



Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

**Schriftenreihe des Modellprojekts
„Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen
mit technischen Abschlüssen“
an der Beuth Hochschule für Technik Berlin.
Heft 1/2014**

www.berlin.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de

Impressum

Herausgeber:

Gender- und Technik Zentrum (GuTZ)
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Prof. Dr. Ilona Buchem
Amrumerstr. 10
13353 Berlin
<http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz/>

Autorinnen:

Ilona Buchem, Julie Heimlich, Constance Adlung

Studentische Mitarbeit:

Alexander Hintz, Michelle Baingo

Redaktion:

Ilona Buchem

Lektorat:

Sarah Khayati

Layout:

Nicole Risse

Grafik:

Pressestelle der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Stand Januar 2014

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz.



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Koordiniert wird das IQ Netzwerk Berlin durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Inhalt

1. Anliegen der Praxishandreichung	5
2. Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ im IQ NW Berlin	6
2.1 Zielgruppen und TeilnehmerInnen	6
2.2 Das Konzept der Ergänzungsqualifizierung	7
2.3 Das Qualifizierungskonzept „Credit Points“	8
3. Eignungsdiagnostik als Instrument der Qualifizierungsplanung	10
3.1. Begriffsdefinition und Einsatzfelder der Eignungsdiagnostik	10
3.2 Vergleich mit ähnlichen Verfahren	12
3.3 Eignungsdiagnostik im Programm „Credit Points“	13
4. Das Konzept der Eignungsdiagnose im Projekt „Credit Points“	14
4.1 Ansatz und theoretische Grundlage	14
4.2 Ziele und Typologie der Zielgruppe	14
4.3 Aufbau des Leitfadens und Vergleich mit bestehenden Konzepten	15
5. Erfahrungen aus der Pilotphase	18
5.1 Bewertung aus Sicht der TeilnehmerInnen	18
5.2 Bewertung aus Sicht der Beraterin	19
6. Zusammenfassung und Ausblick	22
6.1 Zusammenfassende Bewertung	22
6.2 Optimierungsvorschläge	22
6.3 Einsatzmöglichkeiten	22
7. Danksagung	23
8. Literaturverzeichnis	24
9. Anhang „Eignungsdiagnose“	26

1. Anliegen der Praxishandreichung

Angesichts des demographischen Wandels und der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland gewinnt die Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspotenzials immer weiter an Bedeutung. Nach Berechnungen des Instituts zur Zukunft der Arbeit werden bis zum Jahr 2020 voraussichtlich ca. 240.000 IngenieurInnen fehlen (BA, 2011). Gleichzeitig gibt das Statistische Bundesamt an, dass rund 20 Prozent des Erwerbspotenzials in Deutschland gegenwärtig nicht genutzt werden. Das betrifft vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und die Generation 50+ (DDN, 2010). Aus diesem Grund schlägt die Bundesagentur für Arbeit vor, nicht nur die Anzahl der qualifizierten Arbeitskräfte zu erhöhen, sondern auch die Wertschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials zu verbessern (BA, 2011). Die Nutzung des vorhandenen (inländischen) Erwerbspotenzials lässt sich u.a. durch Qualifizierung und eine stärkere Orientierung der Beschäftigung am tatsächlichen Potenzial der ArbeitnehmerInnen steigern (BA, 2011). Aktuelle Statistiken weisen darauf hin, dass die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Menschen mit Migrationshintergrund notwendig ist: Circa 500.000 MigrantInnen sind aufgrund ihres nicht anerkannten akademischen Abschlusses in Deutschland arbeitslos gemeldet oder unterwertig beschäftigt (BA, 2011).

An diesem Punkt setzt das deutschlandweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ an, welches eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und AussiedlerInnen erreichen will. Das Förderprogramm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Zu den Schwerpunkten der Förderung gehören u. a. Qualifizierungs- und Schulungsangebote, Strukturen und Angebote zur Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Fachkräfte in den Regeleinrichtungen (z. B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern). Die Gesamtstruktur des Förderprogramms IQ besteht aus Landesnetzwerken, welche mit arbeitsmarktrelevanten Akteuren vor Ort arbeiten und Maßnahmen und Strategien für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von erwachsenen MigrantInnen entwickeln.

Eines der Landesnetzwerke ist das IQ Netzwerk Berlin mit dem Teilprojekt „Credit Points für zugewan-

derte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ (kurz: Credit Points) an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Hier wurde die Methode der in dieser Broschüre vorgestellten Eignungsdiagnose entwickelt und zur Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung für MigrantInnen mit technischen Abschlüssen eingesetzt. Dabei wurde die Eignungsdiagnose als ein ressourcenorientiertes Verfahren angewandt, um die akademischen und berufsbezogenen Potenziale der zugewanderten HochschulabsolventInnen mit im Ausland erworbenen technischen Abschlüssen einzuschätzen und auf dieser Basis eine individuelle Ergänzungsqualifizierung für jeden Teilnehmenden mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen zu konzipieren.

Das Anliegen dieser Broschüre ist, einen Überblick zu Konzept, Instrumentarium und Einsatz der Eignungsdiagnose im Modellprojekt „Credit Points“ zu geben. Zunächst stellen wir den Qualifizierungsansatz im Projekt „Credit Points“ vor (Kapitel 2) und gehen dann genauer auf die Eignungsdiagnose ein (Kapitel 3 und 4). Abschließend schildern wir Erfahrungen und Meinungen zur Eignungsdiagnose aus der Pilotphase (Kapitel 5) und bieten einen Ausblick und Hinweise zum Einsatz in anderen bildungs- und arbeitsmarktrelevanten Kontexten (Kapitel 6) an. Das Instrument der Eignungsdiagnose ist im Anhang zu finden.

Diese Praxishandreichung richtet sich an Akteure der Bildung und des Arbeitsmarktes, MigrantInnenorganisationen sowie Personalverantwortliche aus Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. Wir würden uns freuen, wenn die hier vorgestellte Eignungsdiagnose in weiteren Projekten und Maßnahmen zur Ergänzungs-/Qualifizierung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund Anwendung findet und ggf. angepasst wird.

Bei Interesse an dem Projekt „Credit Points“ und der Eignungsdiagnose stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Kontakt

Prof. Dr. Ilona Buchem
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Gender- und Technik Zentrum (GuTZ)
Gastprofessur für Digitale Medien und Chancengleichheit
Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Luxemburger Strasse 10, 13353 Berlin
Telefon: 030 / 4504-5243
iqnw@beuth-hochschule.de

2. Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ im IQ NW Berlin

Das Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ erweitert seit Februar 2013 die Angebotspalette des IQ Netzwerks Berlin im Bereich „Qualifizierung“ um den Schwerpunkt „Hochschule“.¹ In diesem Projekt wird an der Beuth Hochschule für Technik Berlin² ein innovatives, modular aufgebautes Programm zur Ergänzungsqualifizierung entwickelt mit dem Ziel, die bestehenden Qualifikationen von AkademikerInnen mit ausländischen Abschlüssen zu ergänzen und deren vorhandene Qualifikationspotenziale beim Eintritt in den Arbeitsmarkt als Ressourcen zu nutzen. Das interdisziplinäre Team, geleitet von Prof. Dr. Ilona Buchem, Gastprofessorin für Digitale Medien und Chancengleichheit, besteht aus WissenschaftlerInnen aus mehreren Disziplinen, u.a. Psychologie, Bildungs-, Sozial-, Wirtschafts- und Informationswissenschaften.³

Im Vordergrund der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ steht die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen zugewandeter HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen. Das Qualifizierungskonzept im Projekt „Credit Points“ basiert auf individuellen und modularen Qualifizierungsplänen, welche für jeden Teilnehmenden individuell anhand der Ergebnisse der Eignungsdiagnose erstellt werden. Die Basis jedes Qualifizierungsplans bilden dabei ausgewählte Fachmodule, die in verschiedenen Studiengängen an der Beuth Hochschule angeboten werden.

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin als Träger des Modellprojekts im IQ Netzwerk Berlin bietet mit über 70 akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengängen ein breites Angebot im Bereich der angewandten Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften und ist ein internationaler Ort - jeder zehnte Studierende kommt aus dem Ausland. Auch die Förderung von Frauen in Ingenieurstudiengängen wird an der Beuth Hochschule für Technik Berlin großgeschrieben. Im Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)⁴ der Beuth Hochschule werden vielfältige Projekte initiiert, durchgeführt und weiterentwickelt, um die Chancengleichheit in Bildung und Beruf zu erhöhen. Das GuTZ hat die strategische Leitung im Modellpro-

jekt „Credit Points“. In Zusammenarbeit mit dem Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule (FSI)⁵ entwickelt das GuTZ das Angebotsportfolio der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“. Die Basis bilden dabei die vorhandenen Studien- und Weiterbildungsangebote am Fernstudieninstitut (Fachmodule), ergänzt um zusätzliche, neue Angebote (Wahlmodule), die speziell im Modellprojekt „Credit Points“ konzipiert und erprobt werden.

2.1 Zielgruppen und TeilnehmerInnen

Das Programm „Credit Points“ hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von zugewanderten HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen durch eine individuelle und passgenaue Ergänzungsqualifizierung zu verbessern. Neben der Integration von hochqualifizierten Fachkräften in den Arbeitsmarkt, wird mit dem Programm „Credit Points“ durch eine hohe zeitliche und örtliche Flexibilität dank Modularisierung und gezielter Medieneinsätze auch die Optimierung der Vereinbarkeit von Qualifizierung mit Beruf und Familie angestrebt. Im Vordergrund steht die Entwicklung innovativer Konzepte und Verfahren zur bedarfsgerechten Ergänzungsqualifizierung von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen.

Das Modellprojekt „Credit Points“ richtet sich an zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen, z.B. IngenieurInnen, TechnikerInnen, ArchitektInnen, InformatikerInnen, die:

- trotz der im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse in Deutschland keine qualifizierte Anstellung finden,
- ergänzend zum bisherigen Abschluss eine aktuelle, dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechende Qualifizierung suchen,
- sich nach einer Auszeit oder einer Elternzeit professionell weiterentwickeln wollen,
- sich beruflich neu orientieren möchten,
- auf dem Weg zur Anerkennung der Hochschulabschlüsse, z. B. im Fall von Ablehnung der Anerkennung oder von Teilerkennung, die Lücken in der bisherigen Hochschulbildung schließen möchten,
- die Chancen für den Neu- oder Wiedereinstieg als Fachkraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern wollen.

5 Das Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule im Web: <http://www.beuth-hochschule.de/fsi>

Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen wurde ein Frauenanteil von ca. 50 Prozent angesetzt.

An dem Programm „Credit Points“ nehmen mit Beginn des Wintersemesters 2013/2014 (d.h. seit Oktober 2013) bis zum Ende des Sommersemesters 2014 (d.h. bis Juli 2014) insgesamt 19 zugewanderte HochschulabsolventInnen (neun Frauen, zehn Männer) mit technischen Abschlüssen aus insgesamt 11 Ländern (Bolivien, Elfenbeinküste, Georgien, Iran, Kuba, Mali, Peru, Polen, Rumänien, Rußland und Spanien) teil. Die mitgebrachten Hochschulabschlüsse umfassen dabei mehrere Spezialisierungsgebiete, u.a.: Computational Engineering (Ingenieursinformatik)⁶, Wirtschaftsingenieurwesen⁷, Wirtschaftsinformatik⁸, Bauwesen⁹, Chemieingenieurwesen¹⁰, Lebensmitteltechnologie¹¹, Umwelttechnik¹², Forstingenieurwesen¹³ und Maschinenbauingenieurwesen¹⁴. Die Hälfte der TeilnehmerInnen haben bereits die offizielle Anerkennung des Abschlusses in Deutschland erhalten. Dies trifft insgesamt auf acht TeilnehmerInnen mit den Abschlüssen in den Fachrichtungen Maschinenbauingenieurwesen, Ingenieursinformatik, Bauingenieurwesen, Umweltingenieurwesen und Forstingenieurwesen zu. Zwei TeilnehmerInnen besitzen eine Teilerkennung in den Fachrichtungen „Applied Engineering“ und „Biologie und Chemie“. Fünf TeilnehmerInnen haben zur Zeit der Qualifizierung eine Anerkennung beantragt und vier haben zwar noch keine Anerkennung des Abschlusses beantragt, hatten es aber am Anfang der Qualifizierung vor. Über die Hälfte der TeilnehmerInnen waren am Anfang der Qualifizierung arbeitslos (ca. 70%).

6 Steckbrief „Computational Engineering“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/bkb/94341.pdf>

7 Steckbrief „Wirtschaftsingenieur“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/58677.pdf>

8 Steckbrief „Wirtschaftsinformatik“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/58676.pdf>

9 Steckbrief „Bauingenieur“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/bkb/58686.pdf>

10 Steckbrief „Chemieingenieur“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/archiv/28594.pdf>

11 Steckbrief „Ingenieur/in für Lebensmitteltechnologie“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/58619.pdf>

12 Steckbrief „Ingenieur/in für Umweltschutz und Umwelttechnik“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/59421.pdf>

13 Steckbrief „Forstingenieur/in“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/archiv/28565.pdf>

14 Steckbrief „Maschinenbauingenieur/in“ im Berufenet der BA: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/58623.pdf>

Aus der Online-Befragung wissen wir, wie die TeilnehmerInnen auf das Programm „Credit Points“ aufmerksam wurden. Ungefähr ein Drittel der TeilnehmerInnen haben vom Programm „Credit Points“ über einen Projektflyer, der von einer Stelle im IQ Netzwerk ausgehändigt wurde, erfahren (u.a. Zentrale Erstanlaufstelle Anerkennung, ZEA¹⁵ und Migrantenorganisationen, z.B. Club Dialog¹⁶ e.V. und Life e.V.¹⁷). Ein zweites Drittel der TeilnehmerInnen hat vom Programm „Credit Points“ über die Arbeitsagentur bzw. eines der Berliner Job Center erfahren. Ein weiteres Drittel ist über Freunde und Bekannte auf das Programm aufmerksam geworden, z.B. durch KommilitonInnen in den Deutschkursen. Insgesamt empfehlen die TeilnehmerInnen am Programm „Credit Points“ die Bekanntmachung von Qualifizierungsmaßnahmen für die entsprechende Zielgruppe über Botschaften, Volkshochschulen, Deutschkurse und das Internet (u.a. Facebook Gruppen).

2.2 Das Konzept der Ergänzungsqualifizierung

Die Ergänzungsqualifizierung stellt eine bestimmte Angebotsform dar, welche auf die Ausbildung von ergänzenden Kernqualifikationen zielt, sowie die Anschlussfähigkeit an bestehende nationale Bildungssysteme gewährleistet und den Anforderungen der Wirtschaft nachkommt (vgl. Hans & Rupp, 2005).

Im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ werden aktuell Möglichkeiten ausgebaut, Ergänzungs- bzw. Anpassungsqualifizierungen berufsbegleitend absolvieren zu können. Insbesondere zugewanderte HochschulabsolventInnen mit einer Teilerkennung sollen mit Angeboten zur Ergänzungs- und zur **Anpassungsqualifizierung** unterstützt werden (Hildebrand & Knabe, 2010). Dabei richten sich Anpassungsqualifizierungen an Personen mit Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden und die die Anforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht (mehr) vollständig erfüllen. Durch das erfolgreiche Absolvieren einer Anpassungsqualifizierung kann eine formale Anerkennung der ausländischen Qualifikation erreicht werden (Hildebrand & Knabe, 2010). Im Gegensatz zu Anpassungsqualifizierung zielt die **Ergänzungsqualifizierung** nicht vorrangig auf die formale Anerkennung der Abschlüsse, sondern auf bedarfsrelevante Aspekte ab. Diese umfassen vor allem Qualifikationen, welche eine adäquate Integration in den Arbeitsmarkt fördern (Schröder,

15 Zentrale Erstanlaufstelle Anerkennung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“: <http://gfbm.de/beratung-und-service/zentrale-erstanlaufstelle-erkennung-zea/>

16 Migrantenorganisation Club Dialog e.V.: <http://www.club-dialog.de/>

17 Gemeinnützige Organisation LIFE e.V.: <http://www.life-online.de/>

1 Projektwebseite: <http://creditpoints.beuth-hochschule.de>

2 Webseite der Beuth Hochschule für Technik Berlin: <http://www.beuth-hochschule.de>

3 Mehr über das Projektteam erfahren Sie auf der Projektwebseite: http://creditpoints.beuth-hochschule.de/?page_id=490

4 Das Gender- und Technik-Zentrum im Web: <http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz>

2011). Ergänzungsqualifizierungen eröffnen neue Chancen zur Wieder-/Eingliederung von Arbeitssuchenden sowie zur Unternehmensgründung in bestimmten Sektoren (vgl. Hans & Rupp, 2005).

Das Programm „Credit Points“ ist der Ergänzungsqualifizierung zuzuordnen. Als ein modular aufgebautes Qualifizierungsangebot mit verschiedenen, individuell kombinierbaren Qualifizierungsbausteinen, ermöglicht „Credit Points“ gezieltes, flexibles und berufsbegleitendes Lernen. Das Qualifizierungsprogramm „Credit Points“ kann im Rahmen der Prozesskette im Netzwerk IQ der Phase „Umsetzung und Qualifizierung zugeordnet werden. Die IQ Prozesskette definiert fünf idealtypische Phasen, die für eine berufliche Integration wichtig sind und zu denen Angebote bereitgehalten werden. Dieses Modell ist ein zentraler Referenzrahmen der Arbeit im Netzwerk IQ geworden. Ziel ist dabei, Menschen mit Migrationshintergrund so zu unterstützen, dass sie notwendige und passgenaue Unterstützung erhalten, damit die berufliche Integration in den Arbeitsmarkt gelingt.“ Zur Prozesskette finden Sie hier ebenfalls weitere Informationen <http://www.berlin.netzwerk-iq.de/1144.html>.

2.3 Das Qualifizierungskonzept „Credit Points“

Das Qualifizierungsprogramm „Credit Points“ basiert auf einer Modularisierung und Individualisierung. Die Ergänzungsqualifizierung ist berufsbegleitend konzipiert und kann zeitlich und örtlich flexibel absolviert werden. Dabei werden im Rahmen der individuellen Qualifizierungspläne ausgewählte Fachmodule aus dem bestehenden Angebot des Fernstudieninstitutes der Beuth Hochschule für Technik Berlin mit speziell für das Programm „Credit Points“ entwickelten Wahlmodulen (u.a. Sprach-, Medien- und Forschungskompetenzen), Mentoring- und Lerncoaching-Angeboten (u.a. Sprach-, Fach- und Bewerbungskompetenzen), sowie Praxisphasen in Unternehmen (u.a. Beruforientierung, Projektarbeiten, Aufgabenübernahme) kombiniert.

Neben den genannten Modulen und Angeboten werden im Programm „Credit Points“ verschiedene mediengestützte Formate miteinander verzahnt. Diese umfassen u.a.

- E-Learning bzw. Blended Learning Angebote mit multimedial aufbereiteten Selbstlernmaterialien im Lernmanagementsystem Moodle¹⁸ in Kombination mit Praxisphasen an der Hochschule im Rahmen der Fachmodule am Fernstudieninstitut

- synchrone, virtuelle Treffen im Webkonferenzsystem Adobe Connect und Skype im Rahmen der Fach- und Wahlmodule
- webbasierte Lernmaterialien und Web 2.0 Kommunikations-/Kollaborationswerkzeuge im Rahmen der Wahlmodule, die elektronische Dokumentation von Lernfortschritten und Lernerfolgen im ePortfolio-System Mahara¹⁹
- sowie digitale Lernabzeichen für erworbene Kompetenzen auf der Basis von Open Badges von Mozilla²⁰.

Im Hinblick auf die Modularisierung und die Integration der verschiedenen Module, Inhalte, Formate und Medien in einem individuellen Qualifizierungsplan, kann das Qualifizierungskonzept „Credit Points“ als ein hybrides Modell angesehen werden (Buchem & Schindler, 2014). Das modulare Bausteinkonzept verbindet verschiedene Module sowohl auf der Ebene des Bildungssystems (u.a. Elemente berufsbezogener und hochschulischer Bildung), der Ebene des Curriculums (u.a. flexible Anordnung der Fach- und Wahlmodule), als auf der didaktisch-methodischen Ebene (u.a. Verbindung von eLearning, Präsenzlehre und ePortfolio in persönlichen Lernumgebungen) (vgl. Buchem & Schindler, 2014). Als ein solches Modell integriert „Credit Points“ herkömmliche und mediengestützte Angeboten in einer Lernumgebung (vgl. Kerres & Jechle, 1999). Die Vorteile von derartig hybriden Lernarrangements - im Gegensatz zu monolithisch angelegten Arrangements - werden vor allem in der erhöhten Flexibilität des Lernens, u. a. in Bezug auf Ort und Zeit von Lernaktivitäten, gesehen (Kerres & Jechle, 1999). Nach dem Ansatz der persönlichen Lernumgebungen spielt in diesem Bezug vor allem die Individualisierung, im Sinne bedarfsorientierter, individueller Mit-/Entscheidungs- und Mit-/Gestaltungsmöglichkeiten, eine entscheidende Rolle für die individuelle Gestaltung und die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Lern- und Qualifizierungsprozess (vgl. Buchem, Attwell & Torres, 2011).

Das Qualifizierungskonzept „Credit Points“ basiert auf den Prinzipien der so verstandenen Modularisierung (im Sinne hybrider Lernarrangements) und Individualisierung (im Sinne persönlicher Lernumgebungen). Modularisierung und Individualisierung der Qualifizierung werden im europäischen Bildungsraum als eine wichtige Voraussetzung für bildungsbezogene Mobilität, Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der verschiedenen Bildungs- und Berufssysteme, sowie

lebenslanges Lernen betrachtet (vgl. Pilz, 2009). So werden die modularen Strukturen in der Bildung mit dem europäischen Leistungspunktesystem im Hochschulbereich (ECTS)²¹ und dem Kreditpunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET)²² als zentrale Instrumente im Bologna-Prozess (ECTS) und im Kopenhagen-Prozess (ECVET) mit Unterstützung durch den Europarat und die Europäische Kommission verknüpft.

Im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ erwerben die TeilnehmerInnen ein Zertifikat mit ECTS-Punktäquivalenzen und weiteren Leistungsnachweisen in Form von digitalen Lernabzeichen und Bescheinigungen bzw. Zeugnissen aus Praxisphasen in Unternehmen. Die ECTS-Punktäquivalenzen werden dabei entsprechend der individuellen Qualifizierungspläne und auf der Basis der tatsächlich absolvierten Fachmodule am Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule für Technik Berlin ausgestellt. Dieser Qualifizierungsnachweis bescheinigt vor allem die im Rahmen des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) anerkannten Studienleistungen. Die ECTS-Punkte geben dabei Auskunft sowohl über die erzielten Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen), als auch über das Arbeitspensum (den zum Erzielen der Lernergebnisse erbrachten zeitlichen Aufwand). Zusätzlich zu den ECTS-Punkten werden die im Rahmen der Wahlmodule erworbenen Kompetenzen (u.a. Sprach-, Medien- und Forschungskompetenzen) mit digitalen Lernabzeichen ausgezeichnet. Digitale Lernabzeichen ermöglichen dabei, Lernergebnisse, die nicht unmittelbar im formalen Bildungswesen anerkannt werden, als Leistungen zu erkennen und zu bescheinigen. Darüber hinaus werden Bescheinigungen bzw. Zeugnisse für die absolvierten Praxisphasen in Unternehmen ausgestellt. Damit sind die „Credit Points“, die für das Projekt namensgebend sind, nicht nur als ECTS-Punkte zu verstehen, sondern als ein Bündel verschiedener Leistungsnachweise, welche für die absolvierten Qualifizierungseinheiten und für die innerhalb der Qualifizierungseinheiten erworbenen Kompetenzen zugesprochen werden. So verstanden bilden die „Credit Points“ eine erweiterte Grundlage, sowohl für die akademische Weiterbildung, als auch für den Eintritt in den Arbeitsmarkt.

²¹ Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects_de.htm

²² Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung <http://www.ecvet-info.de>

¹⁸ Moodle Lern-Management-System: <https://moodle.org>

¹⁹ Mahara ePortfolio-System: <https://mahara.org>

²⁰ Mozilla Open Badges: <http://openbadges.org>

3. Eignungsdiagnostik als Instrument der Qualifizierungsplanung

Das Programm „Credit Points“ stellt für jeden Teilnehmenden ein individuelles, modular aufgebautes Qualifizierungskonzept zusammen. Dabei stellen die individuellen, periodischen Beratungsgespräche mit den einzelnen TeilnehmerInnen die Grundlage für die Planung der Qualifizierung dar. Die Beratungsgespräche basieren auf dem Konzept und dem Instrumentarium der Eignungsdiagnose, welche speziell für das Projekt „Credit Points“ in Zusammenarbeit mit PsychologInnen entwickelt wurden. Sie haben zum Ziel, ein individuelles Bewerber-Profil zu erstellen, mit dessen Hilfe individuelle Qualifizierungspläne zur Ergänzungsqualifizierung erarbeitet und fortlaufend angepasst werden können. In persönlichen Beratungsgesprächen werden derzeitige Potenziale und zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten eingeschätzt. Die Beratungsgespräche finden dabei zu mehreren Zeitpunkten statt. Erstgespräche wurden vor dem Beginn der Qualifizierung im August/September 2013 durchgeführt. Darauf aufbauend wurden individuelle Qualifizierungspläne für die zwei Semester der Qualifizierung erstellt. Weitere Beratungsgespräche werden den TeilnehmerInnen der Ergänzungsqualifizierung jeden zweiten Monat ab Beginn (d.h. Oktober 2013) bis zum Ende der Qualifizierung (d.h. Juli 2014) angeboten. Im Folgenden stellen wir das Konzept der Eignungsdiagnose vor und gehen genauer auf die Gestaltung der Beratungsgespräche ein.

3.1. Begriffsdefinition und Einsatzfelder der Eignungsdiagnostik

Die Eignungsdiagnostik bzw. Personaldiagnostik ist eine Teildisziplin der Psychologie und beschäftigt sich mit der Diagnose aktueller und Prognose zukünftiger Fähigkeiten und Eigenschaften (u.a. Kompetenzen, Einstellungen, Leistungen, Erfolge, Verhalten). Die Eignungsdiagnostik verfolgt das Ziel, jeweils ein Eignungsprofil mit einem Anforderungsprofil aufeinander abzustimmen (Maier, 2013). Die Eignungsdiagnostik bildet eine wichtige Grundlage für verschiedene Selektionsverfahren sowohl im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem (Schallberger, 1996). Im Rahmen der Personalauswahl im Beschäftigungssystem steht dabei die geeignete Passung zwischen den Fähigkeiten des/der BewerberIn auf der einen Seite und den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatz auf der anderen Seite im Vordergrund. Ziel der Eignungsdiagnose ist nicht nur, die

richtige personelle Entscheidung zu fällen, sondern auch eine mögliche Unter- oder Überforderung seitens des Bewerbers zu vermeiden (Kauffeld & Grohmann, 2011). Eine wichtige Aufgabe der Eignungsdiagnostik ist die Ausarbeitung von Entscheidungshilfen für die Auswahl bzw. den Einsatz von Personen für bestimmte Aufgabenfelder (vgl. Schuler, 1996). Im Rahmen der Eignungsdiagnostik werden Informationen auf Basis der bisherigen Biographie, der aktuellen Lebenssituation und der persönlichen Zukunftserwartungen erfasst, analysiert und auf die jeweiligen Aufgabenfelder bezogen. Die Verfahren der Eignungsdiagnostik in weiteren Praxisfeldern können den verschiedenen Lebensphasen einer Person zugeordnet werden:

(1) Schule, Ausbildung, Studium:

In der Schul- und Hochschulbildung werden eignungsdiagnostische Verfahren, u.a. im Rahmen der Berufsorientierung und Begabtenförderung sowie zur Feststellung der Studieneignung eingesetzt. So kann beispielsweise vor dem Antritt eines Studiums die Studieneignung mittels Studienfähigkeitstests erhoben und der Studienerfolg vorhergesagt werden. Ein Beispiel bildet der Test für medizinische Studiengänge (vgl. Klieme, 1987). Im Rahmen von Angeboten zur Berufsberatung kann die Erhebung der Fähigkeiten und Kompetenzen eines Schulabgängers helfen, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden. Die Bildungs- und Berufsberatung ist in Deutschland systematisch organisiert. Einen Überblick über die Angebote und Strukturen zur lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung geben Jenschke et al. (2011).

(2) Laufbahnentwicklung:

Mit Blick auf eine individuelle Laufbahnentwicklung werden psychologische Eignungstests eingesetzt, um die Potenziale und Kompetenzen einer Person zu erfassen. Diese Erhebungen werden aber nicht mit einem bestehenden Anforderungsprofil verglichen, sondern vielmehr mit den persönlichen Lebenszielen der Person abgestimmt. Die Eignungsdiagnose im Rahmen der Laufbahnentwicklung umfasst u.a. Berufsfindung für Schüler, Studierende und Berufstätige aber auch Potenzialanalysen als Orientierungshilfen für Eltern in Bezug auf die Schulbildung ihrer Kinder (vgl. Lippehaus-Grünau & Stolz, 2010).

(3) Personalauswahl und Personalentwicklung:

Innerhalb eines Unternehmens werden Verfahren der Eignungsdiagnostik für die Auswahl und die Entwicklung von Personal angewendet. Dabei stellt die Personalauswahl das klassische Einsatzfeld der Eignungsdiagnose dar, in dem die Übereinstimmung zwischen der angestrebten beruflichen Situation und den Voraussetzungen des Bewerbers analysiert wird (Schuler & Höft, 2007). Angebote zur Personalentwicklung der eigenen MitarbeiterInnen sollten sich an die konkreten Bedarfe richten und nicht nach dem „Gießkannenprinzip“ erfolgen (Klug 2011). Im Rahmen von Nachfolgeplanungen und Talentmanagement werden in Abhängigkeit von zukünftig vakant werdenden Stellen Talente im Unternehmen identifiziert und für die zukünftige Stelle ausgebildet (vgl. Ritz et al. 2011).

Unabhängig von den Einsatzfeldern der Eignungsdiagnostik kann auf folgende Gemeinsamkeit hingewiesen werden: Verfahren zur Eignungsdiagnostik erfassen die Eigenschaften bzw. Merkmale (u.a. Kompetenzen, Verhaltensweisen) einer Person. Auf Grundlage dieser gewonnenen Informationen können fundiertere Entscheidungen bezüglich des individuellen Bildungswegs oder einer konkreten beruflichen Tätigkeit getroffen werden.

Im Prozess der Eignungsdiagnose finden sich demzufolge auf der einen Seite (A) die Informationen zu der Person und auf der anderen Seite (B) die Beschreibung der Anforderungen.

(A) Informationen zu der Person

Es können grundsätzlich drei Ansätze der Eignungsdiagnostik unterschieden werden: der eigenschaftsorientierte Ansatz, der simulationsorientierte Ansatz sowie der biografieorientierte Ansatz (vgl. Schuler & Höft, 2007).

- Der eigenschaftsorientierte Ansatz: Eigenschaften einer Person können mithilfe psychologischer Tests (z.B. Persönlichkeits- oder Intelligenztest) erhoben werden.
- Der simulationsorientierte Ansatz: Es können aber auch zukünftige Einsatzfelder simuliert werden, in denen der/die BewerberIn getestet bzw. beobachtet wird (z.B. Arbeitsprobe, Assessment Center).
- Der biografieorientierte Ansatz: Zudem können biografieorientierte Verfahren (z.B. biografieorientierte Fragebogen oder das klassische Einstellungsgespräch) eingesetzt werden, um aus den Erfahrungen des/der BewerberIn auf bestimmte Verhaltensweisen oder Kenntnisse zu schließen.

Das Interview bzw. das Einstellungsgespräch, sowie die Analyse der Bewerbungsunterlagen sind die am häufigsten eingesetzten Methoden bei der Personalauswahl (vgl. Schuler, H. et al. 2007). Der Durchführungsmodus eines Interviews reicht von einer völlig freien bis hin zur hoch standardisierten Gesprächsform. Es wird von BewerberInnen wie den InterviewführerInnen im Besonderen geschätzt, jedoch weisen viele Studien darauf hin, dass die prognostische Validität dieser Methode teilweise sehr gering ist. Schuler & Höft (2007) geben konkrete Hinweise zum Aufbau und damit zu Verbesserung von konventionellen Auswahl-Interviews. Darüberhinaus hat Schuler das multimodale Interview (MMI) entwickelt; ein Verfahren, das alle drei oben genannten Ansätze miteinander vereint und versucht, die festgestellten Defizite der Interviewforschung zu überwinden (Schuler & Höft, 2007).

Es wird vielerorts diskutiert, ob und inwiefern ein erstelltes Eignungsprofil mit der späteren Leistung (z.B. dem beruflichen Erfolg) zusammenhängen kann. Die höchsten Zusammenhänge mit der Berufsleistung kann bei Intelligenztests festgestellt werden (Schuler et al. 2007). Aber auch Arbeitsproben, strukturierte Interviews, die Erhebung von Fachwissen und Informationen aus Assessment Centern korrelieren mit späteren beruflichen Erfolgen (Schuler et al. 2007). Zur Sicherstellung einheitlicher Qualitätsstandards im Feld der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik wurde im Juni 2002 auf Initiative des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) eine DIN-Norm verabschiedet. Diese DIN 33430 beschreibt auf 15 Seiten (zzgl. sieben Seiten Glossar) Anforderungen an den gesamten Prozess der Eignungsbeurteilung (vgl. auch Hornke & Winterfeld, 2004). Die DIN 33430 dient der Qualitätssicherung im Feld der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung. Sie soll Unternehmen und Bewerber vor unfairen und falschen Leistungsbeurteilungen und Anbieter derselben schützen. Im Gegensatz zur DIN 33430, die sich an einen klassischen berufsbezogenen Eignungsbeurteilungsprozess orientiert, in dem u.a. Eigenschaften test-theoretisch erfasst werden, steht im Vordergrund der Eignungsdiagnose im Projekt „Credit Points“ die gemeinsame Erarbeitung von individuellen Qualifizierungsplänen mit den BewerberInnen in Beratungsgesprächen. Aus diesem Grund spielt die DIN 33430 keine hervorgehobene Rolle für die Gestaltung des hier vorgestellten Verfahrens der Eignungsdiagnose.

Umsetzung im Programm „Credit Points“:

Hinsichtlich des in dieser Broschüre vorgestellten Verfahrens der Eignungsdiagnose im Programm „Credit Points“ erfolgt die Erhebung der Informationen zu Personen anhand eines halb- bzw. teilstandardisierten Interviews, in dem teils offene, teils geschlossene Fragen gestellt und somit durch einen Leitfaden Art und Inhalte des Gesprächs vorgeben werden (vgl. Bortz & Döring 2005). Doch handelt es sich im vorliegenden Fall nicht um ein klassisches Einstellungsinterview im Rahmen einer BewerberInnenauswahl. Die Informationen zu der jeweiligen Person werden erfasst, damit diese mit Blick auf ihre persönlichen beruflichen Ziele ihren individuellen Qualifizierungsbedarf ableiten kann.

(B) Die Beschreibung der Anforderungen

Der Prozess der Eignungsdiagnose zielt auf den Abgleich zwischen (a) Informationen der Person und (b) den jeweiligen Anforderungen. Die Analyse der Anforderungen soll die Frage beantworten, wofür die Person geeignet sein kann. Um die Anforderungen im beruflichen Kontext zu bestimmen, können tätigkeitspezifische sowie tätigkeitsübergreifende Arbeits- und Anforderungsanalysen durchgeführt werden. Eine methodisch versierte Vorgehensweise sichert die Vorhersagequalität der Eignungsdiagnostik (Schuler & Höft 2007). In einigen Praxisfeldern der Eignungsdiagnostik wird auf die Beschreibung der Anforderungen verzichtet, da andere Zielsetzungen im Vordergrund stehen. So steht beispielsweise im Mittelpunkt der pädagogischen Diagnostik nicht der Abgleich mit Anforderungen, sondern die Entwicklung von passenden Angeboten (vgl. Knauer, 2005). Im Fall der Begabtenförderung geht es etwa um die Erkennung der Leistungsfähigkeit und Entwicklungspotenziale der Person und um die Bereitsstellung von Informationen für eine optimale Gestaltung von individuellen Unterstützungsangeboten, u.a. in Form von Lernumgebungen, Entwicklungsportfolios und Förderplänen (vgl. Holzinger, 2010).

Umsetzung im Programm „Credit Points“:

Die Ausgangslage und Zielstellung des Verfahrens der Eignungsdiagnose im Programm „Credit Points“ verfolgt den Ansatz der pädagogischen Diagnostik: Die erfassten Eigenschaften werden nicht mit einem vorgegebenen Anforderungsprofil verglichen, sondern mit Blick auf die vorhandenen Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die persönlichen akademisch-beruflichen Zielstellungen gemeinsam mit den TeilnehmerInnen erarbeitet.

3.2 Vergleich mit ähnlichen Verfahren

Die Beschreibung der verschiedenen Einsatzfelder der Eignungsdiagnose zeigt, dass das Erstellen eines Eignungsprofils, d.h. die Analyse von Eigenschaften und Merkmalen einer Person in den unterschiedlichsten Lebenslagen und unterschiedlichen Bereichen einer Organisation durchgeführt werden kann. Auch das bundesweite Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) bietet Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen, AussiedlerInnen und anerkannten Flüchtlingen an. Im Rahmen dieses Netzwerkes gibt der Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ einen Überblick zu insgesamt 22 Instrumenten zur Kompetenzfeststellung und ihrer praktischen Umsetzung (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008). Die eingesetzten Methoden zur Kompetenzfeststellung entsprechen denen der Eignungsdiagnostik, z.B. Interview, Testverfahren (vgl. Enggruber & Bleck, 2005). Unabhängig von der eingesetzten Methode werden im Rahmen der Kompetenzfeststellung die Eigenschaften, u.a. Verhaltensweisen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen eines Menschen analysiert, welche für die Bewältigung bestimmter Aufgaben notwendig sind. Der Fokus liegt darauf, die individuellen Stärken und Potenziale sichtbar zu machen und anzuerkennen, damit auf dieser Grundlage eine weitere Berufs- und Lebensplanung erfolgen kann (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008).

Der Fokus auf den Kompetenzen und Potenzialen der Person spielt auch in der vorliegenden Eignungsdiagnostik, welche im Rahmen des Projektes „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ an der Beuth Hochschule für Technik Berlin entwickelt wurde, eine hervorgehobene Rolle. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen wird im Hinblick auf die weitere akademische Bildung und Karriereplanung der individuelle Qualifizierungsbedarf bestimmt. Dieser zielorientierte und selbstermittelte Qualifizierungsbedarf stellt das Anforderungsprofil dar, welches mit den vorhandenen Kompetenzen und Potenzialen des/der BewerberIn abgeglichen wird.

Die Bundesagentur für Arbeit gibt mit dem „4-Phasen-Modell“ ein übergreifendes Integrationskonzept vor. Es ist ein kundenorientiertes Dienstleistungsangebot, das die individuelle Problemlage der Bürger aufgreift und zu einer Lösung führt. Grundlage ist hier ein strukturierter Problemlöseprozess. In der ersten Phase werden die Fähigkeiten, Potenziale und Kom-

petenzen des/der TeilnehmerIn analysiert (das sog. Profiling). Dem schließt sich eine Zielfestlegung an.

Auf dieser Grundlage werden in einem dritten Schritt bedarfsbezogene Qualifizierungsmöglichkeiten zusammengestellt und abschließend jede/r TeilnehmerIn bei deren Umsetzung begleitet. Diese Prozesssteuerung und -begleitung verfolgt das Ziel, den TeilnehmerInnen eine ziel- und ergebnisorientierte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Bundesagentur für Arbeit, 2012). Ein solcher ziel-, prozess- und bedarfsorientierter Ansatz wird auch im Beratungskonzept der vorliegenden Eignungsdiagnostik angewendet (vgl. Kapitel 4).

3.3 Eignungsdiagnostik im Programm „Credit Points“

Die Eignungsdiagnostik dient im Projekt „Credit Points“ als Grundlage zur Erstellung und fortlaufenden Anpassung von individuellen Qualifizierungsplänen. Das Instrument der Eignungsdiagnose wird bei den Erstberatungsgesprächen, d.h. vor dem Beginn der Qualifizierung, und in Folgeberatungsgesprächen, d.h. während der Qualifizierung, eingesetzt. Die Erstberatungsgespräche dienen der Ermittlung von individuellen Qualifizierungsbedarfen. Die Folgeberatungsgespräche dienen der Erfassung von Änderungen in der Ziel- und Bedarfsstruktur und der Anpassung der im Erstberatungsgespräch gemeinsam erarbeiteten Qualifizierungsplanung.

4. Das Konzept der Eignungsdiagnose im Projekt „Credit Points“

4.1 Ansatz und theoretische Grundlage

Das grundlegende Vorgehen in den Beratungsgesprächen orientiert sich an ressourcenorientierten Beratungskonzepten. Im Laufe der Beratungsgespräche werden gezielt das Erkennen und das Aktivieren von Ressourcen unterstützt und weniger die Defizite in den Fokus genommen (vgl. Nestmann, 1997). Ähnlich wie bei der Kompetenzfeststellung (siehe Kapitel 3.2.) gehen ressourcenorientierte Beratungskonzepte davon aus, dass jeder Mensch bestimmte Ressourcen besitzt, mit denen er/sie in der Vergangenheit bereits erfolgreiche Lösungen erzielt hat. Neben der Herausarbeitung dieser Ressourcen, werden auch Probleme bzw. die Defizite der TeilnehmerInnen diskutiert, wobei hier die Herstellung eines Problembewusstseins im Vordergrund steht, durch welche eine konstruktive Sichtweise auf Defizite eingenommen werden soll. Ein weiterer Bestandteil ist die Zielbestimmung sowie die Zieldiskussion. Mit Blick auf die Zielsetzung wird die zu beratende Person aktiv am Prozess bzw. an der Erarbeitung von Lösungsschritten (in diesem Fall der individuelle Qualifizierungsplan) beteiligt. Dieser Ansatz wird in einem Gesprächs- bzw. Beratungsleitfaden umgesetzt, der das Kernstück des Eignungsdiagnostik-Tools darstellt. Der Leitfaden besteht demnach aus Fragen, die den Prozess der Ressourcen- und Kompetenzanamnese sowie das Bewusstwerden von Defiziten begleiten. Ziel ist es, hinsichtlich der persönlichen Zielsetzungen sowohl individuelle Bedarfe als auch einen persönlichen Qualifizierungsplan abzuleiten.

4.2 Ziele und Typologie der Zielgruppe

Die Zielgruppe des Programms „Credit Points“ stellen zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen dar. In Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, können die TeilnehmerInnen einer oder mehreren der bestehenden Zielgruppen-Kategorien zugeordnet werden. Die folgende Typologie bildet einen Ausgangspunkt für die Durchführung der Eignungsdiagnose in Beratungsgesprächen mit den TeilnehmerInnen:

Typ 1: Ergänzung studienabschlussrelevanter Qualifikationen

In diese Kategorie fallen TeilnehmerInnen, die das Ziel verfolgen, ihre bisherigen fachlichen Qualifikatio-

nen bzgl. ihres bereits vorhandenen Abschlusses zu ergänzen, damit Sie ihren Abschluss in Deutschland anerkannt bekommen.

Diese Zielstellung kann unter drei verschiedenen Voraussetzungen verfolgt werden:

- **Typ 1a)** Die Person hat eine Anerkennung ihres Abschlusses bereits beantragt, diese wurde aber abgelehnt.
- **TYP 1b)** Die Person möchte die Anerkennung erstmalig beantragen.
- **TYP 1c)** Die Person hat bereits eine Teilanerkennung bekommen, möchte aber die volle Anerkennung erhalten.

Typ 2: Auffrischung studienabschlussrelevanter Kenntnisse

Dieser Kategorie können TeilnehmerInnen zugeordnet werden, deren Abschluss bereits einige Jahre zurückliegt und die ihre fachlichen Kenntnisse auffrischen möchten, um Ihre Chancen auf den Arbeitsmarkt zu optimieren.

Typ 3: Erlangung von Zusatzqualifikationen

TeilnehmerInnen, die das Ziel verfolgen, ihre vorhandenen Kenntnisse um bestimmte Zusatzqualifikationen zu erweitern, fallen in diese dritte Kategorie. Wichtig hierbei ist, dass der Erwerb dieser Zusatzqualifikationen sich an den konkreten Anforderungen einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit orientiert.

Typ 4: Erlangung von Basisqualifikationen (übergreifende Kompetenzen)

Wenn es der Person an grundlegenden Kenntnissen, z.B. bezüglich der deutschen Sprache oder aber auch etwa IT-Kompetenzen, mangelt, fällt diese in die vierte Kategorie. Der Erwerb entsprechender Basisqualifikationen hilft der Person im Prozess der Qualifizierung und darüber hinaus.

Typ 5: Unklare Zukunftsperspektiven

Falls sich die Person nach einem ersten Gespräch in keine der oben genannten Kategorien zuordnen lässt, wird diese vorerst einer fünften Kategorie zugeordnet. Konkretere Zielstellungen und damit einhergehende Qualifizierungsmöglichkeiten werden dann in Beratungsgesprächen gemeinsam erarbeitet.

4.3 Aufbau des Leitfadens und Vergleich mit bestehenden Konzepten

Bevor auf die Inhalte des Leitfadens der Eignungsdiagnostik eingegangen wird, soll ein Überblick über den generellen Aufbau des „Eignungsdiagnostik-Tools“ gegeben werden. Der Leitfaden für die Gespräche sowie die Ergebnismatrix, in der die Gesprächsergebnisse zusammenfassend dargestellt werden, stellen die wichtigsten Bestandteile des Tools dar. Diese und weitere Inhalte stehen den Durchführenden auf mehreren Blättern in einer aktiv verknüpften Excel-Datei zur Verfügung, in der sie sich - ähnlich wie auf einer Webseite - durchklicken können.

(1) Vorbereitung der beratenden Person:

Zu Beginn und je nach Bedarf erhält die zu beratende Person Hintergrundinformation und praktische und inhaltliche Hinweise zur Durchführung. Dabei sind nicht nur die zu stellenden Fragen wichtig, sondern auch das generelle Verständnis des ressourcenorientierten Ansatzes und die Möglichkeiten zur Schaffung einer angenehmen und vertrauensvollen Atmosphäre von Bedeutung. Im Rahmen der Vorbereitung auf die Beratungsgespräche ist eine Erprobung des Verfahrens mit einer oder mehreren Personen außerhalb der Gruppe der TeilnehmerInnen notwendig, um eine Einschätzung des möglichen Verlaufes der Interaktion mit der zu beratenden Person und die zeitliche Taktung des Gesamtverfahrens erarbeiten zu können.

(2) Durchführung der Beratungsgespräche:

Im Rahmen der Beratungsgespräche wird das Instrument der Eignungsdiagnose eingesetzt, um die einzelnen Informationen zu erfragen und zusammenfassend die Ergebnisse, vor allem den abgeleiteten Qualifizierungsbedarf, gemeinsam mit der zu beratenden Person in die Ergebnismatrix einzutragen. Die Ergebnismatrix stellt somit ein qualitativ erstelltes Profil dar und wird der zu beratenden Person zur Verfügung gestellt.

(3) Nachbereitung der Beratungsgespräche:

Im Anschluss an das Gespräch gibt die beratende Person ihre eigenen Einschätzungen mit Hilfe eines vorgegebenen Antwortformats im Gesprächsleitfaden ab. Diese Einschätzungen sind für den/die BewerberIn, der/die beraten wurde, nicht sichtbar und greifen folgende Aspekte auf:

- „Wie realistisch erschienen Ihnen als InterviewerIn die Einschätzungen des/der BewerberIn bezüglich der zeitlichen Verfügbarkeit für das Studium?“

- „Wie motiviert und engagiert erschien Ihnen der/die BewerberIn?“
- „Welcher Typologie würden Sie den/die BewerberIn zuordnen?“ (TYP 1/2/3/4/5)
- Wie gut würden Sie die deutschsprachigen Kompetenzen des/der BewerberIn einschätzen?“
- „Wie gut schätzen Sie die Eigenständigkeit des/der BewerberIn ein?“
- „Wie gut kann sich der/die BewerberIn präsentieren mit Blick auf zukünftige Bewerbungsgespräche?“
- „Braucht der/die BewerberIn weiteren Beratungsbedarf?“
- weitere Auffälligkeiten/Anmerkungen

Inhaltlicher Aufbau des Leitfadens

1. Gesprächseröffnung

„Es ist schön, Sie heute kennen zu lernen!“

Neben der Begrüßung und Vorstellung der GesprächsteilnehmerInnen, werden in dieser Phase das Ziel und der zeitliche Rahmen des Gesprächs (Dauer des Erstgesprächs 1,5 bis 2 Stunden) angesprochen. Darüber hinaus wird erklärt, wie mit den erhobenen Daten umgegangen wird.

2. Ausgangsvoraussetzungen/Rahmenbedingungen klären

„Ich gebe Ihnen gerne noch einmal einen Überblick über die Möglichkeiten, die wir Ihnen in Abstimmung mit Ihren Zielen und Wünschen anbieten.“

Wenn die zu beratende Person zum Gespräch eingeladen wird, bringt sie bereits die Voraussetzung für die Teilnahme an dem Programm mit. Meistens hat sich diese Person auch schon ausführlich mit den vorhandenen Qualifizierungsangeboten im Rahmen des Programms „Credit Points“ anhand der versandten Informationen auseinandergesetzt. Es ist wichtig zu Beginn des Beratungsprozesses die Ziele und Möglichkeiten, aber auch die Grenzen der gemeinsamen Zusammenarbeit transparent zu machen. Aus diesem Grund erhält die zu beratende Person an dieser Stelle noch einmal einen Überblick über alle Möglichkeiten, die angeboten werden können. Es wird zudem betont, dass sich das Qualifizierungsangebot an konkreten akademischen und beruflichen Zielen, die sich im Rahmen des Projektes auch umsetzen lassen, orientiert.

3. Ziele und Motivation bestimmen

„Welche Motivation haben Sie, sich an diesem Projekt zu beteiligen?“
„Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?“

Im Rahmen einer ressourcen-orientierten Beratung stellt die konkrete Formulierung der persönlichen Zielstellung einen wichtigen ersten Schritt dar (vgl. das „4-Phasen-Modell“). In dieser Gesprächsphase soll die zu beratende Person die eigenen beruflichen Ziele formulieren, aber auch die Gründe für die Teilnahme am Programm nennen (Motivation). Zudem können hier auch schon konkrete Wünsche zur Weiterbildung angesprochen und diskutiert werden. Falls die Ziele und Qualifizierungswünsche noch nicht klar formuliert werden können, wird die zu beratende Person darauf hingewiesen, dass diese Konkretisierung auch zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist, bzw. dass eine konkrete Formulierung ein Ergebnis des Beratungsprozesses darstellt. Die beratende Person kann die Ergebnisse dieser Phase nutzen, um die beratene Person einer der Kategorien der Typologie der Zielgruppe zuzuordnen.

4. Status der Anerkennung

„Sie haben bereits im Online-Fragebogen Angaben zum Status Ihrer Anerkennung gemacht.“
„Brauchen Sie im weiteren Prozess diesbezüglich Unterstützung?“

Die zu beratende Person hat bereits im Online-Fragebogen, welcher im Rahmen der Bewerbung für das Programm von allen Kandidaten ausgefüllt werden muss, die erforderlichen Angaben zum Status der Anerkennung des im Ausland erworbenen Hochschulabschlusses gemacht. Die beratende Person bietet jedoch - je nach Bedarf - eine weitere Unterstützung zum Status der Anerkennung an und nutzt dabei weiterführende Links, z.B. www.erkennung-in-deutschland.de.

5. Fachliche und übergreifende Kompetenzen

„Welches Fach haben Sie besonders gern belegt? Und warum?“
„Was haben Sie besonders gern gemacht?“

In dieser Phase steht die Ressourcen- und Kompetenzanamnese im Vordergrund. Sie nimmt einen großen Gesprächsanteil ein. Das Erfragen der Potenziale und Kompetenzen der BewerberInnen bezieht sich zum einen auf deren Erfahrungen aus der Hochschulbildung, sowie auf die Berufs- und Arbeitserfahrung. Zum anderen werden übergreifende Kompetenzen, wie Sprach-, Medien und Forschungskompetenzen, näher betrachtet. Zur Erfassung dieser Kompetenzen wird jeweils folgendes Frageschema angewendet:

(A) Kompetenzen bzw. Potenziale der zu beratenden Person werden mit Hilfe folgender Fragen erfasst und konkretisiert (beispielhafter Auszug):

- „Für welches Ihrer Fächer haben Sie sich während des Studiums besonders interessiert?“
- „Wie hat für Sie ‚der perfekte Tag‘ im Studium ausgesehen?“
- „Bitte beschreiben Sie in chronologischer Reihenfolge einen Ihrer typischen Arbeitstage (inkl. Beginn und Ende, Tätigkeiten oder auch Pausen).“

Bezüglich der sprachlichen Kompetenzen soll die zu beratende Person eine Selbsteinschätzung in Form von Schulnoten abgeben. Diese Einschätzung wird - so wie die erfassten Kompetenzen/Potenziale auch - von der beratenden Person in die Ergebnismatrix eingetragen.

(B) Das Problembewusstsein und die Defizite der zu beratenden Person werden mit Hilfe folgender Fragen erfasst und konkretisiert (beispielhafter Auszug):

- „Was haben Sie nicht gern gemacht?“
- „Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet?“

(C) Die formulierten Kompetenzen, Potenziale und Defizite der zu beratenden Person werden gemeinsam und zusammenfassend in der Ergebnismatrix festgehalten. Dies geschieht mit der Hilfe von Fragen, wie:

- „Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

Auf der Basis der in der Matrix festgehaltenen Informationen wird im nächsten Schritt der **Qualifizierungsbedarf** abgeleitet.

6. Praxisphase

„Welche Themen und Unternehmen interessieren Sie?“
„Welche Art von Tätigkeit würden Sie dort gerne ausüben?“

Neben den Qualifizierungsmöglichkeiten möchte das Programm „Credit Points“ die Teilnehmenden auch darin unterstützen, praktische Erfahrungen in einem Unternehmen zu sammeln. Die zu beratende Person soll Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Unternehmen gemeinsam mit dem Netzwerkpartner - Berlin Partner GmbH - erhalten. Hierzu ist es wichtig die Informationen zu erfassen, welche die Vermittlung in die Praxisphasen erleichtern können, u.a. die Branche, Art des Unternehmens, Aufgabenfelder sowie die gewünschte Dauer der Praxisphase.

7. Gesprächsabschluss

Zum Abschluss des Beratungsgesprächs werden die erfassten Qualifizierungsbedarfe gemeinsam überprüft und ggf. angepasst. Eventuelle Fragen und Anmerkungen seitens der beratenen Person werden aufgenommen. Die nächsten Schritte werden mit Blick auf die Zusammenstellung des Qualifizierungsplanes und die Selbstverpflichtung in Form einer konkreten Qualifizierungsvereinbarung festgehalten.

Damit resultiert der Beratungsprozess in der Festlegung von individuellen Qualifizierungsvereinbarungen (sog. „Learning Agreements“) mit den Programmteilnehmenden. Die Vereinbarungen gelten als verpflichtende Angaben zum Umfang und zum Verlauf der Ergänzungsqualifizierung und dienen als Grundlage für die Vergabe von ECTS-Punkten und Zertifikaten. In den individuellen Vereinbarungen werden Informationen u.a. zu der Anzahl und zum Titel der Studienmodule, Angaben von ECTS, Umfang und Art der begleitenden Angebote, u. a. Lerncoaching und Mentoring, Praxisphasen in Unternehmen, sowie Angaben zur Auswahl und zur Nutzung von Lerntechnologien bzw. medialen Lernwerkzeugen für die Planung und Organisation der individuellen Qualifizierung festgehalten (siehe: hybride Lernarrangements, persönliche Lernumgebungen).

Das gesamte Instrumentarium der Eignungsdiagnose mit dem Gesprächleitfaden zur Vorbereitung und Durchführung von Beratungsgesprächen und den Hinweisen für BeraterInnen/InterviewerInnen befindet sich im Anhang.

5. Erfahrungen aus der Pilotphase

Das in dieser Broschüre vorgestellte Verfahren der Eignungsdiagnostik als Instrument der Qualifizierungsplanung wurde zum ersten Mal in den Erstberatungsgesprächen mit den eingeladenen BewerberInnen für das Programm „Credit Points“ im Zeitraum August - September 2013 erprobt. Die Erfahrungen und Bewertungen der Eignungsdiagnose aus dieser Pilotphase werden im Folgenden aus Sicht der TeilnehmerInnen und aus Sicht der Beraterin, die die Gespräche durchgeführt hat, geschildert.

5.1 Bewertung aus Sicht der TeilnehmerInnen

Für eine umfassende Bewertung der in der Pilotphase eingesetzten Methode der Eignungsdiagnose, empfiehlt es sich Stimmen und Meinungen der TeilnehmerInnen einzuholen. Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus den Interviews mit TeilnehmerInnen zusammengefasst, welche eine ex post Beurteilung beinhalten. Die in diesem Kapitel dargestellte Auswertung verdichtet die Sichtweise der TeilnehmerInnen und bildet die einzelnen Beurteilungen mit beispielhaften Zitaten ab.

Grundsätzlich sind die BewerberInnen für das Programm „Credit Points“ an die Beratungsgespräche mit der Erwartung herangetreten, dass sie Informationen über das gesamte Programm erhalten. In der Regel wurde erst im Beratungsgespräch der Umfang und Nutzen des Programms deutlich:

„Ich hatte mit einer kleinen Weiterbildung oder kleinen Workshops gerechnet und habe mich dann sehr gefreut, dass es sich um ein derart großes und umfangreiches Programm handelt.“

Die TeilnehmerInnen berichten, dass ihre Erwartungen an das Beratungsgespräch erfüllt wurden, und sie sogar mehr nützliche Informationen bekamen als zunächst angenommen. Durch das persönliche Gespräch konnte der individuelle Nutzen des Programms erörtert werden und auch einige Vorbehalte gegenüber dem Verlauf des Programms, u.a. der Kommunikation mit DozentInnen im Fernstudium (Online Studium/eLearning), genommen werden. Zusätzlich konnten im Beratungsgespräch der Einsatz und Nutzen verschiedener Medien, wie das Lernmanagementsystem Moodle und das E-Portfolio-System Mahara, verständlich gemacht werden:

„Es ist das erste Mal, dass ich an einem Fernstudium/Online Studium teilnehme. Ich wusste nicht, dass es so einfach ist, online über die Plattformen der Beuth-Hochschule, wie Mahara, zu lernen.“

Die Beratungsgespräche sind den TeilnehmerInnen als angenehm und professionell in Erinnerung geblieben. Sie haben sich willkommen, verstanden und wertgeschätzt gefühlt. Das individuelle Gespräch trug dazu bei, dass sie sich ebenbürtig gefühlt haben, so als hätten sie mit einem Kollegen gesprochen:

„Sehr freundlich, habe mich sehr willkommen gefühlt, habe mich unterstützt und wertgeschätzt gefühlt, sehr angenehm.“

Die Beteiligten empfanden die Dauer der Beratungsgespräche als angemessen. Allen ist gemein, dass sie sich darüber gefreut haben, dass sich die Beraterin/Interviewerin Zeit für ihre individuellen Fragen genommen hat. Besonders positiv wurde hervorgehoben, dass die Dauer des Gesprächs an den Bedarf angepasst wurde:

„Eingeplant war eine Stunde, aber es war an das Gespräch angepasst, das habe ich als sehr positiv wahrgenommen.“

Unabhängig voneinander waren die Beteiligten der Meinung, dass sie im Rahmen der Beratungsgespräche die Qualifizierungsziele individuell aufstellen konnten:

„Doch auf jeden Fall. Es war alles individuell auf mich angepasst.“

Das Beratungsgespräch hat dabei geholfen, Ziele zu formulieren und neue Perspektiven zu erarbeiten. Im Rahmen der Zielformulierung wurden hilfreiche Tipps und Denkanstöße gegeben, u.a. wie ein Arbeitsplatz in Deutschland zugänglich wird. Außerdem wurden Methoden und Möglichkeiten zum Erreichen der persönlichen Qualifizierungsziele besprochen.

Besonders positiv empfanden die TeilnehmerInnen die Beratungsgespräche dadurch, dass ihnen das Programm „Credit Points“ persönlich, offen und detailliert erläutert wurde. Die in den Beratungsgesprächen erarbeiteten Ergebnisse helfen den Beteiligten bei ihrer Ergänzungsqualifizierung insbesondere dadurch, dass sie den Ablauf des Programms verdeutlichen und neue Perspektiven schaffen. Die Verbesserung der Sprachkenntnisse und des Zeitmanagements wurden ergänzend angegeben:

„Es war ein ganz elementarer Bestandteil, da ich anfangs noch nicht verstanden hatte, wie das Programm funktioniert und jetzt kenne ich die Möglichkeiten, die ich habe.“

Da die Beratungsgespräche den TeilnehmerInnen Aufschluss über ihre individuellen Stärken und Möglichkeiten geben, werden sie auch als hilfreich für die Arbeitsuche empfunden:

„Ja, denn ich habe jetzt eine klarere Vorstellung über meine Stärken und über die Möglichkeiten, die mir hier in Deutschland zur Verfügung stehen.“

Allerdings könnten, nach Angaben der TeilnehmerInnen, in den Beratungsgesprächen die Möglichkeiten zur Stellensuche noch stärker thematisiert werden.

Die befragten TeilnehmerInnen würden das Programm aus verschiedenen Gründen weiterempfehlen. Zum Einen spielt das individuelle Zeitmanagement im Fernstudium/Online Studium eine wichtige Rolle. Zum Anderen wurde auch betont, dass das Programm in einem angenehmen Zeitrahmen (zwei Semester, ca. 1 Jahr) absolviert werden kann und dazu noch kostenlos ist. Das Programm „Credit Points“ wird als hilfreiche Anlaufstelle wahrgenommen und hilft den TeilnehmerInnen sich zu spezialisieren:

„Im Fernstudium habe ich genug Zeit mich zu organisieren und zu lernen. Der Punkt des Zeitmanagements ist mir sehr wichtig und ich sehe es als großen Vorteil an und würde das Programm daher auf jeden Fall weiterempfehlen.“

Keine/r der TeilnehmerInnen verbindet mit den Beratungsgesprächen etwas Negatives, so dass diesbezüglich auch keine weiteren Verbesserungsvorschläge genannt wurden.

5.2 Bewertung aus Sicht der Beraterin

Ergänzend zur Sicht der TeilnehmerInnen wird im Folgenden die Sicht der Beraterin geschildert. Die Beraterin ist gleichzeitig eine Projektmitarbeiterin, welche für die individuelle und persönliche Beratung und die Begleitung der TeilnehmerInnen im Programm „Credit Points“ verantwortlich ist. Die Beraterin hat das entwickelte Verfahren der Eignungsdiagnose in allen Erst- und Folgeberatungsgesprächen im Programm „Credit Points“ angewandt. Die Bewertungen der Beraterin werden in drei Phasen - vor, im und nach dem Beratungsgespräch - aufgeteilt.

(1) Vor dem Beratungsgespräch

Vor den Beratungsgesprächen lagen der Beraterin zahlreiche Informationen über die einzelnen TeilnehmerInnen vor, sowohl aus dem Online-Fragebogen, welcher zur Bewerbung für das Programm „Credit Points“ eingesetzt wurde, als auch aus der E-Mail-Korrespondenz mit den einzelnen Personen, in der mehrere Unterlagen der Teilnehmenden, u.a. Hochschulabschlüsse, Anerkennungsbescheide, Lebensläufe, Arbeitszeugnisse, sowie Informationen zum Programm „Credit Points“, u.a. die Liste der an der Beuth Hochschule für Technik Berlin und am Fernstudieninstitut (FSI) angebotenen Studiengänge inklusive Modulbeschreibungen, im Vorfeld der Beratungsgespräche ausgetauscht wurden. Die Beraterin ist aus diesem Grund davon ausgegangen, dass sich die BewerberInnen mit dem Angebot im Programm „Credit Points“ auseinandergesetzt haben und daraus konkrete Vorstellungen zu ihrer 2-semesterigen Ergänzungsqualifizierung entwickelt haben. Allerdings war auch mit offenen Fragen zum Umfang, den persönlichen Zielen und den Inhalten zu rechnen, so dass ein hoher Beratungsbedarf hinsichtlich der Orientierung und der Ausarbeitung der individuellen Qualifizierungspläne erwartet wurde.

(2) Im Beratungsgespräch

Nach Einschätzung der Beraterin sind persönliche Beratungsgespräche eine passende Methode für die Durchführung der Eignungsdiagnose, da die wichtigen Informationen intensiv und bedarfsorientiert erfasst werden können. Die Eignungsdiagnose ermittelt den individuellen Bedarf der TeilnehmerIn und ermöglicht eine konkrete Zielstellung zu spezifizieren. Gerade bei Berufstätigen oder älteren Arbeitssuchenden ist ein längeres Studium nicht finanzierbar und garantiert auch keine neue Anstellung. In diesen Fällen ist eine modulare, gezielte Qualifizierung angemessen, die auf der Diagnose der bereits vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufbaut.

Die Atmosphäre im Beratungsgespräch wurde bewusst angenehm, ungestört und unkompliziert gestaltet, um mit den TeilnehmerInnen konstruktiv an individuellen Qualifizierungsplänen zu arbeiten. Diese standen bei der Hälfte der Teilnehmer bereits nach dem 2-stündigen Erstgespräch fest und konnten bei der anderen Hälfte innerhalb weniger Tage in einem Folgegespräch individuell vervollständigt werden. Nach der Einschätzungen der Beraterin waren die TeilnehmerInnen von der freundlichen Atmosphäre positiv überrascht, da sie ursprünglich mit einer prüfungs- oder behördenähnlichen Situation gerechnet hatten.

Die BewerberInnen legten durchaus unterschiedliche Verhaltensweisen in den Gesprächen dar. Einige waren aufgeschlossen und interessiert, andere wiederum abwartend, passiv oder verschlossen. Ebenso verhielt es sich mit den Vorstellungen der BewerberInnen zu ihrem individuellen Qualifizierungsplan. Während einige BewerberInnen konkrete Vorstellungen mitbrachten, bedurfte ein größerer Anteil einer ausführlichen Beratung zu ihren Möglichkeiten, Stärken und Kompetenzen. Wieder andere kamen mit diffusen Vorstellungen, die sie durch das Beratungsgespräch dann systematisieren konnten.

Im Sinne der Eignungsdiagnose, konnten die BewerberInnen durch gezielte Fragestellungen zu ihren Kompetenzen, Stärken, Arbeitserfahrungen und Interessen ihre möglichen Perspektiven selbstständig erarbeiten.

Den TeilnehmerInnen ein Verständnis vom Zeitaufwand des Programms, sowie der Formate und Methoden innerhalb des Fernstudium zu geben, erwies sich für die Beraterin als schwierig. Der Hauptgrund war die mangelnde Erfahrung der TeilnehmerInnen mit einem Fern- bzw. Online-Studium sowie mit Qualifizierungsformaten, welche auf Selbststeuerung basieren. Aus der Sicht der Beraterin wurde die Rolle der eigenen Lernmotivation und der Selbstkontrolle der eigenen Lernzielerreichung von den TeilnehmerInnen durchgehend unterschätzt.

Die Vorstellungen und der Informationsstand der einzelnen TeilnehmerInnen variierten stark, was auch einer der Gründe dafür war, warum sich jedes Erstgespräch sehr individuell entwickelt hat. Einige TeilnehmerInnen haben vor dem Gespräch bereits eine umfangreiche Recherche betrieben. Ein Großteil hat sich jedoch wenig bzw. gar nicht informiert. Hinzu kommt, dass auch die Angaben aus dem Online-Fragebogen

von unterschiedlicher Ausführlichkeit waren, so dass die vor dem Gespräch vorliegenden Informationen zum/r BewerberIn qualitativ unterschiedlich waren. Die TeilnehmerInnen erwarteten vor allem mehr Informationen oder Empfehlungen zu:

- künftigen Berufsperspektiven
- Angaben über den Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen
- zukunftssträchtigen Arbeitsmärkten
- oder gesuchten Stellen

Überraschend war, dass viele TeilnehmerInnen in das Beratungsgespräch mit der Erwartung kamen, über Berufschancen und Arbeitsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt informiert zu werden. An dieser Stelle wurde an die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter verwiesen, da die Hochschulen grundsätzlich nur eingeschränkt Empfehlungen zu Stellengesuchen geben können. Allerdings haben mehrere TeilnehmerInnen negative Erfahrungen zu arbeitsmarktbezogenen Beratungen in Jobcentern mitgeteilt. Die direkte Vermittlung in eine neue Arbeitsstelle war und ist nicht das Ziel der Beratungsgespräche im Programm „Credit Points“. Vielmehr dienen die Beratungsgespräche der notwendigen Orientierung und Bewusstwerdung der eigenen Stärken und bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen.

Den TeilnehmerInnen war es grundsätzlich wichtig, dass

- eine zeit-effiziente Qualifizierung realisiert werden kann, u.a. war die Dauer eines Bachelors- oder Masterstudium den TeilnehmerInnen i.d.R. zu lang.
- dass die Zertifikate am Ende auch von Unternehmen, Hochschulen oder Forschungsinstituten anerkannt werden.

Die Beratung zur eigenen Zielformulierung (Lern- und Berufsziele) wurde als ein wichtiger Teil der Beratungsgespräche eingeschätzt, welcher in künftigen Programmen beibehalten werden soll. Grundsätzlich konnte der Ist-Stand der BewerberInnen mit Hilfe der Eignungsdiagnose effektiv erarbeitet werden, so dass die individuellen Bildungshintergründe, Stärken und Interessen jeder Person festgehalten wurden. Die individuelle Beratung zur Zielformulierung war auch deshalb notwendig, weil die TeilnehmerInnen durchaus verschiedene Qualifikationsniveaus mitbrachten. So gab es TeilnehmerInnen mit einem Vordiplom, mit einem Masterabschluss und sogar mit Promotion. Manche TeilnehmerInnen konnten umfassende Berufserfahrungen vorweisen, andere lediglich nur we-

nig oder sogar gar keine. Es wurde deutlich, dass unterschiedliche Herangehensweisen ausprobiert werden müssen, um einen beruflichen Weg zu finden. So gab es beispielsweise TeilnehmerInnen, die bereits hervorragend qualifiziert waren, aber dennoch keine qualifikationsadäquate Anstellung finden konnten. Für jene waren die angebotenen Wahlmodule zu Sprach-, Medien- und Forschungskompetenz und die Praxisphasen letztlich zielführender als die Fachmodule am Fernstudieninstitut.

(3) Nach den Beratungsgesprächen

Die Beratungsgespräche konnten den TeilnehmerInnen durch die individuell zugeschnittene Zielbestimmung und Qualifizierungsplanung verdeutlichen, wo die jeweiligen Stärken liegen und welche Perspektiven für die eigene akademische und berufliche Zukunft geeignet sein könnten. Wurden Schwächen oder Nachholbedarf deutlich, wurde ebenfalls darauf aufmerksam gemacht. Allerdings war hier die verantwortungsbewusste Eigenrecherche der TeilnehmerInnen gefragt, die durch Tipps im Beratungsgespräch erweitert werden konnte.

Der Zeitraum für die Beratungen war nach Einschätzung der Beraterin sehr knapp bemessen, da täglich mehrstündige Beratungen stattfanden. Dazu kamen intensive Absprachen mit den StudienkoordinatorInnen der Studiengänge am Fernstudieninstitut. Der Beratungsbedarf der Teilnehmenden war in der Regel auch nicht mit nur einem einzigen Gespräch gedeckt. Mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung zwischen den einzelnen Beratungsgesprächen wurde als wünschenswert geäußert.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Abschließend werden unsere Einschätzung der Eignungsdiagnose als Instrument der Qualifizierungsplanung, einige Optimierungsvorschläge zum Verfahren der Eignungsdiagnose und unsere Empfehlungen für den Einsatz in anderen Kontexten zusammenfassend formuliert.

6.1 Zusammenfassende Bewertung

Das Konzept und das Instrumentarium der Eignungsdiagnose erwiesen sich als sehr hilfreich für die individuelle Qualifizierungsplanung im Programm „Credit Points“. Positiv zu bewerten sind insbesondere die ausgewählte Form der persönlichen Beratungsgespräche mit den einzelnen TeilnehmerInnen, der differenzierte Leitfaden mit mehreren Fragen zur Vorbereitung, Gestaltung und Nachbereitung von Beratungsgesprächen, sowie die Hinweise für Beratende zu den Prinzipien der ressourcenorientierten Beratung. Das Verfahren kann bedarfsgerecht an verschiedene Kontexte und Zielgruppen angepasst werden und je nach zeitlichen Anforderungen inhaltlich ggf. erweitert bzw. verdichtet werden. In den weiteren Iterationen könnten verschiedene Varianten des Gesprächsleitfadens für die identifizierten Typen der BewerberInnen entwickelt werden, so dass in Vorbereitung auf das Beratungsgespräch bzw. im Beratungsgespräch mit der einzelnen Person eine passgenaue Auswahl und Reihenfolge der Fragen eingesetzt werden konnte. Weiterhin wäre eine Verzahnung mit passenden Instrumenten der Berufsorientierung (u.a. Berufsinformationszentrum der BA²³) und der Karriereberatung (u.a. Career Service an Hochschulen) denkbar. So könnten weitere Methoden bedarfsgerecht, z.B. in Folgegesprächen, eingesetzt werden und/oder an kompetente Beratungsstellen verwiesen werden.

6.2 Optimierungsvorschläge

Unserere Erfahrung mit dem Einsatz der Eignungsdiagnose in den Beratungsgesprächen im Programm „Credit Points“ zeigt, dass folgende Modifikationen notwendig wären, um den Prozess der Eignungsdiagnose effektiver zu gestalten:

- Dauer der Beratungsgespräche: Empfehlenswert wären ein bis drei Beratungsgespräche à 2 Stunden bevor ein individueller Qualifizierungsplan festgelegt

wird. Für die Vor- und Nachbereitung wären zusätzlich jeweils mindestens 15–45 Minuten einzuplanen, um die Informationen auszuwerten, das Gespräch zu bewerten, die Notizen zu prüfen sowie auf offene Fragen einzugehen.

- Schwerpunkte der Beratungsgespräche: Im Vordergrund des Erstgesprächs könnten Informationen zum Qualifizierungsangebot und die Hinweise zum selbstständigen Lernen (u.a. Studien- bzw. Lernorganisation) stehen. Das zweite Gespräch könnte sich dann auf die individuellen Stärken, Kompetenzen und Berufserfahrungen konzentrieren und den individuellen Qualifizierungsplan zum Ergebnis haben. Fragen fachlicher Natur könnten in einem Sondergespräch mit FachexpertInnen (z.B. StudienkoordinatorInnen) besprochen werden. Hierzu könnte noch ein weiterer Frageblock ausgearbeitet werden.
- Studien-/Lernkompetenzen der TeilnehmerInnen: Da angenommen werden kann, dass die Zielgruppe wenig bis gar keine Vorerfahrungen mit einem Fern- und Selbststudium hat, wäre ein anfängliches Coaching zu Studien-/Lernkompetenzen empfehlenswert. Optimalerweise würde das Coaching auf Ergebnissen aus einem Studienkompetenz-Screening basieren, welches Stärken und Schwächen in Bezug auf Zeitmanagement, selbstgesteuertes Lernen und Medienkompetenzen der einzelnen Personen erfassen würde. So könnten die Eigeneinschätzung und die Eigenrecherche der TeilnehmerInnen intensiver im Vorfeld der Qualifizierung unterstützt werden. Zusätzlich könnte mithilfe einer Deutschprüfung der Bedarf an einem studienbegleitenden Sprachtraining genauer eruiert werden, so dass der individuelle Umfang und passende Methoden erarbeitet werden können.

6.3 Einsatzmöglichkeiten

Die in dieser Broschüre vorgestellte Methodik der Eignungsdiagnose könnte in weiteren Beratungs- und Qualifizierungskontexten eingesetzt werden, u.a. im Rahmen der Studienberatung an Hochschulen oder der Berufsberatung, um Ratsuchende bei einer individuellen beruflichen Orientierung zu unterstützen und/oder passende Qualifizierungsangebote zu finden. Denkbar wären neben der individuellen Beratung auch Gruppenberatungen, z.B. auf Basis der im Rahmen der Eignungsdiagnose vorgeschlagenen Zielgruppentypologien. Da der Hauptbedarf der Zielgruppe insbesondere bei der Orientierung zu den Möglich-

keiten und Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegt, wäre eine engere Verzahnung zwischen Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration im Sinne der Prozesskette des Programms „Integration durch Qualifizierung“²⁴ sehr wünschenswert.

7. Danksagung

Unser Dank gilt den Förderern des Teilprojektes „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ im IQ Netzwerk Berlin – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit, sowie der Koordinationsstelle des IQ Netzwerks Berlin und der mitwirkenden Teilprojekte – für ihre Unterstützung, für die zahlreichen Gespräche und wertvollen Impulse. Wir möchten uns auch bei allen BewerberInnen und TeilnehmerInnen am Programm „Credit Points“ für ihr Vertrauen, das Engagement und die Teilnahme an den Interviews herzlich bedanken!

²³ Berufsinformationszentrum (BiZ): http://www.arbeitsagentur.de/nm_26266/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/BIZ/BIZ-Nav.html

²⁴ IQ Prozesskette: <http://netzwerk-iq.de/prozesskette.html>

8. Literaturverzeichnis

BA - Bundesagentur für Arbeit (2011). Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Veröffentlichung der Bundesagentur für Arbeit. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>

BA - Bundesagentur für Arbeit (2012): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A04-Vermittlung/Publikation/Leitkonzept-Arbeitsvermittlung-nicht-Reha.pdf>

Bleck, C.; Enggruber, R. (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungspolitischen Diskurs - unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. URL: http://www.prowork.cc/cms/upload/pdf/Modelle_gesamt.pdf

Bortz, J. und Döring, N. (2005). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer (Nachdruck, 1. Auflage 1984)

Buchem, I.; Attwell, G. % Torres, R. (2011). Understanding Personal Learning Environments: Literature review and synthesis through the Activity Theory lens. Proceedings of the PLE Conference 2011, 10th - 12th July 2011, Southampton, UK, S. 1 - 33.

Buchem, I. & Schindler, F. (2014). Modellprojekt zur Ergänzungsqualifizierung mit hybriden Studienmodellen. Hybride Studienmodelle im Fernstudium und Weiterbildung. 8. HDL-Fachtagung 2013. Hochschulverbund Distance Learning.

DDN - Das Demographische Netzwerk (2010). Fachkräftemangel - Facts & Figures. URL: <http://demographie-netzwerk.de/?123>

Hans, F. & Rupp, K.-J. (2005). Europäische Ergänzungsqualifizierung im Tourismusmanagement. Konzeption zur Integration europäischer Ergänzungsqualifizierungen in nationale Berufsbildungssysteme. Deutsche Angestellten-Akademie, Marburg. URL: http://www.euoprojecting.de/global/pdf/EU-EQT_Trainerguide_DE.pdf

Hildebrand, W. & Knabe, E. (2010). Dossier Anpassungs- und Nachqualifizierung. Facharbeitskreis Qualifizierung, Integra.net, Frankfurt.

Holzinger, A. (2010). Identifikation und Förderung von Begabungen im schulischen Kontext. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie an der Karl-Franzens- Universität Graz. URL: http://www.plattform-educare.org/Dissertationen/Begabung_indentifikation%20und%20foerderung.pdf

Hornke, L. F. & Winterfeld, U. (Hrsg.). (2004). Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung. Heidelberg: Spektrum.

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008): Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/05_Kompetenzfeststellung/Praxishandreichung_2009.pdf

Jenschke, B.; Schober, K. & Fröbing, J. (2011): Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland. Strukturen und Angebote. Herausgeber: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb), im Auftrag des Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) URL: <http://www.iccdpp.org/Portals/1/NFB%20BBB%20in%20Deutschland.pdf>

Kauffeld, S.; Grohmann, A. (2011): Personalauswahl. In Kauffeld, S. (Hrsg.): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Lesen, Hören, Lernen im Web. Springer Verlag, Berlin, S. 94-109.

Kerres, M. & Jechle, T. (1999). Hybride Lernarrangements. Personale Dienstleistungen in multi- und medialen Lernumgebungen. Jahrbuch Arbeit, Bildung und Kultur, (1999) 17, S. 21 - 39.

Klieme, E. (1987). Auswahlverfahren mit Chancenausgleich - Simulation von Auswirkungen der neuen Zulassungsregelungen für medizinische Studiengänge. in: Empirische Pädagogik 1 (1987) 3, S. 210-229.

Klug von, A. (2011): Analyse des Personalentwicklungsbedarfs. Praxishandbuch Personalentwicklung, S. 35-91.

Knauer, S. (2005). Verstehen und Fördern. Von der Diagnostik zum pädagogischen Handeln. Berlin: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung.

Lippehaus-Grünau, P. & Stolz, I. (2010). Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH. Offenbach am Rhein. Reihe Berichte und Materialien, Band 19. URL: http://www.bildungsketten.de/_media/Handreichung-PotiA-06-2010.pdf

Maier, G.W. (2013) Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Eignungsdiagnostik, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86188/eignung-v8.html>

Nestmann, F. (1997): Beratung als Ressourcenförderung. In: (Hrsg.): Beratung: Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis. Tübingen, S. 15-38.

Pilz, M. (2009). Modularisierung, ein facettenreiches Konstrukt als Heilsbringer oder Teufelszeug. In: M. Pilz (Hrsg.), Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.

Ritz, A. & Thom, N. (2011): Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage. Gabler, Wiesbaden

Schuler, H. (1996). Psychologische Personalauswahl. Verlag für angewandte Psychologie, Göttingen.

Schuler, H. & Höft, S. (2007). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber, S. 289-343.

Schuler, H.; Hell, B.; Trapmann S.; Schaar, H. (2007): Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre. Erschienen in Zeitschrift für Psychologie (6), 2, S. 60-70.

9. Anhang „Eignungsdiagnose“

Übersicht - Der Gesprächsleitfaden	27
Der Gesprächsleitfaden im Detail	28
Alle Fragen auf einem Blick	36
Ziele und einleitende Hinweise	40
Zielgruppe	41
Organistorisches	41
Einschätzungen des/ InterviewerIn	42
Die Gesprächsergebnisse - Übersicht	43
Die Gesprächsergebnisse - Das Profil	44

Übersicht - Der Gesprächsleitfaden

0	Gesprächseröffnung	Begrüßung und Vorstellung
I	Ausgangsvoraussetzungen/Rahmenbedingungen klären	Zu Beginn des Gesprächs soll geklärt werden, was (A) der/die BewerberIn ‚mitbringen‘ muss, bzw. (B) das Programm für den/die BewerberIn leisten kann, mit dem Ziel die Möglichkeiten aber auch die Grenzen der gemeinsamen Zusammenarbeit -mit Blick auf den Qualifizierungsplan- von Beginn an transparent zu machen.
II	Ziele und Motivation bestimmen	In diesem Gesprächsabschnitt sollen zum einen die Gründe und Motive des/der BewerberIn erfasst werden, warum er/sie sich für dieses Projekt beworben hat. Zum anderen dient dieser Abschnitt dazu, die Ziele und Entwicklungsvisionen des/der BewerberIn zu erfragen. Ziel dieser Gesprächsphase ist es, ein konkret für den /die BewerberIn erreichbares Ziel zu definieren.
III	Status der Anerkennung	In diesem Gesprächsabschnitt wird der Status der Anerkennung des/der BewerberIn erfasst mit dem Ziel, die für den Anerkennungsprozess relevanten (organisatorischen) nächsten Schritte abzuleiten. Zum Status der Anerkennung liegen Informationen aus dem Online-Fragebogen vor, die ggf. ergänzt/vertieft werden können.
IV	Fachliche Kompetenzen	Ziel dieses Abschnittes ist es, die fachspezifischen (bzgl. universitärer sowie beruflicher Art) des/der BewerberIn zu erfassen. Hierbei stehen v.a. die Erhebung der Potenziale im Vordergrund, es sollen aber auch über eine Ermittlung der Defizite der Qualifizierungsbedarf abgeleitet werden.
V	Übergreifende Kompetenzen	Ziel dieses Abschnittes ist es, die fachübergreifenden Kompetenzen (bzgl. Sprach-/Medien-/Forschungskompetenzen) des/der BewerberIn zu erfassen. Hierbei stehen v.a. die Erhebung der Potenziale im Vordergrund, es sollen aber auch über eine Ermittlung der Defizite der Qualifizierungsbedarf abgeleitet werden.
VI	Praxisphase	Hier soll erfasst werden, ob der/die BewerberIn Interesse daran hat, eine Praxisphase in einem Unternehmen zu absolvieren.
00	Gesprächsabschluss	Zusammenfassung und Verabschiedung

Der Gesprächsleitfaden im Detail

0 Gesprächseröffnung

0.1 Namentliche Begrüßung und positiver Einstieg:
„Hallo Herr/Frau...“ und „Schön, sie heute kennenzulernen.“ „Haben Sie gut hierher gefunden?“

Hinweise für den/die InterviewerIn

0.2 Der/die InterviewerIn stellt sich vor. Neben seinem/ihrer Namen erklärt diese/r v.a. seine/ihre Rolle in diesem Interview bzw. seine/ihre Tätigkeit/Funktion im Programm Credit Points:
„Ich bin Frau X und arbeite seit 3 Monaten für dieses Projekt. Meine Aufgaben in diesem Projekt sind...“

Der InterviewerIn stellt sich vor: Auch der/die BewerberIn möchte wissen, mit wem er/sie spricht.

0.3 Ziel und zeitlichen Rahmen des Gespräches erklären:
„In diesem Gespräch geht es heute darum, dass wir gemeinsam einen Qualifizierungsplan für ihr erstes Semester erarbeiten. Damit dieser individuell auf Sie abgestimmt werden kann, nehmen wir uns heute Zeit, auf Ihre Bedarfe und Ihre Wünsche einzugehen. Dafür nehmen wir uns eine/zwei Stunde/n Zeit.“

0.4 Umgang mit den Daten erklären:
„Ich werde die wesentlichen Ergebnisse des Gesprächs mitschreiben. Sie erhalten im Anschluss des Gesprächs einen Auszug.“

Ich habe ihnen eine Kopie der Gesprächsergebnisse im Anschluß zu gemailt.

I Ausgangsvoraussetzungen/Rahmenbedingungen klären

I.A Ausgangsvoraussetzungen des/der BewerberIn

Hinweise für den/die InterviewerIn

I.A.0 *„Zu Beginn des Gesprächs möchte ich darüber reden, was das Programm für Sie tun kann, bzw. welche Dinge Sie mitbringen. Es geht darum, die Rahmenbedingungen der gemeinsamen Zusammenarbeit zu klären. Sie haben bereits im online-Fragebogen Angaben zu Ihrer Person und Ihren Wünschen gemacht. Für das weitere Vorgehen würde ich gerne mit Ihnen gemeinsam festhalten, ob sich diesbezüglich etwas verändert hat.“*

I.A.1 *„Hat sich etwas an Ihrem Angaben in Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit bzw. Ihrer zeitlichen Verfügbarkeit verändert?“*

Vielleicht hat der Bewerber/die Bewerberin ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht - die Planung des Qualifizierungsplan sollte das mitberücksichtigen. Im online-Fragebogen wurden keine Frage zu den fa-

I.A.2 *„In Bezug auf Ihre zeitliche Verfügbarkeit ist es uns besonders wichtig, dass wir zu einer realistischen Einschätzung kommen, da es uns daran gelegen ist, dass Sie sich weder über- noch unterfordern. Möchten Sie etwas an dieser Angabe ändern? Haben Sie vielleicht familiäre Verpflichtungen, die wir bei der Planung Ihres Qualifizierungsplans berücksichtigen sollten?“*

I.B Leistungen des Programms ‚Credit Points‘

I.B.0 *„Ziel dieses Gesprächs ist es einen Qualifizierungsplan für Sie zu erstellen. Sie haben sich sicherlich im Vorfeld schon dazu informiert, welche Angebote es für Sie gibt. Ich gebe Ihnen gerne noch einmal einen Überblick über die Möglichkeiten, die wir Ihnen in Abstimmung mit Ihren Zielen und Wünschen, anbieten“ :*

1. Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen, Fernstudienmodulen (FSI), Modulen der Masterstudiengängen der Beuth HS, sowie Modulen im Studium Generale (u.a. Englisch, Medienkompetenz)
2. Teilnahme an Praxisphasen im Unternehmen und Partnerorganisationen im Rahmen der Ergänzungsqualifikation an der Beuth HS
3. Erwerb von ECTS-Punkten und Abschlusszertifikaten inklusive ECTS-Nachweis
4. Möglichkeit zur Anrechnung der erworbenen Kompetenzen im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung bei einer späteren Anerkennung des HS-Abschlusses.
5. E-Mail, Intranet und W-LAN Zugang sowie Nutzung von Hochschuleinrichtungen, u.a. Bibliothek, Mensa, Hochschulrechenzentrum, Labore und Hörsäle.

An dieser Stelle möchte ich bereits für uns beide festhalten, dass wir bei der Erstellung der Qualifizierungspläne auf die Summe der ECTS achten müssen, da keiner der BewerberInnen ein Vollzeitstudium absolvieren darf. Die Summe muss also unter 20 ECTS bleiben.

miliären Verpflichtungen gestellt, diese können aber die zeitliche Verfügbarkeit beeinflussen.

WICHTIG: Bei der Erstellung der Qualifizierungspläne muss auf die Summe der ECTS geachtet werden, da keiner der BewerberInnen ein Vollzeitstudium absolvieren darf. Die Summe muss also unter 20 ECTS bleiben.

Für die Abfrage zu Medien- und Forschungskompetenzen, Englisch wären schon feststehende Details wichtig gewesen, um gezielter zu fragen. Die Module, die entwickelt werden geben nur einen bestimmten kleinen Bereich des Spektrums wieder, der sich in den Antworten der TN nicht findet. Das führt im Nachhinein vielleicht zu Enttäuschungen wenn die Abfrage sich im letztendlichen Angebot nicht wieder findet. Jedes Qualifizierungsangebot orientiert sich an mit den BewerberInnen festgelegten und konkreten Zielen (z.B. bestimmte berufliche Ziele), die sich im Rahmen des Projektes umsetzen lassen.

II Ziele und Motivation bestimmen

II.0 *„Bevor wir über mögliche Weiterbildungsmöglichkeiten sprechen, würde mich interessieren,*

Hinweise für den/die InterviewerIn

- was Sie dazu bewogen hat, sich für dieses Programm zu bewerben, bzw. welche Ziele Sie haben.“
- II.1 „Welche Motivation haben Sie, sich an diesem Projekt zu beteiligen?“
Die Abfrage der Motivation umfasst die Inhalte, mit denen sich der/die BewerberIn im Rahmen des Programms auseinandersetzt (Welcher TYP?).
- II.2 „Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?“
Die Frage nach den beruflichen Zielen ist weiter gefasst und berücksichtigt die Zeit nach dem Studium.
[Die im Online-Fragebogen genannten Tätigkeitswünsche aufgreifen und konkretisieren, bei mehreren Nennung ggf. priorisieren, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]
Die Erstellung des Qualifizierungsplan richtet sich an diese Zielstellung.
„Sie haben je bereits einige Orte im Online-Fragebogen angegeben, wo Sie gerne arbeiten möchten.
Welche Tätigkeiten stellen Sie sich konkret vor?
Wo würden Sie am liebsten arbeiten?“
Der Aspekt der Zielfindung kann im Laufe des Gesprächs/des Beratungsprozesses ggf. immer wieder ergänzt oder konkretisiert werden.
- II.3 „Welche Weiterbildungswünsche haben Sie?“
[Die im Online-Fragebogen genannten Weiterbildungswünsche aufgreifen und konkretisieren, bei mehreren Nennung ggf. priorisieren, ggf. die Chancen und Grenzen des Programms nochmal erläutern.]
Ziele Und Motivation in den Gesprächsergebnissen anpassen
- II.4 „Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“
- III Status der Anerkennung**
Hinweise für den/die InterviewerIn
- III.0 „Sie haben bereits im Online-Fragebogen Angaben zum Status Ihrer Anerkennung gemacht.“
[Diesen im Fragebogen einsehen und nennen].
- III.1 [Falls folgende Items angekreuzt wurden, weiterfragen:
_Ich habe eine Teilanerkennung bekommen.
_Ich habe eine Anerkennung beantragt.
_Ich habe eine Anerkennung noch nicht beantragt, habe es aber vor.]
„Brauchen Sie im weiteren Prozess diesbezüglich Unterstützung?“
- III.2 „Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“
Die Vereinbarungen zur Anerkennung in den Gesprächsergebnissen festhalten.
Falls der/die BewerberIn bereits einen negativen Bescheid von der Anerkennungsstelle erhalten hat, liegt

eine differenzierte Beschreibung des Qualifikationsstandes bei, welche die Defizite bzw. die Unterschiede zum deutschen Abschluss beschreibt. Diese können als Grundlage zur Planung der Weiterqualifizierung genutzt werden.

IV Fachliche Kompetenzen

IV.A Hochschule

IV.A.0 „Sie haben im Online-Fragebogen Ihre Prüfungsfächer und das Thema Ihrer Abschlussarbeit angegeben.“

[Diese im Fragebogen einsehen und nennen].

IV.A.1 [Die Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]

„Wo liegen Ihre persönlichen Schwerpunkte?“

weitere Fragemöglichkeiten:

„Für welches Ihrer Fächer haben Sie sich während des Studiums besonders interessiert?“

„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) haben Sie während Ihres Studiums benutzt?“

IV.A.2 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie richtig gerne und richtig gut machen können.“

Hinweise für den/die InterviewerIn

Die für den/die BewerberIn wichtigsten Kompetenzen/Potenziale (in der Hochschule erworben) in den Gesprächsergebnissen festhalten

IV.A.3 Die Defizite des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden:

„Gab es Fächer, die sie nicht so gerne belegt haben? Und wenn ja, welche?“

„Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet?“*

*Diese Frage ist einer Broschüre von Life e.V. entnommen („Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten. Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen.“)

Die für den/die BewerberIn wichtigsten Defizite (bzgl. Hochschule) in den Gesprächsergebnissen festhalten

IV.A.4 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

	oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie nicht so gerne machen.“	
IV.A.5 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:	„Sie haben sich sicherlich schon auf unserer Homepage umgeschaut. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen?“	*Der Qualifizierungsbedarf kann bereits an dieser Stelle oder erst im Anschluss an die Unterhaltung zu den Arbeitserfahrung (siehe unten) erfolgen.
IV.B Arbeitserfahrung		
IV.B.0 „Sie haben im Online-Fragebogen Ihre Arbeitserfahrungen angegeben. Also Angaben dazu, ob Sie ein Praktikum absolviert haben oder Erwerbstätig waren.“		
	[Diese im Fragebogen einsehen und nennen].	
IV.B.1 [Die Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]	„Was haben Sie besonders gern gemacht?“	Für die genaue Rekonstruktion eines Arbeitstages fehlte meist die Zeit. Hierfür sollte von vornherein mehr Zeit in Anspruch genommen werden, da teilweise die TN erst länger überlegen müssen, was Sie damals genau gemacht haben (vor 10-20 Jahren).
	weitere Fragemöglichkeiten: „Was verkaufte/ produzierte Ihre Firma/ Organisation?“ „Welchen Beruf haben Sie dort ausgeübt?“ „Was genau haben Sie da gemacht?“ „Bitte beschreiben Sie in chronologischer Reihenfolge einen Ihrer typischen Arbeitstage (inkl. Beginn und Ende, Tätigkeiten oder auch Pausen).“ „Welche technische Arbeitsmittel (z.B. Einrichtungen, Geräte, Maschinen, Werkzeuge, Computer) haben Sie bei Ihrer Arbeit benutzt?“	
IV.B.2 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:	„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“ oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie richtig gerne und richtig gut machen können.“	Die für den/die BewerberIn wichtigsten Kompetenzen/Potenziale (über Arbeitserfahrungen erworben) in den Gesprächsergebnissen festhalten
IV.B.3 Die Defizite des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden:	„Was haben Sie nicht gern gemacht?“ „Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet?“	
IV.B.4 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:	„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächs-	Die für den/die BewerberIn wichtigsten Defizite (bzgl. Arbeitserfahrungen in den Gesprächsergebnissen festhalten

	ergebnis festhalten?“ oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie nicht so gerne machen.“	
IV.B.5 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:	„Sie haben sich sicherlich schon auf unserer Homepage umgeschaut. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich mit Blick auf Ihre fachliche Kompetenzen für sich vorstellen?“	Den Qualifizierungsbedarf in den Gesprächsergebnissen festhalten
IV.B.6 ggf. weitere persönliche Kompetenzen/Interessen erfragen	„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?“	Die weiteren persönlichen Kompetenzen in die Spalte der Potenziale (fachliche Kompetenzen) eintragen
V Übergreifende Kompetenzen		Hinweise für den/die InterviewerIn
V.0 „Neben fachspezifischen Kompetenzen spielen auf dem heutigen Arbeitsmarkt auch berufsübergreifende Kompetenzen eine zunehmende Rolle, z.B. Medienkompetenzen oder Projektmanagement.“		
V.A Sprachkompetenz (deutsch/englisch/andere)		
V.A.1 „Welche Sprachen sprechen Sie? Und Wie gut? - Bitte schätzen sie Ihre Kompetenzen unterteilt nach Wort und Schrift mithilfe von Schulnoten ein!“		Pro Sprache (deutsch/englisch/evtl. andere) die Selbsteinschätzungen in den Gesprächsergebnissen eintragen.
V.A.2 Sprachkompetenz deutsch (Sicherheit erfragen um Unterstützungsbedarf abzuleiten): „Sie haben vor, in einem Land zu studieren, in dem nicht Ihre Muttersprache gesprochen wird. Wir möchten Sie gerne darin unterstützen, dass Ihre Deutschkenntnisse für eine erfolgreiche - und für sie damit stressfreiere - Projektteilnahme ausreichen. Wie sicher fühlen Sie sich mit der deutschen Sprache? Bitte geben sie eine ‚1‘ für ‚sehr sicher‘ bis hin zu einer ‚5‘ für ‚sehr unsicher‘ an!“		Gemeinsam mit dem/der BewerberIn soll erarbeitet werden, ob die Deutschkenntnisse für eine erfolgreiche Programmteilnahme ausreichen und/oder ob es berufsbezogenen Bedarf bzgl. englischer Sprachkenntnisse gibt.
V.A.3 Sprachkompetenz englisch (Sicherheit erfragen um Unterstützungsbedarf abzuleiten) „Wie sicher fühlen Sie sich mit der englischen Sprache?“ Bitte geben sie eine ‚1‘ für ‚sehr sicher‘ bis hin zu einer ‚5‘ für ‚sehr unsicher‘ an!“ „Haben Sie Interesse, Ihre Englischkenntnisse zu erweitern?“		Subjektive Einschätzung der Sicherheit und „JA-/NEIN-Antwort“ in den Gesprächsergebnissen festhalten

- V.A.4 Den Weiterbildungsbedarf ableiten/zusammenfassen:
„Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen? Was können wir gemeinsam als Ergebnis festhalten?“
- V.B Medienkompetenz
- V.B.1 *„Welche PC-Kenntnisse brauchten Sie für Ihre Arbeit?“*
 (Mehrfachnennungen sind möglich, z.B. Word, Excel, PowerPoint, Internet, Email, CAD, GIS, Bildbearbeitung oder Andere)
- V.B.2 Erhebung der Bedarfe:
„Sie haben nun Ihre Kenntnisse aufgezählt. Gibt es Kenntnisse, die sie für ihren zukünftigen Beruf oder für das Studium brauchen, die sie noch nicht haben oder wo sie sich unsicher fühlen?“
- V.B.3 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:
„Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen?“
- V.C. Forschungskompetenz (verschiedene) - siehe auch VI.
- V.C.1 *„Welche zusätzlichen Forschungskompetenzen haben Sie sich angeeignet? Z.B. wissenschaftliches Arbeiten, Projektmanagement u.ä.“*
- VI Praxisphase**
- VI.0 *„Neben den Qualifikationsmöglichkeiten, möchte das Programm Sie auch darin unterstützen praktische Erfahrungen in Unternehmen zu sammeln. Im Rahmen des Studiums können Sie ab Februar 2014 eine Praxisphase in einem Unternehmen absolvieren. Wir wollen Sie bei der Suche nach einem Unternehmen unterstützen. Dazu arbeiten wir mit der Berlin Partner GmbH zusammen, die uns dabei unterstützt ggf. ein geeignetes Unternehmen für Sie zu finden.“*
- VI.1 *„Hätten Sie Interesse an einer Praxisphase (Dauer: 3-5 Wochen)?“*
- VI.2 Zeitliche Verfügbarkeit: *„Wenn ja, wann könnten Sie diese zeitlich absolvieren? Während des Semesters oder in den Semesterferien?“*
- Qualifizierungsbedarf zusammenfassend in den Gesprächsergebnissen festhalten.
- Bei dem Zusatzmodul „Medienkompetenz“ geht es eher um digitale Identität, d.h. digitale Lebensläufe und Kompetenzdarstellungen ähnlich Xing, etc., weniger um die PC- und Webkenntnisse an sich. Dies ist irreführend im weiteren Verlauf.
- Die Potenziale/Bedarfe bzgl. der Medienkompetenzen in den Gesprächsergebnissen festhalten.
- Qualifizierungsbedarf zusammenfassend in den Gesprächsergebnissen festhalten.
- Obwohl die Forschungskompetenzen erst im 2. Semester angeboten werden, sollen an dieser Stelle bereits die Potenziale bzw. die Erfahrungen des/der BewerberIn erfasst werden.
- Hinweise für den/die InterviewerIn
 Die Antworten zu der Praxisphase bitte in den Gesprächsergebnissen eintragen.
- Da die Weiterbildungsteilnehmer keine Semesterferien haben, ist dies auch irreführend, dies ergab sich aber erst später, nach den Beratungsgesprächen.

- VI.3 *„Wir möchten Sie schon zu diesem Zeitpunkt darüber informieren, dass in Abhängigkeit von Ihrem praktischen Einsatz in einem Unternehmen, Sie sich bzgl. ihrer ‚Forschungskompetenzen‘ weiterbilden können. Unter ‚Forschungskompetenzen‘ fallen: Methodenkompetenzen, Planungskompetenzen, Kenntnisse im Projektmanagement und Innovationskompetenzen mit Fokus auf angewandte Forschung (jeweils Beispiele parat haben). Diese werden ab dem 2. Semester angeboten. Wir würden dann im Verlauf des ersten Semesters noch einmal eine Abfrage bei den StudentInnen vornehmen.“*
- VI.4 Art der gewünschten Tätigkeit für die Praxisphase erfragen:
„Was würden Sie gerne aus einer Praxisphase mitnehmen?“
„Welche Art von Tätigkeit würden Sie dort gerne ausüben?“
„Welche Themen und Unternehmen interessieren Sie?“

00 Gesprächsabschluss

- 00.1 Gemeinsames Überprüfen der festgehaltenen Qualifizierungsbedarfe. Nachfragen, ob es noch offene Fragen/Anmerkungen seitens des/der BewerberIn gibt.
- 00.2 Zusammenstellen des Studienplans/der Lernvereinbarungen, ggf. nächste Schritte vereinbaren
- 00.3 Danke und Verabschiedung

Hinweise für den/die InterviewerIn

Link zum FSI:
<http://www.beuth-hochschule.de/1209/>

Alle Fragen auf einem Blick

0 Gesprächseröffnung

- 0.1 Namentliche Begrüßung und positiver Einstieg: „Hallo Herr/Frau...“ und „Schön, sie heute kennenzulernen.“ „Haben Sie gut hierher gefunden?“
- 0.2 Der/die InterviewerIn stellt sich vor. Neben seinem/ihrem Namen erklärt diese/r v.a. seine/ihre Rolle in diesem Interview bzw. seine/ihre Tätigkeit/Funktion im Programm Credit Points: „Ich bin Frau X und arbeite seit 3 Monaten für dieses Projekt. Meine Aufgaben in diesem Projekt sind...“
- 0.3 Ziel und zeitlichen Rahmen des Gesprächs erklären: „In diesem Gespräch geht es heute darum, dass wir gemeinsam einen Qualifizierungsplan für ihr erstes Semester erarbeiten. Damit dieser individuell auf Sie abgestimmt werden kann, nehmen wir uns heute Zeit, auf Ihre Bedarfe und Ihre Wünsche einzugehen. Dafür nehmen wir uns eine/zwei Stunde/n Zeit.“
- 0.4 Umgang mit den Daten erklären: „Ich werde die wesentlichen Ergebnisse des Gesprächs mit-schreiben. Sie erhalten im Anschluss des Gesprächs einen Auszug.“

I Ausgangsvoraussetzungen/Rahmenbedingungen klären

- I.A Ausgangsvoraussetzungen des/der BewerberIn
- I.A.0 „Zu Beginn des Gesprächs möchte ich darüber reden, was das Programm für Sie tun kann, bzw. welche Dinge Sie mitbringen. Es geht darum, die Rahmenbedingungen der gemeinsamen Zusammenarbeit zu klären. Sie haben bereits im online-Fragebogen Angaben zu Ihrer Person und Ihren Wünschen gemacht. Für das weitere Vorgehen würde ich gerne mit Ihnen gemeinsam festhalten, ob sich diesbezüglich etwas verändert hat.“
- I.A.1 „Hat sich etwas an Ihrem Angaben in Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit bzw. Ihrer zeitlichen Verfügbarkeit verändert?“

I.A.2 „In Bezug auf Ihre zeitliche Verfügbarkeit ist es uns besonders wichtig, dass wir zu einer realistischen Einschätzung kommen, da es uns daran gelegen ist, dass Sie sich weder über- noch unterfordern. Möchten Sie etwas an dieser Angabe ändern? Haben Sie vielleicht familiäre Verpflichtungen, die wir bei der Planung Ihres Qualifizierungsplans berücksichtigen sollten?“

I.B Leistungen des Programms ‚Credit Points‘

I.B.0 Ziel dieses Gesprächs ist es einen Qualifizierungsplan für Sie zu erstellen. Sie haben sich sicherlich im Vorfeld schon dazu informiert, welche Angebote es für Sie gibt. Ich gebe Ihnen gerne noch einmal einen Überblick über die Möglichkeiten, die wir Ihnen in Abstimmung mit Ihren Zielen und Wünschen, anbieten :

1. Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen, Fernstudienmodulen (FSJ), Modulen der Masterstudiengängen der Beuth HS, sowie Modulen im Studium Generale (u.a. Englisch, Medienkompetenz)
2. Teilnahme an Praxisphasen im Unternehmen und Partnerorganisationen im Rahmen der Ergänzungsqualifikation an der Beuth HS
3. Erwerb von ECTS-Punkten und Abschlusszertifikaten inklusive ECTS-Nachweis
4. Möglichkeit zur Anrechnung der erworbenen Kompetenzen im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung bei einer späteren Anerkennung des HS-Abschlusses.
5. E-Mail, Intranet und W-LAN Zugang sowie Nutzung von Hochschuleinrichtungen, u.a. Bibliothek, Mensa, Hochschulrechenzentrum, Labore und Hörsäle.

An dieser Stelle möchte ich bereits für uns beide festhalten, dass wir bei der Erstellung der Qualifizierungspläne auf die Summe der ECTS achten müssen, da keiner der BewerberInnen ein Vollzeitstudium absolvieren darf. Die Summe muss also unter 20 ECTS bleiben.

II Ziele und Motivation bestimmen

II.0 „Bevor wir über mögliche Weiterbildungsmöglichkeiten sprechen, würde mich interessieren, was Sie dazu bewogen hat, Sich für dieses Programm zu bewerben, bzw. welche Ziele Sie haben.“

II.1 „Welche Motivation haben Sie, sich an diesem Projekt zu beteiligen?“

II.2 „Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?“

[Die im Online-Fragebogen genannten Tätigkeitswünsche aufgreifen und konkretisieren, bei mehreren Nennung ggf. priorisieren, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]

„Sie haben je bereits einige Orte im Online-Fragebogen angegeben, wo Sie gerne arbeiten möchten. Welche Tätigkeiten stellen Sie sich konkret vor? Wo würden Sie am liebsten arbeiten?“

II.3 „Welche Weiterbildungswünsche haben Sie?“

[Die im Online-Fragebogen genannten Weiterbildungswünsche aufgreifen und konkretisieren, bei mehreren Nennung ggf. priorisieren, ggf. die Chancen und Grenzen des Programms nochmal erläutern.]

III Status der Anerkennung

III.0 „Sie haben bereits im Online-Fragebogen Angaben zum Status Ihrer Anerkennung gemacht.“

[Diesen im Fragebogen einsehen und nennen].

III.1 [Falls folgende Items angekreuzt wurden, weiterfragen:

- _Ich habe eine Teilanerkennung bekommen.
- _Ich habe eine Anerkennung beantragt.
- _Ich habe eine Anerkennung noch nicht beantragt, habe es aber vor.]

„Brauchen Sie im weiteren Prozess diesbezüglich Unterstützung?“

III.2 „Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

IV Fachliche Kompetenzen

IV.A Hochschule

IV.A.0 „Sie haben im Online-Fragebogen Ihre Prüfungsfächer und das Thema Ihrer Abschlussarbeit angegeben.“

[Diese im Fragebogen einsehen und nennen].

IV.A.1 [Die Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]

„Wo liegen Ihre persönlichen Schwerpunkte?“

weitere Fragemöglichkeiten:

„Für welches Ihrer Fächer haben Sie sich während des Studiums besonders interessiert?“

„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) haben Sie während Ihres Studiums benutzt?“

IV.A.2 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie richtig gerne und richtig gut machen können.“

IV.A.3 Die Defizite des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden:

„Gab es Fächer, die sie nicht so gerne belegt haben? Und wenn ja, welche?“

„Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet?“

IV.A.4 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie nicht so gerne machen.“

IV.A.5 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:

„Sie haben sich sicherlich schon auf unserer Homepage umgeschaut. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen?“

IV.B Arbeitserfahrung

IV.B.0 „Sie haben im Online-Fragebogen Ihre Arbeitserfahrungen angegeben. Also Angaben dazu, ob Sie ein Praktikum absolviert haben oder Erwerbstätig waren.“

[Diese im Fragebogen einsehen und nennen].

IV.B.1 [Die Kompetenzen bzw. die Potenziale des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden, indem z.B. folgende Fragen gestellt werden können:]

„Was haben Sie besonders gern gemacht?“

weitere Fragemöglichkeiten:

„Was verkaufte/ produzierte Ihre Firma/ Organisation?“

„Welchen Beruf haben Sie dort ausgeübt?“

„Was genau haben Sie da gemacht?“

„Bitte beschreiben Sie in chronologischer Reihenfolge einen Ihrer typischen Arbeitstage (inkl. Beginn und Ende, Tätigkeiten oder auch Pausen).“

„Welche technische Arbeitsmittel (z.B. Einrichtungen, Geräte, Maschinen, Werkzeuge, Computer) haben Sie bei Ihrer Arbeit benutzt?“

IV.B.2 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie richtig gerne und richtig gut machen können.“

IV.B.3 Die Defizite des/der BewerberIn sollen erfasst und konkretisiert werden:

„Was haben Sie nicht gern gemacht?“

„Welche Tätigkeit hat Sie am meisten Zeit gekostet?“

IV.B.4 Gemeinsam festhalten/zusammenfassen:

„Was möchten wir gemeinsam als Gesprächsergebnis festhalten?“

oder: „Lassen Sie uns gemeinsam festhalten, was Sie nicht so gerne machen.“

IV.B.5 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:

„Sie haben sich sicherlich schon auf unserer Homepage umgeschaut. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich mit Blick auf Ihre fachliche Kompetenzen für sich vorstellen?“

IV.B.6 ggf. weitere persönliche Kompetenzen/Interessen erfragen

„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?“

V Übergreifende Kompetenzen

V.0 „Neben fachspezifischen Kompetenzen spielen auf dem heutigen Arbeitsmarkt auch berufsübergreifende Kompetenzen eine zunehmende Rolle, z.B. Medienkompetenzen oder Projektmanagement.“

V.A Sprachkompetenz (deutsch/englisch/andere)

V.A.1 „Welche Sprachen sprechen Sie? Und Wie gut? - Bitte schätzen sie Ihre Kompetenzen unterteilt nach Wort und Schrift mithilfe von Schulnoten ein!“

V.A.2 Sprachkompetenz deutsch (Sicherheit erfragen um Unterstützungsbedarf abzuleiten):

„Sie haben vor, in einem Land zu studieren, in dem nicht Ihre Muttersprache gesprochen wird. Wir möchten Sie gerne darin unterstützen, dass Ihre Deutschkenntnisse für eine erfolgreiche - und für sie damit stressfreiere - Projektteilnahme ausreichen.“

„Wie sicher fühlen Sie sich mit der deutschen Sprache? Bitte geben sie eine ‚1‘ für ‚sehr sicher‘ bis hin zu einer ‚5‘ für ‚sehr unsicher‘ an!“

V.A.3 Sprachkompetenz englisch (Sicherheit erfragen um Unterstützungsbedarf abzuleiten)

„Wie sicher fühlen Sie sich mit der englischen Sprache? Bitte geben sie eine ‚1‘ für ‚sehr sicher‘ bis hin zu einer ‚5‘ für ‚sehr unsicher‘ an!“
„Haben Sie Interesse, Ihre Englischkenntnisse zu erweitern?“

V.A.4 Den Weiterbildungsbedarf ableiten/zusammenfassen:

„Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen? Was können wir gemeinsam als Ergebnis festhalten?“

V.B Medienkompetenz

V.B.1 „Welche PC-Kenntnisse brauchten Sie für Ihre Arbeit?“
(Mehrfachnennungen sind möglich, z.B. Word, Excel, PowerPoint, Internet, Email, CAD, GIS, Bildbearbeitung oder Andere)

V.B.2 Erhebung der Bedarfe:

„Sie haben nun Ihre Kenntnisse aufgezählt. Gibt es Kenntnisse, die sie für ihren zukünftigen Beruf oder für das Studium brauchen, die sie noch nicht haben oder wo sie sich unsicher fühlen?“

V.B.3 Den Weiterbildungsbedarf ableiten:

„Welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie sich für sich vorstellen?“

V.C Forschungskompetenz (verschiedene) - siehe auch VI.

V.C.1 „Welche zusätzlichen Forschungskompetenzen haben Sie sich angeeignet? Z.B. wissenschaftliches Arbeiten, Projektmanagement u.ä.?“

VI Praxisphase

VI.0 „Neben den Qualifikationsmöglichkeiten, möchte das Programm Sie auch darin unterstützen praktische Erfahrungen in Unternehmen zu sammeln. Im Rahmen des Studiums können Sie ab Februar 2014 eine Praxisphase in einem Unternehmen absolvieren. Wir wollen Sie bei der Suche nach einem Unternehmen unterstützen. Dazu arbeiten wir mit der Berlin Partner GmbH zusammen, die uns dabei unterstützt ggf. ein geeignetes Unternehmen für Sie zu finden.“

VI.1 „Hätten Sie Interesse an einer Praxisphase (Dauer: 3-5 Wochen)?“

VI.2 Zeitliche Verfügbarkeit: „Wenn ja, wann könnten Sie diese zeitlich absolvieren? Während des Semesters oder in den Semesterferien?“

VI.3 „Wir möchten Sie schon zu diesem Zeitpunkt darüber informieren, dass in Abhängigkeit von Ihrem praktischen Einsatz in einem Unternehmen, Sie sich bzgl. ihrer ‚Forschungskompetenzen‘ weiterbilden können. Unter ‚Forschungskompetenzen‘ fallen: Methodenkompetenzen, Planungskompetenzen, Kenntnisse im Projektmanagement und Innovationskompetenzen mit Fokus auf angewandte Forschung (jeweils Beispiele parat haben). Diese werden ab dem 2. Semester angeboten. Wir würden dann im Verlauf des ersten Semester noch einmal eine Abfrage bei den StudentInnen vornehmen.“

VI.4 Art der gewünschten Tätigkeit für die Praxisphase erfragen:

„Was würden Sie gerne aus einer Praxisphase mitnehmen?“

„Welche Art von Tätigkeit würden Sie dort gerne ausüben?“

„Welche Themen und Unternehmen interessieren Sie?“

00 Gesprächszusammenfassung

00.1 Gemeinsames Überprüfen der festgehaltenen Qualifizierungsbedarfe. Nachfragen, ob es noch offene Fragen/Anmerkungen seitens des Bewerbers/der Bewerberin gibt.

00.2 Zusammenstellen des Studienplans/der Lernvereinbarungen, ggf. nächste Schritte vereinbaren

00.3 Danke und Verabschiedung

Ziele und einleitende Hinweise

Ziele des Programms/dieses Instrumentes

Im Rahmen des Modellprojekts „Credit Points“ (BMBF/BMAS) als Teil des bundesweiten IQ Netzwerks werden zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen, die bereits die grundlegenden Anforderungen für eine Immatrikulation an der Beuth Hochschule erfüllen, in einem persönlich geführten Beratungsgespräch hinsichtlich ihrer derzeitigen Potenziale und zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten eingeschätzt.

Ziel des Gespräches ist es, ein individuelles BewerberInnen-Profil zu erstellen, mit Hilfe dessen individuelle Qualifizierungspläne zur Ergänzungsqualifizierung erarbeitet werden können.

Ziel des gesamten Beratungsprozesses ist die Festlegung Lernvereinbarungen („Learning Agreement“) mit den ProgrammteilnehmerInnen. Die Lernvereinbarungen gelten als verpflichtende Angaben zum Umfang und Verlauf der Ergänzungsqualifizierung an der Beuth HS und als Grundlage für die Vergabe von ECTS Punkte und Zertifikate. In den individuellen Lernvereinbarungen werden folgende Informationen festgehalten:

- _ Umfang und Art des Studienangebotes (Anzahl und Titel der Studienmodule, Angabe von ECTS)
- _ Umfang und Art der begleitenden Angebote (u.a. Mentoring, Praxisphasen in Unternehmen)
- _ Angaben zur Anwesenheitspflicht und Art der Anwesenheitskontrolle

Wichtiger Hinweis:

Es dürfen maximal 60 ECTS Punkte in 2 Semestern erreicht werden. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ergänzungsqualifizierung an der Beuth HS, erhalten die ProgrammteilnehmerInnen ein Zertifikat mit ECTS-Punkten entsprechend der Lernvereinbarung.

Zugrundeliegender Beratungsansatz

Das grundlegende Vorgehen in den Beratungsgesprächen orientiert sich an systemischen bzw. ressourcenorientierten Beratungskonzepten. Mit einer ganzheitlichen Sichtweise auf die Person und das sie umgebende soziale System wird versucht, neue Lösungsmöglichkeiten zu finden (systemische Beratung). Im Laufe des Gesprächs wird gezielt das Erkennen

und Aktivieren von persönlichen und kontextuellen Ressourcen unterstützt. Die zu beratende Person wird im Zuge dessen aufgefordert, sich aktiv am Prozess zu beteiligen und diesen als ihren eigenen zu erkennen.

Das dem Beratungsprozess zugrundeliegende Modell (in Anlehnung an das 4-Phasen Modell der Integrationsarbeit der Bundesagentur für Arbeit):

1. Fähigkeiten/Potenziale/Kompetenzen der BewerberInnen analysieren
2. Qualifizierungs-/ berufliches Ziel festlegen
3. Dem Bedarf entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten zusammenstellen (einen individuelle Studienplan erstellen)
4. Begleitung der ProgrammteilnehmerInnen bei der Umsetzung

Welche Werte bestimmen die Arbeitsbeziehung zwischen BewerberIn und InterviewerIn?

Der/die BewerberIn ist Experte seiner Lebenssituation und -erfahrungen, eine Person mit vielen Fähigkeiten, die es zu entdecken gilt. Der/die InterviewerIn übernimmt als Experte die Gesprächsführung - gestaltet den Prozess, mit dem Ziel, eine vertrauensvolle Beziehung bzw. offene Gesprächsatmosphäre aufzubauen. Mit Blick auf die Kulturspezifika ist es v.a. wichtig, dass eine willkommene, wertschätzende Gesprächsatmosphäre aufgebaut wird (nach Erfahrungen von Live e.V. ist das wichtiger, als die Berücksichtigung kulturspezifischer Unterschiede). Dem/der BewerberIn wird zugehört und soll sich im weiteren Prozess unterstützt fühlen. Eine „Willkommenskultur“ kann durch Rahmenbedingungen geschaffen werden (Getränke, angenehme Räumlichkeiten etc., siehe ‚Organisatorisches‘).

Zielgruppe

Die Zielgruppe stellen zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen dar, die sich folgenden „Kategorien“ zuordnen lassen (ein/e BewerberIn kann sich auch mehreren Kategorien zuordnen lassen):

TYP 1 _ Ergänzung studienabschlussrelevanter Qualifikationen

Die BewerberInnen möchten Ihre bisherigen fachlichen (bzgl. ihres bereits vorhandenen Abschlusses) Qualifikationen ergänzen, damit Sie ihren Abschluss in Deutschland anerkannt bekommen.

TYP 1a) Anerkennung wurde bereits beantragt und abgelehnt

TYP 1b) Anerkennung will erstmalig beantragt werden

TYP 1c) Teilanerkennung wurde bestätigt, möchte aber ‚aufgestockt‘ werden

TYP 2 _ Auffrischung alter studienabschlussrelevanter Kenntnisse

Die BewerberInnen möchten alte fachliche Kenntnisse auffrischen, weil ihre Ausbildung bereits einige Jahre zurückliegt.

TYP 3 _ Erlangung von Zusatzqualifikationen

Die BewerberInnen möchten ihre vorhandenen Kenntnisse um bestimmte Zusatzqualifikationen erweitern. Diese Zusatzqualifikationen stellen eine notwendige Bedingung dar, damit sich die BewerberInnen in einem bestimmten Beruf bewerben kann.

TYP 4 _ Erlangung von Basisqualifikationen (Übergreifende Kompetenzen)

Dem/der BewerberIn mangelt es an grundlegenden Kenntnissen (bzgl. Sprache oder IT-Kompetenzen), die für den weiteren Prozess im Rahmen des Projektes eine notwendige Voraussetzung darstellen.

TYP 5 _ Unklare Zukunftsperspektiven

Der/die BewerberIn lässt sich in einem ersten Gespräch keinen der oben aufgeführten Kategorien zuordnen. Im Rahmen daraufhin folgender Beratungsgespräche werden Qualifizierungsmöglichkeiten gemeinsam mit dem/der BewerberIn erarbeitet.

Organisatorisches

1. Inhaltliche Vorbereitung
Alle Information zu dem/der BewerberIn vorher sammeln und sichten, z.B.: Mails, Zeugnisse, Annerkennungsbescheide

Fragen aus dem Online-Fragebogen (in Tabellenblatt übertragen)

2. Vor dem Interview
Räumlichkeiten organisieren
Tisch, inkl. 2 Stühle, Laptop mit Eignungsdiagnostiktool zum Protokollieren bereithalten, Getränke, ggf. Snacks (vertrauensvolle Atmosphäre schaffen)

3. Nach dem Interview
eigene Einschätzung vornehmen und vor allem Zeit dafür einplanen

Einschätzungen des Interviewers

	1 sehr	2 überwiegend	3 teilweise	4 weniger	5 garnicht
Int.1 „Wie realistisch erschienen Ihnen als InterviewerIn die Einschätzungen des/der BewerberIn bezüglich der zeitlichen Verfügbarkeit für das Studium?“					
Int.2 „Wie motiviert und engagiert erschien Ihnen der/die BewerberIn?“					
Int.2.1 Motivationstyp: 1, 1a, 1b, 1c, 2, 3, 4 oder 5 (Bitte Zutreffendes auswählen)					

	1 sehr gut	2 gut	3 befriedigend	4 ausreichend	5 mangelhaft
Int.3 Wie gut würden Sie die deutschsprachigen Kompetenzen des/der BewerberIn einschätzen?“					
Int.4 „Wie gut schätzen Sie die Eigenständigkeit des/der BewerberIn ein?“					
Int.5 „Wie gut kann sich der/die BewerberIn präsentieren mit Blick auf zukünftige Bewerbungsgespräche?“					

	ja	nein
Int.6 „Braucht der/die BewerberIn weiteren Beratungsbedarf?“		

Int.7 weitere Auffälligkeiten/Anmerkungen:

Die Gesprächsergebnisse - Übersicht

*die Daten aus dem Fragebogen wurden bereits übertragen

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Name</td> <td>Rafael Muster*</td> </tr> <tr> <td>Geburtsland</td> <td>Spanien</td> </tr> <tr> <td>Wohnort</td> <td>Madrid</td> </tr> <tr> <td>Gültige Krankenversicherung</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>Beglaubigtes Hochschulzeugnis</td> <td>Ja</td> </tr> </table>	Name	Rafael Muster*	Geburtsland	Spanien	Wohnort	Madrid	Gültige Krankenversicherung	Ja	Beglaubigtes Hochschulzeugnis	Ja																																																																													
Name	Rafael Muster*																																																																																						
Geburtsland	Spanien																																																																																						
Wohnort	Madrid																																																																																						
Gültige Krankenversicherung	Ja																																																																																						
Beglaubigtes Hochschulzeugnis	Ja																																																																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">I Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen</td> </tr> <tr> <td>Aktuelle Tätigkeit</td> <td>arbeitslos</td> </tr> <tr> <td>Zeitliche Verfügbarkeit</td> <td>über 20 Abreitsstunden/Woche</td> </tr> </table>	I Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen		Aktuelle Tätigkeit	arbeitslos	Zeitliche Verfügbarkeit	über 20 Abreitsstunden/Woche																																																																																	
I Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen																																																																																							
Aktuelle Tätigkeit	arbeitslos																																																																																						
Zeitliche Verfügbarkeit	über 20 Abreitsstunden/Woche																																																																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">II Ziele und Motivation</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TYP 1/2/3/4/5: (Welche Motivation haben Sie?)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">---</td> </tr> <tr> <td>Berufliche Ziele: (Wo möchten Sie in der Zukunft arbeiten?)</td> <td>Energieunternehmen Autohersteller Luftfahrtunternehmen</td> </tr> <tr> <td>Weiterbildungsziele (Wie möchten Sie sich weiterbilden?)</td> <td>Umweltechnik Energie- und Verfahrenstechnik (Master an der TU) Thermodynamik, Prozess- und Anlagendynamik, Grundoperationen und Rechnergestützte Methoden</td> </tr> </table>	II Ziele und Motivation		TYP 1/2/3/4/5: (Welche Motivation haben Sie?)		---		Berufliche Ziele: (Wo möchten Sie in der Zukunft arbeiten?)	Energieunternehmen Autohersteller Luftfahrtunternehmen	Weiterbildungsziele (Wie möchten Sie sich weiterbilden?)	Umweltechnik Energie- und Verfahrenstechnik (Master an der TU) Thermodynamik, Prozess- und Anlagendynamik, Grundoperationen und Rechnergestützte Methoden																																																																													
II Ziele und Motivation																																																																																							
TYP 1/2/3/4/5: (Welche Motivation haben Sie?)																																																																																							

Berufliche Ziele: (Wo möchten Sie in der Zukunft arbeiten?)	Energieunternehmen Autohersteller Luftfahrtunternehmen																																																																																						
Weiterbildungsziele (Wie möchten Sie sich weiterbilden?)	Umweltechnik Energie- und Verfahrenstechnik (Master an der TU) Thermodynamik, Prozess- und Anlagendynamik, Grundoperationen und Rechnergestützte Methoden																																																																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">III Status der Anerkennung</td> <td style="width: 20%;">weiteres Vorgehen/Vereinbarungen:</td> </tr> <tr> <td>Anerkennung Abschluss</td> <td>Ich habe eine Anerkennung beantragt.</td> <td>---</td> </tr> </table>	III Status der Anerkennung		weiteres Vorgehen/Vereinbarungen:	Anerkennung Abschluss	Ich habe eine Anerkennung beantragt.	---																																																																																	
III Status der Anerkennung		weiteres Vorgehen/Vereinbarungen:																																																																																					
Anerkennung Abschluss	Ich habe eine Anerkennung beantragt.	---																																																																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4">IV Fachliche Kompetenzen</td> </tr> <tr> <td style="width: 5%;">A</td> <td style="width: 65%;">Hochschule</td> <td style="width: 15%;">Potenziale</td> <td style="width: 15%;">Defizite/Bedarfe</td> <td style="width: 5%;">Ableitung: Qualifizierungsbedarf</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Studienort</td> <td>Madrid</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Abschluss</td> <td>Diplom</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Semesteranzahl</td> <td>10</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Studiengang</td> <td>Wirtschaftsingenieurwesen zum Beispiel: Statik Elektrosysteme Elektronik Strömungs- und Wärmetechnik Energieverfahrenstechnik</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Prüfungsfächer</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Thema der Abschlussarbeit</td> <td>Softwareentwicklung zur Marktanalyse des spanischen Strommarktes.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">B</td> <td>Arbeitserfahrung</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Praktika</td> <td>nein</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Praktikum [Datum]</td> <td>---</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Praktikum [Ort]</td> <td>---</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Praktikum [Organisation]</td> <td>---</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Erwerbstätigkeit</td> <td>ja</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Erwerbstätigkeit [Datum]</td> <td>Oktober 2010 - Februar 2012</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Erwerbstätigkeit [Ort]</td> <td>Madrid</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Erwerbstätigkeit [Organisation]</td> <td>Centrica Energia</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			IV Fachliche Kompetenzen				A	Hochschule	Potenziale	Defizite/Bedarfe	Ableitung: Qualifizierungsbedarf		Studienort	Madrid				Abschluss	Diplom				Semesteranzahl	10				Studiengang	Wirtschaftsingenieurwesen zum Beispiel: Statik Elektrosysteme Elektronik Strömungs- und Wärmetechnik Energieverfahrenstechnik				Prüfungsfächer					Thema der Abschlussarbeit	Softwareentwicklung zur Marktanalyse des spanischen Strommarktes.			B	Arbeitserfahrung					Praktika	nein				Praktikum [Datum]	---				Praktikum [Ort]	---				Praktikum [Organisation]	---				Erwerbstätigkeit	ja				Erwerbstätigkeit [Datum]	Oktober 2010 - Februar 2012				Erwerbstätigkeit [Ort]	Madrid				Erwerbstätigkeit [Organisation]	Centrica Energia			
IV Fachliche Kompetenzen																																																																																							
A	Hochschule	Potenziale	Defizite/Bedarfe	Ableitung: Qualifizierungsbedarf																																																																																			
	Studienort	Madrid																																																																																					
	Abschluss	Diplom																																																																																					
	Semesteranzahl	10																																																																																					
	Studiengang	Wirtschaftsingenieurwesen zum Beispiel: Statik Elektrosysteme Elektronik Strömungs- und Wärmetechnik Energieverfahrenstechnik																																																																																					
	Prüfungsfächer																																																																																						
	Thema der Abschlussarbeit	Softwareentwicklung zur Marktanalyse des spanischen Strommarktes.																																																																																					
B	Arbeitserfahrung																																																																																						
	Praktika	nein																																																																																					
	Praktikum [Datum]	---																																																																																					
	Praktikum [Ort]	---																																																																																					
	Praktikum [Organisation]	---																																																																																					
	Erwerbstätigkeit	ja																																																																																					
	Erwerbstätigkeit [Datum]	Oktober 2010 - Februar 2012																																																																																					
	Erwerbstätigkeit [Ort]	Madrid																																																																																					
	Erwerbstätigkeit [Organisation]	Centrica Energia																																																																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">V Übergreifende Kompetenzen</td> <td style="width: 20%;">Ableitung Qualifizierungsbedarf</td> </tr> <tr> <td style="width: 5%;">A</td> <td style="width: 65%;">Sprachkompetenz/en in:</td> <td style="width: 10%;">Einschätzungen nach Noten (1-5):</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Deutschkenntnisse - Zertifikat C1?</td> <td>ja</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Deutschkenntnisse - Komplexeres Textverständnis?</td> <td>ja</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sprache deutsch</td> <td>Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?</td> <td style="width: 5%;">Wort</td> <td style="width: 5%;">Schrift</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sprache englisch</td> <td>Wie gut beherrschen Sie die englische Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sprache andere: (bitte hier eintragen)</td> <td>Interesse an berufsbezogenem Englisch? Wie gut beherrschen Sie diese Sprache?</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">JA oder NEIN</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">B</td> <td>Medienkompetenzen</td> <td>Potenziale</td> <td>Defizite/Bedarfe</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>PC-Kenntnisse/Medienkompetenzen: und Innovationskompetenzen:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			V Übergreifende Kompetenzen		Ableitung Qualifizierungsbedarf	A	Sprachkompetenz/en in:	Einschätzungen nach Noten (1-5):			Deutschkenntnisse - Zertifikat C1?	ja			Deutschkenntnisse - Komplexeres Textverständnis?	ja			Sprache deutsch	Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?	Wort	Schrift		Sprache englisch	Wie gut beherrschen Sie die englische Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?				Sprache andere: (bitte hier eintragen)	Interesse an berufsbezogenem Englisch? Wie gut beherrschen Sie diese Sprache?	JA oder NEIN		B	Medienkompetenzen	Potenziale	Defizite/Bedarfe			PC-Kenntnisse/Medienkompetenzen: und Innovationskompetenzen:																																																
V Übergreifende Kompetenzen		Ableitung Qualifizierungsbedarf																																																																																					
A	Sprachkompetenz/en in:	Einschätzungen nach Noten (1-5):																																																																																					
	Deutschkenntnisse - Zertifikat C1?	ja																																																																																					
	Deutschkenntnisse - Komplexeres Textverständnis?	ja																																																																																					
	Sprache deutsch	Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?	Wort	Schrift																																																																																			
	Sprache englisch	Wie gut beherrschen Sie die englische Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?																																																																																					
	Sprache andere: (bitte hier eintragen)	Interesse an berufsbezogenem Englisch? Wie gut beherrschen Sie diese Sprache?	JA oder NEIN																																																																																				
B	Medienkompetenzen	Potenziale	Defizite/Bedarfe																																																																																				
	PC-Kenntnisse/Medienkompetenzen: und Innovationskompetenzen:																																																																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">VI Praxisphase</td> <td style="width: 20%;">ggf. Vereinbarungen festhalten:</td> </tr> <tr> <td style="width: 5%;">Interesse an einem Praxisphase</td> <td style="width: 65%;">JA oder NEIN</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zeitliche Verfügbarkeit/möglicher Rahmen</td> <td>bitte eintragen</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Art der gewünschten Tätigkeit/des Unternehmens:</td> <td>bitte eintragen</td> <td></td> </tr> </table>			VI Praxisphase		ggf. Vereinbarungen festhalten:	Interesse an einem Praxisphase	JA oder NEIN		Zeitliche Verfügbarkeit/möglicher Rahmen	bitte eintragen		Art der gewünschten Tätigkeit/des Unternehmens:	bitte eintragen																																																																										
VI Praxisphase		ggf. Vereinbarungen festhalten:																																																																																					
Interesse an einem Praxisphase	JA oder NEIN																																																																																						
Zeitliche Verfügbarkeit/möglicher Rahmen	bitte eintragen																																																																																						
Art der gewünschten Tätigkeit/des Unternehmens:	bitte eintragen																																																																																						

weitere Anmerkungen:

Die Gesprächsergebnisse - Das Profil

Name	Rafael Muster*	*die Daten aus dem Fragebogen wurden bereits übertragen
Geburtsland	Spanien	
Wohnort	Madrid	
Gültige Krankenversicherung	ja	
Beglaubigtes Hochschulzeugnis	ja	

I Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen	
Aktuelle Tätigkeit	arbeitslos
Zeitliche Verfügbarkeit	über 20 Arbeitsstunden/Woche

II Ziele und Motivation	
TYP 1/2/3/4/5: (Welche Motivation haben Sie?)	Ich habe eine Anerkennung beantragt.
Berufliche Ziele: (Wo möchten Sie in der Zukunft arbeiten?)	Energieunternehmen Autohersteller Luftfahrtunternehmen
Weiterbildungsziele: (Wie möchten Sie sich weiterbilden?)	Umwelttechnik Energie- und Verfahrenstechnik (Master an der TU) Thermodynamik, Prozess- und Anlagendynamik, Grundoperationen und Rechnergestützte Methoden

III Status der Anerkennung		weiteres Vorgehen/ Vereinbarungen:
Anerkennung Abschluss:	Ich habe eine Anerkennung beantragt.	

IV Fachliche Kompetenzen					
A	Hochschule		Potenziale	Defizite/ Bedarfe	Ableitung: Qualifizierungsbedarf
	Studienort	Madrid			
	Abschluss	Diplom			
	Semesteranzahl	10			
	Studiengang	Wirtschaftsingenieurwesen			
	Prüfungsfächer	zum Beispiel: Statik Elektrosysteme Elektronik Strömungs- und Wärmetechnik Energieverfahrenstechnik			
Thema der Abschlussarbeit	Softwareentwicklung zur Marktanalyse des spanischen Strommarktes.				
B	Arbeitserfahrung		Potenziale	Defizite/ Bedarfe	Ableitung: Qualifizierungsbedarf
	Praktika	nein			
	Praktikum [Datum]	—			
	Praktikum [Ort]	—			
	Praktikum [Organisation]	—			
	Erwerbstätigkeit	ja			
	Erwerbstätigkeit [Datum]	Oktober 2010 - Februar 2012			
Erwerbstätigkeit [Ort]	Madrid				
Erwerbstätigkeit [Organisation]	Centrica Energia				

V	Übergreifende Kompetenzen		Ableitung Qualifizie- rungsbedarf			
	A	Sprachkompetenz/en in:		Einschätzungen nach Noten (1-5):		
		Deutschkenntnisse nein - Zertifikat C1?				
		Deutschkenntnisse ja - Komplexeres Textverständnis		Wort	Schrift	
		Sprache deutsch		Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich?		
		Sprache englisch		Wie gut beherrschen Sie die englische Sprache? Wie sicher fühlen Sie sich? Interesse an berufsbezoge- nem Englisch?		
	Sprache andere: (bitte eintragen)	Wie gut beherrschen Sie diese Sprache?				
	B	Medienkompetenzen		Potenziale	Defizite/ Bedarfe	
		PC-Kenntnisse/Medienkompetenzen:				
		Forschungskompetenzen		Potenziale	Defizite/ Bedarfe	
	z.B.: Methodenkompetenzen, Planungskompetenzen, Kenntnisse im Projektmanagement und Innovationskompetenzen:					

VI	Praxisphase		ggf. Vereinbarungen festhalten:
	Interesse an einer Praxisphase	Ja oder Nein	
	Zeitliche Verfügbarkeit/möglicher Rahmen	bitte eintragen	
	Art der gewünschten Tätigkeit/des Unternehmens:	bitte eintragen	

weitere Anmerkungen:

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Koordiniert wird das IQ Netzwerk Berlin durch die Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be  **Berlin**



www.netzwerk-iq.de
www.berlin.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“