

Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt
**Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der
Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext**

Magazin erwachsenenbildung.at (2019) 37, 8 S.



Quellenangabe/ Reference:

Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt: Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2019) 37, 8 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-178324 - DOI: 10.25656/01:17832

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-178324>

<https://doi.org/10.25656/01:17832>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



**Magazin
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 37, 2019

Validierung und Anerkennung von Kompetenzen

Konzepte, Erfahrungen, Herausforderungen

Praxis

Internationaler Überblick zu
Verfahren und Instrumenten
der Kompetenzfeststellung
im beruflichen Kontext

Alexander Petanovitsch und Kurt Schmid



Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext

Alexander Petanovitsch und Kurt Schmid

Petanovitsch, Alexander/Schmid, Kurt (2019): Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 37, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: Kompetenzfeststellung, Vergleich, Migration, Anerkennung, Validierung



Kurzzusammenfassung

Werden jene Staaten betrachtet, die traditionell über viel Erfahrung in der Aufnahme von ZuwanderInnen verfügen und/oder im Zuge der jüngsten Flüchtlingsbewegungen viele Personen aufgenommen haben, zeigt sich, dass alleine in diesen neun ausgewählten Staaten aktuell zumindest 42 verschiedene berufliche Kompetenzfeststellungsverfahren und -instrumente Anwendung finden. Der vorliegende Beitrag versammelt diese Instrumente und Verfahren und skizziert deren wesentliche Charakteristika. Ein Fokus wird auf die kursorische Gegenüberstellung der Vorteile und Nachteile der einzelnen Kompetenzfeststellungsverfahren gelegt. Besonders häufig, so das Ergebnis der Sichtung, findet sich in den internationalen Modellen der Portfolioansatz, also die Dokumentation der formal, nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen einer Person. Online-Tools finden sich eher selten; diese hätten zwar den Vorteil, dass sie relativ kostengünstig umgesetzt werden können, sie sind in ihrer Aussagekraft und in ihren diagnostischen Möglichkeiten jedoch eingeschränkt. Für die Zielgruppe der MigrantInnen und Flüchtlinge eignet sich v.a. der Einsatz von „sprachneutraleren“ Verfahren, d.h. von eher visuell ausgeprägten Testverfahren. (Red.)

Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext

Alexander Petanovitsch und Kurt Schmid

Der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen kommt im Zuge der zunehmenden (Arbeits-)Migration innerhalb der Europäischen Union als auch aus Drittstaaten verstärkt Bedeutung zu: einerseits aus Perspektive der Zielländer im Sinne einer verbesserten und beschleunigten Arbeitsmarktintegration, andererseits auch für die Zugewanderten im Sinne der adäquateren Umsetzung ihrer (beruflichen) Kompetenzen.

Individuelle Kompetenzfeststellungen gerade im Bereich beruflicher Kompetenzen werden folglich relevanter. Dies trifft insbesondere auf Zugewanderte/Zuwandernde zu, die keine formalen Nachweise vorzeigen können, sowie auf jene Personen, die Qualifikationen haben, für die im Zielland aber keine formalen Anerkennungsprozedere existieren. Es geht dabei nicht nur um das Sichtbarmachen vorhandener beruflicher Kompetenzen, sondern ggf. auch um das allfälliger Nachqualifizierungsbedarfe. Auf Basis umfangreicher Desktop-Recherchen konnten vorliegend international gesamt 42 Kompetenzfeststellungsverfahren und -instrumente für im Ausland erworbene berufliche Kompetenzen eruiert werden, die auch aktuell zur Anwendung kommen (siehe Tab. 1). Die Länderauswahl fokussierte auf Staaten, die entweder traditionell über eine ausgeprägte Erfahrung in der Aufnahme von ZuwanderInnen verfügen (bspw. Frankreich, Kanada) und/oder im Zuge der jüngsten Flüchtlingsbewegungen viele Personen aufgenommen haben (bspw. Deutschland, die Länder Skandinaviens, Österreich).

Modelle und Verfahren

Sehr häufig findet sich in den internationalen Modellen der Portfolioansatz, also die Dokumentation der formal, nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen einer Person. Dieser Ansatz ist insbesondere in den angelsächsischen Ländern bereits seit längerem etabliert und entsprechend weiterentwickelt worden.

Häufig erfolgt die Kompetenzfeststellung in den untersuchten Modellen auch über Selbstbewertungen und biographische Arbeit (auch mittels Interviews) sowie Dokumentenanalysen, teilweise mit einer daran anschließenden Bewertung entweder durch ExpertInnen aus dem jeweiligen Berufsfeld oder durch Erwachsenenbildungs- oder ValidierungsexpertInnen.

Online-Tools finden sich eher selten. Diese haben zwar den Vorteil, dass sie relativ kostengünstig umgesetzt werden können, in ihrer Aussagekraft

Tab. 1: Recherchierte internationale Modelle von Kompetenzfeststellungsverfahren (Teil 1)

| Land | Verfahren | Link |
|-------------|--|--|
| Deutschland | Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen | https://www.anererkennung-in-deutschland.de |
| | Fast Lane to the Labour Market | https://www.gewerkstatt.de/de/fast-lane-labour-market |
| | MySkills / BKE - Berufliche Kompetenzen erkennen | https://www.arbeitsagentur.de/myskills |
| | Early Intervention | http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0315.pdf |
| | Mit Energie in die berufliche Zukunft | https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Anerkennung/2011_LIFE-Booklet-3.pdf |
| | ProfilPASS | http://www.profilpass.de |
| | Assessmentcenter für den Berufseinstieg für Migrantinnen | https://www.life-online.de/download/publication/2011_10_life_gcac_web.pdf |
| | Meine Berufserfahrung zählt! | https://meine-berufserfahrung.de |
| | CAIDANCE-R – Kompetenzanalyse für Flüchtlinge | https://www.hr-diagnostics.de/de/loesungen/anwendungsfaelle/caidance-r |
| | Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung | https://www.nachqualifizierung.de/tq |
| | ValiKom | https://www.valikom.de/startseite |
| | IdA KompetenzCheck | https://www.bildunginbayern.de/weiterbildung/ida-kompetenzcheck-asylbewerber-passgenau-vermitteln.html#Nutzen |
| | hamet 2 Modul F | https://hamet.diakonie-stetten.de/hamet-2/modul-f.html |
| Österreich | Du kannst was! | http://www.dukannstwas.at |
| | Kompetenzcheck berufliche Integration | http://www.best.at/geofoerderte-personalentwicklung/kompetenzcheck-berufliche-integration https://www.updatetraining.at/kurse/frauenprojekte/kompetenzcheck-berufliche-integration-frauen-ab-18-jahre.html |
| | Anerkannt! | http://www.anerkannt.at |
| | Qualifikationspass Wien | https://www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html |
| | BBE Kompetenzzentrum zur beruflichen Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen | https://www.oejab.at/bildung-integration/jugend-und-erwachsenenbildung/kompetenzcheck |
| | MANA – Migration, Anerkennung, Anschluss | http://mana.bpi.ac.at |
| | Competence Kaleidoscope | https://drive.google.com/open?id=1hDPmS-aVlnYcnc7mFgpLoh2E6kjQyZ3o |
| | Kompetenzprofil nach CH-Q für beim AMS vorgemerkte Personen mit Migrationshintergrund | https://migrare.at |
| Schweiz | Validierung von Bildungsleistungen – Validation des acquis professionnels | https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/7246 |
| | ict@migrants | http://www.ict-migrants.ch |
| | Praxisassessment F | https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/219/praxisassessment-fur-anerkannte-fluechtlinge-und-vorlaeufig-aufgenommene-personen |
| | Cocomo | https://www.cocomo.ch/angebot/cocomo |
| | Potenzialabklärung Kanton Fribourg | https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf |

Quelle: ibw-Desktop-Recherchen; eigene Darstellung

Tab. 1: Recherchierte internationale Modelle von Kompetenzfeststellungsverfahren (Teil 2)

| Land | Verfahren | Link |
|-------------------------|--|---|
| Schweden | Snabbspår - Fast Track Initiative for Newly Arrived Immigrants | https://www.government.se/fasttrack |
| | Branchenspezifische Validierung – Beispiel Baugewerbe | https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:373880/FULLTEXT01.pdf |
| | Jobskills | https://jobskills.se |
| Frankreich | Bilan de compétences | https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences |
| | Validation des acquis de l'expérience – VAE | http://www.vae.gouv.fr |
| Vereinigtes Königreich | Skills Health Check | http://dera.ioe.ac.uk/158/1/nat-shctoolevaluation-aug09.pdf |
| | APEL - Accreditation of Prior Experiential Learning | https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/9/9353/APL_case_studies.pdf |
| Norwegen | Qualifications Passport for Refugees | https://www.nokut.no/globalassets/nokut/artikkelbibliotek/utenlandsk_utdanning/veiledere/toolkit_for_recognition_of_refugees_qualifications.pdf |
| | A Balancing Act – Describing skills acquired in the workplace | https://www.virke.no/globalassets/var-politikk/andre-dokumenter/179147-a-balancing-act---long-version.pdf |
| | Fagbrev på jobb – Berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz | http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf |
| Kanada | PLAR – Prior Learning Assessment and Recognition | http://capla.ca |
| | Competency-Based Assessment Tool – CBAT | https://www.apega.ca/apply/work-experience/engineers/competency-based-assessment-tool |
| Niederlande | Skilllab – Pathways to Employment through Technology | https://skilllab.io/# |
| | Accreditation of Prior Learning | http://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/werknemers/english#e |
| Europäische Initiativen | EU-Kompetenzprofil-Tool für Drittstaatsangehörige | http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17893&langId=de |
| | European Qualifications Passport for Refugees | http://rm.coe.int/doc/090000168070016d |

Quelle: ibw-Desktop-Recherchen; eigene Darstellung

und in ihren diagnostischen Möglichkeiten sind sie jedoch eingeschränkt. Als Best Practice sei hier das von der Bertelsmann Stiftung in Deutschland entwickelte Tool „Meine Berufserfahrung zählt!“ erwähnt, das einerseits berufliche Kompetenzen überwiegend visuell und somit sprachneutral zu ermitteln versucht, andererseits auch die Möglichkeit bietet, die berufsbezogenen Deutschkenntnisse zu erweitern. Zu diesem Zweck liegen für 26 Berufe Broschüren mit den für den jeweiligen Beruf wichtigsten Begriffen in Deutsch und Arabisch, Farsi, Russisch und Türkisch vor.

Arbeitsplatzsimulationen und Arbeitserprobungen in Betrieben kommen ebenfalls relativ selten zum Einsatz, was auch mit dem damit zusammenhängenden

finanziellen und administrativen Aufwand zu erklären ist.

Aufbau und Inhalte

Bei nahezu allen gesammelten Modellen ist eine den Assessmentprozess begleitende Beratungsschiene integraler Bestandteil des Verfahrens. Diese Beratung erfolgt einerseits während der Feststellungsverfahren selbst in Form von Hilfe und Unterstützung, um den Prozess möglichst effizient zu gestalten (bspw. Hilfe bei der Erstellung eines Portfolios oder sprachliche Unterstützung). Andererseits findet oftmals eine auf den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung aufbauende weitere Beratung und

Begleitung der KandidatInnen statt, beispielsweise in Form eines (Nach-)Qualifizierungsplans und durch Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung, durch (berufliche) Zielentwicklungen, Vermittlung in Beschäftigung etc.

In den meisten Verfahren werden eher breitere berufliche und fachliche Kompetenzen ermittelt, fallweise auch überfachliche Fertigkeiten (Soft Skills, soziale, kognitive Kompetenzen etc.). Spezifische Modelle, die auf bestimmte Berufe bzw. Berufsfelder zugeschnitten sind, finden sich eher selten; ein Beispiel hierfür ist das in der kanadischen Provinz Alberta zum Einsatz kommende „Competency-Based Assessment Tool – CBAT“, das von der regionalen Ingenieursvereinigung umgesetzt wird. Diesem Verfahren liegen die entsprechenden konkreten beruflichen Standards dieser Branche zugrunde. Auch in Schweden finden sich solche branchenspezifischen Modelle, die von den jeweils zuständigen Berufsvereinigungen entwickelt und umgesetzt werden.

Gerade Maßnahmen für die Zielgruppe der MigrantInnen und Flüchtlinge beinhalten oftmals begleitende Sprachkurse und -angebote (allgemein und/oder berufsspezifisch), da eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt ohne hinreichende Sprachkenntnisse nicht nachhaltig funktionieren kann. Als sinnvoll hat sich für diese TeilnehmerInnengruppe auch der Einsatz von „sprachneutraleren“ Verfahren erwiesen, also bspw. ein Fokus auf eher visuell ausgeprägte Testverfahren (wie etwa im Modell „Competence Kaleidoscope“, wo sogenannte Kompetenzkarten verwendet werden).

Ergebnisse und Dokumentation

Zumeist münden die untersuchten Modelle in einer Validierung (teilweise Zertifizierung), selten jedoch in einer Akkreditierung. Auch finden die Verfahren kaum in Form eines „Gesamtprozesses“ statt, sondern sind stattdessen institutionell eher „fragmentiert“ angelegt. Als Best Practice für einen gegenteiligen ganzheitlich strukturierten Ansatz samt Akkreditierung kann die in Deutschland zum Einsatz kommende „Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ sowie das französische Modell der „Bilan des compétences“ genannt werden. Beide Modelle sind landesweit einheitlich geregelt

und gemäß bestimmten vorgegebenen Qualitätsstandards gestaltet.

Finanzierung und Prozessgestaltung

Maßnahmen im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen (bspw. über AMS, Bundesagentur für Arbeit etc.) sind für die TeilnehmerInnen zumeist kostenlos, während ein Großteil der übrigen Verfahren (zumindest teilweise) über Teilnahmegebühren finanziert wird. Fallweise bestehen hier Unterstützungsmöglichkeiten in Form von Förderungen. Die Trägerschaften der untersuchten Modelle sind äußerst unterschiedlich und institutionell nicht eindeutig klassifizierbar; sie reichen von Kammern, Innungen, Arbeitsmarkteinrichtungen, Ministerien, Ländern und Gemeinden bis hin zu Vereinen und Start-ups.

Der französische „Bilan des compétences“ ist als beispielhaft zu nennen, da hier ein Rechtsanspruch aller BürgerInnen auf eine Kompetenzbilanzierung sowie auf den dazu notwendigen Bildungsurlaub besteht. Dies ist im Bereich der Kompetenzfeststellungsverfahren vermutlich einzigartig und wird in der Literatur als vorbildhaft bewertet (insbesondere für die Zielgruppe der MigrantInnen/Flüchtlinge; bspw. im Rahmen von Integrationsvereinbarungen).

Erfolgskriterien

Gerade bei aufwendigeren Verfahren, die etwa auf bestimmte Berufe oder Einsatzbereiche fokussieren, spielt die Qualifikation des Validierungspersonals eine wichtige Rolle. Es handelt sich hier zumeist entweder um BerufspraktikerInnen (z.B. beim Modell „Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ in Deutschland oder „Cocomo“ in der Schweiz) oder um Personen, die eine spezielle Schulung absolviert haben (bspw. „Assessmentcenter für den Berufseinstieg für MigrantInnen“ in Deutschland). Bei der Zielgruppe der MigrantInnen ist es zudem hilfreich, wenn die Assessmentfachkräfte über erweiterte Sprachkenntnisse und/oder kulturelle Kompetenzen verfügen (z.B. „Early Intervention“ in Deutschland).

Als zwei entscheidende Kriterien für die Erstellung und den Einsatz von Verfahren zur

Tab. 2: Kompetenzfeststellungsverfahren – cursorischer Überblick über Vor- und Nachteile

| Verfahren | Vorteile | Nachteile |
|---|--|--|
| Selbsteinschätzung, Selbstassessment | <ul style="list-style-type: none"> • Relativ einfach umzusetzen • Bietet TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich die eigenen Fähigkeiten bewusst zu machen | <ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse sind naturgemäß sehr subjektiv und daher eventuell unzuverlässig |
| Schriftliche Testung/Erfassung | <ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht es, das Wissen und die Entscheidungs-, Denk- und Problemlösungsprozesse der TeilnehmerInnen relativ objektiv zu erfassen • Erlaubt unmittelbares Feedback für die KandidatInnen etwa in Form einer erreichten Punktzahl bzw. eines Scores | <ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche oder schriftliche Fähigkeiten/ Defizite können das Ergebnis beeinflussen • Entwicklung und Umsetzung eines soliden Messinstruments ist relativ aufwendig und anspruchsvoll (bspw. wenn Tests von SpezialistInnen ausgewertet werden müssen) |
| Interviews, Befragungen, Fachgespräche | <ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt neben der fachlichen Testung eine unmittelbare persönliche Einschätzung der TeilnehmerInnen durch die InterviewerInnen • Ermöglicht den TeilnehmerInnen, sich umfassend zu präsentieren • Großer Spielraum bei der inhaltlichen Ausgestaltung: von stark strukturierten bis sehr offenen Gesprächssettings | <ul style="list-style-type: none"> • Stellt an die InterviewerInnen sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen; entsprechendes Personal sollte daher intensiv geschult sein bzw. bereits über viel einschlägige Praxiserfahrung verfügen • InterviewerInnen können in ihrem Urteil durch persönliche Meinungen, Eindrücke etc. beeinflusst werden • Entwicklung und Umsetzung ist relativ aufwendig • Problematisch für TeilnehmerInnen, die sprachliche Schwierigkeiten haben oder dabei, sich zu präsentieren |
| Arbeitssimulationen, Arbeitsplatzbeobachtungen | <ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt als einziges Verfahren, konkrete Arbeitstätigkeiten und die Interaktion der TeilnehmerInnen mit anderen Personen zu beobachten und zu erfassen • Dadurch können Art, Ausmaß und Aktualität der tatsächlichen beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten ermittelt werden | <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung, Umsetzung und Ergebnisauswertung sind überaus zeitaufwendig und kostenintensiv • Stellt an Assessmentpersonal sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen |
| Portfolios | <ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht den ErstellerInnen eine tiefgehende und umfassende Reflexion und Aufbereitung ihrer (Erwerbs-)Biographie (formale, informelle Lernprozesse) und der eigenen Stärken und Schwächen | <ul style="list-style-type: none"> • Stellt hohe Anforderungen an das Reflexions- und Organisationsvermögen sowie an die schriftliche Ausdrucksfähigkeit • Häufig sind für TeilnehmerInnen vorbereitende Einführungskurse zur Erstellung eines Portfolios notwendig |

Quelle: Susan Simosko 2012; eigene Darstellung

Kompetenzfeststellung werden in der Literatur wiederholt Validität und Reliabilität genannt (siehe bspw. Erpenbeck et al. 2017, S. XXXIIff.). Die Validität einer Kompetenzmessung bezeichnet das Ausmaß, in dem diese Messung tatsächlich die Größen erfasst, die sie erfassen soll. Unter Reliabilität versteht man die Genauigkeit eines Messverfahrens.

Finden Testverfahren für bestimmte Berufe oder Berufsfelder statt, so ist es eine Grundvoraussetzung, dass von facheinschlägigen BerufsexpertInnen und -praktikerInnen zuvor klare und eindeutige berufliche Standards und Kernkompetenzen für diese Beschäftigungsbereiche definiert wurden

(„occupational standards“). Dies ist im angelsächsischen Raum – aufgrund der starken Einbindung der Berufsverbände und -vereinigungen in die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie in die Kompetenzfeststellungsverfahren – schon seit längerem gängige Praxis.

Kritischer Ausblick

In der Literatur wird von Seiten der ExpertInnen immer wieder darauf hingewiesen, dass zur erfolgreichen Feststellung und Validierung von beruflichen Kompetenzen eine Verknüpfung mehrerer Verfahren

und Instrumente sinnvoll ist. Grundsätzlich hat sich auch eine begleitende/integrierte Beratung bewährt. Gerade für Verfahren, die schlussendlich zu einer Akkreditierung führen sollen, wäre die Etablierung gesamtprozesshafter Verfahren, anstelle der gegenwärtig oftmals anzutreffenden institutionell „fragmentierten“ Ansätze, zu empfehlen.

Jede der in Tabelle 2 übersichtsmäßig dargestellten Methoden hat Stärken, aber auch „blinde

Flecken“. Insbesondere bei Zielgruppen mit geringen Deutschkenntnissen ist bspw. eine Beschränkung auf eher sprachzentrierte Verfahren wenig zielführend.

Dieser Beitrag wurde vom Fachbeirat des Magazin erwachsenbildung.at beauftragt, um den LeserInnen relevante Aspekte und Hintergründe zur aktuellen Magazinausgabe zu geben.

Literatur

Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz/Grote, Sven/Sauter, Werner (2017): Handbuch Kompetenzmessung. 3., überarb. u. erw. Aufl. Stuttgart: Schäffer Poeschl.

Simosko, Susan (2012): Assessing the Skills and Competencies of Internationally Trained Immigrants: A Manual for Regulatory Bodies, Employers and Other Stakeholders. Ottawa: Canadian Association for Prior Learning Assessment.

Mag. Alexander Petanovitsch

alexander.petanovitsch@gmx.at
<http://www.ibw.at>
+43 (0)1 5451671-0

Alexander Petanovitsch studierte Soziologie an der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Er arbeitet seit 2001 freiberuflich für das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Er ist Co-Autor zahlreicher Publikationen zu den Themenbereichen berufliche Aus- und Weiterbildung, Hochschule, Qualifikationsbedarfsanalysen und hat an Forschungsprojekten für internationale Organisationen (UNESCO, OECD) mitgearbeitet.



Foto: Franz Helmreich

Mag. Kurt Schmid

schmid@ibw.at
<http://www.ibw.at>
+43 (0)1 5451671-26

Kurt Schmid studierte Volkswirtschaft an der Universität Wien. Seit 1998 ist er Bildungsökonom und Projektleiter am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Er verfasste zahlreiche Publikationen zu Themen der beruflichen Bildung mit Arbeitsschwerpunkten in den Feldern: Schulwahl und Bildungsstromprognosen, Nutzen beruflicher Weiterbildung, Qualifikationsbedarfsforschung sowie diverse internationale Vergleichsstudien zu Berufsbildungssystemen, SchülerInnenleistungen, Schulgovernance, Schulfinanzierung sowie zu Berufsbildungsreformprozessen (Know-how Transfer Lehre / WBL work based learning).

An international overview of competence assessment procedures and tools

Abstract

If countries that traditionally have a great amount of experience in taking in immigrants and/or have taken in many people during the latest wave of refugees are included, it appears that 41 different professional competence assessment procedures and tools are currently in use in these nine countries alone. This article gathers together these tools and procedures, outlining their main characteristics. It includes a brief comparison of the advantages and disadvantages of individual competence assessment procedures. The result of this analysis is that the portfolio approach is particularly common in international models, i.e. the documentation of a person's formally, non-formally and informally acquired competences/qualifications. Online tools are rarely found; these have the advantage that their cost of use is relatively low, yet their validity and their diagnostic possibilities are limited. Suitable for the target group of migrants and refugees is above all the use of procedures that are more „language neutral“, i.e. test procedures that are largely visual. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783743188914

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 37, 2019

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag.^a Julia Schindler

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Verein Frauen aus allen Ländern)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Christine Bärnthaler (Verein CONEDU)
Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier, Bureau Cooper

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik und Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden einem offenen Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at