berufsbezogene Recherchen identifiziert.

In einem dritten Schritt wird die Potenzialermittlung in Einzelübungen fortgesetzt (Potenzialermittlung II). In diesen Einzelübungen geht es u. a. um Aspekte der Arbeitsorganisation und um Problemlösungen. In diesem Zusammenhang absolvieren die Teilnehmenden u. a. Logiktests; darüber hinaus werden Tests in Mathematik und zum technischen Verständnis durchgeführt. Die Potenzialermittlung III beinhaltet Fragen der Kommunikation, der Präsentation und berufsbezogene Übungen. Parallel dazu werden Fremdsprachentests und Übungen zum berufsbezogenen Alltagswissen durchgeführt. Die Reflexion der Ergebnisse erfolgt als Selbst- und Fremdeinschätzung in Einzelgesprächen.

Abschließend werden die Ergebnisse in einem Gutachten bzw. einer Empfehlung zusammengefasst. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dokumentieren ihre ermittelten Arbeits- und Bildungserfahrungen selbst in der KomPass-Mappe. In dieser Mappe werden alle für ein bestimmtes berufliches Ziel relevanten Kompetenzen der Person dokumentiert, die zuvor in dem oben skizzierten Verfahren ermittelt worden sind. Dabei geht es neben schulischen und beruflichen Abschlüssen um eine systematische Darstellung der Gesamtheit aller auf den verschiedenen Wegen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für das angestrebte berufliche Ziel von Bedeutung sein können.

Diese Dokumentationsmappe ist in fünf Abschnitte gegliedert: Erstens werden die berufsrelevanten Informationen über die jeweilige Person dargestellt. Diese reichen von schulischen Abschlüssen über die beruflichen Zielvorstellungen bis hin zu einem aussagekräftigen Lebenslauf. Zweitens werden die beruflichen Abschlüsse einschließlich der Nachweise über die Ergebnisse von Qualifizierungs- und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert. Drittens werden die praktischen Arbeitserfahrungen der Person detailliert beschrieben – einschließlich der Arbeitsorte, an denen sie erworben wurden und der Zeit, in der die jeweiligen Erfahrungen gesammelt worden sind. An dieser Stelle werden auch Arbeitszeugnisse dokumentiert, auf die jeweils verwiesen werden kann. Der vierte Abschnitt dient der Beschreibung der informell erworbenen Kompetenzen. Derartige Kompetenzen können

z. B. im Ehrenamt oder auch in kulturellen oder sportlichen Zusammenhängen entwickelt worden sein. Im fünften Abschnitt finden sich schließlich alle relevanten Dokumente wieder, mit denen sich die in den vorangegangenen Abschnitten beschriebenen Kompetenzen nachweisen lassen. Neben schulischen und beruflichen Zeugnissen gehören dazu Teilnahmebescheinigungen, Zertifikate oder auch Urkunden.

Das skizzierte KomPass-Verfahren kann von anderen Bildungsdienstleistern im Wesentlichen auf zwei Wegen genutzt werden: Erstens können die an der Maßnahme des Bildungsdienstleisters teilnehmenden Personen ihre Kompetenzfeststellung nach diesem Verfahren bei der GFBM absolvieren. Zweitens kann der Bildungsdienstleister dieses Verfahren auch selbst anwenden. Die Anwendung dieses Verfahrens durch einen Dritten ist möglich. Dafür ist es jedoch erforderlich, dass er sein eigenes Personal in entsprechenden Schulungen der GFBM qualifiziert. Mit der Schulung erwirbt der Bildungsdienstleister auch die Lizenz der Durchführung sowie dazu notwendige Materialien wie z. B. den oben erwähnten Materialkoffer zum KomPass-Verfahren. Die KomPass Nachweismappe wird durch die GFBM gGmbH vertrieben.

Der Materialkoffer enthält die Dokumente, Übungen und Beispiele zur praktischen Durchführung des Verfahrens. Er ist auch als CD erhältlich. Aktuell hat dieser Materialkoffer einen Preis von 25 €. Die Handreichung „Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen – Vorbereitung von Nachqualifizierungs- / Weiterbildungsprozessen nach dem Verfahren KomPass“ ist mit einem Schutzpreis von 10 € belegt. Eine Schulung des Personals zum KomPass-Verfahren dauert fünf Tage. Sie wird in Abhängigkeit von der Gruppengröße (8 – 12 Personen) zwischen 100 – 150 € pro Person und Tag – auch als Inhouse-Schulung beim jeweiligen Bildungsdienstleister – angeboten.

Grenzen des KomPass-Verfahrens:

KomPass kann ebenso wie KomPass-Plus keine weite Verbreitung aufweisen. Die Nutzung als Kompetenzerfassungsinstrument zum Einstieg in einen Nachqualifizierungsprozess basiert auf individuellen Absprachen mit den zuständigen Stellen und ist nicht ohne Weiteres auf Bildungsbereiche übertragbar.

Wie können die Ergebnisse im ESF-Monitoring erfasst werden?

Bewertung für Teilnehmer: Frau Berta Berlin												
Datensatz	Eingangsmessung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens		Name des Kompetenzfeststellungsverfahrens	Anwendung eines Dokumentationsverfahrens		Name des Dokumentationsverfahrens		Ausgangsmessung nach ISCED 11	
		Name laut Antrag	Bericht	J	N		J	N	Pass	Trägerspezif.		
												J
Eingabefelder für den Projektträger												
Berta Berlin					Ja		Potenzial-, Ermittlungs-, Assessmentcenter, Sprachstandsfeststellung, berufsbezogene Kompetenzerfassung		Ja		KomPass	

Die dargestellten Passinstrumente Berufswahlpass, ProfilPASS und KomPass erfüllen zudem die im Gutachten ermittelten Güte- bzw. Qualitätskriterien für Kompetenzerfassungen. Diese Kriterien werden in der folgenden Tabelle noch einmal aufgeführt:

	Gesetzlich geregelt	Identifizierte Qualitätskriterien für die Kompetenzerfassung:										Arbeitsaufgabennahe Gestaltung der Kompetenzerfassung	Verpflichtende Dokumentation der Ergebnisse	
		Lernergebnisorientierung	Kompetenzerfassung an mehreren Zeitpunkten	Kombination der Präsentationsformen		Kombination von Erfassungsmethoden								
				Mündliche Präsentation	Schriftliche Präsentation	Diskussion	Deklarative Methode	Interview	Beobachtung	Portfolio Methode	Präsentation			Simulation
Berufswahlpass		X	X	X	X			X	X				X ²⁰	X
ProfilPASS		X	X	X	X			X	X				X ²¹	X
KomPass		X	X	X	X			X	X				X ²²	X



20 Es ist generell möglich, dass in die Kompetenzerfassung mit diesem Passinstrument auch arbeitsaufgabennahe Elemente zur besseren Selbst- bzw. Fremdeinschätzung integriert werden.

21 dgl.

22 dgl.

4.4 Übersicht zu ausgewählten Passverfahren

Kompetenzpässe zur Feststellung und zur Dokumentation von Kompetenzen wurden in unterschiedlichen Kontexten und vor der Folie unterschiedlicher Bedarfslagen entwickelt. Entsprechend dieser Bedarfe wurden bestimmte Dokumentationsformen, Methoden zur Ermittlung der Kompetenzen, Zielgruppen, daraus resultierende Formulierungen zur Ansprache der Nutzerinnen und Nutzer, fokussierte Kompetenzbereiche sowie qualitätssichernde Rahmenbedingungen von den Entwicklerinnen und Entwicklern in Verbindung mit dem jeweiligen Passverfahren definiert. Die folgende Tabelle schafft eine Übersicht über 12 verschiedene Passverfahren. Aus dieser Übersicht geht hervor, welche Kompetenzbereiche die Verfahren fokussieren, wie der Bilanzierungsprozess gestaltet wird, welche Ergebnisse dokumentiert werden und ob Verfahren besondere Zielgruppen haben. Speziell im Kontext der möglichen Anwendung von Passverfahren in ESF geförderten Bildungsmaßnahmen ist die Begleitung bzw. Beratung im Rahmen der Nutzung des jeweiligen Instruments von besonders hoher Bedeutung. Eine solche Beratung sollte im Instrument angelegt sein.

Legende: Trifft zu  Trifft nicht zu 		Kompetenzpass	Berücksichtigte Kompetenzen				Bilanzierungsprozess			Bilanzierungsergebnisse			
			Kompetenzbereich		Kompetenzerwerb		Beratung vorgesehen	Bewertung		Sammlung von Nachweisen	Entwicklungsperspektiven	Dokumentation von Lernerfahrungen	
			fachlich	überfachlich	informell	formal		Fremdbewertung	Selbstbewertung				
Zielgruppen	Jugendliche Auszubildende	Qualipass Baden Württemberg											
		ProfilPASS für junge Menschen											
		Berufswahlpass											
	An-/Ungelernte	Qualifizierungspass											
	Menschen mit Migrationshintergrund	Kompetenzenpanorama											
		KomPass (Plus)											
Umfassende Verfahren	Talentkompass NRW												
	Kompetenzbilanz NRW												
	Jobnavigator der IG Metall												
	ProfilPASS für Erwachsene												
	Kompetenzpass „in eigener Sache“												
	europass												

(Quelle: Loebe/Severing; Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis: Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen; Bielefeld 2010, S. 58f)

4.5 Individuelle Kompetenzfeststellung bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Konzept der zertifizierten Teilqualifikationen

Zertifizierte Teilqualifikationen als modellhaft erprobte Abschlüsse unterhalb eines anerkannten Berufsabschlusses sollen insbesondere geringqualifizierten Erwachsenen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Teilqualifikationen²³ (TQ) sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die entlang realer betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse definiert sind und inhaltlich sinnvolle Teilmengen eines zugrunde liegenden Berufs oder eines identifizierbaren beruflichen Tätigkeitsfelds darstellen.

Im Rahmen der Erprobung zertifizierter Teilqualifikationen wurden einheitliche Standards zur Kompetenzerfassung festgelegt und bereits in der Praxis umfangreich erprobt. Die individuelle Kompetenzerfassung wird von einer zugelassenen prüfungsberechtigten Stelle durchgeführt. In der Regel ist dies der Träger der TQ-Maßnahme. Die Zulassung als prüfungsberechtigte Stelle erfolgt im Rahmen eines eigenen Zulassungsverfahrens. Die prüfungsberechtigten Stellen verantworten die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung der individuellen Kompetenzerfassung, d. h. sie sind für die Konzeption, Planung und Erstellung dezentraler Prüfungen und Prüfungsaufgaben verantwortlich.

Die Kompetenzerfassung dient der Feststellung, Beurteilung und Zertifizierung der beruflichen Handlungskompetenz, bezogen auf den in der jeweiligen TQ vermittelten Ausschnitt des gesamten Berufsbildes. So ist in allen TQ eine praktische Prüfung und eine theoretische Prüfung vorgesehen. Die praktische Prüfung kann sowohl zeitpunktbezogen als auch zeitraumbezogen erfolgen. Bei der zeitpunktbezogenen Prüfung soll die Prüfungsdauer mindestens zwei, höchstens drei Stunden betragen. Bei einer zeitraumbezogenen Prüfung soll die Prüfungsdauer mindestens 8 höchstens 10 Stunden, verteilt auf maximal 10 Werktage, betragen. Die theoretische Prüfung wird in Form eines Fachgesprächs durchgeführt. Hierbei werden innerhalb von maximal 30 Minuten Fragen zu Werkstoffen, Fertigungsverfahren sowie der Vorgehensweise in der praktischen Aufgabe behandelt. Der theoretische Prüfungsteil soll in der Summe einen Zeitaufwand von 60 und 120 Minuten umfassen.

23 Mit dem Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ zielte die Bundesagentur für Arbeit (BA) auf die Entwicklung eines neuen Weiterbildungskonzepts, mit dem Geringqualifizierte zu anerkannten Abschlüssen geführt werden können. Das f-bb wurde von der BA mit der Durchführung des Projektes beauftragt. Es wurde in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen durchgeführt. Ausgehend von den Erfahrungen und Mängeln bisheriger Weiterbildungsangebote wurde ein Konzept zertifizierter Teilqualifikationen entwickelt, das zum Berufsabschluss führen kann und gleichzeitig den Qualifizierungsweg für die Zielgruppe der Geringqualifizierten gangbarer macht. Das Konzept und die Entwicklungen wurden vom f-bb im „Leitfaden für die Bildungspraxis Band 53“ der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Um als Bildungsanbieter Zertifizierte Teilqualifikationen im Allgemeinen und Kompetenz-erfassungen im Rahmen von TQ im Speziellen durchführen zu können, sind die Maßnahmen durch fachkundige Stellen zu zertifizieren. Detaillierte Informationen über die Voraussetzung für eine solche Zertifizierung können der Anlage 2 („Checkliste für die vorzulegende Dokumentation bei der fachkundigen Stelle“) entnommen werden.

Die Kompetenzerfassung im Rahmen zertifizierter Teilqualifikationen erfüllt wie folgt die im Gutachten ermittelten Güte- bzw. Qualitätskriterien für Kompetenzerfassungen:

	Gesetzlich geregelt	Identifizierte Qualitätskriterien für die Kompetenzerfassung:											Arbeitsaufgabennahe Gestaltung der Kompetenzerfassung	Verpflichtende Dokumentation der Ergebnisse	
		Lernergebnisorientierung	Kompetenzerfassung an mehreren Zeitpunkten	Kombination der Präsentationsformen		Kombination von Erfassungsmethoden									
				Mündliche Präsentation	Schriftliche Präsentation	Diskussion	Deklarative Methode	Interview	Beobachtung	Portfolio Methode	Präsentation	Simulation			
Zertifizierte Teilqualifikationen		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

4.6 Beispiele für individuelle Kompetenzfeststellung in Berliner ESF-Projekten

Die Berliner ESF-Förderung weist von der inhaltlichen Seite sehr heterogene Maßnahmen auf. Auch hinsichtlich ihres zeitlichen Umfangs bestehen große Unterschiede. Im Folgenden sollen zwei aktuelle Berliner Projekte mit einer relativ kurzen Laufzeit vorgestellt und praktikable Ansätze für die Kompetenzmessung und –erfassung der Teilnehmenden diskutiert werden.

Berliner ESF-Projekt

Berufsvorbereitung Fotodesign / Modedesign / Textiles Gestalten für Bühne, Film und Fernsehen (Kostümbild)

Das Berliner ESF-Projekt Berufsvorbereitung Fotodesign / Modedesign / Textiles Gestalten für Bühne, Film und Fernsehen (Kostümbild) wird seit 2007 in Trägerschaft der Volkshochschule Steglitz-Zehlendorf durchgeführt. Das Projekt richtet sich vorrangig an Abgänger/innen Berliner Hauptschulen, bevorzugt werden junge Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen. Zielgruppe sind weniger Jugendliche, die sich noch auf der Suche nach einem Beruf befinden, sondern vor allem jene, die bereits konkrete Vorstellungen von ihrer künftigen beruflichen Tätigkeit haben – und zwar Jugendliche, die sich ihren Beruf im Bereich Fotografie und Mode vorstellen. Daher werden in der Maßnahme pro Berufsfeld maximal 12 ausbildungssuchende junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 25 Jahren auf eine berufliche Ausbildung im Bereich Foto / Mode vorbereitet.

Das ESF-Projekt dauert 18 Wochen. Es wird als Teilzeit-Maßnahme umgesetzt. Wöchentlich absolvieren die Teilnehmenden 20 Zeitstunden, Montag bis Freitag jeweils zwischen 13.00 Uhr und 17.30 Uhr inkl. Pause (insgesamt: 360 Zeitstunden). An vier Tagen pro Woche

wird fachbezogener Unterricht angeboten, ein Tag dient der Vermittlung von EDV-Grundlagen. Gleichzeitig werden soziale Kompetenzen vermittelt (z. B. Auftreten, Outfit, Sprechweise, Teamfähigkeit, Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit etc.). Die Teilnehmenden werden auf der Grundlage von Bewerber/innen-Gesprächen ausgewählt, die von der zuständigen Dozentin durchgeführt werden. Die entscheidenden Kriterien für die Aufnahme in die Maßnahme sind Motivation, Leistungsbereitschaft und Bereitschaft zur Auseinandersetzung. Während der Maßnahme erstellen die Jugendlichen eine Bewerbungsmappe für das jeweilige Berufsfeld. Ziel ist die anschließende Vermittlung der Teilnehmenden in entsprechende Ausbildungsgänge aber auch auf Praktikums- und Assistenzplätze. Nach Einschätzung der zuständigen Vertreterin der Volkshochschule Steglitz-Zehlendorf konnte etwa die Hälfte der Teilnehmer/innen seit Beginn der Maßnahme in Ausbildung, Praktika bzw. Beschäftigung (Assistententätigkeiten, Messebetreuung u. ä.) vermittelt werden. Für einen kleinen Teil der Teilnehmenden trägt die Maßnahme auch berufsorientierenden Charakter.

Das Projekt ist dem unregulierten Bereich zuzuordnen. Bislang erfolgt keine Kompetenzmessung. Die bereits vorgestellten, aber auch andere Passverfahren, scheinen für die Maßnahme wenig geeignet zu sein. Aufgrund des relativ geringen Stundenumfanges ist bei der Kompetenzmessung eine möglichst effiziente Vorgehensweise zu wählen. Erschwerend kommt bei dieser Maßnahme ihr kreativer Charakter hinzu. Verschiedene formale Voraussetzungen wie Grundlagenwissen und bestimmte handwerklich-künstlerische Fähigkeiten und Fertigkeiten sind weitgehend formal abprüfbar, schwieriger dürfte hingegen die Erfassung und Bewertung der vorhandenen Kreativität sein.

Grundlage für die Kompetenzfeststellung ist die Erarbeitung klarer und operationalisierter Ziele für die Maßnahme durch den Projektträger. Sowohl im künstlerischen Bereich (Foto / Mode) als auch im EDV-Bereich ist vorzugeben, worin die Lernziele bestehen, was die / der Teilnehmende nach Ablauf der 18 Wochen zu leisten im Stande sein **sollte**. Diese Lernziele sollten mit konkreten, abprüfbaren Indikatoren bzw. Kriterien untersetzt sein. Damit können sie sowohl der Eingangs- als auch der Ausgangsmessung als „Messlatte“ und Bewertungsmaßstab dienen.

Beispiel für den Bereich „Mode“:

Das zentrale Lernziel im Bereich „Mode“ besteht darin, ein Kleidungsstück zu designen. Das erfordert von der / dem Teilnehmenden, eine Entwurfszeichnung und daraus ein Schnittmuster zu fertigen, um auf dieser Grundlage ein Kleidungsstück selbst herzustellen. Dabei ist über die Eignung und Qualität sowie das Muster des zu verwendenden Stoffes zu entscheiden. Die Herstellung erfordert den Zuschnitt sowie die handwerkliche Zusammenfügung der Einzelteile (z. B. Nahtführung) etc. Das bedeutet, die wichtigsten Arbeitsschritte und -gänge sollten Gegenstand des Kompetenzfeststellungsverfahrens sein.

Mögliche Vorgehensweise bei der Eingangsmessung: Für ein möglichst effizientes Vorgehen bei der Kompetenzfeststellung sollten bereits die Bewerbungsgespräche genutzt werden. Neben Motivation, Leistungsbereitschaft und Bereitschaft zur Auseinandersetzung sollten hier nach einem einheitlichen Bewertungsraster vor allem die fachlichen Voraussetzungen erfasst werden. Dabei ist es allerdings lediglich möglich, dies auf Basis der Angaben und Einschätzungen der Bewerber/innen vorzunehmen. Daher kann hier maximal erfragt werden, welche konkreten Erfahrungen bereits vorliegen. Über die Qualität des damit zu leistenden Möglichen kann sich die / der Gesprächsführende kein Urteil erlauben. Eine bessere Möglichkeit zur Bewertung der vorhandenen fachlichen Voraussetzungen würde darin bestehen, von den Bewerber/innen eine Bewerbungsmappe abzufordern. Damit könnten die

Bewerber/innen eine Probe ihrer Kreativität abliefern. Für den Träger bzw. die / den zuständige(n) Dozent/in wäre es möglich, sich ein Urteil über die Qualität der individuellen Eingangskompetenzen zu verschaffen.

Es besteht auch die Möglichkeit, im Vorfeld der Bewerbungsgespräche seitens der Bewerber/innen eine Selbsteinschätzung abgeben zu lassen. Mit Hilfe eines kleinen Fragebogens²⁴ (auf der Grundlage des erarbeiteten Kriterienkatalogs) könnten die Jugendlichen hiermit ihre eigenen Erfahrungen darstellen. Dies könnte dann bereits in die Bewerbungsgespräche einfließen, ggf. könnte auf dieser Basis eine Vorauswahl getroffen werden.

Nach Auswahl der Teilnehmenden sollte zu Beginn der Maßnahme auch Gelegenheit eingeräumt werden, die vorhandenen theoretischen wie praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten abzutesten – durch Abfrage des vorhandenen Grundlagenwissens und z. B., durch Anfertigung einer ersten einfachen Arbeitsprobe (evtl. auch in Form einer „Hausaufgabe“) im Kurs „Mode“. Dazu sollte vom Träger ein praktikabler Ansatz gewählt werden (beispielsweise ein kleiner schriftlicher Test zu Abfrage theoretischer Grundlagen). Für die Erfassung der theoretischen Grundlagen könnte ein Unterrichtstag (4 Stunden), für die Bewertung des praktischen Ausgangsniveaus könnten ein weiterer Unterrichtstag (4 Stunden), u. U. auch die „Hausaufgabe“ genutzt werden.

Anhand des vorliegenden Kriterienkataloges kann die / der Dozent/in nunmehr einschätzen, wo die / der einzelne Teilnehmende theoretisch wie praktisch steht. Eine Gesamteinschätzung ist vorzunehmen, für die folgende Übersicht hilfreich sein könnte. Die Bewertung ist für jede/n Kursteilnehmer/in vorzunehmen. Exemplarisch könnte die Bewertung wie folgt vorgenommen werden:

Bewertung für Teilnehmer/in: Frau Berta Berlin			
Arbeitsschritt	Eingangsmessung	Ausgangsmessung	Differenz
Arbeitsschritt 1	65 %		
Arbeitsschritt 2	40 %		
Arbeitsschritt 3	10 %		
....			
Arbeitsschritt n	25 %		

Die Dozentin schätzt die bei Teilnehmerin Berta Berlin zu Beginn der Maßnahme bereits verfügbare Kompetenz für Arbeitsschritt 1 auf 65 Prozent – gemessen am zu erreichenden Zielwert der Maßnahme (100 %). Vergleichbar wird für alle anderen Zieldimensionen der Maßnahme pro Teilnehmender/m vorgegangen.

Geschätzter Aufwand für die Eingangsmessung für die Dozentin / den Dozenten: 2 Arbeitstage.

Im weiteren Verlauf der Maßnahme bietet sich für die Dozentin / den Dozenten an, sich persönliche Notizen zum Kompetenzfortschritt der Teilnehmenden zu machen, die ggf. Eingang in das spätere qualifizierte Trägerzertifikat finden könnten.

24 Dieser Fragebogen könnte jeder / jedem Bewerber/in per E-Mail zugeleitet und per E-Mail wieder empfangen werden.

Geschätzter Aufwand für Zwischenbewertungen: 1 Arbeitstag.

Mögliche Vorgehensweise bei der Ausgangsmessung: Nach dem bereits genutzten Bewertungsraster ist auch die abschließende Kompetenzfeststellung für die Teilnehmenden vorzunehmen. Ihr abschließendes Urteil kann die / der Dozent/in anhand verschiedener Ergebnis"messungen" vornehmen. Zum einen kann sie / er einschätzen, wie sich die / der Teilnehmende im Unterricht entwickelt hat, in welcher Qualität die Hausaufgaben erledigt und vorgelegt wurden. Weitere Grundlagen für die Bewertung im Kurs „Mode“ sind Arbeitsproben (z. B. ein Hut, eine Jacke etc.) sowie eine öffentliche Präsentation. Insbesondere Letztere – in Form einer öffentlichen Modenschau – vermittelt einen Eindruck davon, wie die Beteiligten ihre Produkte präsentieren, welche Ideen sie dafür entwickeln und wie sie sich in dieser Stresssituation verhalten.

In der Summe der verschiedenen Bewertungsansätze gibt die / der Dozent/in ein abschließendes Urteil über die Teilnehmenden ab. Dazu wird das bereits zur Eingangsmessung genutzte Raster genutzt.

Bewertung für Teilnehmer/in: Frau Berta Berlin			
Arbeitsschritt	Eingangsmessung	Ausgangsmessung	Differenz
Arbeitsschritt 1	65 %	65 %	0 %-punkte
Arbeitsschritt 2	40 %	85 %	45 %-punkte
Arbeitsschritt 3	10 %	45 %	35 %-punkte
....			
Arbeitsschritt n	25 %	100 %	75 %-punkte

In der Bilanz muss die / der Dozent/in ein Urteil darüber abgeben, ob bei Berta Berlin im Ergebnis der ESF-Maßnahme ein Kompetenzzuwachs festzustellen ist oder nicht. Die Übersicht gestattet es, dies sehr detailliert einschätzen zu können. Die Tabelle weist zugleich aus, bei welchen Arbeitsschritten ein besonders großer Kompetenzzuwachs erreicht wurde und bei welchen Arbeitsschritten eher weniger erzielt wurde bzw. wo es keine Fortschritte gegeben hat. Diese Darlegungen sind wichtige Grundlagen für die Erarbeitung des qualifizierten Trägerzertifikats.

Bei Bedarf kann auch eine Selbsteinschätzung durch die Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Feedbackbogens erfolgen. Dieses Erhebungsinstrument sollte kompatibel zum Bewertungsraster der / des Dozent/in sein, wodurch eine Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung möglich ist. Dieses Vorgehen erhöht jedoch den Aufwand für die Kompetenzfeststellung: Es müssen ein Fragebogen erarbeitet und die Antworten ausgewertet werden.

Es besteht auch die Möglichkeit, den individuellen Kompetenzzuwachs im Rahmen von ca. halbstündigen Abschlussgesprächen darzulegen, in denen die Teilnehmenden darüber informiert werden, wo sie besonders gute Fortschritte erzielt haben, wo sie ggf. aber noch besondere Anstrengungen unternehmen sollten.

Geschätzter Aufwand für die Ausgangsmessung für die Dozentin / den Dozenten: 2 Arbeitstage.

Geschätzter Aufwand für die Ausgangsmessung inkl. persönlicher Abschlussgespräche für die Dozentin / den Dozenten: 3 Arbeitstage.

Geschätzter Aufwand für die Ausstellung der Trägerzertifikate: 2 Arbeitstage.

Aufwandsseitig würde sich für die Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens inkl. Eingangs- und Ausgangsmessung sowie Zwischenbeobachtungen für eine Person ein Arbeitsaufwand von insgesamt ca. 7 Arbeitstagen ergeben (inkl. persönliches Abschlussgespräch: 8 Arbeitstage).

Ein vergleichbarer Aufwand – allerdings unter Verwendung spezifischer Messkriterien – wäre für den Kurs „Foto“ zu kalkulieren. Bei zwei Kursangeboten wären das 14 bzw. 16 Arbeitstage. Pro Kurs käme der zusätzliche Aufwand für die Kompetenzfeststellung im EDV-Bereich hinzu.

Beispiel für den Bereich EDV:

Für alle Beteiligten der Maßnahme ist das Qualifikationsmodul EDV verpflichtend, das an einem Tag pro Woche (4 Stunden) unterrichtet wird. In 72 Stunden werden verschiedene Grundlagen vermittelt. Diese Qualifizierungsbausteine sind vor der Folie der definierten Ziele gut abprüfbar. Im Ergebnis der Maßnahme werden ein schriftlicher und ein mündlicher Test durchgeführt.

Auch hier erfolgt bislang keine Kompetenzmessung. Ein Feststellungsverfahren ist aber auch hier implementierbar. Auf der Grundlage zuvor definierter Lernziele können auf Basis sowohl eines Eingangstests wie auch eines Abschlusstests die mitgebrachte sowie die zusätzlich erworbene Kompetenz überprüft werden. Ein zum Bereich Mode analoges Vorgehen dürfte sinnvoll sein. Auf Grund des noch geringeren Stundenvolumens sollte das Messverfahren noch „schlanker“ ausfallen. Zusätzlicher Aufwand zum bisherigen fachbezogenen Verfahren: 2 Arbeitstage.

Prinzipiell besteht auch die Möglichkeit, den Europäischen Computerführerschein (European Computer Driving Licence / ECDL) anzuwenden. Der ECDL ist ein internationales Zertifizierungsprogramm zu Kenntnissen und Fertigkeiten bei der Nutzung der wichtigsten Computeranwendungen. Es gilt als einheitlicher, international an den Praxisanforderungen validierter Bildungsstandard. Der Lehrplan des ECDL, inkl. Lernzielen, ist mit dem sogenannten Syllabus²⁵ vorgegeben. Er wird regelmäßig von der ECDL-Foundation aktualisiert und an neue hard- und softwaretechnische Neuerungen angepasst. Neben der Nutzung standardisierter und zertifizierter Studienunterlagen ist auch das Prüfprozedere streng geregelt. Die Prüfung darf nur in einem durch die Dienstleistungsgesellschaft für Informatik (DLGI) autorisierten Prüfungszentrum abgelegt werden (in der Regel bedeutet das eine externe Prüfung zu absolvieren).²⁶

Der ECDL umfasst 7 Module. Der Vorzug des ECDL besteht darin, dass er modular, also nicht ausschließlich in seiner Geschlossenheit umsetzbar ist. Es besteht sowohl die Möglichkeit, den ECDL insgesamt als auch für einzelne Module abzulegen. Im letzteren Fall wird für jedes Modul ein einzelnes Zertifikat erworben. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass der ECDL in Abhängigkeit von der individuellen Lerngeschwindigkeit erworben werden kann. Der ECDL wird in Deutschland und in Berlin von zahlreichen Bildungsträgern angeboten. Die angebotenen Lehrgänge zum Erwerb des ECDL sind vielfach als Vollzeitmaßnahme konzipiert. Die Anzahl der dafür veranschlagten Wochen variiert stark, zum Teil sind es 8 Wochen, zum Teil auch 12 und mehr Wochen.

25 Vgl. http://www.ecdl.de/fileadmin/redaktion/Syllabi/ECDL_Syllabus_5_Core_DE.pdf

26 In Deutschland gibt es derzeit rund 1.200 autorisierte Prüfungszentren.
Vgl. <http://www.ecdl.de/testzentren/faq/#c1825>

In der hier zur Diskussion stehenden ESF-Maßnahme sind für die Vermittlung von EDV-Grundkenntnissen bisher lediglich 1,8 Wochen (Basis 40 Stunden pro Woche) veranschlagt. Unter diesen Umständen ist hier von vornherein lediglich die Vermittlung und Zertifizierung eines ausgewählten Moduls des ECDL realisierbar. Ob und welches Modul zur Auswahl geeignet ist, obliegt der Entscheidung des Projektträgers. Zu den Kosten des ECDL: Es entstehen Kosten für den Erwerb der sogenannten Skills Card²⁷ und den Test selbst. Die Höhe der Testgebühr richtet sich nach der Anzahl der absolvierten Tests (u. a. in Abhängigkeit von der Anzahl der Module). Von der DLGI wird zwar ein Richtpreis empfohlen, die Festlegung des Preises obliegt aber den einzelnen Testzentren.

Die Gesamtbilanzierung des Kompetenzzuwachses für die hier besprochene Maßnahme „Berufsvorbereitung Fotodesign / Modedesign / Textiles Gestalten für Bühne, Film und Fernsehen (Kostümbild)“ dürfte sich aus zwei Teilen zusammensetzen: Erstens geht es um die Bewertung der Kompetenzentwicklung im fachlichen Bereich (Foto bzw. Mode), zweitens um die Einschätzung der Kompetenzentwicklung im EDV-Bereich. Die Aufgabe, eine Bewerbungsmappe zu erstellen, sollte nicht gesondert Gegenstand der Kompetenzmessung sein.

Anhand der Kompetenzentwicklung im fachlichen und im EDV-Bereich ist ein Gesamturteil darüber zu fällen, ob von der / dem Teilnehmenden im Ergebnis der Maßnahme ein Kompetenzzuwachs erreicht werden konnte. Dies ist im qualifizierten Trägerzertifikat entsprechend darzustellen.

Wie könnten die Ergebnisse im Monitoring erfasst werden?

Bewertung für Teilnehmer/in: Frau Berta Berlin												
Daten-satz	Eingangs-messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens		Name des Kompetenzfeststellungsverfahrens	Anwendung eines Dokumentationsverfahrens		Name des Dokumentationsverfahrens		Ausgangs-messung nach ISCED 11	
		Name laut Antrag	Bericht		J		N	J	N	Pass		Träger-spezif.
			J	N								
Eingabefelder für den Projektträger												
Berta Berlin		Berufsvorbereitung "Mode"	Ja		Ja		persönl. Gespräche; mdl. und schriftl. Tests; Arbeitsproben; Beobachtung ggf. ECDL	Ja		ggf. ECDL (u. U. ausgew. Module)	Tabel-larische Auflis-tung	

Das Verfahren zur Kompetenzfeststellung liegt im Falle dieses ESF-Projektes ausschließlich in den Händen des Projektträgers bzw. der von ihm eingesetzten Dozent/innen (im Falle der Anwendung der ECDL wäre allerdings eine zertifizierte Prüfinstanz einzubeziehen, es sei

27 Der Erwerb einer Skills-Card (in jedem autorisierten ECDL-Testzentrum) ist Voraussetzung für die Teilnahme am ECDL-Programm. Die Skills-Card-Nr. ist eine Teilnehmernummer, unter der ein ECDL-Kandidat im ECDL-Programm verwaltet wird. Unter dieser Nummer werden alle bestandenen Modulprüfungen dokumentiert. Die Skills-Card ist für drei Jahre nach der ersten abgelegten ECDL-Prüfung gültig.

Vgl. <http://www.ecdl.de/testzentren/faq/#c1825>

denn, die VHS Steglitz-Zehendorf verfügt über die Prüfberechtigung). Damit könnte für die Messergebnisse eine unzureichende Objektivität unterstellt werden. Zur Sicherstellung der Objektivität könnten Stichproben durch befugte neutrale Dritte durchgeführt werden. Das Projekt könnte auch Gegenstand gesonderter Untersuchungen im Rahmen der Evaluation sein.

Berliner ESF-Projekt

Design & Company – unternehmerisch denken und gestalten

Das Projekt „Design & Company – unternehmerisch denken und gestalten“ in Trägerschaft des Internationalen Design Zentrums Berlin wird im Rahmen des Programms Qualifizierung Kulturwirtschaft (QuWiK – Mittel der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft) gefördert und richtet sich an in Kreativberufen selbstständig Tätige. Die Maßnahme hat keinen konkreten berufsfachlichen Bezug sondern will bereits Selbstständige in ihrem Unternehmer/innentum stärken. „Kreativität allein ist nicht genug! Selbstständige Designerinnen und Designer sind auch Unternehmerinnen und Unternehmer, haben aber häufig das unternehmerische Denken nicht gelernt. So manches Projekt scheitert aus Mangel an Kompetenzen, die für eine erfolgreiche Behauptung am Markt notwendig sind. Unternehmerisches Handeln, der planvolle Umgang mit Finanzen, die Anmeldung von Schutzrechten, Marketing und Kommunikationsfähigkeiten sowie Kenntnisse im Management und in der Strategieentwicklung tragen zum erfolgreichen Gelingen einer guten Gestaltung bei.“ – so die Darlegungen des Projektträgers zum Hintergrund und Anliegen der Maßnahme.²⁸

Das ESF-Projekt wird mittels verschiedener Formate umgesetzt:

Es werden Tagesworkshops angeboten, in denen sich maximal 12 Teilnehmende einmalig zu ausgewählten Themen zusammenfinden. Aktuelle Themen dieser Veranstaltungen sind z. B. Social Media Strategien für Kunden gestalten, Facebook Fanpage für das Eigenmarketing nutzen oder Schnittstelle Analog & Digital Media: neue Konzepte und ihre wirksame Vermittlung. Weiterhin werden vom Träger sogenannte „Strategiekreise am Küchentisch“ organisiert. Hier finden sich interessierte Designer/innen für 2,5 Stunden zusammen, um gemeinsam ihre verschiedenen Aufgaben und die damit verbundenen Herausforderungen moderiert zu diskutieren (aktuelles Thema: Veränderungen konstruktiv nutzen: neue Arbeitsfelder für Designer/innen). Des Weiteren werden Exkursionen zu Designunternehmen, Berliner Handwerksbetrieben und Technologie- und Innovationszentren angeboten. Die Beteiligten können dabei neue Arbeitsstrukturen, Verarbeitungs-Methoden und innovative technische Lösungen kennenlernen. Außerdem werden im Rahmen des ESF-Projektes Vorträge zu speziellen Themen (z. B. Fotos in der Unternehmenskommunikation: Urheberrecht, Nutzungsrecht, Persönlichkeitsrecht) und Sprechstunden organisiert. Sprechstunden dienen der Einzelberatung. Dabei können eigene Stärken, Schwächen und Handlungsfelder identifiziert, Kompetenzen und Kompetenzdefizite herausgearbeitet und Ziele bzw. Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Diese Einzelangebote im Rahmen des ESF-Projektes des Internationalen Design Zentrums Berlin tragen den Charakter von Impulsmaßnahmen.

Nicht in die Kategorie der Impulsmaßnahmen fällt hingegen die in der ESF-Maßnahme ebenfalls angebotene Workshop-Reihe. Im Rahmen dieser Veranstaltungen trifft sich eine feste Gruppe mit 15 Teilnehmenden zu insgesamt sechs zweitägigen Workshop-Modulen, also an insgesamt 12 Tagen. Ziel dieser Reihe ist es, das eigene Profil zu schärfen, Fachkenntnisse zu erlangen, Netzwerke aufzubauen und durch unternehmerisches Denken künftig

28 <http://www.idz.de/de/sites/2095.html>

wirtschaftlich erfolgreicher zu sein. Um der Vielfalt der Anforderungen gerecht zu werden, widmet sich jedes Modul einem spezifischen Themenfeld (Selbst-Analyse, Positionierung und Persönlichkeit, Finanzen, Marketing und Kommunikation, Organisation und Management, Recht). Den 6 Veranstaltungen wird eine dreistündige „Vorrunde“ zum kennen lernen und zur Bedarfsanalyse vorangestellt. Eine vierstündige „Nachrunde“ mit Rückblick, Vorschau und Feedback bildet den Abschluss.

Aufgrund der Kürze der Workshop-Reihe²⁹ bietet sich keine aufwändige Kompetenzfeststellung, sondern ein „schlankes“ Verfahren an. Allerdings ist es auch hier erforderlich, für die einzelnen Themenbereiche Erkenntnisziele zu definieren, die Basis für weitere Bewertungen darstellen. Im Interesse einer rationellen Vorgehensweise dürfte es sinnvoll sein, bereits praktizierte Ansätze für die „Kompetenz“feststellung zu nutzen. Im Vorfeld der „Vorrunde“ könnte beispielsweise eine schriftliche Befragung der Teilnehmenden erfolgen, die eine Selbsteinschätzung zu den einzelnen Themenfeldern beinhaltet. Die Teilnehmenden könnten aufgefordert werden, einzuschätzen, wo sie sich auf einer vorgegebenen Messskala (z. B. zwischen 1 und 10) bei den einzelnen Themen derzeit gerade befinden und welchen Erkenntnisbedarf sie jeweils haben. Die Befunde könnten während der „Vorrunde“ besprochen werden und sollten in das Lernprogramm einfließen. Ein Bestandteil der „Nachrunde“ könnten ebenfalls zuvor eingeholte Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden zum erzielten Erkenntnis- bzw. Kompetenzzuwachs sein. Die Teilnehmenden sollten einschätzen, ob und inwieweit sie ihr Wissen durch die Workshops erweitert haben. Dafür sollten ihnen die Ergebnisse aus der Erstbefragung zugänglich sein. In den gleichen Erhebungsbogen könnten Sie den neuen „Status“ eintragen. Ein Eintrag rechts von der Erstmarkierung stellt einen Zuwachs dar. Wird eingeschätzt, dass es keinen Zuwachs gegeben hat, erfolgt die Markierung an der ursprünglichen Stelle. Neben den Einzelpositionen sollten die Teilnehmenden auch eine Gesamtbilanz über alle 6 Themenbereich ziehen. Das Selbstbild kann mit dem Eindruck der /des Dozent/in gespiegelt werden.

Geschätzter Aufwand für Träger / Dozent/in: 1 Arbeitstag.

Die Ergebnisse der Selbsteinschätzungen gehen in das Monitorig ein.

Bewertung für Teilnehmer/in: Herr Torsten Tegel													
Daten-satz	Eingangs-messung nach ISCED 11	Qualifizierter Trägerabschluss		Anwendung eines Kompetenz-feststel-lungsver-fahrens		Name des Kom-petenz-feststel-lungsver-fahrens		Anwen-dung eines Dokumen-tations-verfahrens		Name des Dokumenta-tionsver-fahrens		Ausgangs-messung nach ISCED 11	
		Name laut Antrag	Bericht		J	N	J	N	J	N	Pass		Träger-spezif.
			J	N									
Eingabefelder für den Projektträger													
Torsten Tegel		Stärkung des Unternehmer/-innentums (unternehmerisch denken u. gestalten)	Ja			Ja		Schriftl. und mdl. Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden		Nein	-	-	

29 Nach Einschätzung der interviewten Projektleiterin habe die Aushändigung eines Zertifikates für die Teilnehmenden an der Workshop-Reihe keinen Wert. Es handle sich um selbstständig Tätige, die ein solches Dokument auf dem Arbeitsmarkt nicht nutzen (können).

Aufgrund der kurzen Laufzeit der ESF-geförderten Workshop-Reihe – im Prinzip kommt sie einer Impulsmaßnahme nahe – sollte auf eine gesonderte Dokumentation der Befunde zur Selbsteinschätzung durch die Teilnehmenden sowie des Fremdbildes verzichtet werden. Unter Wirtschaftlichkeitserwägungen sollten die Einschätzungen ausschließlich Eingang in das qualifizierte Trägerzertifikat finden.

Um tiefere Erkenntnisse zur Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden zu erlangen, kann dieses Projekt auch einer gesonderten Evaluierung unterzogen werden.

Das derzeit laufende Projekt „Design & Company – unternehmerisch denken und gestalten“ ist in seiner Gesamtheit evaluiert worden. Die Evaluierung gibt Aufschluss über die Zusammensetzung der Teilnehmenden, deren Motivation und Bedürfnisse, das Feedback der Teilnehmenden sowie die Eindrücke der Referentinnen und Referenten. Eine Kompetenzmessung bei den Beteiligten ist nach Einschätzung der interviewten Projektleiterin allerdings nicht erfolgt.

Fazit:

Im Rahmen von Maßnahmen zur Berufsorientierung kann auf den Berufswahlpass, der in Berlin eingeführt und bekannt ist, zurückgegriffen werden. Er sollte dabei um Elemente aus dem ProfilPASS-Verfahren oder dem Kompetenz-Check der IHK Berlin ergänzt werden, um dem Charakter der Kompetenzentwicklung besser gerecht zu werden. Der ProfilPASS ist ebenso für den Berufsorientierungsprozess von Erwachsenen nutzbar. Hier ist jedoch zu beachten, dass einige Zielgruppen ggf. mehr Unterstützung dabei benötigen.

Die Nutzung von standardisierten Passinstrumenten durch als ProfilPASS-akkreditierte Beraterinnen und Berater gewährleistet Qualität und Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Für die Kompetenzfeststellung im Hinblick auf „nicht-geregelte“ Qualifizierungsmaßnahmen können die Regelungen aus dem BA-Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ als Modell dienen.

Folgende Merkmale charakterisieren das Verfahren:

1. Die individuelle Kompetenzfeststellung dient der Feststellung, Beurteilung und Zertifizierung der beruflichen Handlungskompetenz zum Abschluss einer jeden Qualifizierung nach dem Konzept zertifizierter Teilqualifikationen oder bei Quereinstiegen zur Eignungsfeststellung für die Zulassung zu aufbauenden TQ-Maßnahmen auf Basis des für die jeweilige TQ im Qualifizierungskonzept definierten Kompetenzprofils.
2. Das Niveau des zugrunde liegenden Ausbildungsberufs ist der fixierte Maßstab für die Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenz.
3. Prüfungsanforderungen und -verfahren sind für alle TQ als Standard vorgegeben.
4. Die Einhaltung der vorgegebenen Standards wird mit einem Akkreditierungssystem und einem begleitenden zentralen Monitoring gewährleistet: Die individuelle Kompetenzfeststellung wird zwar durch die Bildungseinrichtung vorgenommen, welche die Maßnahmen durchführt. Diese muss dazu aber als prüfungsberechtigte Stelle akkreditiert sein. Als Zulassungsstellen fungieren die Fachkundigen Stellen (FKS), die auch die Maßnahmen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) bzw. nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zulassen.

Als wesentliche Kriterien für die Umsetzung von Kompetenzfeststellungen ergeben sich daraus ableitend für ESF-Maßnahmen in Berlin:

1. Obligatorische Durchführung von Kompetenzfeststellungen zu Beginn, ggf. zur Halbzeit und zum Ende einer Bildungsmaßnahme
2. Kompetenzfeststellung orientiert sich an einem vorab definierten Bildungsziel
3. Verfahren erfolgt nach generellen Qualitätskriterien
4. Der Träger ist darüber hinaus in der Gestaltung frei. Im Interesse einer hohen Qualität und Aussagekraft des Feststellungsverfahrens sowie der Glaubhaftigkeit und uneingeschränkten Akzeptanz der Feststellungsergebnisse ist es für Träger angeraten, die Kompetenzfeststellung möglichst durch eine Fachkundige Stelle (FKS) nach AZAV zertifizieren lassen.

Eine solche Lösung gliedert sich in die Arbeitspraxis der größeren Bildungsdienstleister unproblematisch ein, da diese i.d.R. auch SGB III/II geförderte Maßnahmen umsetzen, in denen die Zertifizierung bereits verpflichtend ist. Aber auch für kleinere Träger sollte dieses Verfahren weitgehend zu leisten sein.

Die zusätzlichen Kosten für Entwicklungsarbeit und Gebühren sowie die erforderliche Professionalisierung der „Prüfenden“ eines Trägers und die Kosten für die Durchführung der Feststellung selbst sollten förderfähig bzw. refinanzierbar (z. B. über ausreichend hohe Verwaltungspauschalen) sein.

Gesamtzusammenfassung des Vorschlages (Stand 27. November 2012)

Im Rahmen der vorliegenden Expertise galt es im Kern Indikatoren zu identifizieren, mit denen sich die unmittelbaren Ergebnisse von ESF-Förderleistungen messen und bewerten lassen. Die zu identifizierenden Indikatoren sollten weiterhin mit den in der Anlage 1 des Entwurfs der ESF-VO aufgeführten Output- und Ergebnisindikatoren kompatibel sein. Zugleich sollten die Indikatoren praktikabel und möglichst schlank in das bestehende Monitoringsystem für die ESF-Interventionen des Landes Berlin zu integrieren sein. Die Aufgabe bestand also darin, nicht eine Vielzahl möglicher Ergebnisindikatoren zu diskutieren, sondern einen oder wenige Indikatoren vorzuschlagen, mit denen sich Förderergebnisse bereits im Monitoringsystem abbilden lassen. Außerdem war das Team der beiden Auftragnehmer von Anfang an bemüht, der Forderung des Auftraggebenden nach einem unkompliziert in das ESF-Monitoring des Landes Berlin zu integrierenden Vorschlag zu entsprechen.

Vor dem Hintergrund dieser Aufgabenstellung konzentrierten sich die Autoren der Expertise auf jenen Förderbereich, der den Hauptteil der ESF-Interventionen des Landes Berlin ausmacht: die ESF mitfinanzierten Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Als zentraler Indikator, der **künftig gleichrangig neben** dem Ergebnisindikator „Vermittlung“ der Bewertung der ESF-Förderleistungen dienen soll, wurde für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Indikator „Abschlüsse und Nachweise“ vorgeschlagen.

Für das Finden eines die Vorgaben der ESF-VO ergänzenden Ergebnisindikators gibt es im Land Berlin gute Voraussetzungen: Erstens werden bereits in der gegenwärtigen Förderperiode Angaben zum Indikator „Zertifikate“ erhoben und zweitens ist das ESF-Monitoring im Land Berlin so aufgebaut, dass Angaben sowohl zu den soziodemografischen Merkmalen als auch zu Ergebnissen der Förderung auf der Ebene der einzelnen geförderten Person erhoben werden. Damit lag es nahe, die Aussagekraft der bereits erfassten Angaben zu den Zertifikaten vertiefend zu untersuchen.

Im Ergebnis dieser Untersuchungen und im Lichte der dabei identifizierten Befunde wurde in der vorliegenden Expertise ein Indikatorenvorschlag mit den folgenden fünf Elementen unterbreitet: Erstens wurde ein Indikator definiert. Zweitens wurden konkrete Verfahren für seine Messung im geregelten und ungeregelten Bereich vorgeschlagen. Drittens wurden die konkreten Schritte zu seiner Implementierung in das ESF-Monitoring des Landes Berlin aufgezeigt. Viertens wurde beschrieben, wie sich dieser Vorschlag in die Vorgaben der EU-KOM zur Ausgestaltung der ESF-Monitorings einordnet. Und nicht zuletzt wurden fünftens weitere Empfehlungen unterbreitet, die sowohl die Ausrichtung der ESF-Förderung im Bereich Bildung und Qualifizierung als auch die Unterstützung der Träger bei der Erfassung des Indikators im ESF-Monitoringsystem betreffen. Diese fünf Elemente des Vorschlages werden im Folgenden zusammenfassend erläutert.

Erstens sollte künftig in allen ESF-Maßnahmen des Landes Berlin im Bereich Bildung und Qualifizierung der Indikator „Abschlüsse und Nachweise“ erfasst werden. Dieser Indikator sollte personenbezogen sowohl im Antrags- als auch im Berichtsverfahren als geplanter und als tatsächlich erreichter Abschluss bzw. Nachweis erfasst werden.

Zweitens sollten bei der künftigen Erfassung des Indikators „Abschlüsse und Nachweise“ die Erhebungsgrundlagen grundlegend verändert werden. Hier ist zunächst zwischen dem geregelten und dem ungeregelten Bereich wie folgt zu unterscheiden:

Im geregelten Bereich sollte künftig der jeweils konkret angestrebte und tatsächlich erreichte Abschluss bzw. Nachweis bei jeder geförderten Person individuell erfasst werden. Das bedeutet, im Berliner ESF sollen Abschlüsse und Nachweise als **eigenständiger und personenkonkret auszuweisender Indikator** künftig verpflichtend eingeführt werden.

Im unregulierten Bereich sollten die Ergebnisse der Kompetenzentwicklung mit einem qualifizierten Trägerzertifikat dokumentiert werden.³⁰ Dieses qualifizierte Trägerzertifikat sollte Auskunft über das absolvierte Lernprogramm und den erreichten Lernfortschritt geben. Die Erfassung dieses Lernfortschrittes soll für jeden Teilnehmenden über ein vom Träger selbst wählbares Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgen. Dass die Messung des Kompetenzstandes der Person zumindest zu Beginn und zum Ende der Maßnahme erfolgt, sollte fest vorgeschrieben werden. Zugleich sollen die gewählten Verfahren der Kompetenzbewertung vorgegebenen Qualitätsstandards entsprechen. Im Rahmen des Kompetenzfeststellungsverfahrens ist für jede Person der reale Zuwachs, d. h. der Grad des erreichten Kompetenzzuwachses, vom Maßnahmeträger zu ermitteln und zu dokumentieren. Der Träger hat die Validität des Messverfahrens und des Messergebnisses sicherzustellen und die Dokumentation gegenüber Dritten nachvollziehbar und überprüfbar zu gestalten.

Drittens sollen die Ergebnisse der erreichten Kompetenzveränderung im ESF-Monitoringsystem wie folgt abgebildet werden: Im geregelten Bereich erfolgt dies über die Erfassung des konkret erreichten Abschlusses bzw. Nachweises, den die teilnehmende Person im Ergebnis der ESF-Maßnahme erreicht hat. Im unregulierten Bereich werden im ESF-Monitoringsystem sowohl das für die Maßnahme gewählte Messverfahren als auch das Messergebnis in Form des qualifizierten Trägerzertifikats eingetragen. Die Merkmale, durch die ein qualifiziertes Trägerzertifikat gekennzeichnet ist, wurden im Bericht zum Modul 2 (in dieser Zusammenstellung der 4 Modulberichte auf Seite 118) beschrieben. Es ist möglich, dass dieses Trägerzertifikat auch in das Eureka-Monitoringsystem hochgeladen wird. Gegenstand der Erfassung des Kompetenzzuwachses im ESF-Monitoring soll ausschließlich der Sachverhalt sein, ob es einen oder keinen Kompetenzzuwachs bei der geförderten Person gegeben hat. Die Frage in Eureka ist vom Träger mit Ja oder mit Nein zu beantworten. Bei der Darstellung des Messergebnisses im Monitoring soll auf die Abbildung des erzielten Grades des Kompetenzzuwachses für die geförderte Person verzichtet werden. Gleichwohl sollten z. B. im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der ESF-Intervention die bei den Trägern dokumentierten Kompetenzzuwächse und deren Ergebnisse überprüft werden.

Viertens wurde in der Expertise erläutert, wie sich der neue Indikatorenvorschlag in die entsprechenden Vorgaben der EU-KOM zum künftigen ESF-Monitoring einordnet: Der Indikator mit der Bezeichnung „Abschlüsse und Nachweise“ sollte zusätzlich – gegebenenfalls als programmspezifischer Indikator – zu den im ESF-VO-Entwurf vorgegebenen Ergebnisindikatoren erhoben werden. Er ergänzt damit den Ergebnisindikator „Verbleib“, der nach dem VO-Entwurf unmittelbar nach dem Abschluss einer ESF-Maßnahme sowie 6 Monate nach ihrem Abschluss erhoben werden soll.

Zu prüfen ist, ob die EU-KOM diesen Indikator als eine Möglichkeit akzeptiert, den von ihr vorgegebenen Indikator „Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich sechs Monate nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ zu operationalisieren. Zumindest kann von der Annahme ausgegangen werden, dass Personen, die einen Abschluss oder einen Nachweis

30 Ausgenommen davon sind lediglich so genannte Impulsmaßnahmen, deren zeitlicher Umfang 40 Wochenstunden nicht überschreitet.

erhalten haben, damit ihre „Situation auf dem Arbeitsmarkt“ verbessern konnten. Gleiches trifft auf jene Personen zu, die in der Folge ihrer Teilnahme an einer ESF-Maßnahme ihre Kompetenzen verbessert haben.

Die Erfassung des konkreten Abschlusses bzw. Nachweises (egal ob allgemeinbildende, berufliche oder auch staatlich bzw. institutionell anerkannte Abschlüsse wie z. B. die von Kammern) eröffnet sowohl für die Berichtslegung gegenüber der EU-KOM als auch unterhalb dieser Berichtsebene neue Auswertungsmöglichkeiten. Damit lassen sich die erreichten Abschlüsse und Nachweise systemintern auf die ebenfalls im ESF-VO-Entwurf vorgegebene Berichtsebene nach der ISCED-Klassifizierung aggregieren, ohne dass die Träger diese Zuordnung nach ihrem eigenen Kenntnisstand vornehmen müssen. Darüber hinaus lassen sich dadurch aber auch Kompetenzzuwächse bei jenen geförderten Personen detailliert beschreiben, die mit dem von ihnen erreichten Abschluss bzw. Nachweis keine höhere ISCED-Stufe erreicht haben.

Fünftens wurden darüber hinaus noch zwei Empfehlungen gegeben, die sich sowohl auf die Ausrichtung der ESF-Förderung im Bereich Bildung und Qualifizierung als auch auf die Unterstützung der Träger bei der Erfassung des Indikators im ESF-Monitoringsystem beziehen: Die **erste** bezieht sich auf den Stellenwert der abschlussbezogenen Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Gesamtkontext der Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im ESF des Landes Berlin insgesamt. Im Kern sollte künftig abschlussbezogenen Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der ESF-Förderung generell ein größerer Stellenwert beigemessen werden.

Die **zweite** Empfehlung dient der Verbesserung der Qualität der erhobenen Angaben. Um dies zu erreichen, sollte für die Träger eine Handreichung erarbeitet werden. In dieser Handreichung sollten den Trägern einheitliche Vorgaben für die Erfassung und Eingabe der Angaben zu den Abschlüssen und Nachweisen unterbreitet werden, damit diese Angaben künftig einheitlich nach gleichen Erhebungskriterien erfasst werden. Die Handreichung sollte den Trägern konkrete Hinweise zur Eingabe der Abschlüsse und Nachweise in das ESF-Monitoring geben. Konkrete Hinweise dazu sind im Abschlussbericht sowohl für den geregelten als auch für den nicht-geregelten Bereich enthalten.