



Eignungsdiagnose, Kompetenzdiagnose und Kompetenzauszeichnungen

Konzepte zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von zugewanderten Hochschulabsolvent/innen
im Projekt BeuthBonus, IQ Landesnetzwerk Berlin

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Autorinnen:

Ilona Buchem, Constance Adlung, Christiane Erlemann, Hülya Delen
Hanna Sostak, Maike Caiulo-Prahm, Sibylle Würz, Arina Scigajllo



Redaktion:

Ilona Buchem, Beuth Hochschule für Technik Berlin

Layout:

Constance Adlung, Beuth Hochschule für Technik Berlin

Fotos und Grafiken:

Constance Adlung, Hanna Sostak, Sylke Stübner, webtextur und Pressestelle der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Druck:

Saxoprint GmbH, Enderstr. 92c, 01277 Dresden

Diese Broschüre steht unter einer

Creative Commons Namensnennung 4.0 Deutschland Lizenz (CC BY 4.0)

Stand: Dezember 2016

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Vorstellung der Autorinnen	4
1 Vorstellung des Projektes BeuthBonus	5
1.1 Ziele und Zielgruppe	5
1.2 Qualifizierungsangebote	5
1.3 Abschluss und Anschlussmöglichkeiten	7
2 Berufsorientierte Eignungsdiagnose	9
2.1 Das Konzept der Eignungsdiagnose	9
2.2 Anpassung der Eignungsdiagnose im Projekt BeuthBonus	9
3 Interkulturelle Kompetenzdiagnose	11
3.1 Instrumente der Kompetenzdiagnose	11
3.1.1 Kompetenzberatung	11
3.1.2 Kompetenzbilanzierung	12
3.1.3 Bewerbungstraining	13
3.2 Besonderheiten der interkulturellen Kompetenzdiagnose	14
3.3 Anwendung und Erfahrungen aus dem Projekt BeuthBonus	14
4 Digitale Kompetenzabzeichen	17
4.1 Ziele und Anwendungsmöglichkeiten von digitalen Kompetenzabzeichen	17
4.2 Technische Grundlagen von digitalen Kompetenzabzeichen	17
4.3 Ziele und Konzept von digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus	18
4.4 Anwendung von digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus	21
4.5 Erste Ergebnisse und Erfahrungswerte aus dem Projekt BeuthBonus	22
5 Empfehlungen für die Praxis	25
5.1 Empfehlung für die Konzeption und Umsetzung der berufsorientierten Eignungsdiagnose	25
5.2 Empfehlung für die Konzeption und Umsetzung der interkulturellen Kompetenzdiagnose	26
5.3 Empfehlungen für die Konzeption und Umsetzung von digitalen Kompetenzabzeichen	26
Literatur	28
Anhang	29
Anhang 1: Instrumente der Eignungsdiagnose	29
Anhang 2: Auszüge aus dem ProfilPass	33
Anhang 3: BeuthBonus Badges	34

Vorstellung der Autorinnen

Prof. Dr. Ilona Buchem

Prof. Dr. Ilona Buchem ist Professorin für Kommunikations- und Medienwissenschaften an der Beuth Hochschule für Technik Berlin im Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften. Sie leitet das Projekt „BeuthBonus“

Dr. Christiane Erlemann

Dr. Christiane Erlemann ist Diplomingenieurin für Architektur, Schwerpunkt Städtebau. In ihrer Dissertation integrierte sie Ansätze zur Biographieforschung in den Kontext technischer Disziplinen. An der Beuth Hochschule arbeitet sie im innovativen Projekt „Internationale Gewinnung von FH-MINT-Professorinnen“ und ist im Projekt BeuthBonus für Controlling und Evaluation zuständig.

Constance Adlung

Constance Adlung ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Sie ist für die Akquise, Beratung und Betreuung der Teilnehmenden sowie die Öffentlichkeitsarbeit im Projekt BeuthBonus zuständig.

Hülya Delen-Frank

Hülya Delen-Frank befindet sich derzeit in den letzten Zügen ihres BWL-Studiums an der Beuth Hochschule für Technik. Sie unterstützt das Projektteam bei administrativen Aufgaben und bei der Akquise der Teilnehmenden.

Sibylle Würz

Sibylle Würz ist Erwachsenenbildnerin beim FrauenComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB).

Sie hat im Rahmen der Kooperation von „Perspektive 2.0“ und dem Vorgängerprojekt „Credit Points“ das mediendidaktische Konzept zum strategischen Aufbau einer Online-Reputation in Form eines individuellen Coachings umgesetzt. Im Projekt „BeuthBonus“ war sie an der Entwicklung des Konzeptes von BeuthBonus Badges maßgeblich beteiligt.

Hanna Sostak

Hanna Sostak ist Kompetenzberaterin, Coach und Bewerbungstrainerin. Sie führt das Dialogzentrum für Kompetenzentwicklung in Berlin, wo sie als Expertin für die Kompetenzermittlung und -bilanzierung (ProfilPASS) tätig ist. Im Projekt BeuthBonus sowie im Vorgängerprojekt Credit Points hat sie die Teilnehmenden individuell bei der Ermittlung von formalen und nonformalen Kompetenzen unterstützt und erfolgreich bei der beruflichen Orientierung sowie im Bewerbungsverfahren begleitet.

Maike Caiulo-Prahn

Maike Caiulo-Prahn ist Dozentin für Deutsch als Zweitsprache und hat die pädagogische Leitung von Integrations- und Berufssprachkursen bei dem Berliner Bildungsträger Start Language inne. Im Projekt BeuthBonus war sie für die Entwicklung und Durchführung des individuellen Sprachcoachings der Teilnehmenden verantwortlich.

Arina Scigajlo

Systemischer Coach und Trainerin für Persönlichkeitsentwicklung, Karriere, Selbstpräsentation, Social Media, Körpersprache, Konfliktmanagement und Teamentwicklung. Coach und Organisationsberaterin bei diversen Firmen, Akademien und Bildungseinrichtungen. Im Projekt BeuthBonus hat sie die Teilnehmenden individuell bei dem strategischen Aufbau der Online-Reputation und des professionellen Netzwerkes unterstützt und begleitet.

Kontakt:

Prof. Dr. Ilona Buchem
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
Tel.: 030 / 45 04 - 5243
E-Mail: buchem@beuth-hochschule.de
<https://beuthbonus.beuth-hochschule.de>

1 Vorstellung des Projektes BeuthBonus



Prof. Dr. Ilona Buchem
Beuth Hochschule für Technik
Berlin
Projektleiterin von BeuthBonus

Das Projekt BeuthBonus ist eine Qualifizierung für zugewanderte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen im Rahmen des Bundesprogrammes „Integration durch Qualifizierung“, kurz: IQ Netzwerk, an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Im Modellprojekt „Credit Points“ in 2013 – 2014 konnten sich 25 zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt mit Hilfe einer individuellen Qualifizierung erfolgreich vorbereiten. Diese umfasste Fachmodule aus Masterstudiengängen und Wahlmodule zu Schlüsselkompetenzen (u.a. Sprach-, Medien-, Bewerbungskompetenzen). Das Projekt BeuthBonus setzt als Folgeprojekt das überarbeitete Konzept von „Credit Points“ um.

1.1 Ziele und Zielgruppe

BeuthBonus ist eine Qualifizierung für Akademikerinnen und Akademiker, die einen Hochschulabschluss erworben haben und im Bereich Informatik (IT), Informations- oder Kommunikationstechnologien (IKT) über Berufserfahrungen verfügen, beziehungsweise direkt ihren Hochschulabschluss mit IT- bzw. IKT-Bezug im Ausland erworben haben, aber:

- in Deutschland in einem anderen Beruf arbeiten und in den ersten Beruf zurückkehren möchten, und/oder
- keine Anerkennung oder Teilanerkennung des Abschlusses in Deutschland erhalten haben und Lücken schließen möchten, und/oder
- sich nach einer Auszeit oder Elternzeit professionell weiterentwickeln oder beruflich neu orientieren möchten.

tieren möchten.

BeuthBonus bereitet zugewanderte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf den Einstieg in hochqualifizierte Jobs im IT/IKT-Sektor in Deutschland vor. Nach Schätzungen von Arbeitsmarkt- und Branchenexpertinnen und -experten fehlt es in Deutschland an IT-Expertinnen und IT-Experten, so dass gute Perspektiven sowohl für gut ausgebildete Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger als auch für Jobwechslerinnen und Jobwechsler bzw. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bestehen. Eine erhöhte Nachfrage besteht vor allem nach lernbereiten, sich ständig fortbildenden IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten im Bereich IT-Security sowie IT-Lösungen für Handel und Cloud Computing.

1.2 Qualifizierungsangebote

Im Programm BeuthBonus können sich zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker individuell und nach Maß qualifizieren. Die Ergänzungsqualifizierung ist berufsbegleitend und sowohl zeitlich als auch örtlich flexibel.

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern stehen dabei die drei Qualifizierungszüge RAPID, KOMPAKT und FLEX zur Auswahl. Die drei Qualifizierungszüge unterscheiden sich nach Umfang, Inhalten und Dauer. Berufstätige, Arbeitslose, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger können sich, je nach Kompetenzstand und Lebenssituation, für einen passenden Zug entscheiden, der ihren Lebensumständen und Vorstellungen am besten entspricht.

- **RAPID:** Mit RAPID werden die Teilnehmenden innerhalb von drei Monaten sprachlich und methodisch gecoacht, damit ihre Chancen für eine erfolgreiche Bewerbung steigen.
- **KOMPAKT:** Für Interessentinnen und Interessenten, die viel Zeit in die intensive Qualifizierung investieren können, ist KOMPAKT die richtige Alternative, um sich auch fachlich auf den neuesten Stand zu bringen. Innerhalb von 4-6 Monaten kann neben dem Coaching auch ein Fachmodul absolviert werden.
- **FLEX:** FLEX ist die richtige Wahl für Interessierte, die nebenbei arbeiten oder sich um andere Aufgaben kümmern. Sie haben acht Monate Zeit für die sprachliche, methodische und fachliche Qualifizierung.

Unabhängig vom jeweiligen Qualifizierungszug stehen allen Teilnehmenden folgende Angebote zur Verfügung:

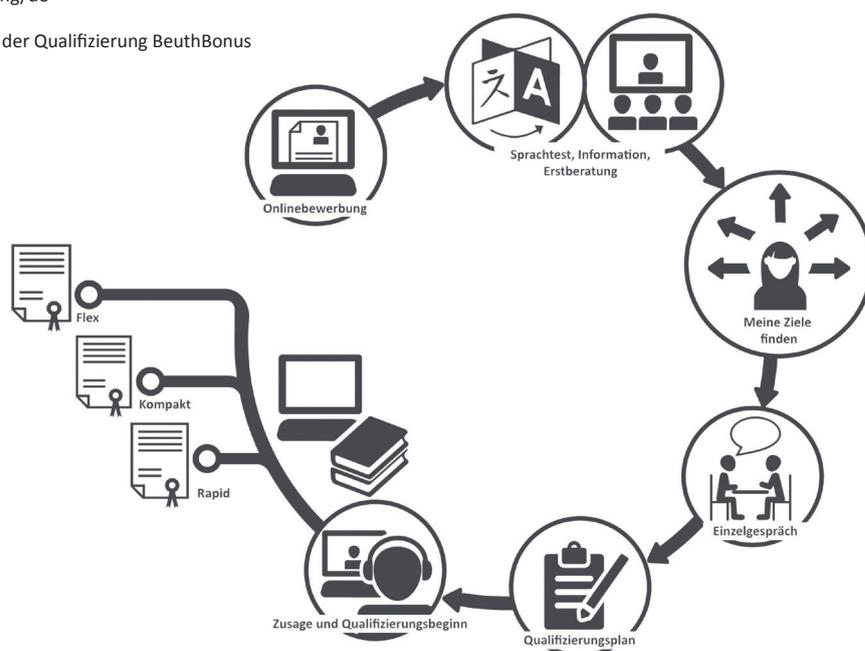
- Erstinformation und individuelle Beratung zur Bedarfsermittlung
- Bedarfsorientierter individueller Qualifizierungsplan
- Sprachcoaching im Bereich fach- und berufsbezogenes Deutsch
- Bewerbungscoaching, u.a. Erstellen des Kompetenzprofils, Bewerbungsgespräche, Bewerbungsunterlagen
- Medienkompetenzcoaching zum Aufbau einer professionellen Online-Reputation für das berufliche Netzwerken
- Weiterbildungsseminare zur Stärkung von Lern- und Selbstkompetenzen
- Webinare zu aktuellen, fachbezogenen Themen wie Datensicherheit im Internet, contentorientierte Suchmaschinenoptimierung, Projektmanagement u.a.
- Online-Module aus den Studiengängen Medieninformatik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen (bei KOMPAKT und FLEX).

Die folgende Abbildung beschreibt den ursprünglichen Ablauf der Qualifizierung (vgl. Abbildung 1). Er wurde wie folgt geplant:

- **Schritt 1 "Onlinebewerbung"**: Die Interessentinnen und Interessenten bewerben sich online über ein Online-Formular (erstellt mit Lime Survey), welches über die Projekt-Webseite unter dem Button "Jetzt Online Bewerben"¹⁹ jeder-

¹⁹ <http://umfrage.beuth-hochschule.de/index.php?r=survey/index/sid/793531/lang/de>

Abbildung 1: Ablauf der Qualifizierung BeuthBonus



zeit verfügbar ist. Ergänzend ist dort auch ein PDF-Dokument zum Download verfügbar, in dem alle Fragen aufgelistet sind, damit sich die Bewerberinnen und Bewerber vorbereiten können.

- **Schritt 2 "Sprachtest, Information, Erstberatung"**: Die Erstberatung umfasst einen Sprachtest, Informationen zu den Qualifizierungsmöglichkeiten in den drei Zügen sowie ein Gespräch zu den Inhalten der Onlinebewerbung im Rahmen einer Eignungsdiagnose. Ziel ist es, die Antworten der Onlinebewerbung ausführlicher abzuklären und eine Eignung der Kandidatin oder des Kandidaten festzustellen.
- **Schritt 3 "Meine Ziele finden"**: Im Rahmen eines Workshops erarbeiten die Teilnehmenden ihre individuellen Ziele und formulieren sie aus.
- **Schritt 4 "Einzelgespräch"**: Nachdem die Teilnehmenden ihre Ziele ausformuliert haben, findet ein Einzelgespräch mit dem Ziel der individuellen Beratung zur Qualifizierungsplanung und der Wahl eines der drei verfügbaren Züge statt.
- **Schritt 5 "Qualifizierungsplan"**: Die weitere Beratung konzentriert sich auf die individuelle Ausgestaltung des Qualifizierungsverlaufs mit der Zusammensetzung der ausgewählten Qualifizierungsmodule.
- **Schritt 6 "Qualifizierungsbeginn"**: Der Beginn der Qualifizierung erfolgt für alle Teilnehmenden des jeweiligen Durchgangs gemeinsam mit einer feierlichen Einführungsveranstaltung.

- **Schritt 7 "Teilnahme":** Nach der Zusage und dem Qualifizierungsbeginn findet eine individuelle Teilnahme an der Qualifizierung innerhalb der Gruppe im jeweiligen Zug statt.

Der in der Abbildung 1 dargestellte Ablauf wurde an die besonderen Anforderungen der Teilnehmenden und die Herausforderungen der Beratungspraxis angepasst. Die wichtigsten Anpassungen beziehen sich auf die drei Elemente Beratungsgespräche, Zielfindung und Qualifizierungsplanung. Die einzelnen Modifizierungen umfassen:

- **Beratungsgespräche:** Es findet in der Regel nur ein Erstgespräch statt. Da bereits im Schritt 2 "Sprachtest, Information, Erstberatung" Einzelgespräche geführt werden, die sich in der Praxis als ausreichend erweisen, und da die Vereinbarung der Termine für Einzelgespräche aufgrund von Berufstätigkeit der Teilnehmenden eine organisatorische Herausforderung darstellt, wurde die Anzahl der Beratungsgespräche auf ein längeres Gespräch von ca. 2 bis 3 Stunden pro Person reduziert. In diesem einen Gespräch finden die Instrumente der Eignungsdiagnose Anwendung. In diesem Einzelgespräch werden die Bewerberinnen und Bewerber mittels biographischer Fragen und eines schriftlichen Sprachtests auf ihre Eignung geprüft. Des Weiteren werden sie über die Möglichkeiten des Programms informiert und zu ihren persönlichen, beruflichen Zielen befragt. Am Ende des Beratungsgesprächs entsteht ein individueller Qualifizierungsplan.
- **Zielfindung:** Die Aufgabe „Meine Ziele finden“ findet in der Praxis nicht im Rahmen eines Gruppen-Workshops, sondern als Prozess statt, der mit der Zielfindung und -problematisierung während des Erstgesprächs beginnt und im Rahmen des Bewerbungcoachings als Erarbeitung des individuellen Kompetenzprofils fortgesetzt wird.

Diese für die individuelle Ausgestaltung der Qualifizierung entscheidende Aufgabe erstreckt sich über sechs Wochen. Der Zeitpunkt für den Beginn der Durchgänge wurde entsprechend angepasst: Indem die Qualifizierung ca. drei Monate vor Semesterbeginn startet, können die Ziele ausführlich erarbeitet und ein Fachmodul mit ausreichend Vorlauf gewählt werden.

- **Qualifizierungspläne:** Dank der im Vergleich zur Planung geringeren Anzahl der Teilnehmenden war es nicht erforderlich, die Teilnahme an Coachings zu begrenzen und diese Auswahl schriftlich niederzulegen. Alle Teilnehmenden, die dies wünschen, können an allen drei Coachings teilnehmen und nehmen diese Chance in der Regel wahr. Somit konzentriert sich die individuelle Ausgestaltung des Qualifizierungsverlaufs im Wesentlichen auf eine fundierte Wahl des Fachmoduls. Die erforderliche Taktung rund um das Fachmodul verlängert die Dauer der Qualifizierung. Im Regelfall - Qualifizierungszug mit einem Fachmodul - dauert ein Durchgang acht Monate und entspricht somit dem geplanten Zug FLEX. Der dreimonatige Zug RAPID mit 1 bis 3 Coachingmodulen (ohne Fachmodul) wird nach wie vor angeboten und von Interessentinnen und Interessenten in Anspruch genommen, die schnell eine Arbeitsstelle finden möchten und sich fachlich eigenständig auf dem Laufenden halten.

„Meine Ziele haben sich nicht verändert, aber sie sind mehr klar geworden.“

Rückmeldung aus dem Evaluierungsbogen (Freitexteingabe)

1.3 Abschluss und Anschlussmöglichkeiten

Alle Teilnehmenden erwerben bei erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat der Beuth Hochschule für Technik



Bewerbungcoaching des
1. Durchganges BeuthBonus

Berlin. Dieses beinhaltet die berufsbezogene wissenschaftliche Vertiefung im IT-Bereich, z.B. Business Engineering, Programmieren in C++ oder Datenbanken, Rechnernetze, Projektmanagement, Soziale Kompetenz. Im ersten und zweiten Durchgang wurden Vertiefungen in den folgenden Modulen vorgenommen:

- Business Engineering,
- Content Management System,
- Datenbanken (3x),
- Objektorientierte Skriptsprachen,
- Programmieren C++,
- Projekt- und Qualitätsmanagement (2x),
- Projektmanagement (4x),
- Rechnernetze und
- Soziale Kompetenz.

Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden Kompetenznachweise der Beuth Hochschule in Form von digitalen Kompetenzabzeichen (Open Badges), um sich bei Bewerbungen positiv abzuheben. Die digitalen Kompetenzabzeichen werden genauer im Kapitel 4 beschrieben.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung stehen den Teilnehmenden vielfältige Anschlussmöglichkeiten offen. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags auf einem finanziellen und fachlichen Niveau, welches dem Hochschulabschluss entspricht, wird in den Coachings systematisch vorbereitet und stellt den Regelfall dar. Es ist jedoch ebenso möglich, sofort oder später eine weitere akademische Qualifizierung anzuschließen, z.B. ein Masterstudium an der Beuth Hochschule oder eine Promotion an einer Universität.

Nicht alle Teilnehmenden verfügen zu Beginn der Qualifizierung BeuthBonus über eine Anerkennung ihrer Hochschulabschlusszeugnisse. Wir empfehlen ihnen, sich im Rahmen des IQ-Landesnetzwerks Berlin bei der Zentralen Erstanlaufstelle Anerkennung (ZEA) der Otto Benecke Stiftung beraten zu lassen. Es kann sinnvoll sein, eine Zeugnisbewertung durchführen zu lassen oder eine Anerkennung zu beantragen, da dies weitere Möglichkeiten eröffnet. Wird z.B. geklärt, welchem Referenzberuf die ausländische Qualifikation entspricht, erschließt sich der Bereich der reglementierten Berufe, etwa die selbstständige Tätigkeit als Ingenieurin bzw. Ingenieur oder das Lehramt.

Abbildung 2: Zertifikat für die Teilnahme an der Qualifizierung Beuth-Bonus



2 Berufsorientierte Eignungsdiagnose

Das Konzept der Eignungsdiagnose im Vorgängerprojekt "Credit Points" wurde in Band 1 der Themenreihe "Integration durch Qualifizierung" des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin unter dem Titel "Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung" ausführlich vorgestellt (Buchem, Heimlich und Adlung, 2014).

2.1 Das Konzept der Eignungsdiagnose

Das grundlegende Vorgehen der Eignungsdiagnose aus dem Vorprojekt "Credit Points" wurde im Projekt BeuthBonus übernommen und orientiert sich an dem ressourcenorientierten Ansatz der Beratung.

Nach diesem Ansatz stehen das Erkennen und Aktivieren von individuellen Ressourcen und nicht das Aufzeigen von Defiziten im Zentrum der Eignungsdiagnose. Ausgangspunkt ist, dass jeder Mensch bestimmte Ressourcen besitzt, mit denen er/sie in der Vergangenheit bereits erfolgreiche Lösungen erzielt hat. Durch den Einsatz der Eignungsdiagnose werden diese Ressourcen erkannt und im Verlauf der Ergänzungsqualifizierung aktiviert. Neben der Herausarbeitung der individuellen Ressourcen werden auch Probleme thematisiert mit dem Ziel, das Problembewusstsein zu stärken und eine konstruktive Sichtweise auf vorhandene Lücken einzunehmen.

Ein wichtiger Bestandteil der Eignungsdiagnose ist die Zielbestimmung. Die zu beratende Person beteiligt sich dabei aktiv am Prozess der Zielbestimmung mit Blick auf die Qualifizierung und einen weiteren Karriere- und/oder Bildungsverlauf. Gemeinsam mit der beratenden Person erarbeitet die zu beratende Person einen Qualifizierungsplan mit den einzelnen Entwicklungsschritten. Der Gesprächs- bzw. Beratungsleitfaden, welcher das Kernstück des Eignungsdiagnostik-Tools darstellt, unterstützt die aktive Rolle der zu beratenden Person im Beratungsprozess. Der Leitfaden besteht aus Fragen, die den Prozess der Ressourcen- und Kompetenzanamnese sowie das Bewusstwerden von den zu schließenden Lücken begleiten. Das Ziel ist es, hinsichtlich der persönlichen Zielsetzungen individuelle Bedarfe und einen persönlichen Qualifizierungsplan abzuleiten (Buchem, Heimlich und Adlung, 2014).

Ähnlich wie im Vorprojekt "Credit Points" werden im

Projekt BeuthBonus individuelle Qualifizierungspläne auf Basis der Ergebnisse aus den Erstberatungsgesprächen und in Abstimmung mit jeder einzelnen Teilnehmerin und jedem einzelnen Teilnehmer erstellt.

2.2 Anpassung der Eignungsdiagnose im Projekt BeuthBonus

Das Instrument der Eignungsdiagnose wurde im Projekt BeuthBonus im Vergleich zum Vorgängerprojekt "Credit Points" dahingehend modifiziert, dass weitere Fragen ausgearbeitet bzw. vorhandene neu formuliert wurden mit dem Ziel, die Potenzial- und Motivationsdiagnose zu schärfen und dadurch Abbrüche im Qualifizierungsverlauf zu reduzieren. Die Überarbeitung des Eignungsdiagnostik-Tools erfolgte anhand von fünf folgenden Elementen:

1. Motivationsschreiben: Die Hausaufgabe "Meine Motivation" wird den Bewerberinnen und Bewerbern in Vorbereitung auf das erste Beratungsgespräch gegeben. Das Motivationsschreiben soll der Beraterin vor dem Gespräch vorliegen.

2. Gesprächsleitfaden: Das Eignungsfeststellungsgespräch richtet sich an einem erweiterten Gesprächsleitfaden inklusive Fragen zur Potenzialdiagnose aus.

3. Selbstreflexion: Während des Beratungsgesprächs wird ein Fragebogen zur Selbstreflexion durch den Bewerber bzw. die Bewerberin ausgefüllt. Dieser dient der Abfrage ihrer Lerneinstellungen. Die direkt ablesbaren Ergebnisse werden anschließend in weitere Gespräche eingebunden. Die genauen Zeitpunkte für das Ausfüllen des Fragebogens sowie für die Einbindung der Ergebnisse in das weitere Gespräch sind im Leitfaden spezifiziert.

4. Fremdeinschätzung: Ein Fragebogen zur Fremdeinschätzung wird von den Bewerberinnen und Bewerbern ausgefüllt. Hierzu werden die Bewerberinnen gebeten, die Fragen von mindestens drei wohlgesonnenen Menschen aus ihrem Umfeld beantworten zu lassen. Anschließend soll folgende Reflexion stattfinden: Welche Aspekte überraschen Sie und sind Ihnen neu? Woran würden Sie gerne arbeiten? Worin möchten Sie sich verbessern? Was würden Sie konkret planen? (vgl. Anhang). Die Ziel-

findung wird im Erstgespräch angestoßen und findet vertieft im Bewerbungscoaching statt.

5. Berufliches Lebensdiagramm: Das Diagramm wird in Vorbereitung auf den Workshop "Meine Ziele finden" als Hausaufgabe bzw. im Workshop angefertigt.

Das überarbeitete Instrument der Eignungsdiagnose aus dem Projekt "BeuthBonus" ist im Anhang zu finden und kann mit dem ersten Instrument aus dem Vorgängerprojekt "Credit Points", welches im Anhang der Broschüre "Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung" (Buchem, Heimlich und Adlung, 2014) hinterlegt wurde, verglichen werden.

Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen für das Erstgespräch gab es folgende Antworten in der Zwischenevaluierung:

„Treffen mit alten Teilnehmern“
„Das Erstgespräch war sehr gut.“
„Für mich war das Erstgespräch ausreichend.“
„Nein, es war super.“
„Ja, braucht man mehr Zeit“
„es soll auch vielleicht zweites Gespräch““

Anonyme Onlinebefragung unter den Teilnehmenden

3 Interkulturelle Kompetenzdiagnose

Es gibt viele Formen der Kompetenzdiagnose. Am häufigsten werden die formalen Kompetenznachweise (Zeugnisse, Diplome etc.) analysiert und bewertet. Eine weitere Form der Diagnose, die - je nach Fragestellung - auch die informellen Kompetenzen berücksichtigen kann, ist das Interview. Genauer lässt sich aber das Potential einer Person durch eine Potentialanalyse erfassen. Dabei handelt es sich zumeist um die Auswertung von Fragen zur Selbsteinschätzung und Eignungstests (z.B. Assessment Center), die bestimmte Kompetenzen abfragen oder testen. Der Nachteil sind die vorgegebenen Antworten bzw. Ergebnisse, die durch diese spezifischen Testverfahren validiert werden.

Deswegen werden neben den o.g. Instrumenten der Eignungsdiagnose im Rahmen der Erstberatung im weiteren Verlauf der Qualifizierung BeuthBonus Diagnoseinstrumente der Kompetenzfeststellung (angelehnt an die ProfilPASS-Methode) eingesetzt. Ziel ist es, die vorhandenen formalen und informellen Kompetenzen der Teilnehmenden biographisch zu erfassen, dabei interkulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen und auf den Kontext des deutschen Arbeitsmarktes zu übertragen. Die Instrumente der interkulturellen Kompetenzdiagnose werden im Folgenden genauer beschrieben.

3.1 Instrumente der Kompetenzdiagnose

Hierzu werden im Rahmen der Kompetenzberatung Instrumente der Kompetenzerfassung und der Kompetenzbilanzierung sowie das anknüpfende Bewerbungstraining eingesetzt. Alle drei Instrumente, d.h.

1. Kompetenzerfassung,
2. Kompetenzbilanzierung und
3. Bewerbungstraining

finden in der Qualifizierung BeuthBonus in Form eines personenbezogenen Beratungsprozesses statt, der sowohl im Einzel- sowie im Gruppensetting initiiert wird. Der Vorteil dieses offenen Verfahrens ist, dass sich die Ergebnisse entwickeln lassen und nicht vorgegebene Ergebnisse abgeprüft werden, wie z.B. beim Assessment Center oder in formalen Anerkennungsverfahren. Die Analyse und Bewertung wird mittels Eigen- und Fremdperspektive näher beleuchtet (im Gruppensetting und Einzelcoaching) und deckt auch das informelle Kompetenzprofil mit ab.

3.1.1 Kompetenzberatung

Die **Kompetenzberatung** zielt dabei darauf, neben den formal erworbenen Abschlüssen auch die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Im Rahmen einer angeleiteten Selbstexploration werden Ressourcen und Stärken zutage gefördert und für die individuelle Zielentwicklung und Profilschärfung nutzbar gemacht. Die beiden Elemente der Kompetenzberatung, d. h. Kompetenzerfassung und Kompetenzbilanzierung, werden mit Hilfe von einschlägigen Methoden durchgeführt.

Zur **Kompetenzfeststellung** wird die ProfilPASS-Methode als Instrument eingesetzt. Die ProfilPASS-Methode wurde bereits in der Broschüre aus dem Vorgängerprojekt "Kompetenzberatung und digitale Bewerbungsinstrumente. Konzepte und Erfahrungen

1 Benennen <i>Modellflugzeugbau</i>		2 Beschreiben		3 Auf den Punkt bringen		4 Bewerten	
Was habe ich im Einzelnen getan? Wie bin ich vorgegangen?		Was kann ich? Was habe ich gelernt? Und wie tue ich das?		Niveau A B C1 C2		In welchem anderen Zusammenhang habe ich diese Fähigkeiten genutzt?	
Ich habe mir Brückenmodelle zu den Themen Aerodynamik und Elektronik angesehen.		Ich kann Baupläne lesen und nahezu fehlerfrei aussetzen.				X	Im Beruf
Ich baue und repariere meine Flugzeuge selbst.		Ich kann mir eine grafische Darstellung dreidimensional vorstellen.				X	
Tatsächlich Baupläne lesen, bauen und geschliffen.		Ich kann Bauteile mit feinen Materialien arbeiten.				X	Im Beruf
Kleine Teile zusammensetzen und zusammensetzen.		Ich kann mich gut mit verschiedenen Materialien aus und weiß was meine Werkzeuge beim Fliegen.				X	
Ich bestelle einzelne Bauteile beim Händler oder über das Internet. Dafür muss ich mich mit verschiedenen Materialien auseinandersetzen und den Verbrauch der Materialien genau berechnen. Seit kurzem konstruiere ich meine Modelle auch selbst.		Ich habe gelernt, mich zu einem Thema zu vertiefen, dass andere es verstehen.				X	Im Beruf
Auf Flugshows oder Messen erkläre ich anderen, wie die Flugzeuge funktionieren und was man beim Modellflug beachten muss. Darüber hinaus engagiere ich mich in der Jugendarbeit unseres Vereins und führe junge Menschen an das Thema heran.		Ich kann fachliche Gespräche führen.				X	Im Beruf
In Modellbau-Foren poste ich regelmäßig meine Erfahrungen aus dem Modellbau z. B. mit verschiedenen Materialien und Klöbern, die ich beim Bau verwende.		Ich kann andere Menschen für das Thema begeistern.				X	Im Freundeskreis
		Ich kann interessante fachliche Beiträge zum Thema Modellflugbau schreiben.				X	

Abbildung 3:
Musterseite aus dem ProfilPASS
http://www.profilpass-online.de/files/6001800a_musterseiten_web.pdf

aus dem Modellprojekt „Credit Points“¹⁹ in Band 4 der Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin (Buchem et al., 2014) beschrieben. Der ProfilPASS wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Institut für Lebenslanges Lernen (DIE) gemeinsam mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung und dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) in einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt entwickelt. Der ProfilPASS²⁰ ist ein Instrument der Kompetenzerfassung und der Kompetenzdokumentation, anhand dessen Stärken und Interessen individuell und kompetenzorientiert dargestellt werden können (Seidel et al., 2014).

Die Kompetenzfeststellung mit dem ProfilPASS im Projekt BeuthBonus orientiert sich an den Prinzipien eines entwicklungsorientierten, biografischen und

„Ich habe meine Ziele verfeinert und bewusster gemacht“
„Meine Ziele sind konkreter jetzt“
„Meine Ziele sind im Lauf der Teilnahme entstanden“

Antworten aus der anonymen Onlinebefragung unter den Teilnehmenden

ganzheitlichen Ansatzes. Das Ziel ist dabei eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und eine realistische Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Potenziale.

3.1.2 Kompetenzbilanzierung

Die Kompetenzbilanzierung wird als ein qualitativer Ansatz der Kompetenzerfassung betrachtet, welcher das Ziel mitverfolgt, einer Person die eigenen Stärken bewusst zu machen, statt die Erreichung des formalen Nachweises in den Vordergrund zu stellen (Nitzsche und Borner, 2013). Dementsprechend kann Kompetenzbilanzierung als ressourcenorientierter Ansatz von Beratung betrachtet werden, bei dem Stärken und Fähigkeiten einer Person herausgearbeitet werden. Kompetenzbilanzierung wird häufig mit dem Anspruch der Validierung informell erworbener Kompetenzen eingesetzt. In Deutschland haben sich die Teilprozesse ERFASSEN – BEWERTEN - ANERKENNEN als Elemente der Kompetenzbilanzierung etabliert.

1 http://www.berlin.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_berlin/Publikationen/BHT_Kompetenzberatung_IQNetzwerkBerlin_2014_gesamt.pdf

2 <http://www.profilpass-online.de>

Die Kompetenzbilanzierung im Projekt BeuthBonus verläuft entlang der o. g. 4-Schritte-Methode, d. h.:

1. benennen,
2. beschreiben,
3. auf den Punkt bringen und
4. bewerten.

Anders als beim Vorgängerprojekt „Credit Points“, bei dem die Fähigkeiten und Kompetenzen nach den sechs Niveaustufen A1, A2, B1, B2, C1 und C2 eingestuft wurden, reduzierte sich die Bewertungsskala bei BeuthBonus auf die drei zentralen Niveaustufen A, B und C. Die Auswertungen A, B oder C entsprechen den drei Badge-Stufen 1*, 2**, 3***, welche mit jeweils einem, zwei oder drei Sternen gekennzeichnet werden. Die Entscheidung zur Reduktion auf drei Niveaustufen resultiert aus den Praxiserfahrungen aus dem Vorgängerprojekt sowie aus den Empfehlungen der Beiräte im Projekt BeuthBonus. Demnach erweist es sich sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Betrachtenden (z.B. potenzielle Arbeitgeber) als zielführender und verständlicher, eine Unterteilung in weniger Stufen und eine trennschärfere Definition von Kompetenzen auf drei Stufen vorzunehmen.

Die Kompetenzbilanzierung entsteht in der Regel durch die Zusammenfassung sämtlicher ermittelter Fähigkeiten aus mindestens vier verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Beruf, Hobbys und Interessen, Studium und Ausbildung, besondere Lebensereignisse, Haushalt und Familie, Ehrenämter, soziales und politisches Engagement). Die anhand der ProfilPASS-Methode (4-Schritte) ermittelten Kompetenzen im Projekt BeuthBonus werden unter Berücksichtigung der Ausprägung und der Badge-Kategorien zusammengefasst.

Während im Vorgängerprojekt „Credit Points“ die Kompetenzbilanzierung völlig ergebnisoffen war, d.h. dass die biografische Kompetenzermittlung eine biografiebezogene Exploration frei von zu ermittelnden Kompetenzbegriffen war, wurde im Projekt BeuthBonus eine zusätzliche, zieldefinierte Vorgehensweise angeboten. Die Teilnehmenden konnten wählen, ob sie die offene oder die definierte Form der Kompetenzbilanzierung durchführen wollten. Die beiden Formen der Bilanzierung werden in Tabelle 1 verglichen.

Im Projekt BeuthBonus werden die zu vergebenden Badges den Teilnehmenden zu Beginn bekannt gemacht. Die Teilnehmenden haben somit die Wahl, ob sie ihre Kompetenzen gezielt - entsprechend der Badges - oder offen bilanzieren wollen.

PROFIENTWICKLUNG / PROFILSCHÄRFUNG

Beispiel:
Kompass zur Profil- und Zielentwicklung



Abbildung 4: Profilschärfung im Rahmen des Bewerbungstrainings

Quelle: Dialogzentrum für Kompetenzentwicklung, www.hannasostak.de/category/blog-beitraege/

ERFOLGSCOACHING

Individuelle Ziel- und Strategieentwicklung

Das SMART-Modell: „Haben Sie ein Ziel?“

- S innvoll / Spezifisch
- M essbar
- A usführbar / Attraktiv
- R ealistisch
- T erminiert

Coachingtool MetaCards: „Erreichen Sie Ihr Ziel!“

Im Coaching können alle Komponenten des Orientierungs- und Zielfindungsprozesses beleuchtet und analysiert werden, um passende Erfolgsstrategien zu entwickeln.



Abbildung 5: Coachingtool MetaCards

Quelle: Dialogzentrum für Kompetenzentwicklung, www.hannasostak.de/category/blog-beitraege/

Ziel	Offene Kompetenzbilanzierung	Definierte Kompetenzbilanzierung
Profilentwicklung	Bewusstmachen und Empowerment / Stärkung des Selbstbewusstseins	Definition der Kompetenzen
Zielentwicklung	Klärung und Einsicht (Roter Faden wird sichtbar), mögliche Ziele werden sichtbar	Kompetenzen werden überprüft und als Basis für das Vorhaben genutzt
Analyse	Offener Blick auf die gesamte Biografie, Ressourcen und Tätigkeiten	Blick auf bestimmte Tätigkeiten und Erfahrungen, die eine entsprechende Kompetenzentwicklung vermuten lassen

Tabelle 1: Offene und definierte Kompetenzbilanzierung
Quelle: Dialogzentrum für Kompetenzentwicklung, www.hannasostak.de

3.1.3 Bewerbungstraining

Im Bewerbungstraining werden die klassischen Bewerbungsmethoden und -verfahren behandelt. Thematisiert werden neben der Erstellung zeitgemäßer und professioneller Bewerbungsunterlagen auch individuelle Bewerbungsstrategien. Vorstellungsgespräche und Assessment Centers werden geübt und vorbereitet. Zusätzlich wird für alle Teilnehmenden eine Profilschärfung durchgeführt, damit sie sich über das eigene Kompetenzprofil und über die genaue Zielsetzung im Klaren werden und damit in der Konsequenz auch überzeugende Bewerbungsunterlagen erstellen sich beim Vorstellungsgespräch gut präsentieren können. Im Projekt BeuthBonus wird auf Basis der Kompetenzbilanz (Kompetenzen) und Fremd- und Selbsteinschätzung (Eigenschaften) ein Kompetenzkompass zur Profilschärfung erarbeitet.

Die Ausarbeitung der drei Fragen:

1. Wer bin ich?,
2. Was kann ich? und
3. Was will ich?

bietet die Grundlagen für

1. berufliche Orientierung,
2. Lebenslauf,
3. Kompetenzprofil,
4. Bewerbungsanschreiben,
5. Kompetenzprofile in Social Media und
6. Selbstpräsentation / Elevator Pitch²¹.

Abbildung 4 stellt ein Beispiel für die Profilschärfung dar.

Im Rahmen von Einzelcoachings werden individuelle Erfolgsstrategien entwickelt und verfolgt. Für diesen Zweck wird das Coachingtool MetaCards eingesetzt, das sich im Vorgängerprojekt „Credit Points“ bewährt hatte. Die Bewerbungsunterlagen werden entsprechend der persönlichen Kompetenzprofile und Ziele erstellt; Bewerbungsaktionen werden angestoßen und begleitet (vgl. Abbildung 5).

3.2 Besonderheiten der interkulturellen Kompetenzdiagnose

Die o.g. Instrumente der Kompetenzdiagnose wurden im Projekt BeuthBonus mit Blick auf die interkulturellen Aspekte ausgerichtet. Die interkulturelle Ausrichtung der Kompetenzdiagnose ist bei der Teilnehmendengruppe von zugewanderten

²¹ Eine Form der Selbstpräsentation, der die Dauer eines möglichen Gespräches in einem Fahrstuhl (1-2 Minuten) simuliert. Diese dienen auch der Vorbereitung des Selbstmarketings auf Messen und Tagungen.

Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen von großer Bedeutung, vor allem mit Blick auf die Übertragung von Kompetenzkonzepten aus den Bildungs- und Beschäftigungssystemen in anderen Ländern auf das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Das Schulungshandbuch der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung mit dem Titel „Grundlagen migrationspezifischer Beratung. Ein Pilotprojekt mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit“²² im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ beschreibt die sechs zentralen Herausforderungen in der Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund:

- **Wissensnachteil:** Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben.
- **Zweitsprache:** Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben.
- **Anerkennung:** Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus und der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse ergeben.
- **Diskriminierung:** Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben.
- **Förderung:** Herausforderungen an den Zugang und an die Praxis der ausbildungs- und arbeitspolitischen Förderung.
- **Potenzialanalyse:** Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der vorangegangenen Punkte – für die Potenzialanalyse und das Empowerment ergeben (FS IKA, 2015).

Diese Herausforderungen sind ebenfalls in der Arbeit mit der Zielgruppe von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen im Projekt BeuthBonus festzustellen. Im Rahmen der interkulturellen Kompetenzdiagnose wurden die o.g. Herausforderungen berücksichtigt, indem die individuellen und gruppenbasierten Coachings mit den Teilnehmenden „kompetenzorientiert, biografisch oder interkulturell“ gestaltet wurden (FS IKA, 2015).

Da bei vielen Teilnehmenden zu Beginn stets eine große Verunsicherung in Bezug auf die eigenen Kompetenzen und deren Relevanz für die Arbeitssuche zu beobachten ist, werden diese Unsicherheiten im Projekt BeuthBonus sowohl in der Beratung als auch im

²² http://netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKASeminarhandbuch_HdBA_2015.pdf

Coachings systematisch thematisiert. Durch die Internationalität der Teilnehmendengruppe wird oft sehr gut für alle Beteiligten sichtbar, dass es bei vielen Kompetenzen, Arbeitsabläufen und deren Wahrnehmungen interkulturell gesehen große Unterschiede gibt. Nicht zu unterschätzen ist in diesem Zusammenhang der interkulturelle Austausch der Teilnehmenden untereinander bei den Gruppenterminen, u.a. im Rahmen des Gruppencoachings. Ein wichtiger Teil der Coachingarbeit im Projekt BeuthBonus ist demnach das Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen über den Vergleich "Heimatkultur - deutsche Kultur" hinaus. Ein wichtiges Ergebnis der bisherigen Arbeit mit der Zielgruppe der zugewanderten Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen ist unter anderem die Erkenntnis, dass genau diese Unsicherheit bereits eine Kompetenz ist - weil sie das Bewusstsein für interkulturelle Unterschiede widerspiegelt.

3.3 Anwendung und Erfahrungen aus dem Projekt BeuthBonus

Dem Beratungskonzept im Projekt BeuthBonus liegen folgende didaktischen Prinzipien zugrunde:

- **Verfahrenstransparenz**, d. h. die Überschaubarkeit und Durchschaubarkeit des Beratungsprozesses auf organisatorischer, inhaltlicher, methodischer und medialer Ebene als Beitrag zur Partizipation und Motivation.
- **Teilnehmerorientierung**, d. h. die systematische Berücksichtigung der persönlichen und beruflichen Voraussetzungen und Bedürfnisse eines Menschen.
- Unterstützung bei der **Selbststeuerung/Selbstorganisation**, d. h. den Teilnehmenden werden Perspektiven eröffnet, ohne ihnen die notwendigen Entscheidungen abzunehmen.
- **Kompetenzorientierung**, d. h. vorhandene, individuelle, oft nicht bewusste Fähigkeiten und Stärken der Teilnehmenden treten ins Zentrum der Exploration.
- **Reflexionsorientierung**, d. h. Selbstreflexion über die eigene Kompetenzentwicklung in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.
- **Lerninteressenorientierung**, d. h. Entscheidungen werden im Hinblick auf die persönliche Zielentwicklung und den individuellen Lebensentwurf getroffen.
- **Sicherung lern- und lebensbiografischer Kontinuität**, d. h. Kompetenzentwicklung im Rahmen einer Anbindung von neuem Wissen und Fähigkeiten an bereits vorhandene Kenntnisse.

Im Folgenden stellen wir die Erfahrungen aus dem Projekt BeuthBonus in Form eines Interviews zwischen der Projektmitarbeiterin Frau Constance Ad-

lung und der Kompetenz-Coach im Projekt BeuthBonus, Frau Hanna Sostak, vor:

Interview mit Hanna Sostak, Kompetenz-Coach im Projekt BeuthBonus:

Constance Adlung (CA): Was ist das Besondere oder Andere an der interkulturellen Kompetenzdiagnose oder was ist der Unterschied zu Kompetenzermittlungen allgemein? Worauf kann sie aufbauen, welche Vorkenntnisse gibt es bei der Zielgruppe?

Hanna Sostak (HS): Ja, es gibt viele Formen der Kompetenzdiagnosen. Die am häufigsten angewandte ist die Analyse und Bewertung der formal erworbenen Kompetenznachweise (Zeugnisse, Diplome, etc.). Das Ergebnis dieser Diagnose spiegelt das Erreichen von Abschlüssen und die entsprechenden Defizite, Leistungen und formale Kompetenzen wider. Wer z. B. ein Masterstudium in „Interkulturelle Kommunikation / Interkulturelle Kompetenz“ abgeschlossen hat, verfügt nach dieser Form der Kompetenzermittlung über ein hohes Maß an Interkulturellen Kompetenzen, während z. B. ein Bachelor in Mathematik keine nachweisen kann.

Eine weitere Form der Diagnose ist das Interview. Hier werden neben der reinen Auswertung von Abschlüssen Fragen zum Lebenslauf gestellt. Dadurch können hier auch informell erworbene Kompetenzen zutage kommen. Wenn ich bei dem Beispiel des Mathematikers bleibe, könnten z. B. ein Auslandsjahr, seine Herkunft oder seine Ehrenämter und Interessen auf Interkulturelle Kompetenzen hinweisen.

Hinzu kommen unzählige Verfahren zur Potenzialanalyse. Dabei handelt es sich zumeist um die Auswertungen von Fragen zu Selbsteinschätzungen und Eignungstests, die hinsichtlich der Ermittlung bestimmter Kompetenzen entwickelt und programmiert wurden. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung interkultureller Kompetenzen werden hier spezifische Testverfahren z. B. im Rahmen von Assessment Centers eingesetzt. Der Nachteil dieser Verfahren ist, dass sie auf eine geschlossene Logik zugreifen, die Ergebnisse vorgeben anstatt zu entwickeln.

Das Kompetenzermittlungsverfahren meiner Wahl ist die ProfilPASS-Beratung. Im Rahmen eines selbstreflexiven Beratungsgesprächs werden Aufgaben, Ereignisse und Tätigkeiten analysiert. Die aufgrund der individuellen Herausforderungen und Bewältigungsweisen entstandenen Lernergebnisse werden systematisch festgestellt, benannt und bewertet. Dabei werden neben den formalen Qualifikationen vor al-

lem auch die informell erworbenen Kompetenzen zutage gebracht.

Gerade für unsere Zielgruppe ist dieses Verfahren besonders geeignet, da sie einen Prozess einleitet, der weit über eine Diagnostik oder Analyse hinausgeht: Mit Hilfe der biografischen Kompetenzberatung werden Fähigkeiten nämlich nicht nur analysiert oder diagnostiziert, sondern als Stärken bilanziert, was persönlichkeitsstärkend und motivierend wirkt. Darüberhinaus dient die Kompetenzbilanz als Fundament jeder beruflichen Zielentwicklung und Profilschärfung.

CA: Gibt es Unterschiede zum Modellprojekt „Credit Points“? Z.B. Anpassungen?

HS: Ja, es gibt eine Anpassung. Im Modellprojekt „Credit Points“ habe ich die Kompetenzbilanzierung am vom ProfilPASS vorgeschlagenen Bewertungsschema orientiert. Das heißt, dass die ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen nach den Kategorien A, B, C1 und C2 bewertet und in individuelle Badges transferiert wurden.

Im Beuth Bonus Projekt haben wir vorab die Badges für relevante Kompetenzfelder festgelegt, die die Teilnehmenden gezielt ermitteln können. Wir haben die Badgekategorien auf A = 1 Stern, B = 2 Sterne, C = 3 Sterne angepasst.

CA: Welche Besonderheiten bietet die interkulturelle Kompetenzdiagnose?

HS: Interkulturelle Kompetenzen werden häufig non-formal oder informell erworben. Daher gilt es, zunächst im Rahmen der Kompetenzberatung abzustecken, wie interkulturelle Kompetenzen definiert werden und in welchen Lebens- und Aufgabenbereichen diese erworben wurden bzw. welche Ereignisse dazu führten. Dann werden anhand dieser Beispiele die Kompetenzen ermittelt und bewertet.

Um wieder unseren Mathematiker als Beispiel heranzuziehen: Stellen Sie sich vor, dass er als Kind einer Spanierin und eines Schweden in Deutschland aufgewachsen ist; dass sein bester Freund, sagen wir mal, ein Junge aus China war und er durch ihn und seine Familie viel über die chinesische Kultur lernte. Vielleicht hatte er eine albanische Babysitterin und einen libanesischen Nachhilfelehrer und sein freiwilliges soziales Jahr verbrachte er als Englischlehrer in Kambodscha.

Diese Biografie bietet reichhaltige Ressourcen für in-

terkulturelle Kompetenzen, nicht wahr? Die ProfilPASS-Beratung nutzt die sogenannte 4-Schritte-Methode, um Fähigkeiten und Kompetenzen systematisch zu ermitteln und bewerten.

CA: Wie funktionieren diese Instrumente? Welche weiteren Instrumente und Anwendungen fanden bei Ihren Coachings Anwendung?

HS: Wie schon erwähnt sind Profilentwicklung und Zielentwicklung wichtige Coachingthemen. Das Kompetenzprofil ist das Fundament für die berufliche Orientierung, Positionierung und für den gesamten Bewerbungsprozess. Der von mir entwickelte Kompetenzkompass stellt eine Erweiterung der Kompetenzbilanz dar, indem er die Stärken, Vorlieben, Werte und Bedürfnisse zusammenführt und das individuelle Kompetenzprofil sichtbar macht. Im Rahmen von Einzelcoachings werden diese Profile entwickelt und erstellt.

Ein Coaching-Instrument, das ich im Einzel- sowie im Gruppencoaching zur Zielentwicklung und Zielfindung einsetze, sind die PowerCards. Sie sind Teil des Beratungstools MetaCards und unterstützen auf anschauliche Art realistische, ressourcenorientierte Vorgehensweisen zur Zielbestimmung und -erreichung.

CA: Inwieweit konnten Sie die Ergebnisse aus den Erstgesprächen bei Ihren Coachings/Trainings anwenden oder darauf aufbauen?

HA: Die Gesprächsergebnisse aus den Erstgesprächen habe ich nicht vor dem ersten Training/Coaching gelesen, um unvoreingenommen zu sein. Im Nachhinein habe ich sie vereinzelt genutzt, um meine Perspektive auf die Teilnehmerin oder den Teilnehmer zu erweitern bzw. zu bestätigen.

CA: Welche Unterschiede gibt es zwischen unserer Zielgruppe und Teilnehmenden an Ihren Coachings mit deutschem Hintergrund, oder gibt es überhaupt einen Unterschied?

HS: Die Unterschiede sind gering. Im Training nehme ich wahr, dass aufgrund der Sprachbarrieren oft mehr Zeit für Erklärungen benötigt wird. Mittlerweile schätze ich aber genau das sehr, weil hier viele Fragestellungen auch in Bezug auf interkulturelle Kompetenzaneignung sehr hilfreich sind. In den Einzelcoachings nehme ich keine Unterschiede wahr.

4 Digitale Kompetenzabzeichen

Ein elektronisches bzw. digitales Kompetenzabzeichen (engl. "digital badge") stellt durch die Kombination eines visuellen Symbols, einer Textbeschreibung sowie von Metadaten Leistungen einer Person digital dar. Ein digitales Abzeichen bzw. eine digitale Auszeichnung wird durch eine Organisation (z.B. eine Hochschule, ein Qualifizierungsprogramm, eine Weiterbildungsstelle) mit Hilfe eines technischen Systems (z.B. ein Lernmanagementsystem, ein Contentmanagementsystem) verliehen und kann in einem Profil der Person, die den Badge erworben hat, auch außerhalb des verleihenden Systems dargestellt werden (z.B. in einem sozialen Netzwerk wie LinkedIn oder Facebook). Die Leistung, die mit einem digitalen Abzeichen visualisiert wird, kann eine diagnostizierte Kompetenz, eine Eigenschaft, ein nachgewiesenes Engagement, eine erfüllte Aufgabe oder eine deklarierte Unterstützung für ein Thema/eine Sache sein. Ein Betrachter des digitalen Abzeichens kann anhand von Metadaten beurteilen, aus welchem System der Badge verliehen wurde und welche Kriterien erfüllt werden müssen, um den jeweiligen Badge zu erhalten.

Digitale Kompetenzabzeichen auf der technischen Grundlage von Mozilla Open Badges werden an der Beuth Hochschule bereits seit 2012 eingesetzt (vgl. Buchem und Sennewald, 2014). Auch im Vorgängerprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“¹⁹ (IQ Netzwerk Berlin) wurden digitale Kompetenzabzeichen auf der Basis eines offenen Standards von Mozilla Open Badges erstellt und an die Teilnehmenden verliehen, mit dem Ziel, die beruflichen Profile der Teilnehmenden zu stärken und die Chancen von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Instrumente und Erfahrungen zum Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen im Vorgängerprojekt "Credit Points" wurden in der Broschüre "Kompetenzberatung und digitale Bewerbungsinstrumente" genauer beschrieben (Buchem et al., 2014). In diesem Kapitel stellen wir das weiterentwickelte und an die Hinweise aus der Wirtschaft angepasste Konzept zu digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus dar.

4.1 Ziele und Anwendungsmöglichkeiten von digitalen Kompetenzabzeichen

Mozilla Open Badges ist ein offener Standard, welcher

¹⁹ <http://creditpoints.beuth-hochschule.de>

es erlaubt, alle Fähigkeiten und Leistungen anzuerkennen und im Internet mit anderen zu teilen, z.B. in einem digitalen Portfolio, einem professionellen Profil in beruflichen, sozialen Netzwerken und/oder in einer digitalen Bewerbungsmappe. Mehrere Schulen, Universitäten, Arbeitgeber und Bildungsanbieter weltweit nutzen bereits Open Badges, um die im Verlauf des lebenslangen Lernens erworbenen Kompetenzen zu erfassen und zu visualisieren. Im Gegensatz zu herkömmlichen digitalen Badges, welche nur in einer bestimmten technischen Umgebung eingesetzt werden, z. B. in einer bestimmten Lernplattform, können mit Mozilla Open Badges digitale Kompetenzabzeichen leicht aus einer Umgebung in eine andere exportiert und importiert werden. So können zum Beispiel mit Open Badges Kompetenzen, die in einem informellen Lernkontext (z.B. ehrenamtliche Arbeit) erworben wurden, in einem formellen Lernkontext (z.B. Hochschule) angezeigt und genutzt werden (und vice versa). Im Vergleich zu Badges (Auszeichnungen) aus Spielumgebungen, die als Elemente von "Gamification" eingesetzt werden (vgl. Deterding et al., 2011), steht bei dem Einsatz von Mozilla Open Badges nicht die Motivation bzw. Incentivierung der Teilnehmenden, sondern die Anerkennung und Kommunikation von Leistungen und Kompetenzen einer Person in einem digitalen Format (vgl. Buchem und Sennewald, 2014). Einige beispielhaften Szenarien zum Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen auf der Basis von Mozilla Open Badges im Hochschulkontext sind bei Buchem und Sennewald (2014) zu finden.

4.2 Technische Grundlagen von digitalen Kompetenzabzeichen

Der offene Standard von Mozilla Open Badges²⁰ ermöglicht eine flexible Verwaltung von digitalen Kom-

²⁰ <https://backpack.openbadges.org>

The screenshot shows the 'Teamplyer-Kompetenz-BeuthBonus-Stufe3' badge page. At the top, there is a navigation bar with 'Überblick', 'Einstellungen', 'Kriterien', 'Mittellung', and 'EmpfängerInnen (0)'. Below this is a section for 'Grundeinstellungen' (Basic Settings) with the following details:

- Name:** Teamplyer-Kompetenz-BeuthBonus-Stufe3
- Beschreibung:** Diese digitale Auszeichnung (Open Badge) wurde im Qualifizierungsprogramm BeuthBonus an der Beuth Hochschule für Technik Berlin erworben. Dieser Badge bescheinigt, dass die Empfängerin oder der Empfänger in der Lage ist, selbstständig und in Kooperation mit anderen Beteiligten Fähigkeiten und Wissen zu teilen sowie Unterstützung, Ideen und Lösungen zu entwickeln. Er/Sie motiviert andere, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einzubringen, Personen und Gruppen zu unterstützen und Zusammenarbeit zu fördern. Sie/Er setzt sich für eine faire und konstruktive Teamkultur ein. Mehr Informationen zum Programm BeuthBonus: <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de>
- Erzeugt am:** Mittwoch, 16. März 2016, 11:53
- Bild:** A circular logo with the text 'Teamplyer' and 'Beuth Hochschule für Technik' around a central graphic.
- Verleiher:** BeuthBonus, Beuth Hochschule für Technik
- Kontakt:** ignw@beuth-hochschule.de

Abbildung 6:
Beispiel für ein Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus

petenzabzeichen in verschiedenen technischen Systemen, z.B. in einem Lernmanagementsystem (z.B. Moodle) und in einem sozialen Karrierenetzwerk (z. B. LinkedIn). Die technische Spezifikation von Mozilla Open Badges besteht aus mehreren Komponenten, u.a.:

- eine graphische Repräsentation als Bild im PNG-Format (engl. badge image)
- einem Namen (engl. badge title)
- einer Beschreibung (engl. badge description)
- einem Verleiher (engl. badge issuer)
- Kriterien, die für das Erhalten eines Badges notwendig sind (engl. criteria)
- einem Beweis, z. B. einer URL, die auf einen bestandenen Online-Test oder ein digitales Artefakt verweist (engl. evidence)
- einer Information zum Empfänger der Auszeichnung (engl. badge earner).

Der metadatenbasierte Standard von Mozilla Open Badges ermöglicht es, digitale Auszeichnungen interoperabel zu gestalten, d.h. Nutzerinnen und Nutzer können von unterschiedlichen Anbietern (z.B. Hochschulen, MOOC-Anbietern, Weiterbildungsinstituten) digitale Auszeichnungen erhalten, diese dann in einer zentralen cloubasierten Anwendung (z.B. im Badge Backpack²¹, Badge Passport²²) unabhängig vom Anbieter sammeln, in Form von Sammlungen bzw. Listen zusammenstellen und die Freigabe von Badges individuell verwalten. Aus der eigenen, cloubasierten Anwendung (eng. User Hub) kann jeder Nutzer und jede Nutzerin die eigenen Badges gezielt für verschiedene Zielgruppen freigeben und auf verschiedenen Webseiten je nach Ziel anzeigen (z.B. im beruflichen Netzwerk LinkedIn, um das professionelle Profil zu stärken, oder im eigenen Blog, z.B. auf der Basis von CMS Wordpress, um eigene Kompetenzen für potenzielle Kooperationspartner sichtbar zu machen).

Um die Nutzung von Open Badges zwischen den verschiedenen Systemen zu ermöglichen (Interoperabilität), wurde von Mozilla eine Infrastruktur definiert. Diese Infrastruktur besteht aus drei Komponenten:

- **Issuer:** Ein Anbieter bzw. Verleiher (engl. "Issuer") von digitalen Auszeichnungen kann die Auszeichnungen (bestehend aus Bild, Text und Metadaten) mit Hilfe von verschiedenen Systemen generieren und verleihen. Durch das Verleihen eines Open Badges entsteht eine metadatenbasierte Spezifikation, so genannte Zusicherung (engl. "Assertion"), welche in einer digital signierten Form dem Empfänger bzw. der Empfängerin

21 <https://backpack.openbadges.org/backpack/login>
22 <https://openbadgespassport.com>

(engl. "Earner") die Zusicherung gibt, dass die Informationen, die in einem Open Badge enthalten sind, überprüft werden können (z.B. Wer ist der Verleiher? Wann und für wen wurde der Badge ausgestellt?). Die Betrachtenden von digitalen Auszeichnungen (z. B. potenzielle Arbeitgeber) können eine Überprüfung der Zusicherung elektronisch veranlassen. Die verleihende Organisation kann die Zuerkennung auch zurücknehmen.

- **User Hub:** Der Empfänger bzw. die Empfängerin von digitalen Auszeichnung (engl. "Earner") kann die Auszeichnungen in einer eigenen, zentralen, cloubasierten Anwendung für sich individuell verwalten. Aktuell gibt es mehrere Anwendungen, welche als "User Hub" für Open Badges genutzt werden können, z.B. Badge Backpack von Mozilla, Badge Passport von Open Badge Factory oder Open Badge Academy. Drittens wird das so genannte Brennen (baking) eines Abzeichens definiert. Hierbei wird die auf einem Server gehaltene Zusicherung in ein Icon umgewandelt. Dazu kann das PNG- oder SVG- Format genutzt werden, bei denen der Zusicherungstext in den Quellcode des Bildes integriert werden kann. Dritte Personen, die diese Abzeichen sehen (z. B. ein potenzieller Arbeitgeber), können nun eine Überprüfung beim Herausgeber elektronisch veranlassen bzw. direkt die Validität überprüfen, wenn das Abzeichen signiert ist.

- **Displayer:** Der Empfänger bzw. die Empfängerin von digitalen Auszeichnung (engl. "Earner") kann die digitalen Auszeichnungen aus dem eigenen "User Hub" auf verschiedenen Webseiten und in verschiedenen Systemen, die mit dem Open Badge Standard kompatibel sind, anzeigen. Dabei werden die wichtigen Metadaten, die bei der Verleihung von digitalen Auszeichnungen mit einem Open Badge verknüpft wurden, mitgenommen, so dass für die Betrachtenden immer sichtbar wird, von welchem Anbieter ein Badge wofür und für wen verliehen wurde.

Zur Realisierung der drei o.g. Komponenten, d. h. Issuer, User Hub und Displayer, können verschiedene Systeme verwendet werden, z. B. das LMS Moodle als ein Issuer-System, Badge Backpack als ein User Hub und ein LinkedIn Profil als ein Displayer-System. Die Open Source Community zu Open Badges auf Github²³ stellt weitere Informationen zum technischen Standard von Open Badges zur Verfügung.

23 <https://github.com/mozilla/openbadges>

4.3 Ziele und Konzept von digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus

Digitale Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus werden mit dem Ziel eingesetzt, die vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmenden sichtbar zu machen und dadurch die Arbeitsmarktchancen von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu verbessern. Der Ausgangspunkt dabei ist, dass potenzielle Arbeitgeber nach Kandidatinnen und Kandidaten suchen, die über einen Hochschulabschluss hinaus arbeitsrelevante Schlüsselkompetenzen, wie u.a. soziale, interkulturelle und methodische Kompetenzen, besitzen und diese nachweisen können. Schlüsselkompetenzen wie Teamkompetenz oder Managementkompetenz werden in der Praxis jedoch selten bescheinigt und sind gerade bei zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen selten formell nachweisbar. Aus diesem Grund werden im Projekt BeuthBonus die in den Kapiteln 2 und 3 beschriebenen Instrumente der Eignungs- und Kompetenzdiagnose eingesetzt, um die für den Arbeitsmarkt relevanten Schlüsselkompetenzen zu diagnostizieren, den Teilnehmenden die eigenen Schlüsselkompetenzen bewusst zu machen und diese mit Hilfe von Mozilla Open Badges im Rahmen der Qualifizierung BeuthBonus zu bescheinigen.

Auf der Basis von Erfahrungen zur Diagnose von Kompetenzen und zum Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen aus dem Vorgängerprojekt "Credit

Points" sowie auf der Basis der Gespräche mit den Beiratsmitgliedern (u.a. BITKOM Hochschulnetzwerk, Technologiestiftung Berlin)²⁴ wurde im Projekt BeuthBonus eine Liste von Kompetenzarten erstellt, die in Form von digitalen Zertifikaten auf der Basis von Mozilla Open Badges ausgezeichnet werden sollen. Die Kompetenzarten, welche für die Zielgruppe der zugewanderten Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen definiert wurden, umfassen die folgenden sechs Kompetenzbereiche:

- Teamplayer Kompetenz
- Leadership Kompetenz
- Sprachkompetenz Deutsch
- Managementkompetenz
- Social Media Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz.

Für jede der sechs Kompetenzarten wurden je drei Kompetenzstufen in Anlehnung an den Europäischen Qualifizierungsrahmen (EQF) differenziert, d.h. Stufe A (niedrigste Stufe), Stufe B (mittlere Stufe) und Stufe C (höchste Stufe). Insgesamt ergaben sich daraus 18 verschiedene digitale Kompetenzabzeichen (6 Kompetenzarten je 3 Kompetenzstufen). Auf der Projekt-Homepage sind im Bereich "Qualifizierung" alle 18 digitalen Kompetenzabzeichen (Open Badges) inklusive Kompetenzbeschreibungen zu finden.²⁵ Die ein-

24 <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/kooperationen/beirat/>

25 <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/qualifizierung/badges-digitale-kompetenzabzeichen/>

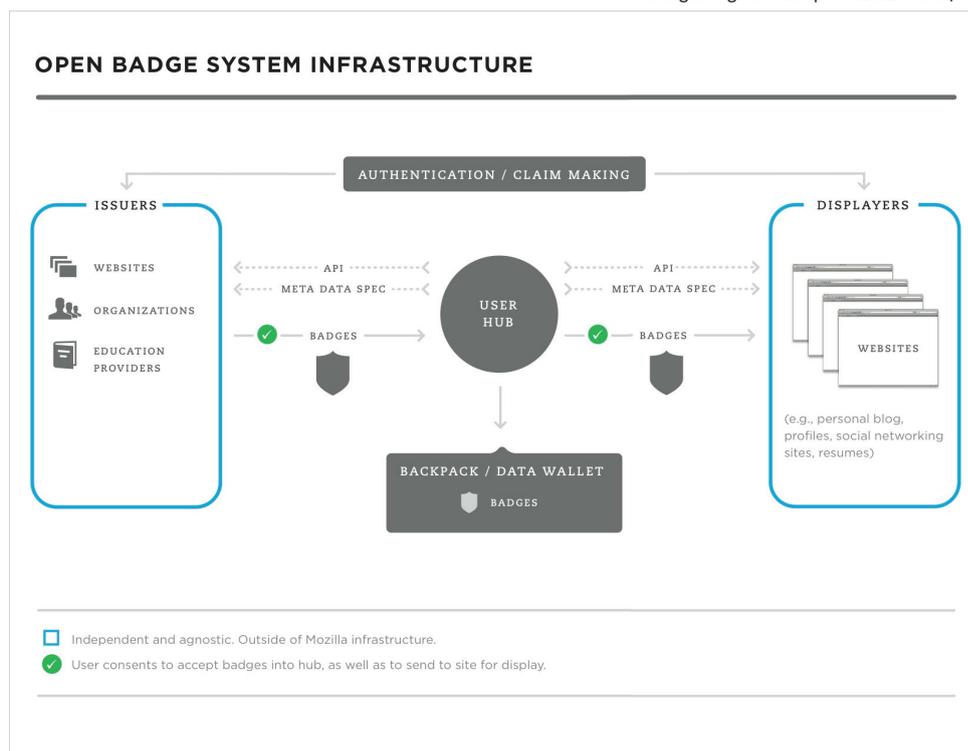


Abbildung 7: Die technische Infrastruktur von Open Badges

Quelle: <http://erinknight.com/post/8650391369/obi-alpha>

zelenen Niveaustufen werden auf der Ebene der graphischen Darstellung mit jeweils einem, zwei und drei Sternen gekennzeichnet. Somit sind alle digitalen Kompetenzabzeichen auf der Niveaustufe C im Europäischen Qualifizierungsrahmen (die höchste Stufe) drei Sterne im Badge-Bild. Abbildung 8 stellt die drei Niveaustufen im Kompetenzbereich "Teamplyer Kompetenz"²⁶ beispielhaft dar.

Die Konzepte für alle 18 digitalen Kompetenzabzeichen wurden im Rahmen einer Reihe von Workshops unter Mitwirkung der Projektmitarbeiterinnen und der drei BeuthBonus Coaches ausgearbeitet. Die drei BeuthBonus Coaches sind:

- Coach für Sprachkompetenz und interkulturelle Kompetenz
- Coach für Medienkompetenz und Social Media Kompetenz
- Coach für Bewerbungskompetenz und Kompetenzdiagnose mit ProfilPass.

Im Rahmen der Workshop-Reihe zur Entwicklung der Konzepte für digitale Kompetenzabzeichen wurden mehrere einschlägige Methoden und Instrumente eingesetzt, u.a.:

- Vorlagen aus dem Europäischen Qualifizierungsrahmen (EQF) zur Beschreibungen von Niveaustufen von Kompetenzen²⁷

26 <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/wp-content/uploads/2015/03/Teamplyer-Kompetenz.pdf>

27 https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_de.pdf

- das Instrument Badge Canvas²⁸ zur Konzeptentwicklung für Open Badges
- Design-Vorlagen der Beuth Hochschule sowie Design-Beispiele verschiedener Open Badges zur visuellen Gestaltung von digitalen Kompetenzabzeichen.

Durch intensive Zusammenarbeit in Workshops vor Ort (an der Beuth Hochschule) sowie in Webinaren zur Vor- und Nachbereitung (online im Webkonferenzsystem Adobe Connect) konnten alle 18 Kompetenzabzeichen inklusive visueller und textueller Information gemeinsam mit den drei Coaches ausgearbeitet werden.

Anschließend wurden die erstellten Konzepte für die einzelnen Kompetenzbereiche und Niveaustufen mit den Beiratsmitgliedern²⁹ im Projekt BeuthBonus - BITKOM Hochschulnetzwerk, Technologiestiftung Berlin und SIBB e.V./Forum Digital Business - diskutiert und mittels eines Fragebogens evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die Beiräte die Anwendungsmöglichkeiten von Open Badges im Allgemeinen sowie von den BeuthBonus Badges im Speziellen positiv bewerten. Die Beiräte sind der Meinung, dass BeuthBonus Badges:

- die ausgezeichneten Kompetenzen verständlich darstellen,
- sich für die Einbindung in Online-Profile der Bewerber/innen (insbesondere in Social Media und auf einer eigenen Webseite) eignen
- Bewerber/innen helfen können, sich zu profilieren bzw. ein professionelles Profil zu stärken sowie potenzielle Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen,
- Bewerbungschancen von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund verbessern können,
- branchenübergreifend eingesetzt werden können.

Einige Kritikpunkte der Beiräte waren die Verwendung des Namens "BeuthBonus", welcher weitestgehend auf dem Arbeitsmarkt nicht bekannt ist, und die Empfehlung, stattdessen den Namen der Beuth Hochschule in der Badge-Beschreibung als eine bekannte Marke zu nutzen, sowie zu lange textuelle Beschreibungen von Kompetenzen innerhalb der digitalen Kompetenzabzeichen. Hier wurde empfohlen, die Texte kürzer und prägnanter zu verfassen. Das Feedback der Beiräte ist in die Optimierung der Konzepte sowie die Erstellung von englischsprachigen Varianten

28 <http://www.digitalme.co.uk/assets/pdf/digitalme-badge-design-canvas.pdf>

29 <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/kooperationen/beirat/>

Abbildung 8: Beispiel der 3 Niveaustufen von digitalen Kompetenzabzeichen

Quelle: <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/qualifizierung/badges-digitale-kompetenzabzeichen/>



Teamplyer Kompetenz ☆

Dieser Badge bescheinigt, dass die Empfängerin oder der Empfänger nach Aufforderung oder Anweisung in der Lage ist, Wissen und Fähigkeiten innerhalb des eigenen Zuständigkeits- oder Kompetenzbereichs einzubringen. Sie/Er ist hilfsbereit gegenüber einzelnen Personen und Gruppen.



Teamplyer Kompetenz ☆☆

Dieser Badge bescheinigt, dass die Empfängerin oder der Empfänger in der Lage ist, selbständig Unterstützungsbedarf zu erkennen. Er/Sie teilt Wissen und Fähigkeiten mit Personen und Gruppen und unterstützt Vorhaben durch das Einbringen eigener Ideen und Handlungsangebote. Sie/Er achtet auf fairen und freundlichen Umgang unter den Beteiligten.



Teamplyer Kompetenz ☆☆☆

Dieser Badge bescheinigt, dass die Empfängerin oder der Empfänger in der Lage ist, selbständig und in Kooperation mit anderen Beteiligten Fähigkeiten und Wissen zu teilen sowie Unterstützung, Ideen und Lösungen zu entwickeln. Er/Sie motiviert andere, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einzubringen, Personen und Gruppen zu unterstützen und Zusammenarbeit zu fördern. Sie/Er setzt sich für eine faire und konstruktive Teamkultur ein.

ten aller Kompetenzarten eingeflossen. Somit wurde auch im Projekt die Entscheidung getroffen, in der visuellen Darstellung, d. h. im Badge-Bild, den Namen der Beuth Hochschule als eine starke Marke statt des Namens der Qualifizierung BeuthBonus zu verwenden, um auf diese Weise die Aussagekraft und die Glaubwürdigkeit von Badges mit Blick auf den Arbeitsmarkt zu stärken. Abbildung 9 stellt die beiden Design-Optionen mit den Namen "BeuthBonus" und "Beuth Hochschule" im Vergleich dar.

Für die graphische Repräsentation der Badges wurde die Software Adobe Illustrator verwendet. Anhand einer Mastervorlage wurden insgesamt 42 Varianten für verschiedene Kompetenzabzeichen definiert und entwickelt. Auf den graphischen Repräsentationen wurden der Name der Beuth Hochschule, der Titel des jeweiligen Badges und die drei Sterne zur Kennzeichnung von drei möglichen Niveaustufen festge-

halten. Alle Badge-Bilder wurden als .png Dateien in der Größe 250 x 250 px erstellt und den Teilnehmenden am Programm BeuthBonus in beiden Systemen, d.h. Moodle und Open Badge Academy, in Kombination mit dem Begleittext zur Kompetenzbeschreibung sowie den Metadaten zu der verleihenden Organisation zur Verfügung gestellt.

Ein Überblick zu den Kompetenzarten und Kompetenzstufen, welche mit digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus ausgezeichnet werden, ist auf der Projekt-Homepage im Bereich "Qualifizierung"³⁰ zu finden.

4.4 Anwendung von digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus

Für die Vergabe von digitalen Kompetenzabzeichen an die Teilnehmenden an der Qualifizierung BeuthBonus wurden zwei technische Systeme eingesetzt:

- das Lernmanagementsystem der Beuth Hochschule "Moodle"³¹ und
- die englischsprachige Open Badge Plattform "Open Badge Academy"³².

30 <http://beuthbonus.beuth-hochschule.de/qualifizierung/badges-digitale-kompetenzabzeichen/>
 31 <https://lms.beuth-hochschule.de/moodle/>
 32 <https://openbadgeacademy.com/BeuthBonusBadges>

Abbildung 9:
Zwei Design-
Optionen von
BeuthBonus
Badges



System	Beuth LMS Moodle	Open Badge Academy
Sprache	Deutsch	Englisch
Zielgruppe	Nationale Arbeitgeber	Internationale Arbeitgeber
Beispiel-Bild		
Beispiel-Text	Diese digitale Auszeichnung (Open Badge) wurde im Qualifizierungsprogramm BeuthBonus an der Beuth Hochschule für Technik Berlin erworben. Dieser Badge bescheinigt, dass die/der Zertifizierte meist fehlerfrei spricht und schreibt. Er/Sie kann mündlich und schriftliche spontan reagieren. Sie/Er kann sich flexibel an einer Diskussion beteiligen und ihre/seine Ansichten präzise ausdrücken. Sie/Er kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt sind. Sie/Er kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für sie/ihn wesentlichen Aspekte hervorheben. Sie/Er kann Fachartikel und längere technische Anleitungen verstehen, auch wenn sie nicht in ihrem/seinem Fachgebiet liegen. Mehr Informationen zum Programm BeuthBonus: http://beuthbonus.beuth-hochschule.de	"This Open Badge was acquired in BeuthBonus program at Beuth University Berlin: http://beuthbonus.beuth-hochschule.de . This badge certifies that the earner has demonstrated an ability to speak and write error-free. The earner can react spontaneously in speaking and in writing, participate actively in discussions, express own opinions accurately, follow longer even ill-structured contributions, report on complex matters, understand professional texts and instructions."

Tabelle 2: Technische Systeme zur Realisierung von digitalen Auszeichnungen (Open Badges) im Projekt BeuthBonus

Die digitalen Auszeichnungen wurden in Moodle als deutschsprachige und in der Open Badge Academy als englischsprachige Varianten erstellt. Ziel ist dabei, den Teilnehmenden an der Qualifizierung BeuthBonus den Erwerb von digitalen Kompetenzabzeichen in beiden Sprachen und damit die Nutzung von Open Badges bei Bewerbungen bei nationalen und internationalen Unternehmen zu ermöglichen. Gerade mit Blick auf die IT-Branche, auf die sich die Teilnehmenden an der Qualifizierung BeuthBonus vorbereiten sowie angesichts der starken Internationalisierung der Beschäftigung und Arbeitsfelder im IT-Bereich sind Bewerbungen mit digitalen Kompetenzabzeichen in der deutschen und englischen Sprache von Vorteil. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beiden Plattformen für digitale Auszeichnungen im Projekt BeuthBonus.

Zur Vergabe von digitalen Kompetenzabzeichen an die Teilnehmenden an der Qualifizierung BeuthBonus ist die Einschätzung der drei Coaches notwendig. Dabei können verschiedene Methoden eingesetzt werden, um die Niveaustufen einzuschätzen und die digitalen Kompetenzabzeichen in den beiden beschriebenen Varianten (vgl. Tabelle 1) an die Teil-

nehmenden zu vergeben, u.a. ProfilPASS, Beobachtungen und situative Übungen, Lösungen von Aufgaben und Tests. Die Methoden der Einschätzung zu den sechs verschiedenen Kompetenzarten werden in Tabelle 3 skizziert.

Die digitalen Kompetenzabzeichen, die im Rahmen der Qualifizierung BeuthBonus erworben werden können, werden den Teilnehmenden inklusive der technischen Handhabung in der Einführungsveranstaltung vorgestellt. Dabei wählen die Teilnehmenden im Rahmen einer Einführungsveranstaltung die digitalen Kompetenzabzeichen aus, die ihnen mit Blick auf die Bewerbung am wichtigsten sind und die sie durch die Teilnahme an der Qualifizierung erwerben möchten. Abbildung 10 zeigt Beispiele für digitale Kompetenzabzeichen, die von den Teilnehmenden als sehr wichtig für die eigene Karriere erachtet werden.

4.5 Erste Ergebnisse und Erfahrungswerte aus dem Projekt BeuthBonus

Zur Einschätzung der ersten Ergebnisse und Erfahrungswerte bei der Nutzung von digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt BeuthBonus wurden Inter-

Tabelle 3:
Methoden zur
Einschätzung
der Kompetenz-
stufen in
BeuthBonus

Kompetenzart	Einschätzung und Vergabe
Teampayer Kompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Teilnehmende, die den Badge Teampayer Kompetenz erhalten wollen, können diese Fähigkeiten im Rahmen der Kompetenzberatung (ProfilPASS) ermitteln. Dabei werden Erfahrungen aus verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Schule: Arbeitsgemeinschaften, Hobby: Mannschaftssport, Haushalt/Familie: Geschwistern helfen, Beruf: Teamprojekte aktiv weiterbringen) analysiert und die daraus erworbenen Fähigkeiten bewertet. 2. Das Verhalten während der Gruppenarbeiten wird bezüglich der Teampayer Kompetenz bewertet. 3. Die Einschätzung wird mit den anderen Coaches abgestimmt und auf Konsens überprüft.
Leadership Kompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Teilnehmende, die den Badge Leadership Kompetenz erhalten wollen, können diese Fähigkeiten im Rahmen der Kompetenzberatung (ProfilPASS) ermitteln. Dabei werden Erfahrungen aus verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Schule: Klassensprecher, Hobby: Trainer im Kindersport, Haushalt/Familie: wichtige Entscheidungen treffen, Beruf: Projektarbeit leiten) analysiert und die daraus erworbenen Fähigkeiten bewertet. 2. Das Verhalten während der Gruppenarbeiten wird bezüglich der Leadership Kompetenz bewertet 3. Die Einschätzung wird mit den anderen Coaches abgestimmt und auf Konsens überprüft.
Sprachkompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Teilnehmende, die den Badge Sprachkompetenz erhalten wollen, können ihre schriftlichen und mündlichen Fähigkeiten im Rahmen des Online-Einzelcoachings ermitteln lassen. Anhand von per E-Mail eingesandten Texten und ihrer Konversationskompetenz im Einzelgespräch werden diese Fähigkeiten bewertet. 2. Ihre sprachliches Agieren wird während der Gruppencoachings bewertet. 3. Die Einschätzung wird mit den anderen Coaches abgestimmt und auf Konsens überprüft.
Management Kompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Teilnehmende, die den Badge Management Kompetenz erhalten wollen, können diese Fähigkeiten im Rahmen der Kompetenzberatung (ProfilPASS) ermitteln. Dabei werden Erfahrungen aus verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Schule: Lernplanung und -organisation, Hobby: Planung und Koordination von Veranstaltungen, Haushalt/Familie: Urlaubsplanung, Beruf: Projektmanagement) analysiert und die daraus erworbenen Fähigkeiten bewertet. 2. Das Verhalten während der Gruppenarbeiten wird bezüglich der Management Kompetenz bewertet. 3. Die Einschätzung wird mit den anderen Coaches abgestimmt und auf Konsens überprüft.
Social Media Kompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Die Bewertung der Professionalität im Umgang mit sozialen Medien, wie es im Rahmen von individuellem Coaching oder während der Gruppentermine sichtbar wird. 2. Die Einschätzung der Coach im Abgleich mit der Selbsteinschätzung sowie gegenseitigen Einschätzung der Teilnehmenden. 3. Das Onlineprofil der Teilnehmenden am Ende der Qualifizierung.
Interkulturelle Kompetenz	Die Einschätzung und Vergabe des Badges beinhaltet drei Schritte: 1. Teilnehmende, die den Badge Interkulturelle Kompetenz erhalten wollen, können diese Fähigkeiten im Rahmen der Kompetenzberatung (ProfilPASS) ermitteln. Dabei werden Erfahrungen aus verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Studium: Erasmusjahr im Ausland, Soziales Engagement: Mitarbeit bei Flüchtlingsprojekten, Haushalt/Familie: Dolmetschen und Übersetzen für Angehörige, Beruf: Beteiligung an internationalen Projekten) analysiert und die daraus erworbenen Fähigkeiten bewertet. 2. Das Verhalten während der Gruppenarbeiten wird bezüglich der Interkulturellen Kompetenz bewertet. 3. Die Einschätzung wird mit den anderen Coaches abgestimmt und auf Konsens überprüft.

views mit zwei Coaches von der studentischen Hilfskraft im Projekt BeuthBonus, Frau Hülya Delen, durchgeführt. In diesem Abschnitt stellen wir die Ergebnisse aus dem Interview mit den Coaches Frau Sibylle Würz und Frau Arina Scigajllo dar.

Frau Sibylle Würz und Frau Arina Scigajllo führen im Projekt BeuthBonus das Training und Coaching der

Medienkompetenzen im Bereich Social Media und Online Reputation durch. In der Qualifizierung arbeiten sie eng mit den Teilnehmenden zusammen und vergeben am Ende des Coachings digitale Kompetenzabzeichen. Nachfolgend berichten die Coaches über ihre Erfahrungswerte sowie die Ziele und Anwendungsmöglichkeiten von Badges.

Hülya Delen (HD): Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Lehrtätigkeit und in welchem Coaching Sie digitale Kompetenzabzeichen verleihen.

Arina Scigajllo (AS): Wir vergeben Badges im Rahmen des Projekts BeuthBonus. BeuthBonus ist eine modular aufgebaute Qualifizierung für Akademikerinnen und Akademiker, die im Ausland einen Hochschulabschluss erworben haben und in Deutschland im Bereich Informatik (IT), Informations- oder Kommunikationstechnologien (IKT) tätig werden möchten. Es geht darum, ihre Chancen für den Einstieg als Fachkraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Im Rahmen dieser Qualifizierung können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählte Fachmodule aus dem Studienangebot der Beuth Hochschule sowie begleitende 3 Coaching Module auswählen, das sind: berufsbezogenes Sprachtraining und -coaching und/oder Bewerbungstraining und -coaching und/oder Training und Coaching der Medienkompetenzen im Bereich Social Media und Online-Reputation.

Unser Part ist die Medienkompetenz im Blended-Learning-Format. Es geht darum, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über eine strategische Nutzung von Twitter, Xing und/oder LinkedIn oder eventuell auch durch das Führen eines Blogs in der Lage sind, ihre Berufskompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen im Hinblick auf ihre beruflichen Ziele abzubilden, eine professionelle Online-Reputation aufzubauen, sich durch den fachlichen Austausch in den Berufsnetzwerken zu professionalisieren und über diesen Weg vielleicht auch einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Heutzutage werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt über soziale Medien gesucht und gefunden.

Sibylle Würz (SW): Im Modul Medienkompetenz begleiten wir die Teilnehmenden bei der Entwicklung eines aussagekräftigen Onlineprofils. In den Präsenzterminen werden Schwerpunktthemen wie Netzwerken, rechtliche Fragestellungen und Profilgestaltung behandelt. Online werden die Teilnehmenden individuell bei der Profilentwicklung begleitet.

HD: Welche Badges verleihen Sie den Teilnehmenden in ihrem Kurs?

AS: Wir verleihen Badges für Social-Media-Kompetenzen. Kompetenz umfasst nicht nur fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, auch soziale Komponenten und die berufliche Werthaltung werden mit eingeschlossen.

SW: Um beurteilen zu können, wie angemessen sich eine Person in einem Profil darstellt, ist es wichtig, einen umfassenden Eindruck von jemandem zu bekommen. Zu diesem Zweck beobachten wir die Teilnehmenden genau im Hinblick auf ihr Verhalten z. B. in der Gruppe bei den Präsenzterminen oder auch online. Dabei geht es um Aspekte wie Eigeninitiative, Zuverlässigkeit, Strukturiertheit und das Kommunikationsverhalten insgesamt. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse fließen auch in die Vergabe von Badges für Management Kompetenzen, Interkulturelle Kompetenzen, Teamplayer Kompetenz, Sprachkompetenz mit ein.

HD: Welche Aufgaben müssen Teilnehmende erfüllen, um einen Badge zu erhalten?

AS: Social-Media-Kompetenzen sind ein dreistufiges Raster mit den Niveaustufen * – ** – *** in den Kategorien Technikwissen, Rechtswissen, Profilbildung und Netzwerken eingestuft.



Abbildung 10: Teilnehmende an der Qualifizierung BeuthBonus mit den ausgewählten Kompetenzabzeichen

Die Niveaustufe A bescheinigt den Teilnehmenden Grundlagenkenntnisse und -fertigkeiten in den jeweiligen Bereichen. Der/die Teilnehmende verfügt über ein einfaches Online-Profil in einem sozialen Netzwerk mit mindestens 20 Kontakten, das als digitale Visitenkarte dient. Sie/Er verfügt über ein Grundwissen zu Datenschutz und Copyright.

Die Niveaustufe B bescheinigt, dass die Teilnehmenden in der Nutzung sozialer Netzwerke ein grundlegendes Maß an Eigenständigkeit gewonnen haben, mindestens zwei Social-Media-Kanäle nutzen, über ein Netzwerk mit mindestens 35 beruflichen Kontakten verfügen und eine Grundsicherheit im Hinblick auf die Beachtung rechtlicher Vorschriften erlangt haben. Hier geht es auch um den Aufbau einer Netzwerkstrategie zur Weiterentwicklung des beruflichen Online-Netzwerks.

Denjenigen, die in der Lage sind, soziale Netzwerke aktiv und souverän zu nutzen, wird ein digitales Kompetenzabzeichen mit der Niveaustufe C verliehen. Sie/Er nutzt mindestens zwei Social-Media-Kanäle und verfügt über ein Netzwerk mit mindestens 50 beruflichen Kontakten. Die/Der Zertifizierte hat gute Kenntnisse und eine reflektierte Haltung zu Datenschutz, Themen wie Passwortmanagement, angemessener Umgang mit Cookies u. Adblockern, kann Privatsphäre-Einstellungen justieren und kennt das deutsche Copyright-Gesetz sowie Urhebergesetz und Bildrechte.

Die Teilnehmenden erhalten ihre digitalen Kompetenzabzeichen auf der Basis des Standards von Open Badges in Moodle. Von Moodle aus können sie diese direkt in ihre digitale Sammlung von Badges, den so genannten digitalen Rucksack (Badge Backpack) exportieren und später die einzelnen Badges in ihrer jeweiligen Online-Bewerbung oder auf Xing oder LinkedIn präsentieren.

HD: Kennen die Teilnehmenden die Badge-Voraussetzungen von Anfang an? Wie werden sie ihnen mitgeteilt?

AS und SW: Die Badges werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum Auftakt des Programms vorgestellt. Wir präsentieren sie noch mal bei dem ersten Präsenzworkshop und auf Moodle findet man sie auch jederzeit.

HD: Welche Voraussetzungen müssen Teilnehmende erfüllen, um das höchste Abzeichen (3 Sterne) zu erhalten?

AS: Denjenigen, die in der Lage sind, soziale Netzwerke aktiv und souverän zu nutzen, wird ein digitales Kompetenzabzeichen mit der Niveaustufe C verliehen. Sie/Er nutzt mindestens zwei Social-Media-Kanäle und verfügt über ein Netzwerk mit mindestens 50 beruflichen Kontakten.

SW: Das Onlineprofil stellt die Kompetenzen des Teilnehmenden angemessen dar.

HD: Erhalten Teilnehmende ein Abzeichen am Ende des Kurses oder nach erfolgreichem Absolvieren einer Aufgabe?

AS: Ich vergebe Badges aufgabenbezogen während des gesamten Durchlaufs. Das trägt dazu bei, dass die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmerinnen und der Teilnehmer maßgeblich steigt und sich insgesamt der Lernerfolg erhöht.

SW: Die Badges werden erst am Ende des Kurses vergeben. Die Badge-Kriterien werden permanent in die Entwicklung der Onlineprofile einbezogen.

HD: Welche Indikatoren werden für die Bewertung der einzelnen Teilnehmenden berücksichtigt?

SW: Die entscheidenden Indikatoren sind:

- Eigeninitiative bei der Erkundung und Nutzung von sozialen Netzwerken unter Berücksichtigung von Chancen und Risiken
- der Aufbau eines beruflichen Netzwerks mit möglichst vielen Kontakten (Auswahl der Kontakte, Formulierung von Kontaktwünschen etc.)
- die Fähigkeit, sich rechtssicher in den Social Media zu bewegen und diese auf dem Laufenden halten zu können.

HD: Bitte beschreiben Sie Ihre Erfahrungswerte: Wie gehen Teilnehmende mit Badges um? Welche Schwierigkeiten ergeben sich bei der Verleihung der Badges? Wie können Teilnehmende die Badges nutzen?

SW: Teilnehmende akzeptieren Badges, wenn die Badge-Kriterien transparent sind und von Anfang an in die Fortbildung mit einbezogen werden. Schwierigkeiten bei der Verleihung von Badges gibt es, wenn die Badge-Kriterien nicht von Anfang an aktiv in die Fortbildung mit einbezogen werden. Sie werden von den Teilnehmenden dann wie Schulnoten empfunden. Teilnehmende könne Badges als Bausteine für die berufliche Entwicklung nutzen. Das Sichtbarmachen von Kompetenzen durch Badges kann ein Motivator für eine weitere berufliche Entwicklung sein.

Badges können als Kompetenznachweis in Bewerbungsverfahren genutzt werden.

HD: Was ist Ihre Meinung zu digitalen Kompetenzabzeichen?

SW: Badges sind ein innovativer Ansatz, um Kompetenzen sichtbar zu machen. Badges können ein Instrument sein, um Lernen / Lernziele transparent zu machen. Dadurch werden die Teilnehmenden darin gestärkt, ihr Lernen und ihr berufliches Fortkommen selbst in die Hand zu nehmen. Die Teilnehmenden werden zu beruflicher Weiterentwicklung motiviert.

HD: Gibt es eine Nachfrage bei Unternehmen und den jeweiligen Personalzuständigen?

SW: Das weiß ich leider nicht. In der beruflichen Bildung und bei HR-Messen (Anm. der Redaktion: HR = Human Resources) werden die Themen Kompetenzen, Kompetenzabbildung und Digitalisierung aber immer bedeutender.

5 Empfehlungen für die Praxis

5.1 Empfehlung für die Konzeption und Umsetzung der berufsorientierten Eignungsdiagnose

Die meisten Teilnehmenden in den Erstgesprächen haben sich im Vorhinein nicht wirklich mit ihren Stärken, Schwächen, sprich ihren Kompetenzen, Erfahrungen und beruflichen Zielen beschäftigt. Deswegen steht eine Sensibilisierung für die eigenen Lerneinstellungen und Kompetenzen im Vordergrund der Erstgespräche und der Eignungsdiagnose. Dabei besteht anfangs eine Schwierigkeit darin, das Vertrauen der Bewerberin oder des Bewerbers zu gewinnen, damit sie/er sich öffnet und die Fragen zur beruflichen Biografie und zu den Lerneinstellungen ausführlich beantwortet. Dies ist wichtig für eine zufriedenstellende Beratung sowie die damit verbundene Einschätzung der persönlichen Bedürfnisse der Bewerberin/des Bewerbers und des entsprechenden Bedarfs an Qualifizierungsangeboten.

Hierbei ist die persönliche, konkrete Zieldefinition der Bewerberin und des Bewerbers wichtig, allerdings fehlt diese bei den meisten und ist nur allgemein vorhanden: "möglichst schnell eine adäquate Arbeit zu finden". Dieses allgemeine Ziel hilft bei der Jobsuche heutzutage nicht mehr. Deswegen werden die Ratsuchenden auf die Bedeutung der Selbstreflexion und -analyse, der eigenen Recherche von Stellenanforderungen und der intrinsischen Lernorientierung hingewiesen. Das Instrument der Selbstreflexion (siehe Anhang) bietet Beratenden einen Ausgangsrahmen, anhand dessen sie sich mit den Ratsuchenden konkreter darüber unterhalten und Einstellungen analysieren können. Die Personalrekrutierer möchten sich ein genaues Bild über die formalen und informellen Kompetenzen und Erfahrungen machen.

Diese Intention wird den Teilnehmenden mit Beispielen aus der Praxis und Erfahrungswissen aus Bewerbungsprozessen verdeutlicht.

Hilfreich ist dazu ein Gesprächsleitfaden (siehe Anhang), der die einzelnen Stationen des Lebenslaufs - nicht nur des formalen Bildungswegs - und vor allem die informell erworbenen Kompetenzen genauer hinterfragt und darauf eingeht. Diese können Interviewer aus dem Lebenslauf und aus den Antworten eines Online-Bewerbungsfragebogens entnehmen und als Aufhänger für ein "informelleres"¹⁹ Beratungsgespräch nutzen. Es sollte deutlich gemacht werden, dass das Ziel des Gespräches die Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans ist, der die Wünsche und Bedürfnisse der Bewerberin/des Bewerbers ernst nimmt und ihr/ihm für die eigene Zielerlangung die Weichen stellen soll.

Bei vielen müssen diese Ziele aber erst noch konkret definiert werden, wie schon beschrieben. Ein weiteres Ziel des Erstgesprächs ist deswegen das Empowerment. Jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer werden anhand der bisher erreichten beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen durch die Verschriftlichung der Gesprächsergebnisse ein erstes Selbst- und Fremdbild²⁰ vermittelt. Der Fokus sollte auf dem Erreichten liegen, aber Schwächen oder Defizite ebenso benennen und Lösungsmöglichkeiten festhal-

19 Wenn Sie es schaffen eine informelle Gesprächsatmosphäre zu schaffen, rufen Sie beim Gegenüber eine reellere Selbsteinschätzung über die eigenen Kompetenzen hervor. In formalen Gesprächssituationen neigen die Befragten dazu, zu übertreiben und zu überzeichnen. Dies hilft nicht bei der Beratung zu einem individuellen Qualifizierungsplan.

20 Als Verfasser/in des Gesprächsprotokolls nehmen Sie eine Bewertung automatisch mit vor. Weiterhin kann das Protokoll für spätere Kompetenzcoachings genutzt werden.



Teilnehmerinnen am Bewerbungstraining bei Credit Points

ten, die der Person helfen, sich in den ihr wichtigen Bereichen zu verbessern. Meist umfasst deswegen eine Erstberatung auch einen Überblick über den deutschen Bildungs-, Weiterbildungs-, Stellen- und Arbeitsmarkt sowie die entsprechenden Recherche-möglichkeiten dazu.

Wichtig ist, eine empathische Haltung der/dem Beratenen gegenüber aufzubauen, damit sie/er selbst Fragen stellt. Die Beraterin/der Berater sollte kontinuierlich dazu animieren. Die konkrete Analyse der persönlichen Umstände gehört ebenfalls dazu, weil diese über Erfolg oder Misserfolg der Qualifizierung entscheiden können. Deshalb sollten etwaige Verpflichtungen, z.B. familiärer Art (Kinderbetreuung, Pflege etc.), reguläre Tätigkeiten und Hobbies abgefragt werden, damit eine reelle Einschätzung der verfügbaren Zeit vorgenommen werden kann. Sollte jemand gar kein wirkliches Interesse an einer Qualifizierung haben, lässt sich das in den 2-3 Stunden des Gesprächs herausfinden. Vor allem der Selbstreflexionsbogen bietet hier einen Ansatzpunkt, um Lerneinstellungen genauer zu analysieren und zu hinterfragen. Für den erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierung ist eine intrinsische Lernmotivation die Grundvoraussetzung und hilft auch bei der Stellensuche am besten. Den anderen Lerntypen muss diese Eigenmotivation erst vermittelt werden.

Folgende Punkte vereinfachen die Gesprächsabfolge:

1. Angenehme, vertrauliche Atmosphäre schaffen
2. Intention des Gespräches zu Beginn und im Laufe des Gesprächs vermitteln (Erörtern der Möglichkeiten und Abfrage des Bedarfs)
3. Abfrage der bisherigen beruflichen Biografie und Hinterfragen von Kompetenzen, Aufgaben, Interessen sowie Erfahrungen, die für den Arbeitsmarkt interessant erscheinen
4. Sensibilisierung für die Bedeutung der Eigenmotivation, der intrinsischen Lernorientierung, der Analyse der eigenen Ziele und Selbstreflexion sowie der Recherche zu möglichen, interessanten Stellen
5. Empfehlung von und Information zu Möglichkeiten für die Anerkennung, Weiter-/Bildung, Jobmöglichkeiten bzw. Recherche von Stellenangeboten und deren Veröffentlichungen sowie unseren bisherigen Erfolgen (Best Practice ist ein guter Ansporn!)

6. Empathie dem Beratenen gegenüber, um mögliche unausgesprochene Fragen herauszufinden.

Gemäß den Rückmeldungen des Beirats von BeutBonus sind die Soft Skills heutzutage fast wichtiger als die formalen Befähigungsnachweise. Ist jemand ein guter Teamplayer und verfügt über genug intrinsische Motivation, sich in neue Themenfelder einzuarbeiten, und kann das durch das Bewerbungs-Portfolio nachweisen, wird sie/er schnell eine Stelle finden. Im Zuge dessen ist das Selbstmarketing und die dazugehörige Reflexion ein wichtiger Wegbegleiter, dessen Grundstein in der Beratung gelegt werden kann.

5.2 Empfehlung für die Konzeption und Umsetzung der interkulturellen Kompetenzdiagnose

Bei der Konzeption der interkulturellen Kompetenzdiagnose sollte immer die Relevanz für den beruflichen Kontext im Vordergrund stehen. Sicherlich spielen bei interkultureller Kompetenz immer auch andere soziale Bereiche wie z. B. Familie und Religion eine Rolle. Diese sollten in diesem Zusammenhang jedoch nur sekundär berücksichtigt werden. Dementsprechend beziehen sich die Kompetenzbeschreibungen der Badges ausschließlich auf geschäftliche Abläufe (Anleitung eines interkulturellen Teams, Vermittlung interkultureller Geschäftsvorgänge). Auf diese Weise ist für potentielle Arbeitgeber deren Relevanz sofort ersichtlich. Es empfiehlt sich, bei der Umsetzung der interkulturellen Kompetenzdiagnose individuelle Beratungsgespräche zu führen, aber auch die Reflexion innerhalb der Gruppe ist hier sehr wichtig. Wie bereits in 3.2. beschrieben ist dieser Austausch untereinander wichtig, um über den Vergleich Heimatkultur - deutsche Kultur hinauszugehen. Dieser Austausch sensibilisiert die Teilnehmenden bezüglich ihrer persönlichen Haltung, ermöglicht das Lernen voneinander und stärkt das Selbstbewusstsein. Interkulturelle Herausforderungen im beruflichen Kontext können proaktiv angenommen werden.

5.3 Empfehlungen für die Konzeption und Umsetzung von digitalen Kompetenzabzeichen

Bei der Konzeption von digitalen Kompetenzabzeichen zur Stärkung der Bewerbungsprofile und Unterstützung der Bewerbungschancen auf dem deutschen Beschäftigungsmarkt sollte stets darauf geachtet werden, dass digitale Kompetenzabzeichen auf der Ebene der visuellen Gestaltung ein bekanntes Markenzeichen repräsentieren, z. B. einen auf dem Arbeitsmarkt bekannten Bildungs- bzw. Qualifizierungsanbieter, um das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit zu si-

chern. Gleichzeitig ist es mit Blick auf die Zielgruppe der Personalverantwortlichen bzw. Recruiter in der Wirtschaft wichtig, die Kompetenzbeschreibungen kurz und prägnant zu formulieren. Angesichts der kurzen Zeit, welche den Personalverantwortlichen bzw. Recruitern bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen und Bewerberprofilen zur Verfügung steht, ist es ratsam, sich in der Kompetenzbeschreibung auf die wichtigsten Informationen zu beschränken und gleichzeitig darauf zu achten, dass die Kriterien zur Vergabe von digitalen Kompetenzabzeichen klar und verständlich definiert werden. Sollten digitale Kompetenzabzeichen auf verschiedenen Niveaustufen vergeben werden, ist es weiterhin von großer Bedeutung, innerhalb der visuellen und textuellen Gestaltung von digitalen Kompetenzabzeichen eine trennscharfe Abgrenzung der einzelnen Niveaustufen vorzunehmen, um eine eindeutige Einordnung der verschiedenen Stufen zu unterstützen.

Zur Konzeption von digitalen Kompetenzabzeichen empfehlen wir die Nutzung der Vorlage "Badge Canvas", welche auch in der deutschsprachigen Variante²¹ vorhanden ist. Für die Konzeption von digitalen Kompetenzabzeichen sollte auch genügend Zeit eingeplant werden, wobei sich eine iterative Vorgehensweise als besonders effektiv erweist. Bei der

²¹ <https://ibuchem.files.wordpress.com/2015/08/german-canvas-final2.pdf>

Realisierung von digitalen Kompetenzabzeichen mit Hilfe von technischen Systemen empfehlen wir vor allem offene Plattformen, welche es ermöglichen, alle verfügbaren Badges anzusehen. Zusätzlich ist bei der Auswahl von Systemen auch das Vorhandensein von Funktionalitäten wichtig, welche das Hochladen von Nachweisen zur Erfüllung von Vergabekriterien durch die Teilnehmenden ermöglichen. Dadurch entstehen informationsreiche und ggf. multimediale Dokumentationen von eigenen Kompetenzen, welche die Aussagekraft von digitalen Kompetenzabzeichen zusätzlich stärken.



Informations-
veranstaltung
zu den BeuthBonus
Badges

Literatur

Buchem, Ilona; Adlung, Constance; Sennewald, Peggy; Würz, Sibylle; Sostak, Hanna; Caiulo-Prahm, Maike; Kierat, Magdalena (2014). Kompetenzberatung und digitale Bewertungsinstrumente. Konzepte und Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Credit Points“. Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Band 4/2014, URL: <http://goo.gl/gAJmlT>

Buchem, Ilona, Sennewald, Peggy (2014). Badges als Elemente von digitalen Lernumgebungen. Einsatzszenarien am Beispiel von BeuthBadges. In: Trahasch, S., Plötzner, R., Schneider, G., Gayer, C., Sassi, D., Wöhrle, N. (Hrsg.) DeLFI 2014 – Die 12. e-Learning Fachtagung Informatik der Gesellschaft für Informatik e.V., Lecture Notes in Informatics (LNI) – Proceedings, ISBN 978-3-88579-627-5, URL: <http://goo.gl/Snx18U>

Buchem, Ilona; Heimlich, Julie; Adlung, Constance (2014). Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung. Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Band 1/2014, ISBN 978-3-938576-45-8, URL: <http://goo.gl/t3TLL0>

Deterding, S.; Dixon, D.; Khaled, R.; Nacke, L.: From game design elements to gamefulness: defining gamification. In Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, September 28-30, 2011, Tampere, Finland, ACM, S. 9-15, URL: <https://goo.gl/2ad8Kp>

FS IKA (2015). Grundlagen migrationspezifischer Beratung Ein Pilotprojekt mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, URL: <http://goo.gl/ti1RRU>

Nitzsche, L.T., Borner, J. (2013). Kompetenzbilanzierung – ein ressourcenorientiertes Beratungskonzept, URL: <http://goo.gl/tXhZU9>

Seidel, S.; Hülsmann, K.; Reinshagen, G.; Walgert, E. (2014). ProfilPASS für junge Menschen. Einsatz in der Schule. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, URL: <http://goo.gl/dmxxlX>

Anhang

Anhang 1: Instrumente der Eignungsdiagnose

1. Hausaufgabe: Meine Motivation

Erzählen Sie uns bitte, warum Sie gerne am Programm teilnehmen möchten. Welche Chancen gibt es? Auf was hoffen Sie? Was sind mögliche Risiken oder Ängste von Ihnen? (Tabelle oben). Wie können Sie aus Ihren Chancen und Risiken das Beste machen? Welche konkrete Ideen haben Sie? (Tabelle unten)

Tabelle: Meine Motivation	Chancen	Risiken
Ich hoffe, dass... Ich möchte teilnehmen, weil... Mein Ziel ist...		Meine größte Angst ist, dass... Ein mögliches Problem ist...
Wie kann ich diese Chancen gut nutzen? Meine Ideen:		Wie kann ich diese Risiken reduzieren? Meine Ideen:

2. Gesprächsleitfaden

I	Name Geburtsdatum Geburtsort Geburtsland Wohnort Gültige Krankenversicherung Beglaubigtes Hochschulzeugnis	IV.B 0 Arbeitsferfahrung Arbeitsferfahrungen (Praktika, Erwerbstätigkeiten etc.)? Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn? Was haben Sie besonders gern gemacht? Was fällt Ihnen leicht? Was gelingt Ihnen besonders gut ? weitere Fragen: IV.B 1 Was verkauft/ produziert Ihre Firma/ Organisation? Welchen Beruf haben Sie dort ausgeübt? Was genau haben Sie da gemacht? Welche technische Arbeitsmittel (z.B. Einrichtungen, Geräte, Maschinen, Werkzeuge, Computer, Softwareprogramme) haben Sie bei Ihrer Arbeit benutzt?
II	Ziele und Motivation bestimmen Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie? Wo Sie möchten gerne arbeiten? Welche Tätigkeiten/Aufgaben stellen Sie sich konkret vor? Welche Weiterbildungswünsche haben Sie (mit Blick auf Chancen, Grenzen des Programms)?	IV.B 2 Defizite/Entwicklungsthemen Was haben Sie nicht gern gemacht? Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet? IV.B 3 ggf. weitere persönliche Kompetenzen/Interessen? Haben Sie darüber hinaus besondere Interessen oder fachliche Bereiche, für die Sie sich begeistern? Gibt es Dinge, die Sie sehr gerne und sehr gut machen/können und die Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung berücksichtigen wollen?
IV	Fachliche Kompetenzen V.I.A 0 Hochschule Prüfungsfächer/Thema Ihrer Abschlussarbeit? Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn? Wo liegen Ihre persönlichen Schwerpunkte/Interessen/beruflichen Kompetenzen? Für welches Ihrer Fächer haben Sie sich während des Studiums besonders interessiert? IV.A 1 Welches Fach haben Sie besonders gern belegt? Und warum? Wie hat für Sie der perfekte Tag im Studium ausgesehen? Welche technische Arbeitsmittel (z.B. Einrichtungen, Geräte, Maschinen, Werkzeuge, Computer, Softwareprogramme) haben Sie während Ihres Studiums benutzt? Defizite/Entwicklungsthemen: IV.A 2 Gab es Fächer, die sie nicht so gerne belegt haben? Und wenn ja, welche? Welche Tätigkeit/Aufgabe hat Sie am meisten Zeit gekostet?	V Übergreifende Kompetenzen V.A 1 Sprachkompetenz (deutsch/englisch/andere) „Welche Sprachen sprechen Sie? Und Wie gut? - unterteilt nach Wort und Schrift auf einer 5-stufigen Skala von sehr schlecht bis sehr gut einschätzen“ V.A 2 Sprachkompetenz deutsch (Sicherheit erfragen – Unterstützungsbedarf für eine erfolgreiche Teilnahme?); Wie sicher fühlen Sie sich mit der deutschen Sprache? 1' für 'sehr sicher' bis hin zu einer '5' für 'sehr unsicher' V.A 3 Deutschtest V.A 4 Den Weiterbildungsbedarf ableiten/zusammenfassen: Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich vorstellen? Was können wir gemeinsam als Ergebnis

			stimmt gar nicht	stimmt eher nicht	teils / teils	stimmt eher	stimmt absolut	Bemerkungen
Es gibt diverse Gründe, an diesem Programm teilzunehmen – wie ist es bei Ihnen?								
1.	ATC	Ich möchte vor allem am Programm teilnehmen, weil ich Spaß daran habe, Neues zu lernen.	ATC	ATC				Wenn positiv: langfristiger Lernerfolg
2.	NTC	Meine Familie und/oder Freunde erwarten von mir, dass ich mich für dieses Programm bewerbe.				NTC	NTC	Wenn positiv: kurzfristiger Lernerfolg Frage: Will es der TN oder möchte er es tun, weil sein Umkreis das von ihr/ihm erwartet?
3.	KTC	Ich möchte durch das Programm vor allem meine beruflichen Chancen verbessern (z.B. bessere Arbeit, bessere finanzielle Situation).				KTC	KTC	Wenn positiv: Wird an dem Programm teilgenommen wegen des Zertifikates? Hat der TN denn Lust auf das Programm?
Die nächsten Aussagen befassen sich mit Ihrem Lern- und Arbeitsstil. Jeder Mensch lernt anders und motiviert sich anders – wie ist es bei Ihnen?								
4.	ASW	Ich bin überzeugt, dass ich für jedes Problem eine Lösung finden kann.	ASW				ASW	Selbster-/überschätzung zu Problemlösefähigkeit; Frage: Welche Probleme können Sie nicht lösen? Wovon hängt dies ab?
5.	EI	Wenn ich Probleme habe, suche ich immer direkt nach einer Lösung.	EI	EI				Eigeninitiative , wenn zu gering, dann Risiko für Studienerfolg!!!
5.	LMI	Ich möchte so oft wie möglich etwas Neues lernen.	LMI	LMI				Lerntyp: wenn nicht intrinsisch, dann Motivation geringer (aus eigenem Antrieb, wichtig für schwierige Lernphasen)
7.	LMW	Ich leiste bessere Arbeit, wenn ich mit anderen im Wettbewerb bin.				LMW	LMW	Wettbewerbsorientiert , misst sich an anderen; langfristig kann Engagement leiden, wenn Vergleichsgruppe fehlt, außer Kombi mit hohem LMI
3.	LMM	Ich will auf gar keinen Fall in einer größeren Gruppe etwas Falsches sagen.				LMM	LMM	Frage: Wie geht Sie/Er mit Misserfolgen bzw. Herausforderungen um?
9.	LMA	Ich schaffe es nur vor Prüfungen zu lernen.				LMA	LMA	Wenn positiv. Teilnahme überdenken
0.	LSA	Ich arbeite/ lerne oft mehr als ich muss.	LSA	LSA				Schiebt Aufgaben auf, genug Durchhaltevermögen? Frage: Wie sind Sie mit einer früheren Situation umgegangen, in der etwas lange aufgeschoben wurde?
1.	LSP	Ich würde gerne lernen (z.B. in einem Seminar), wie ich schneller und motivierter mit schwierigen Aufgaben anfangen.				LSP	LSP	Wenn positiv: TN ist durchgängig fleißig
2.	IN	Ich bin sehr gut darin, für Hausarbeiten das Internet zu nutzen.				IN	IN	Hinweis zu Plagiatverbot
3.	LIG	Ich arbeite am liebsten mit anderen in einer Gruppe zusammen.				LIG	LIG	Fragen zu: Selbstständigkeit und Eigenmotivation
4.	LP	Ich teile mir meine Arbeit in kleine Einheiten auf.				LP	LP	Wenn positiv: TN nimmt Arbeitsplanung vor und ist gut geplant
5.	Ü	Ich brauche praktische Übungen um die Theorie zu verstehen.				Ü	Ü	TN benötigt praktische Übung um etwas zu verstehen
6.	KI	Bei Recherchen im Internet kann ich mich häufig schlecht konzentrieren.				KI	KI	Wenn positiv: Möglichkeit der Internetpause vorschlagen, um das private Surfen und das Arbeiten im Internet zu trennen
Die letzten Fragen befassen sich mit Ihrem Umgang mit Gesundheitsthemen. Auch hier sind die Ansichten sehr unterschiedlich – wie ist es bei Ihnen?								
7.	SCW	Meine Gesundheit hat für mich höchste Priorität.				SCW	SCW	Achtung, falls hier negativ geantwortet wird → Gesundheitsgefahr
8.	SCA	Ich merke immer rechtzeitig, wann ich Erholung brauche.				SCA	SCA	Achtung, falls hier negativ geantwortet wird → Gesundheitsgefahr
9.	SCV	Es kommt immer wieder vor, dass ich mir bei der Arbeit zu viel zumute.				SCV	SCV	Achtung! Fragen zu: - Wie finden Familie und Freunde die Teilnahme an dem Programm? - Welche Hobbys, Verpflichtungen? - Finanzielle Ressourcen während der Teilnahme

4. Auswertung

5. Hausaufgabe: Fremdeinschätzung

Bei dieser Übung geht es um eine realistische Einschätzung Ihrer Kompetenzen. Ihre Teilnahme an dieser Übung ist freiwillig. Häufig ist eine realistische Selbsteinschätzung (Selbstbild) schwierig. Manche Menschen sind sehr kritisch gegenüber sich selbst. Sie sehen sich sehr selbstkritisch und unterschätzen ihre Stärken. Andere neigen eher dazu, sich und ihre Kompetenzen zu überschätzen und werden von ande-

ren Personen kritisch wahrgenommen.

Um diese "Blinden Flecke" aufzudecken und eine realistischere Selbsteinschätzung zu erzielen, werden Fremd- und Selbstwahrnehmung systematisch abgeglichen und reflektiert. Die Teilnehmenden werden zunächst aufgefordert, im Rahmen eines Selbstbilds ihre fünf prägnantesten Eigenschaften und fünf wichtigsten Kompetenzen aufzuschreiben. Als Hausaufgabe werden sie gebeten, mindestens drei wohlgeson-

nene Menschen aus ihren Umfeldern (Familie, Freunde und Kollegen/ Kolleginnen) für ein Fremdbild hinzuzuziehen.

Die Auswertung findet in der Gruppe statt, wo Diskretion und eine unterstützende und wertschätzende Grundhaltung neue Erkenntnisse ermöglichen. Ein stimmiges und realistisches Selbstbild wird entwickelt, wodurch die Teilnehmenden folgenden Gewinn haben:

- Sie wissen, was Sie gut können und worauf Sie stolz sein können (z.B. Kommunizieren und sachlich diskutieren).
- Sie sind sich bewusst, welche Kompetenzen Sie gerne erweitern möchten oder sollten (z.B. andere motivieren).
- Sie können sich in einem Bewerbungsgespräch authentisch vorstellen.

Bitten Sie für die Fremdeinschätzung Personen in Ihrer Familie, Ihrem Freundes- oder Kollegenkreis (mindestens drei Personen) um ein Feedback zu den folgenden Fragen. Tragen Sie die Antworten bitte in der Tabelle zusammen (Tabelle oben):

1. „Wie siehst Du mich: Was sind meine Stärken? Was kann ich besonders gut? Womit kann ich zufrieden sein? Worauf kann ich stolz sein? Denk dabei bitte besonders an Kompetenzen, die für meine Arbeit relevant sein können.“
2. „Wie siehst Du mich: Was sind meine Schwächen? Was kann ich nicht so gut? Wo könnte ich mich verbessern? Denk dabei bitte wieder besonders an Kompetenzen, die für meine Arbeit relevant sein können.“

Zur Orientierung hier ein paar Beispiel-Kompetenzen: Begeisterungsfähigkeit, Zeitmanagement, Diskutieren, Effizientes Arbeiten, Arbeitsqualität, Systematisches Arbeiten, Andere Motivieren, Logisches Schlussfolgern (Deduzieren), Entscheidungen treffen, Arbeit im Team, Diplomatie, Verhandeln, Durchhaltevermögen, Humor, Durchsetzungsvermögen, Analytisches Denken, Andere überzeugen, Organisationstalent, Prioritäten setzen, etc.

Überlegen Sie im Anschluss, welche Aspekte Sie überraschen und Ihnen neu sind. Woran würden Sie gerne arbeiten? Worin möchten Sie sich verbessern? Was würden Sie konkret planen? Machen Sie hierzu bitte Notizen.

6. Berufliches Lebensdiagramm

In dieser Übung reflektieren Sie Ihre individuelle be-

ruflische Entwicklung. Was haben Sie erlebt? Was haben Sie dabei gelernt? Was war leicht? Was hat Sie glücklich gemacht? Was war schwierig? Wie haben Sie Probleme gelöst? Ihre Teilnahme ist freiwillig und Sie entscheiden, was Sie von sich erzählen möchten.

Zeichnen Sie bitte ein Diagramm mit den relevanten „Ups & Downs“ in Ihrem Leben. Schreiben Sie bitte immer Ihr Alter auf. Denken Sie dabei an wichtige Ereignisse im Studium und in der Arbeit (z.B. Jobs, Positionen). Aber denken Sie auch an Ihr Privatleben (z.B. Heirat, Kinder). Demonstrieren Sie zum Beispiel mit Jahreszeiten, wie es Ihnen damals ging (z.B. Regen, Wind, Sonne). Diese Übung ist kein Schönheitscontest!

Sie können sich an diesen Fragen orientieren:

- Wie war meine berufliche Entwicklung? (z.B. Ausbildung, Berufserfahrung, Karriere)
- Was sind relevante persönliche Ereignisse? (z.B. Familie, Umzüge, emotionale Belastungen)
- Wann habe ich wichtige Entscheidungen getroffen?
- Welche großen Herausforderungen gab es in meinem Leben?
- Was habe ich dadurch gelernt? (Grundkenntnisse, Expertisen)
- Wer oder was hat mir damals geholfen? Welche Ressourcen hatte ich? (z.B. Freunde, Hobbys)
- Was hat gut zu mir gepasst/passt gut zu mir? Was hat besonders Spaß gemacht?
- Was wünsche ich mir für meine berufliche Zukunft?¹⁹

19 BeuthBonus - Berufliches Lebensdiagramm © Führungswert 2015

7. Einschätzung der Interviewerin / Gesprächsergebnisse

Einschätzung der Interviewerin/ Gesprächsergebnisse						
Name der Bewerberin/ des Bewerbers: _____						
	1	2	3	4	5	Bemerkungen
	sehr	überwiegend	teilweise	weniger	gar nicht	
Wie realistisch erscheinen Ihnen als Interviewerin die Einschätzungen der Bewerberin/ des Bewerbers bezüglich der zeitlichen Verfügbarkeit für die Qualifizierung?						
Wie motiviert und engagiert erschien Ihnen die Bewerberin/ der Bewerber?						
	1	2	3	4	5	Bemerkungen
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
Wie gut würden Sie die deutschsprachigen Kompetenzen der Bewerberin/ des Bewerbers einschätzen?						
Wie gut schätzen Sie die Eigenständigkeit der Bewerberin/ des Bewerbers ein?						
Wie gut kann sich die Bewerberin/ der Bewerber im Hinblick auf zukünftige Bewerbungsgespräche präsentieren?						
Hat die Bewerberin/ der Bewerber weiteren Beratungsbedarf?						
Weitere Anmerkungen:						
Datum, Unterschrift _____						

Anhang 2: Auszüge aus dem ProfilPASS

Kompetenzerfassung und -bilanzierung mit der 4-Schritte-Methode aus dem ProfilPASS.

Hier ein Beispiel:

The image shows a handwritten example of the ProfilPASS 4-step method for a job titled "Mein Cafe - Job".

1 Benennen Mein Cafe - Job

2 Beschreiben

Was habe ich im Einzelnen getan?
Wie bin ich vorgegangen?

Ich habe mich vorgestellt
Ich habe eine Auswahl an Kuchen mitgebracht
Ich habe einen Arbeitsvertrag abgeschlossen
Ich habe 3x pro Woche gearbeitet neben dem Studium
Ich habe als Barista und als Kellnerin und als Bäcklerin/Konditörin gearbeitet

3 Auf den Punkt bringen

Was kann ich?
Was habe ich gelernt?
Und wie tue ich das?

ich kann (mich) präsentieren
ich kann kochen und Torten backen
ich kann andere überzeugen
ich kann Ziele erreichen
ich kann meine Zeit gut einteilen
Kaffee professionell zubereiten
Servieren, freundlich sein
flexibel verschiedene Tätigkeiten durchführen

4 Bewerten

Niveau A B C D
In welchem anderen Zusammenhang habe ich diese Fähigkeiten genutzt?

X Vorträge + Präsentationen
X
X Mietvertrag
X ich habe sehr viele Ziele erreicht
X wichtig, weil ich immer viele Interviews hatte
X
X Service- u. Kundenanbahnung war in fast allen Jobs wichtig
X Ich habe in den meisten Jobs den Überblick über Arbeitsabläufe aufrechterhalten können

All dies sind Fähigkeiten von Ihnen

Anhang 3: BeuthBonus Badges

Teampayer-Kompetenz



Erklärung des Teampayer Badges

Leadership-Kompetenz



Erklärung des Leadership Badges

Sprachkompetenz



Erklärung des Sprachkompetenz Badges

Management-Kompetenz



Erklärung des Management Badges

Social-Media-Kompetenz



Erklärung des Social-Media Badges

Interkulturelle-Kompetenz





www.netzwerk-iq.de
<http://beuthbonus.beuth-hochschule.de>

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“