

transfer

Sonderdruck

Kompetenzfeststellung in der beruflichen Integrationsförderung

Empfehlung des Fachbeirates
Benachteiligtenförderung der
Bundesanstalt für Arbeit vom 10.10.2003

Vorwort

Qualitätsanforderungen an Kompetenzfeststellungsverfahren

Der Fachbeirat Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit hat Ende 2001 eine Arbeitsgruppe zu dem Thema „Diagnostik, Kompetenzermittlung, Förderplanung“ mit der Intention ins Leben gerufen, die unterschiedlichen Entwicklungen und Arbeiten zu diesem Themenkomplex zusammenzuführen.

Die Arbeitsgruppe hat sich im Jahr 2002 auf das Thema Kompetenzfeststellung konzentriert und unterschiedliche Verfahren und Vorgehensweisen eingehender betrachtet. Auf Grund der sehr verschiedenen Ansätze und Vorgehensweisen in der Praxis – im Spannungsfeld zwischen trägerbezogener Kompetenzfeststellung und regionalen Kompetenzzentren – war es Zielsetzung der Arbeit, zentrale Qualitätsanforderungen an Kompetenzfeststellungsverfahren zu formulieren.

Die vorliegende Empfehlung wurde am 10.10.2003 vom Fachbeirat Benachteiligtenförderung beschlossen. Die schnelle Weitergabe in die Praxis hat zum Ziel, Entscheidern in Ämtern und bei Trägern sowie den Praktikern vor Ort Kriterien für die qualitätsorientierte Umsetzung und Weiterentwicklung von Kompetenzfeststellung zur Verfügung zu stellen.

Per-Marcel Ketter, hiba gmbh

Kompetenzfeststellung in der beruflichen Integrationsförderung

Empfehlung des Fachbeirates Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit vom 10.10.2003

Die Individualisierung der Förderung von benachteiligten Zielgruppen bedeutet, die Potenziale und Förderbedarfe zum Ausgangspunkt jeglicher Unterstützungsangebote zu machen. Damit kommt der Kompetenzfeststellung zukünftig ein zentraler Stellenwert in der Förderung und Eingliederung benachteiligter Zielgruppen zu. Zielsetzung der unterschiedlichsten Angebote der Kompetenzfeststellung ist es, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang von der Schule in den Beruf im Prozess der Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung zu unterstützen. Kompetenzfeststellungsverfahren bieten ihnen die Möglichkeit vor einer Nutzung von Förderangeboten, ihre individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potenziale zu erfahren und ihren Leistungsstand realistisch einschätzen zu lernen. Gleichermaßen dient dieser Prozess dazu, Förderbedarfe zu lokalisieren und darauf aufbauend individuelle und passgenaue Förder- und Bildungsangebote zu entwickeln und Perspektiven für eine systematische Integration in Ausbildung und Gesellschaft zu erarbeiten.

Zur weiter gehenden Förderung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen von Angeboten müssen die Ergebnisse und Empfehlungen der Kompetenzfeststellung in die individuelle Förderplanung beim Träger einfließen. Die Förder-

planung beschreibt einen permanenten Prozess, der die gesamte Förderdauer umfasst und in dem konkrete, praxisnahe und überschaubare Förderziele und Vorgehensweisen mit dem Jugendlichen vereinbart werden und deren Umsetzung und Ergebnisse kontinuierlich gemeinsam ausgewertet werden.

Um die hohen Erwartungen und Anforderungen an Kompetenzfeststellung erfüllen zu können, sollte diese nicht erst erfolgen, wenn eine Integration in Ausbildung oder Arbeit fehlschlägt. Durch frühzeitige Weichenstellungen ist es möglich, Warteschleifen zu vermeiden, Umwege im Eingliederungsprozess und Ausbildungsabbrüche zu verhindern, die die Lernmotivation von Jugendlichen untergraben. Kompetenzfeststellung sollte aus diesen Gründen als präventives Instrument zur verbesserten Berufsorientierung bereits in Schulabgangsklassen der allgemein bildenden Schulen zur Anwendung kommen.

Durch die Kompetenzfeststellung und die anschließende passgenaue Eingliederung ist zu erwarten, dass es mittelfristig zu volkswirtschaftlichen Kosteneinsparungen im Integrationsprozess kommt, Fehlinvestitionen verhindert werden, regionale Ressourcen besser genutzt und insgesamt größere Eingliederungserfolge erreicht werden.

1. Struktur der Kompetenzfeststellung

Kompetenzfeststellung in regionalen Kompetenzzentren

Die institutionelle und strukturelle Gestaltung dieses Modells der Kompetenzfeststellung sieht eine Umsetzung im regionalen Kontext vor. Für die Installierung von Kompetenzzentren im regionalen Kontext, die ganzjährig eine Kompetenzfest-

stellung sicherstellen, ist von zentraler Bedeutung, dass möglichst alle kommunalen Akteure an einer Finanzierung und Nutzung beteiligt werden. Dritte können mit der Durchführung vor Ort beauftragt werden. Dabei ist die „Neutralität“ der durchführenden Stelle zu beachten. Hierdurch gilt es, der Gefahr vorzubeugen, dass eine Orientierung auf die Förderangebote und die beruflichen

Bildungsangebote des jeweiligen durchführenden Trägers als Ergebnis der Kompetenzfeststellung und auch der Eingliederungsempfehlungen im Vordergrund stehen.

Beispiel:

In Arbeitsamtsbezirken, in denen bisher keine Kompetenzfeststellung existiert und nicht durch bestehende Finanzierungen anderer Akteure (z.B. Kommune) erschlossen werden kann, besteht beispielhaft die Möglichkeit der Einrichtung einer Kompetenzfeststellung durch Trägerkonsortien im Kontext von Förderangeboten des Arbeitsamtes, z.B. von BvB-Maßnahmen. In diesem Fall initiieren die Arbeitsämter die Kompetenzfeststellung über die Leistungsbeschreibung entsprechender Ausschreibungen in Form von vorgeschalteten TiP-Lehrgängen in Verbindung mit BV-Maßnahmen. Die Vergabe erfolgt in Abhängigkeit von den zu vergebenden Platzzahlen der zugeordneten Angebote der Berufsvorbereitung, z.B. BBE. Die Anbieter werden über die Leistungsbeschreibung verpflichtet, sich inhaltlich, personell und sächlich an der gemeinschaftlichen Durchführung der Kompetenzfeststellung im jeweiligen Arbeitsamtsbezirk zu beteiligen. Die notwendigen finanziellen Mittel werden den Trägern im Rahmen der Vergabe einer Maßnahmekombination, z.B. TiP und BBE, zur Verfügung gestellt.

Mit diesem Durchführungsmodell kann erreicht werden, dass die personalintensive Arbeit der Kompetenzfeststellung auf die beteiligten Träger und Akteure verteilt wird, ohne dass einzelne Einrichtungen personell überfordert werden. Unter dem Qualitätsaspekt wird in diesem Modell durch Abstimmung/Koordination der Träger sichergestellt, dass ausschließlich qualifiziertes Beobachtungspersonal zum Einsatz kommt. Die Trägerkonsortien entwickeln Kooperationsformen, die den Transfer der Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung in den Lehrgang sicherstellen, z. B. durch personelle Kontinuität (Beteiligung einer Fachkraft aus dem Lehrgang an der Kompetenzfeststellung) oder durch andere Formen der Bildungsbegleitung.

Koordination durch eine Steuerungsgruppe

Die kommunalen Akteure wie Jugendamt, Sozialamt, Beratungsstellen, Arbeitsamt, Schulbehörde/Schule sowie Träger und Experten bilden eine Steuerungsgruppe, die den Informationsaustausch, die Anforderungen an die Kompetenzfeststellung, die Abstimmungsprozesse und die Koordination untereinander sicherstellen. Sie trägt die Verantwortung für die zeitliche, inhaltliche, organisatorische und personelle Planung sowie die Umsetzung der Kompetenzfeststellung. Der Steuerungsgruppe obliegt auch die Initiative für die Weiterentwicklung des regionalen Fördernetzes.

Begleitung durch Fallmanagement

Jugendliche und junge Erwachsene, die zu der zukünftigen Kategorie der „Betreuungskunden“ des Job-Centers gehören, wird ein/eine Integrationsmanager/in zur Seite gestellt. Dieser kann im Job-Center selbst angesiedelt sein oder aber durch die Beauftragung Dritter im örtlichen Akteursfeld angesiedelt sein. Diese begleiten den/die Kunden/in über alle Stationen des Eingliederungsprozesses in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt. Eine der zentralen Aufgabenstellungen des Integrationsmanagements muss die Initiierung, gemeinsame Entwicklung, Festschreibung und Kontrolle bzw. Auswertung und Weiterentwicklung einer ganzheitlichen Eingliederungsstrategie sein. Dies bedeutet, dass alle zentralen Informationen und Ergebnisse einzelner Förderangebote bei dem Integrationsmanager/in zusammenlaufen, weitere Vorgehensweisen mit dem Kunden abgestimmt werden und die Wege in weiter führende Förderangebote geebnet werden.

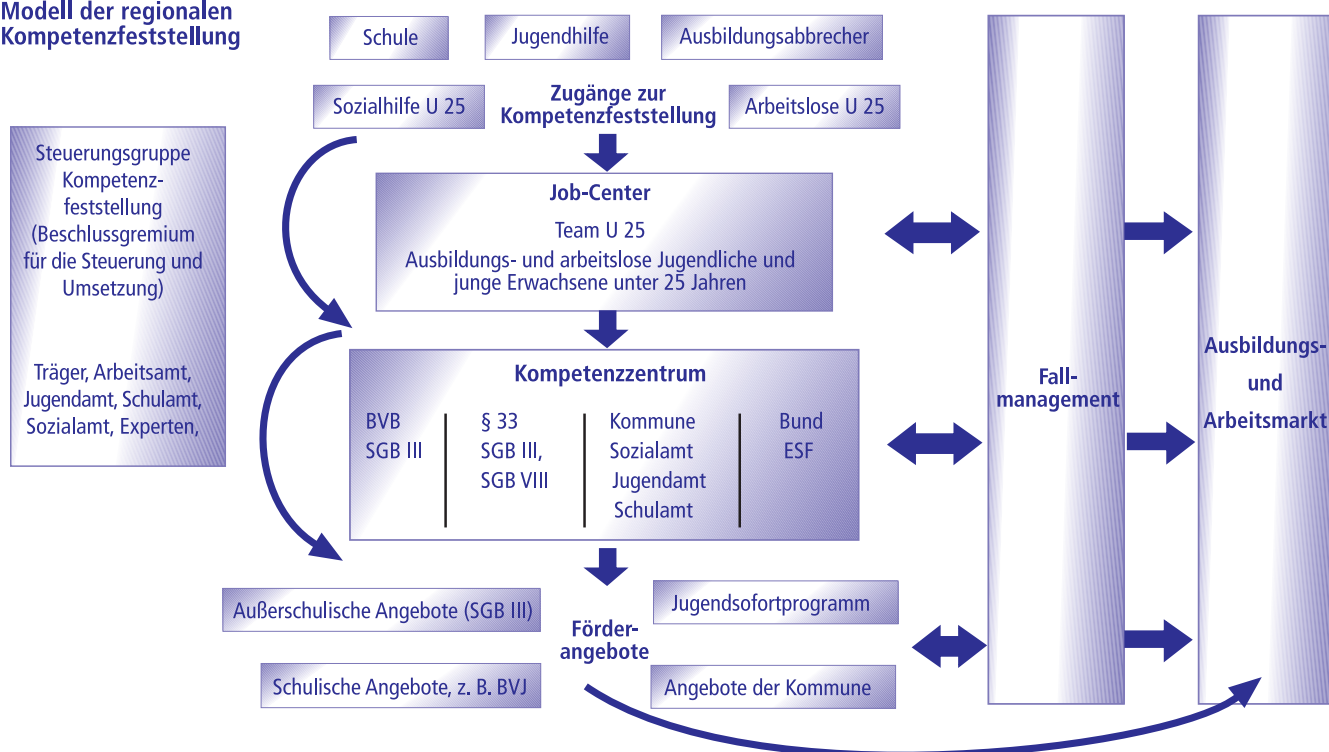
Der/die Integrationsmanager/in wird zuständig sein für die Zuweisung zur Kompetenzfeststellung und wird die Ergebnisse, Förderempfehlungen und Handlungsvorschläge für die weiter gehende Integrationsstrategie nutzen. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung reichen von einer Empfehlung zur direkten Einmündung und Direktvermittlung in betriebliche Ausbildung oder in entsprechende außerbetriebliche Angebote. Zwischen diesen beiden Polen können weitere abge-

stufte Förderempfehlungen ausgesprochen werden. In enger Abstimmung mit den Verantwortlichen in der Kommune oder im Arbeitsamt finden die Zuweisungen zu den Förderangeboten statt.

Förderempfehlungen müssen und können sich nur auf das beziehen, was auch beobachtet wurde: auf Schlüsselkompetenzen, beruflichen Kompetenzen und Ressourcen. Die Empfehlungen sollten zu allen Bereichen Aussagen treffen.

Die Förderempfehlungen sollten eingebettet sein in ein Fördergutachten, das (bei Achtung des Datenschutzes und der persönlichen Würde) die Ergebnisse und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen ausführlich und für andere nachvollziehbar darstellt. Liegt keine personelle Kontinuität vor, sollte dieses Gutachten mit den Integrationsmanager(inne)en wie mit dem weiter betreuenden Personal in einem Gespräch erläutert werden.

Modell der regionalen Kompetenzfeststellung



2. Prinzipien und Grundlagen der Kompetenzfeststellung

Zielgruppe der Kompetenzfeststellung

Die Zielgruppe dieses Modells der Kompetenzfeststellung sind Jugendliche im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung.

Zielsetzung der Kompetenzfeststellung

Die Orientierung und Ausrichtung der Kompetenzfeststellung richtet sich nach dem Standort des/der Teilnehmers/in im Übergang von der Schule in den Beruf, den Bedarfen und den Zielen der

Teilnehmer/innen. Die Inhalte und die Ausgestaltung können sich damit z.B. für Schüler/innen von Abgangsklassen stärker an einer Berufsorientierung ausrichten, für Jugendliche, die die Schule bereits verlassen haben, an einer Berufswahlunterstützung oder kann sich für arbeitslose Jugendliche stärker auf die Feststellung arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen im Sinne eines „Profiling“ konzentrieren. In der Praxis sollte es möglich sein, aus einem Baukasten unterschiedlicher Instrumente abgestimmte Aufgabenstellungen zur Kompetenzfeststellung auszuwählen, die die kulturellen, sozialen, ge-

schlechtsspezifischen Bedingungen berücksichtigen und dem jeweiligen Kompetenzniveau des/der Teilnehmers/in zugeordnet werden können. Deutlich herausgestellt werden muss auch, dass die Kompetenzfeststellung nicht die Berufsvorbereitung ersetzt, sondern dem Förderangebot vorgeschaltet ist.

Ganzheitliches Vorgehen in der Kompetenzfeststellung

Die Zielgruppe und Zielsetzung bedingt, dass sich die Kompetenzfeststellung an einem ganzheitlichen Vorgehen orientieren muss. Um ein möglichst umfassendes Bild der Jugendlichen über Potenziale, Werte und Kompetenzen zu erhalten und klare Aussagen zu einer angemessenen Förderung machen zu können, reicht es nicht aus, sich entweder auf berufsbezogene Kompetenzen oder auf Schlüsselkompetenzen zu beschränken. Vielmehr ist es Aufgabe, nachfolgende drei Bereiche in der Kompetenzfeststellung gleichermaßen zu berücksichtigen, d.h. die Erhebung von

- **Schlüsselkompetenzen**, wie Sozialkompetenzen, Methodenkompetenz, personale Kompetenz;

- **beruflichen Kompetenzen** zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung, sowie den
- **individuellen Ressourcen**, wie soziales Netzwerk, materielle Voraussetzungen, Neigungen, Wünschen.

Methodenvielfalt der Erhebungsinstrumente

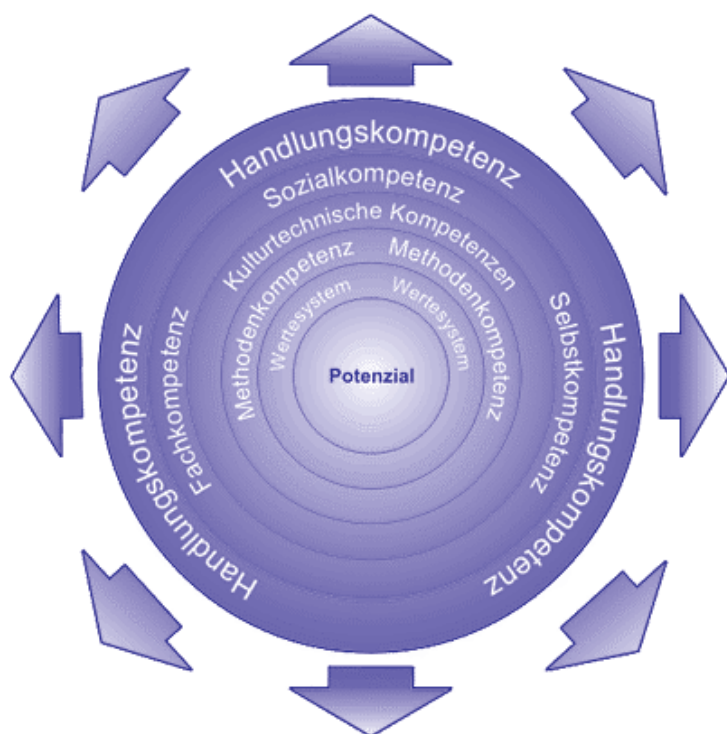
In der Kompetenzfeststellung eingesetzte Instrumente oder Verfahren sind in der Regel in der Lage, bestimmte abgegrenzte Kompetenzbereiche von Teilnehmern/innen deutlich zu machen. Auf Grund der Zielgruppe und der damit verbundenen Zielsetzung muss sich die methodische Umsetzung der Kompetenzfeststellung an einer methodischen Breite der Erhebungsinstrumente orientieren und unterschiedliche Verfahren und Instrumente einsetzen.

Dabei weisen insbesondere handlungsorientierte Verfahren wie das Assessment-Center für den Bewertungszusammenhang und für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen deutliche Vorteile auf, insbesondere wenn sich die zu lösenden Aufgaben der Kompetenzfeststellung – je nach Zielsetzung – an praktischem Tun aus den Lebens-

weltzusammenhängen der Jugendlichen orientieren. Auch ist davon auszugehen, dass alle für den Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess relevanten Informationen über handlungsorientierte Verfahren ermittelt werden können. Standardisierte Testverfahren sollten nur bei vertiefenden Fragestellungen durch entsprechendes fachkundiges Personal vorgenommen werden.

Grob zu unterscheiden sind

- **Standardisierte Testverfahren:** Standardisierte Testverfahren dienen z.B. zur Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen oder um vorhandenes Wissen im Rahmen von Leistungstests (z.B. Deutsch, Mathematik) abzufragen. Diese Testverfahren



Kompetenzmodell entnommen aus dem Projekt „Profil“ des CJD Offenburg

sind ausschließlich von entsprechend qualifiziertem Personal einzusetzen und auszuwerten (bei psychologischen Testverfahren ausschließlich von Psychologen).

- **Handlungsorientierte Verfahren:**
Offenen wie vorstrukturierten handlungsorientierten Verfahren wird insbesondere bei den hier einbezogenen Jugendlichen besondere Bedeutung zugemessen, da diese Verfahren sowohl im fachlichen Bereich eingesetzt werden können als auch in offenen Problem- und Entscheidungssituationen. Sie bieten die Möglichkeit zu selbstorganisiertem Handeln und stützen damit die Motivation der Teilnehmenden.
- **Gesprächsorientierte Verfahren:**
Als dritte Kategorie werden in der Kompetenzfeststellung gesprächsorientierte Verfahren eingesetzt, um Kenntnisse über die Jugendlichen zu erlangen. Über Sozialanamnesen und Aufnahmegespräche hinaus sollten biografische Interviews aufgenommen werden. Diese erheben nicht Fakten, sondern dienen der Selbstexploration, der Darstellung der subjektiven Selbstsicht der/des Jugendlichen. Sie bringen profunde Ergebnisse in Bezug auf die Ressourcen.

Unterschiedliche Niveau- und Anforderungsstufen der Aufgabenstellungen

Bei der Umsetzung der Kompetenzfeststellung ist zu berücksichtigen, dass Aufgabenstellungen unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade und Niveaustufen bzw. Anforderungsstufen (z.B. niedrig, mittel, hoch) helfen können, eine präzisere Bestimmung der Voraussetzungen und Förderbedarfe der Teilnehmer/innen vorzunehmen. Damit ist es möglich, den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen Rechnung zu tragen. Auch kann über eine Stufung im Vorgehen mit unterschiedlichen Niveaustufen und Intensitätsstufen gewährleistet werden, dass nicht alle Jugendlichen einheitlich alle möglichen Aufgabenstellungen durchlaufen müssen, sondern diese nur bei Bedarf zum Einsatz kommen, falls weiter gehende Informationen erforderlich sind.

Systematische Beobachtungs-, Bewertungs- und Dokumentationsverfahren

Für die Durchführung der Kompetenzfeststellung sind systematische Beobachtungs-, Bewertungs- und Dokumentationsverfahren zu gestalten, die dem Anspruch der kontrollierten Subjektivität (Balance der subjektiven Einschätzung durch Einsatz von mindestens zwei qualifizierten Beobachter/innen) entsprechen.

Die Erstellung von Gutachten durch die Beobachter sowie entsprechende individuelle Rückmeldungen und gemeinsame Abschlussgespräche mit den Jugendlichen sind verbindlicher Bestandteil der Kompetenzfeststellung.

Rückmeldungen müssen positiv und wertschätzend sein, an den Beobachtungen konkret ansetzen, Kompetenzen aufgreifen und konkrete Anhaltspunkte für den weiteren Entwicklungsprozess liefern. Sie sollten den Teilnehmer/innen ermöglichen, zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen. Dies setzt immer auch die Offenheit und Bereitschaft des/der Jugendlichen voraus.

Nur mit einer einheitlichen und abgestimmten Vorgehensweise zwischen allen Beteiligten ist sichergestellt, dass für alle Teilnehmer/innen weitestgehend gleiche Bedingungen bestehen.

Personaleinsatz

Je nach Zielgruppe und Zielsetzung der Kompetenzfeststellung sind unterschiedliche methodische Vorgehensweisen zu wählen. Durch den damit verbundenen Einsatz unterschiedlicher Instrumente kann der Personaleinsatz in der Kompetenzfeststellung variieren. Um der Forderung nach einer kontrollierten Subjektivität zu entsprechen, ist eine Mindestanzahl an Personal zwingend erforderlich. In einzelnen Beobachtungssituationen sollten mindestens zwei Personen beteiligt sein, damit ein entsprechender Austausch gewährleistet werden kann. Bei dem Einsatz unterschiedlicher Instrumente kann der Beobachtungsschlüssel je nach Aufgabenstellung variieren. Für handlungsorientierte Beobachtungsaufgaben besteht die Mindestanforderung, von einem Beobachter/in zu zwei Teilnehmer/innen (1 : 2).

Zudem ist es erforderlich, dass alle Beobachter/innen an der Gesamtauswertung und dem zu erstellenden Kompetenzbericht beteiligt sind und entsprechende Förderempfehlungen gemeinsam abstimmen.

3. Umsetzungsvoraussetzungen

Die professionelle und seriöse Umsetzung der Kompetenzfeststellung erfordert die Einhaltung elementarer Bedingungen und Voraussetzungen.

Prozesssteuerung der Kompetenzfeststellung

Der durchführende Träger hat einen reibungslosen Ablauf der Kompetenzfeststellung zu gewährleisten (z.B. Personaleinsatz, Zeitplanung, Arbeitsmittel, Auswertung) und geeignete räumliche Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen (z.B. Räume für die Bearbeitung von Aufgabenstellungen, Werkstätten, Räume für Beobachterkonferenz).

Vernetzung der Angebote

Neben der Koordinierung der Akteure hat die Steuerungsgruppe die Aufgabe, die Vernetzung der regional bestehenden Förderangebote voranzubringen und auf eine Schließung von Lücken der Förderung zu drängen. Ohne eine vorhandene passfähige Struktur von Förderangeboten und Anschlussperspektiven für die Teilnehmer/innen kann eine Kompetenzfeststellung nicht die an sie gesteckten Ziele erreichen.

Dauer der Kompetenzfeststellung

Auf Grund des angestrebten ganzheitlichen Vorgehens in der Kompetenzfeststellung mit benachteiligten Zielgruppen im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ist eine Mindestdauer in der Umsetzung erforderlich. Eine handlungsorientierte Vorgehensweise z.B. im Rahmen von Assessment-Center-Verfahren bedingt eine Mindestdauer, die je nach Ausgestaltung zwischen 5 und 10 Tagen liegt.

Werden über einzelne Jugendliche weiter gehende Informationen ermittelt, z.B. in einer stufenbezo-

Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ist, dass die Mitarbeiter/innen für die Zeit der Kompetenzfeststellung von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden.

genen Umsetzung kann sich die Zeitspanne entsprechend verlängern.

Voraussetzungen des eingesetzten Personals

Die Qualität der Kompetenzfeststellung hängt entscheidend von dem eingesetzten Personal ab. Es muss über entsprechende Durchführungskompetenzen verfügen, d.h.

- die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstruktur kennen,
- über entsprechende Feldkompetenz der Integrationsförderung und der jeweils einbezogenen Berufsfelder verfügen,
- über Beobachtungskompetenz und Bewertungskompetenz verfügen (z.B. nachgewiesen über Teilnahme an Beobachterschulungen),
- Aufgaben und Aufträge zur Kompetenzfeststellung professionell entwickeln und weiterentwickeln können (ggf. sollte auf entwickelte Konzepte zurückgegriffen werden),
- Auswertungs- und Bewertungsprozesse gestalten können,
- sich ständig weiterbilden im Sinne der Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellung.

Fortbildung des Personals

Die Kompetenzfeststellung stellt hohe Anforderungen an das eingesetzte Personal. Um die Professionalität des Personals sicherzustellen, ist eine Fortbildung vorzusehen und eine entsprechende Infrastruktur zu schaffen. Dabei ist sicherzustellen, dass ein einheitliches Fortbildungskonzept umgesetzt wird.

Themenschwerpunkte dieses Fortbildungskonzeptes sind:

- Qualitätsanforderungen und Qualitätssicherung in der Kompetenzfeststellung,
- Verbreitung von bestehenden Verfahren und Instrumenten im Sinne eines Transfers von „good practice“, um damit Impulse für die Weiterentwicklung von praktizierten Verfahren zu geben.
- Entwicklung von Instrumenten und Aufgabenstellungen für die Feststellung von beruflichen Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen und individuellen Ressourcen,
- Beobachtungsschulung,
- Auswertung der Kompetenzfeststellung unter Einbeziehung von Teilnehmern/innen und Entwicklung von Förderempfehlungen,
- Sicherstellung der Einhaltung zentraler bundeseinheitlicher Standards.

4. Querschnittsanforderungen

Transparenz in der Durchführung und Umsetzung

Für alle Beteiligten muss eine ausführliche Einführung in das Verfahren und die Vorgehensweisen erfolgen. Von hoher Bedeutung für eine gelungene Bewältigung von Aufgabenstellungen ist die Kenntnis über das Verfahren, über die Zielsetzung, die Abläufe und über die Auswertung und Rückmeldung. Unklarheiten in der Durchführung können bei den Teilnehmer/innen zu Demotivation und Abbruch führen.

Orientierung am Individuum

Vorrangige Zielsetzung der Kompetenzfeststellung ist nicht die Organisation von Zuweisungsprozessen in Förderangebote bzw. Maßnahmen. Im Vordergrund steht die Ermittlung von individuellen Kompetenzen, Fertigkeiten und Potenzialen auch unter Berücksichtigung kultureller Bindungen und geschlechtlicher Präferenzen sowie die Unterstützung von Berufsorientierung, Berufswahl und die Einbindung in adäquate Förderangebote.

Wirkungsanalyse

Im Rahmen einer obligatorischen Wirkungsanalyse der Kompetenzfeststellung ist sicherzustellen, dass eine

- Reflexion des gewählten Verfahrens durch die Beteiligten und die Teilnehmer/innen stattfindet, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Instrumente und Verfahren einfließen und so der ständigen Verbesserung der Kompetenzfeststellung dient.
- Auswertung des Nutzens für die Teilnehmer/innen stattfindet, mit dem Ziel bildungsbiografische Verlaufsanalysen zu erhalten. Für die Umsetzung sind z.B. Kooperationen mit ortsansässigen Fachhochschulen anzustreben.

Partizipation der Jugendlichen

Die Teilnehmer/innen an der Kompetenzfeststellung sind nicht Beurteilte, über deren Köpfe hinweg Förderentscheidungen getroffen werden. Vielmehr werden sie aktiv in die Auswertung von Aufgabenstellungen einbezogen, um zu realistischen Selbsteinschätzungen zu kommen und zukunftsorientierte Berufswahlentscheidungen zu unterstützen. Eine Partizipation hat in der Form zu erfolgen, dass eine Auswertung von Aufgabenstellungen gemeinsam mit den Jugendlichen vorgenommen wird, so dass eine Fremdeinschätzung sowie eine Selbsteinschätzung sichergestellt wird.