

## Dokumentation der Marktstände

Die fachlichen Beiträge auf der Fachtagung „Kompetenzerfassung in der Weiterbildung“ wurden begleitet durch sieben Marktstände, an denen Entwickler/innen und Anwender/innen eine Auswahl verschiedener Instrumente zur Kompetenzerfassung vorgestellt haben.



Die Fachtagungsteilnehmenden hatten die Möglichkeit, in Einzelgesprächen und moderierten Vorstellungsrunden Einblick in die Zielstellung und praktische Anwendung des Instruments zu nehmen sowie die Übertragbarkeit und Anwendbarkeit in die eigene Praxis zu diskutieren. Dieser Austausch wurde von uns – der Koordinierungsstelle Qualität – schlaglichtartig als „Eindrücke“ auf Flipchart festgehalten.

Im vorliegenden Dokument werden die Instrumente der Kompetenzerfassung in Kurzform vorgestellt. Ergänzt wird dies durch die Kontaktdaten mit Links für weiterführende Informationen sowie den Eindrücken von der Fachtagung.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

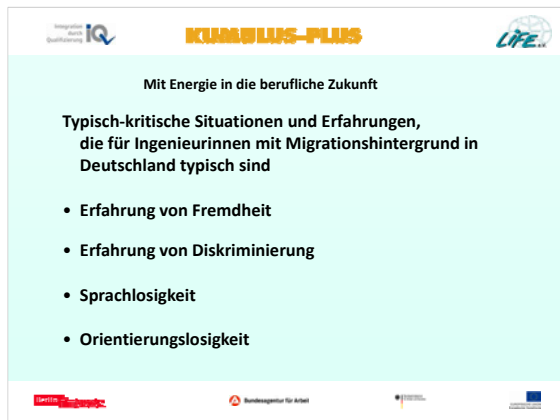
Das Team der Koordinierungsstelle Qualität

k.o.s GmbH  
Rungestraße 18, 10179 Berlin  
Tel.: 030/ 27 87 33 47  
info@kos-qualitaet.de  
www.kos-qualitaet.de

## Abenteuer Assessmentcenter

LIFE e.V. hat im Rahmen des Programms „Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa“ ein Potenzialassessment zur Erfassung von Kompetenzen entwickelt.

Rotraud Flindt stellte Inhalte und Ablauf des „Abenteuer Assessmentcenter“ sowie die Erfahrungen aus der Durchführungspraxis vor.

**KUMULUS-PLUS**

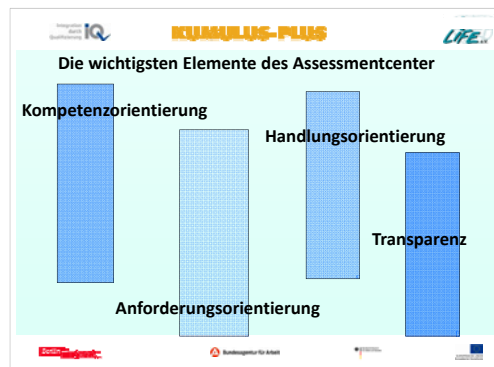
Mit Energie in die berufliche Zukunft

**Typisch-kritische Situationen und Erfahrungen, die für Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund in Deutschland typisch sind**

- Erfahrung von Fremdheit
- Erfahrung von Diskriminierung
- Sprachlosigkeit
- Orientierungslosigkeit

Charakteristisch für das Assessmentcenter ist, dass es für die Teilnehmenden wie eine Abenteuer- und Entdeckungsreise zu sich selbst ist. Im Mittelpunkt steht die Ermittlung des persönlichen Profils der personalen und sozialen Fähigkeiten und Potenziale; konkret: konstruktiv mit anderen im Team zu arbeiten, zu delegieren, zu organisieren, sich durchzusetzen und sich der Konkurrenz zu stellen sowie mit schwierigen Konflikt-

und Entscheidungssituationen umzugehen. Die Teilnehmenden bewältigen eine Reihe von Aufgaben, in denen insbesondere Situationen mit einem spezifischen Anforderungscharakter aus der beruflichen Praxis und Lebenswelt simuliert werden.

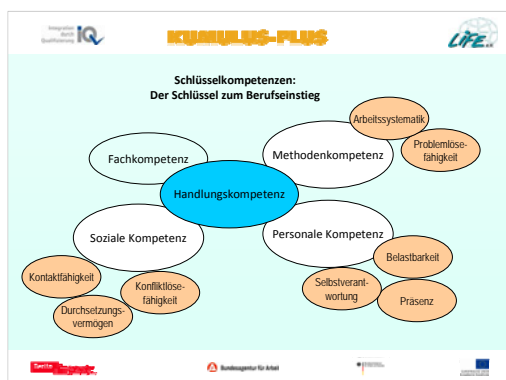


**KUMULUS-PLUS**

Die wichtigsten Elemente des Assessmentcenter

- Kompetenzorientierung
- Handlungsorientierung
- Anforderungsorientierung
- Transparenz

In den Aufgaben wird durch leichte Überforderung eine Grenzerfahrung simuliert. Wenn die Teilnehmenden diese Situationen bewältigen, sind sie von ihrem eigenen Verhalten überrascht und erleben bisher unbekannte oder unberücksichtigte Kompetenzen. Dies spiegelt den Abenteueraspekt eines Assessmentcenters wider und eröffnet die Chance zur Selbsterkenntnis und Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums.



**KUMULUS-PLUS**

Schlüsselkompetenzen:  
Der Schlüssel zum Berufseinstieg

Handlungskompetenz

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Problemlösefähigkeit
- Arbeitsystematik
- Soziale Kompetenz
- Personale Kompetenz
- Belastbarkeit
- Kontaktfähigkeit
- Konfliktlösefähigkeit
- Selbstverantwortung
- Präsenz
- Durchsetzungsvermögen




Zur Förderung dieses Erfahrungs- und Reflektionsprozesses ist die Handlungsorientierung eines Assessmentcenters wichtig. Mit den Teilnehmenden wird nicht über mögliche Situationen gesprochen, sondern sie begeben sich tatsächlich in die Situation hinein und tun für die Zeit des Auftrags so, als sei die gespielte Situa-

tion. Dies spiegelt den Abenteueraspekt eines Assessmentcenters wider und eröffnet die Chance zur Selbsterkenntnis und Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums.

tion real. Die gängigen Formen zur Gestaltung von Assessmentcenter-Aufgaben sind Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Konstruktionsübungen, Präsentationen und Postkorbübung. Neben der Gestaltung geeigneter Situationen und Aufträge sind im „Abenteuer Assessmentcenter“ Feedbackgespräche zwischen den Teilnehmenden und zwischen Teilnehmenden und Beobachter/innen ein wichtiger Bestandteil. Dieser Austausch ermöglicht es, eine Fremdeinschätzung zu erhalten, sich mit Anderen über unterschiedliche Handlungsstrategien auszutauschen, die Lösungswege der Anderen kennenzulernen und voneinander zu profitieren.


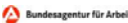


(Quelle: Life e.V., Broschüre „Abenteuer Assessmentcenter“ auf der Website www.life-online.de)

		Programm der Woche				
		1. Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	5. Tag
a. m.	Information über Methode und Programm		Feedbackgespräche	Feedbackgespräche	Feedbackgespräche	Feedbackgespräche
	Orientierungsprogramm		Orientierungsprogramm	Orientierungsprogramm	Orientierungsprogramm	Auswertung des AC durch die Teilnehmer
	AC-Übung Ein Team wird gewinnen		AC-Übung Auf dem Amt	AC-Übung Neu im Team	AC-Übung Arbeit oder Hochzeit	
	Selbsteinschätzung der Teilnehmer		Selbsteinschätzung der Teilnehmer	Selbsteinschätzung der Teilnehmer	Selbsteinschätzung der Teilnehmer	
p. m.	Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte		Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte	Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte	Auswertung der Beobachtungen Kurzberichte	

**Anforderungen an Schlüsselkompetenzen:**  
 Das Potenzialassessment simuliert typische kritische Situationen, denen sich Migrantinnen beim Einstieg in die deutsche Arbeitswelt (ingenieur- und naturwissenschaftliche Berufe) gegenüber sehen:

- Ein Team wird gewinnen (Konstruktionsübung und Präsentation):**  
 Im Team arbeiten; Abschied von der Vorstellung eindeutiger Hierarchiewege und Hierarchieverhaltens; zielorientiert arbeiten
- Auf dem Amt (Rollenspiel)**  
 Sich trotz sprachlicher Schwierigkeiten und Diskriminierungen Informationen verschaffen, die eigenen Kompetenzen benennen, sich für eigene Interessen einsetzen
- Neu im Team (Rollenspiel)**  
 Sich als Neue im Team orientieren, Eigeninitiative zeigen; nicht auf Arbeitsanweisungen von „oben“ warten, sondern sich selbst „umsehen“, bei einem Konflikt unter KollegInnen nicht sofort zum „Chef“ gehen, Prioritäten setzen
- Arbeit oder Hochzeit (Rollenspiel)**  
 Privaten und beruflichen Anforderungen gerecht werden, sich in einem fremden Wertesystem orientieren; Wissen um unterschiedlichen Stellenwert von Familie in den unterschiedlichen Kulturen

Weitere Informationen zum Projekt „Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa“ und dem „Abenteuer Assessmentcenter“ erhalten Sie auf der Internetseite <http://www.life-online.de>.

<b>Eindrücke</b>	Rollenspiele zu kritischen Situationen (Stresssituation herbeiführen in Bezug auf spezifische Anforderungen in Beruf und Alltag)	durchgeführt in deutscher Sprache
vereinbarte standardisierte Beobachungskriterien	eingebunden in ein berufliches Praktikum; die Erfahrung ist, es sollte nicht am Anfang durchgeführt werden	Teilaspekte des vorgestellten Assessmentcenter transferierbar (z.B. typische Rollensituationen)
Assessmentcenter geeignet für Zielgruppe „Akademiker/innen“, ggf. auch für Studienabbrecher/innen	Situationen sollten durch Professionelle gestaltet werden (z.B. Schauspieler/innen)	Erkenntnisse aus dem Projekt, dass Selbst- und Fremdeinschätzung oft übereinstimmend sind
im Fokus des Assessmentcenter stehen nicht vorhandene Qualifikationen, sondern die Handlungsfähigkeit in der Auseinandersetzung mit der Aufgabe		

aus den Vorstellungsrunden der Marktstände

**Kontakt:**

LIFE e.V. - Bildung Umwelt Chancengleichheit  
Dircksenstraße 47, 10178 Berlin

Rotraud Flindt  
Tel.: 030/ 30 87 98 18  
E-Mail: flindt@life-online.de