

## **Regionalkonferenz Niedersachsen**

### **Regionalkonferenz Niedersachsen „Kompetenzen und ihre Validierung in der Grundbildung“**

#### **Protokoll der Präsentation Guter Praxis zum Thema**

##### **B) Berufsorientierung für Geflüchtete und andere Menschen mit Migrationshintergrund**

**1) Kompetenz-Check „komPASS3“, Maren Mutschall, Werk-statt-Schule Hannover**

**2) New talents for companies – Developing the potentials of immigrants and refugees, Andrea Bernert-Bürkle, Volkshochschulverband Baden-Württemberg**

##### **1) Kompetenz-Check „komPASS<sup>3</sup>“**

Referentin: Maren Mutschall, Werk-statt-Schule Hannover

Beim Kompetenzcheck „komPASS<sup>3</sup>“ handelt es sich um ein Modellprojekt.

##### **Eckdaten:**

- 3-tägiger Kompetenzcheck für zugewanderte junge Menschen (ehemals 5 Tage)
- Kombination aus handlungsorientierten Lernprojekten, Arbeitsproben und standardisierte Testverfahren (letzteres wieder weitgehend herausgenommen) und persönliche Bilanzen
- Zielgruppe: zugewanderte Menschen (16-30 Jahre) mit geringen Deutschkenntnissen
- Durchführung in 12er-Gruppen
- 4 Beobachter\_innen moderieren und dokumentieren
- Individuelles Feedback, lösungsorientierte Zielplanungsprogramm „Ich schaff’s“ (Beobachtungsverfahren), Dokumentation

Das Projekt ist in die Sprintklassen eingebettet. Die Teilnahme sollte jedoch nicht verpflichtend sein.

Als Beobachter werden Lehrkräfte, Sozialpädagogen, Praxisanleiter eingesetzt. Insbesondere für Lehrer ergibt sich hier ein Rollenwechsel vom Bewertenden zum Beobachtenden. Bei der abschließenden Beobachter-Konferenz können auch Beobachtungen, die außerhalb der Test-Situation entstanden sind, einfließen.

##### **Umsetzung:**

- Seit 11/2016 Umsetzung von komPass<sup>3</sup> für zugewanderte Menschen in 90 berufsbildenden Schulen
- 3-7/2017 Modellverfahren in NRW mit SuS internationalen Förderklassen von 25 Berufskollegs; seitdem ca. 1250 SuS
- Seit 9/2017 Durchführung von komPASS<sup>3</sup> in

### **Ziel des Verfahrens:**

(berufliche) Ziele entwickeln, persönliche Schritte planen

- Was kann ich?
- Wo stehe ich
- Wo will ich hin
- Welche Ressourcen habe ich?

Am Ende sollen die Teilnehmenden ein besseres Bild ihrer eigenen Fähigkeiten haben und eine Idee entwickeln, wie es beruflich weitergehen könnte.

### **Durchführung**

Körper und Geist sollen im praktischen Tun aktiviert werden.

- Handlungsorientiert: Experimentieren, Konstruieren, Interagieren, Kommunizieren (Arbeitsprobe nach bildhafter Anleitung)
- Kompetenz- und lösungsorientiert: Erschaffen, Nachdenken, Planen, Steuern, Probleme lösen, Optimieren (Somawürfel nach Skizze)
- Erfahrungsorientiert: Aktivieren der verborgenen Ressourcen durch Interaktionsaufgaben (z.B. mithilfe von Metalog-Tools), Übertragen der Erfahrungen in persönlicher Zielplanung (Wer übernimmt welche Aufgaben?)

Die Fähigkeiten der Teilnehmenden werden beobachtet. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf kognitive Merkmale gesetzt, die für die IHK von Interesse sind. Außerdem bemühen sich die Beobachtenden auch um Transparenz. So wird mit den Teilnehmenden auch über ihre Vorstellung von Inhalten der einzelnen Aktionen gesprochen.

So wird beispielsweise in einer Pflegeübung (Anleitungen eines „Blinden“) die Sozialkompetenz und bei der Übung „Leonardo´s Bridge“ die Teamfähigkeit getestet.

Tablets oder PCs werden ebenfalls eingesetzt. Hier wird das Interesse an digitalen Medien beobachtet und der Berufsinteressenstest von Holland durchgeführt. Ein Konzentrations- und Logiktest wird nur nach Einschätzung der Bildungsbiographie vorgenommen, da die bisherigen Bildungserfahrungen die Durchführbarkeit und die Aussagekraft des Tests beeinflussen. Der gesamte Kompetenzcheck ist jedoch nicht sprachfrei, so dass ein Minimum an deutschen Sprachkenntnissen vorhanden sein muss.

Auch eine Arbeitsprobe ist Teil des Kompetenzchecks.

Abschließend wird ein Plakat für die und mit den Teilnehmenden erstellt, um besondere Interessen und Fähigkeiten zu verdeutlichen. Dabei wird mit magnetischen Motiv- und Symbolkarten an einer Zielformulierung gearbeitet. Ein starkes Symbol für die eigenen Erkenntnisse ist hier von tragender Bedeutung. Mit einem Profilbogen wird ein besonderer Blick auf die Stärken der Teilnehmenden gelegt. Auch Interessen, die im Test nicht abgeprüft wurden, können hier mit aufgenommen werden.

Ziele werden formuliert. Dabei werden auch ebenso die Zwischenschritte auf dem Weg wie die benötigte Hilfestellung festgehalten.

Die Teilnehmer erhalten ein „Logbuch“ mit folgender Aufteilung:

- Mein Profil
- Mein Ziel
- Mein Stufenplan
- Meine Fortschritte
- Meine Nachweise

### **Evaluation** (Leibnizuniversität Hannover)

Wie ist die Vorstellung der Teilnehmer im Hinblick auf „Was erwartet wird“ im Vergleich zu tatsächlicher Beobachtung (abhängig z.B. von Kultur)?

### **Multiplikatoren-schulung**

Im Rahmen des Projektes werden 2-tägige Schulung von Teams (2-4) für Berufsschulen angeboten, in denen auch Medientools zur Verfügung gestellt werden.

## **2) New talents for companies – Developing the potentials of immigrants and refugees**

Referentin: Andrea Bernert-Bürkle, Volkshochschulverband Baden-Württemberg

### **Eckdaten des Erasmus+ Projektes**

- Strategische Partnerschaft mit folgenden Partnern:
  - Kultusministerium Baden- Württemberg
  - Göteborg
  - Cuben Utbildning
  - Osloskololen Rosenhof (Erwachsenenbildung)
  - Universität Florenz (wiss. Begleitung)

- STVG
- Earllall (Städte und Kommunen im Bereich Lebenslanges Lernen)
- 3-jährige Erasmus+ Förderung für Innovation und den Austausch guter Praktiken
- Laufzeit: 1.9.2016-31.8.2019 (Zwischenstand)
- Startpunkt: Hotel TALENTS – Projekt der Stadt Göteborg und der schwedischen Erwachsenenbildungseinrichtung Cuben
- Schwester-Projekte:
  - BRIDGE – Building up regional initiatives to develop guidance for low-skilled adults
  - BRIDGE+ und weitere
- Zielt auf schnelle Integration von Flüchtlingen und Zuwanderern in Arbeitsmarkt /ersten Job ab (Qualifizierung 3-5 Monate)
- Basiert auf individuellen Talenten der Teilnehmenden
- umfassende Beratung und Kompetenz-, Interessen-, Motivations-Erfassung vor der Qualifizierung
- Branchenspezifische sprachliche und berufliche Qualifizierung kombiniert mit Praktikum (zwei Tage Schule z.B. Volkshochschule – drei Tage Unternehmen), von Beginn an auch Praxis, Fragen können direkt mit in den Kurs genommen werden
- Entwickelt und durchgeführt in enger Kooperation mit Unternehmen (Konzeption, Zusammenarbeit mit Sprach- und Fachtrainern/Coaches)
- Daraus folgt: Kontakt zu Unternehmen von Anfang an:
  - Was sollen die Teilnehmenden da lernen?
  - Was können die Teilnehmenden tun?
  - Welche Voraussetzungen brauchen die Teilnehmenden vorher?
- Anschlussfähig: Job-begleitende Weiterqualifizierung nach Ende der ersten 18-Wochen-Trainings
- Zielgruppe: Personen, für die eine Ausbildung keine Option darstellt
- Finanzierung durch zweite EU-Förderung
- Ziel: dauerhafte Finanzierung aus deutschen Mitteln
- Wissenschaftliche Begleitung:
  - TALENTS = Uni Florenz
  - FIER =PH Weingarten

### **Beispiel: Pilot-Training in Stuttgart**

- Hotel und Gastronomie (massiver Arbeitskräfte-Bedarf, auch mit geringen Sprachkenntnissen machbar)

- Partner: vhs Stuttgart (Unterricht), Jobcenter Stuttgart, Abteilung Integration der Stadt Stuttgart (Berufscoaches), DEHOGA (Entwicklung Berufspraktisches: Hygiene, Lebensmittel,...)
- (Berufsbezogenes) Deutsch, berufsfachliche Anteile, Softskills und Praktikum
- 18 Wochen:
  - o 2 Wochen Vollzeitkurs
  - o 12 Wochen jeweils 2 Tage Kurs und 3 Tage Praktikum
  - o Abschluss: 4 Wochen Praktikum oder 2 Wochen Praktikum/2 Wochen Prüfungsvorbereitung B1-Prüfung
- Kurs auf Deutsch-Sprachniveau B1; A2 wird vorausgesetzt (Jobcenterkunden haben in der Regel bereits Sprachkenntnisse/ einen Integrationskurs besucht)
- Zertifikate: Hygiene-Zertifikat, Sprachzertifikat, Kurszertifikat, Zertifizierung anrechenbarer Bausteine Hotel/Gastro
- Zielgruppe: abgeschlossener Integrationskurs (durchgefallen, A2 oder knappes B1)
- Arbeitsumgebung wird sprachfördernd gestaltet
- Ziel: niedrigschwellige Ausbildungen (Spüler, Servicekraft Restaurant) bzw. Arbeitsfähigkeit

### **Beratung**

- Jobcenter führt Vorgespräch mit Klienten und trifft Erstausswahl der TN
- Intensiv-Gespräch vhs-Coach, Jobcenter-Coach, TN, bei dem ein EU-Instrument für die Kompetenzerfassung eingesetzt wird (bis 90 Minuten)  
Außerdem: Abgleich individuelle Motivation /Erwartungen /Kompetenzen der TN -> Anforderungsprofil/Praktikumsstelle
- Eventuell weiteres Einzelgespräch vhs-Coach/TN (Erst. Lebenslauf)
- Eventuell Vorstellungsgespräch TN – Betrieb, zusätzlich mit vhs-Coach und Jobcenter-Coach

### **Gewünschtes Profil** (was abgefragt wird):

- Deutsch Niveau A2 oder schwaches B1
- Hohe Motivation, Erwartung!
- Grundbildungskompetenzen
- Berufliche Kompetenzen
- Anders erworbene Kompetenzen
- Persönlichkeit

### **EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige**

- o Persönliche Angaben
- o Erwartungen

- Identifikation der Kompetenzen
- Gesamtbeurteilung und Zusammenfassung
  
- Erwartungen:
  - Was möchten Sie als nächstes tun?
  - Arbeit, Ausbildung, Studium
  -
- Schul- und Berufsausbildung
- Lese- und Schreibfähigkeit
- Rechenfähigkeit
- Kompetenzen außerhalb des Arbeitsplatzes (z.B. Kindererziehung)

Die Begleitung erfolgt durch einen Jobcenter-Coach und einen vhs-Coach.

### **Ausblick:**

Verknüpfung EU-Instrument mit Europass-Lebenslauf und weiteren Tools: Direkte Übertragung der für den Lebenslauf geeigneten Kompetenzen in das Europass-Lebenslauf-Tool (BRIDGE +)

### **Talents-Website:**

<https://talentseuproject.com>