

Zur Konstruktion und Diagnostik sozialer Kompetenzen

Ob PISA-Studie oder Arbeitslosigkeit, die Diskussion über Kompetenzen und deren Bilanzierung erfährt in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. Der Kompetenzbegriff wird geradezu inflationär genutzt. Lesekompetenz, interkulturelle Kompetenz, Konfliktkompetenz, Medienkompetenz, Schlüsselkompetenzen und Sozialkompetenz zeigen die weitläufige Bedeutung und unterschiedliche Interpretation des Begriffs auf.

Eine zusätzliche Aufwertung der Kompetenzbilanzierung erfolgte durch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die am 17.3.2008 ein neues Programm zur Erfassung und Evaluation berufsbezogener Fähigkeiten beschloss. In Anlehnung an die kontrovers diskutierte PISA-Studie wird bis 2010 eine neue internationale Untersuchung der beruflichen Kompetenzen Erwachsener und damit eine länderübergreifende Analyse der Ausbildungssysteme durchgeführt werden. Diese PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) soll Angaben über die Ausbildungs- und Berufsbiographie sowie die Fähigkeiten in Mathematik, im Leseverständnis und in den Informations- und Kommunikationstechnologien erheben. Hiermit setzt sich die OECD für eine internationale Analyse der Humanressourcen und die einhergehende Bewertung der Bildungssysteme ein. Zudem soll die Studie die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen am Arbeitsplatz und die Probleme bei der beruflichen (Re)Integration junger Arbeitssuchender und älterer Arbeitnehmer aufzeigen (OECD, 2008).

Die Ergebnisse könnten hiermit die Bedeutung von Sozialkompetenzen als Schlüsselqualifikation für den beruflichen Erfolg in den Fokus der beruflichen Bildung rücken. Mithin soll die Studie Aufschluss

über die Bedeutung non-formaler Qualifikationen geben, die entsprechend dem europäischen Rahmenprogramm zum lebenslangen Lernen (Europäische Kommission, 2001) auch für benachteiligte Arbeitssuchende formuliert wurden. Gleichsam wird die Untersuchung die Methoden und Instrumente zur Orientierung und Berufsintegration Arbeitssuchender evaluieren und neue Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aufzeigen.

Der Kompetenzbegriff im Fokus der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

Der Kompetenzbegriff „stammt aus der lateinischen Sprache und leitet sich aus dem Verb competere ab. Dies bedeutet soviel wie zustehen oder zusammentreffen“ (Schäfer, 2007, S. 4). „Die römischen Rechtsgelehrten gebrauchten das Adjektiv competens im Sinne von zuständig, befugt, rechtmäßig, ordentlich.“ (Erpenbeck, 2007, S. XVIII)

Im modernen Sprachgebrauch wurde aus der Zuständigkeit die Fähigkeit und Befähigung. „Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden. So ist beispielsweise die Kommunikationsfähigkeit eine Kompetenz, die sich auf Sprachkenntnisse, praktische IT-Fähigkeiten

Klaus
Schneider

**In der Diskussion
um die Bekämpfung der hohen
Jugendarbeits-
losigkeit erfahren
Kompetenz-
bilanzen eine
neue Dimension.**

einer Person und deren Einstellungen gegenüber den Kommunikationspartnern abstützen kann.“ (OECD, 23.4.2008)

Aufgrund einer Literaturanalyse in Frankreich, England, Deutschland und den USA definiert die Europäische Union Kompetenz folgendermaßen: „Kompetenz umfasst: i) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird; ii) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist; iii) personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft; iv) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2005, S. 13)

Im Unterschied zum Kompetenzbegriff umfasst Wissen zertifizierte Fähigkeiten und Bildungsabschlüsse, die in formalen Bildungsprozessen erworben wurden.

Trotz der regen Diskussion um den Kompetenzbegriff fehlt bis heute eine einheitliche Definition und eine klare Abgrenzung zu anderen Qualifikationsbegriffen.

Mit dem nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (PAN-Emploi) implementierte das Arbeitsministerium 1999 (*Mémorial*, 1999, S. 190) die Kompetenzbilanzierung als Evaluationsinstrument für Arbeitssuchende im Rahmen der Neuausrichtung der nationalen Beschäftigungsstrategie. Auch die Gesetzgebung des sozialen Mindesteinkommens (RMG) beinhaltet die Möglichkeit zur Verpflichtung der RMG-Bezieher zur Durchführung einer Kompetenzbilanzierung (*Mémorial*, 2004, S. 1544).

Ferner unterstreicht ein rezentes OECD-Audit die Bedeutung der Kompetenzbilanzierung Arbeitssuchender (Grubb, 2007). Seit 2002 werden Kompetenzbilanzen zur beruflichen Orientierung Arbeitsloser durch das Arbeitsamt (SAPDE – Service d’accompagnement personnalisé des demandeurs d’emploi) veranlasst und von einem externen Beratungsunternehmen erstellt. Die 5611-Gesetzgebung (*Mémorial*, 2007) hat die Kompetenzbilanzierung aus der PAN-Gesetzgebung übernommen.

In der Diskussion um die Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit erfahren Kompetenzbilanzen eine neue Dimension.

Unbestritten ist die Wechselwirkung formaler Bildungsabschlüsse und beruflichem Erfolg. Neben den Fertigkeiten und dem zertifizierten Wissen unterstützen auch Sozialkompetenzen und Schlüsselkompetenzen nachweislich den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Erwerbsleben.

Arbeitssuchende Jugendliche werden bereits von einem üblichen Vorstellungsgespräch überfordert und weisen eine frapierende Bereitschaft zur negativen Selbstdarstellung auf. Erfahrungen im

Elternhaus, in Bildungsinstitutionen, in Behörden und mit Autoritätspersonen sind von Missachtung und fehlender Wertschätzung geprägt. Diese negativen Erfahrungen wirken auf das Selbstbild und bewirken die unaufgeforderte Offenlegung von Defiziten. In Maßnahmen zur Kompetenzbilanzierung sind insbesondere Jugendliche nicht selten von ihren eigenen Stärken überrascht. Während formale Bildungsabschlüsse fehlen, haben jedoch viele bildungsferne Jugendliche ausgeprägte Sozialkompetenzen, die eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung begünstigen.

Sozialkompetenz: Konflikt vs. Kompromiss

Die Multidimensionalität sozialer Kompetenz lässt sich aus dem Zusammenspiel sozialer und emotionaler Kenntnisse und Fähigkeiten herleiten. Allgemein kennzeichnet soziale Kompetenz ein erfolgreiches Handeln im zwischenmenschlichen Zusammenleben. Dabei beinhaltet soziale Kompetenz das richtige soziale Verhalten in unterschiedlichen Situationen. Was in dem einen Fall richtig scheint, kann in einer anderen Situation kontraproduktiv und nachteilig wirken. Soziale Kompetenz spiegelt sich demnach in einem differenzierten, situativen Verhaltensrepertoire, welches Aussagen über die Persönlichkeitsmerkmale (Charakter) einer Person zulassen. Schlussendlich bedeutet soziale Kompetenz, sowohl die eigenen Interessen in zwischenmenschlichen Kontexten vertreten zu können, als auch, sich den gegebenen Erwartungen der Umwelt anzupassen und die Interessen Anderer respektieren zu können.

Soziale Kompetenz offenbart sich somit in den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein erfolgreiches (zielorientiertes) Handeln unter Berücksichtigung fremder und eigener Interessen ermöglichen. Die Vielschichtigkeit sozialer Interaktion erfordert ein buntes, ausgewogenes und der Situation angepasstes Verhaltensrepertoire. Demnach ist Sozialkompetenz stets eine erfolgreiche Verhaltensmischung im Spannungsfeld zwischen Konflikt (Durchsetzungsfähigkeit, Zielorientierung usw.) und Kooperation (Akzeptanz, Toleranz usw.). Positive Aspekte der Sozialkompetenz im Berufsleben sind demnach Teamgeist, direkte Kommunikation und konstruktive Gesprächsbeiträge.

Erfolgreiches zwischenmenschliches Handeln lässt sich nicht einfach anhand einer Verhaltensdisposition definieren. Vielmehr können unterschiedliche Persönlichkeitsdispositionen und die daraus folgenden Handlungen zum Ziel führen.

Bestimmung und Förderung sozialer Kompetenzen

Aufgabe des Diagnostikers ist es, die wichtigen Dimensionen entsprechend dem konkreten Anforderungsprofil zu bestimmen. Merklich einfacher ist die Korrelation sozial inkompetenter Interaktion (Unsicherheit) resp. falschen Verhaltens und

den negativen Konsequenzen im sozialen Umfeld. Aufgrund der Komplexität lässt sich soziale Kompetenz nur schwer bestimmen. Eine alles umfassende Beschreibung der sozialen Kompetenzen ist demnach nicht möglich, da sich stets neue Dimensionen erkennen und integrieren lassen.

Unter Berücksichtigung der Komplexität sozialer Interaktion können geeignete Diagnoseinstrumente durchaus die Dispositionen sozialer Kompetenz abbilden. Die verschiedenen Dimensionen sozialer Kompetenz lassen sich durch eine standardisierte Kombination multidimensionaler, diagnostischer Instrumente und differenzierter Beobachtungsformen bestimmen und in einer Kompetenzbilanz zusammenführen (Gnahn, 2007).

Die Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen ist nicht nur für Experten eine große Herausforderung. Von der Schwierigkeit, die Eigenschaften von Freunden oder Verwandten zu umschreiben, geschweige denn zu bestimmen, weiß ein jeder. Zudem treten im Handlungsumfeld je nach Situation unterschiedliche Reaktionen auf. Wenngleich das Setting und die Verhaltensdisposition bekannt sind, so lassen sich Reaktionen der Kommunikationspartner und Auswirkungen des Verhaltens nur schwer vorhersagen. In der Forschung und diagnostischen Praxis scheitert schon alleine die Begriffsbestimmung und empirische Klassifikation sozialer Kompetenzen an der Vielschichtigkeit persönlicher Fähigkeiten und dem Definitionsspektrum. Die verschiedenen Dimensionen zur Definition der Sozialkompetenz bestimmen die unterschiedlichsten Ansätze zur Erfassung und Bilanzierung der Persönlichkeitsmerkmale.

So hat sich das deutsche Bildungsministerium für eine Zertifizierung von Kompetenzen ausgesprochen, die Beratung und Bilanzierung zusammenfasst, die Reflexion und Perspektivplanung unterstützt, Fremd- als auch Selbstbeurteilung, formale, non-formale und informelle Lernprozesse beinhaltet und Unterstützung für die berufliche Zukunft aufzeigt. (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004, S. 151)

Die Fremdbeschreibung: Observation/ Verhaltensbeobachtung

Der Erfassung der übergeordneten Kompetenzen dienen die Selbsteinschätzung der Testanten, die Beobachtung (Fremdeinschätzung) z. B. in Evaluationsverfahren (Assessment-Center u. a.) und eignungsdiagnostische Verfahren. Diese Messung von Sozialkompetenzen stellt in der Organisationspsychologie und Eignungsdiagnostik einen wichtigen Aspekt der Personalauswahl und -entwicklung dar.

Während sich die fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten durchaus objektiv bewerten und bestimmen lassen, mangelt es an validierten Tests bzw. standardisierten Verfahren zur Bestimmung der überfachlichen Leistungsfähigkeit. In diesem Zu-

sammenhang sind die meisten Testverfahren alles andere als objektiv. Viele psychologische Testverfahren sind aufgrund ihrer Konstruktion für die Kompetenzerfassung nur bedingt verwertbar. Die Validität (Ursache-Wirkungs-Zusammenhang), die Objektivität und die Präzision (Messgenauigkeit) vieler Kompetenztests sind für eine multikulturelle Gesellschaft wie Luxemburg meist nur eingeschränkt nutzbar. Teilweise kommen die Verfahren bei mehrmaliger Anwendung zu unterschiedlichen Ergebnissen (fehlende Reliabilität). Die meisten Testverfahren scheitern alleine aufgrund der Sprachbarriere vieler eignungsdiagnostischer Verfahren. Viele auf Testfragen basierende Verfahren sind für Intellektuelle konstruiert und haben für benachteiligte Personengruppen nur eine geringe Aussagekraft.

Sehr gut eignen sich Gruppenübungen und standardisierte Rollenspiele zur Verhaltensbeobachtung sozialer Kompetenzen, die sich in einer Kompetenzbilanz zusammenführen lassen (Hinsch & Pflingsten, S. 226 ff., Belz & Siegrist, 2000, IV Teil). Dynamische Rollenspiele binden die Aufmerksamkeit der Teilnehmer an das Gruppengeschehen und machen die offene Beobachtung schnell vergessen. Die Erfassung der Kompetenzmerkmale kann durch die Operationalisierung (d. h. Messung von Kompetenzen und die Konstruktion von Testverfahren zur Bestimmung von Kompetenzen) standardisiert werden. Eine Deskription der Persönlichkeitsmerkmale sowie einheitliche Bewertungskriterien erleichtern den Beobachtern die Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale. Die offene Observation

oiko
cooperatives

NATURATA

Fair a kooperativ mat de Bio-Bauern




Goûtez le bio,
goûtez la vie!

- 1 Rollingergrund**
 - Lebensmittelgeschäft
 - Metzgerei
- 2 Munsbach**
 - Supermarkt - Lebensmittel
 - Restaurant & Catering
 - Akzent
(Naturkleider, Spielwaren, Bücher)
- Ettelbrück**
- 3** • Lebensmittelgeschäft
- 4 Hupperdange**
 - Hof-Laden Schanck-Haff
- 5 Dudelange**
 - Lebensmittelgeschäft
- 6 Foetz**
 - Lebensmittelgeschäft



Äre Spezialist fir Bio- an Demeter-Liewesmëttel

wird in Abgrenzung zur verdeckten Beobachtung inhaltlich transparent im Beisein der Testanten vollzogen. Dabei erfassen ein oder mehrere Beobachter anhand eines Merkmalkatalogs die Ausprägung von Persönlichkeits-Items. Im systematischen Beobachtungsprozess beschreiben mehrere Beobachter im Idealfall die Merkmale der Teilnehmer. Dabei werden die Items während der gruppendynamischen Übungen/Rollenspiele (Simulation) und Aufgaben in unterschiedlichen Settings (Übungen) protokolliert. Eine weitere Möglichkeit zur Fremdbeschreibung ist die teilnehmende Beobachtung, welche die Item-Erfassung während der aktiven Begleitung oder Leitung der Übung ermöglicht.

Sofern genügend Beobachter zur Verfügung stehen, kann eine Beobachterrotation die unterschiedliche Erfassung der Items der Testanten gewährleisten. In der anschließenden Beobachterkonferenz erfolgt die Zusammenführung der Observation. Diese Systematik der Observation sichert die Objektivität (Beobachterübereinstimmung) der Kompetenzerfassung.

Die Operationalisierung des Verfahrens, die geschulten Beobachter sowie das standardisierte Observationsverfahren tragen zur Objektivität, Reliabilität (Messgenauigkeit) und Validität (Ursache-Wirkungs-Zusammenhang) des Verfahrens bei (Haasler, Schnitger und Rauner, 2006, S. 37 ff.).

Veränderung durch Feedback und Reflexion

Die Ergebnisse der Fremdevaluation können der Selbsteinschätzung hinsichtlich des Anforderungsprofils eines Berufsbildes in einem Feedback-Gespräch gegenübergestellt werden. Allgemein finden diese Rückmeldungsgespräche in einem vertraulichen Einzelgespräch unmittelbar nach Auswertung der Observation statt. Diese Rückmeldungen resp. der Austausch zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung unter Bezug auf die konkrete Beobachtungsanalyse tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei (vgl. von Rüden, S. 313). Zudem begünstigen die gruppendynamischen Übungen Veränderungsprozesse und stärken nachhaltig die Persönlichkeit (Jugert et al., 2002, S. 24 f.).

Die Kompetenzbilanzierung sollte teilnehmerorientiert – also partizipativ –, verständlich und transparent gestaltet sein. Weiterhin werden biographische Elemente (formale und informelle Fähigkeiten) in die Bilanz einbezogen. Eine dynamische Gestaltung von Kompetenzbilanzen bieten mehrtägige Seminare mit gruppendynamischen Übungen, individualisierten Übungen und Testverfahren.

Beratung, Kompetenzbilanzierung, Orientierung und Reflexion müssen durch Fachkräfte gewährleistet sein. Dieses Vorgehen befähigt auch zu mehr Selbstbestimmung bzw. Autonomie (Empowerment).

Bedeutung für die arbeitssuchenden Jugendlichen

Die Vermittlung von Arbeitslosen gestaltet sich aufgrund der hohen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwierig. Gleichzeitig fehlt insbesondere den benachteiligten Jugendlichen ohne Qualifikation das Reflexionsvermögen, um ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gegenüber dem Anforderungsprofil auf dem Arbeitsmarkt richtig einzuschätzen und darzubieten.

Zum einen finden bildungsferne Jugendliche nur eingeschränkt in einigen Sektoren des regulären Arbeitsmarkts einen Arbeitsplatz. Zum anderen bewirken eingeschränkte Flexibilität, Mobilität und Orientierungsvermögen weitere Benachteiligungen bei der Stellensuche. Allgemein mangelt es benachteiligten Jugendlichen an Selbstwert, beruflicher Qualifizierung und familiärer Unterstützung. Ungleiche Bildungschancen, integrationshemmende Sprachbarrieren (Fehlen, 2008, S. 52 ff.), sozialräumliche bzw. regionale Benachteiligungen (Meyers & Willems, 2008), schulischer Misserfolg, familiäre Konflikte und mangelndes Selbstvertrauen behindern die Entwicklungschancen dieser Jugendlichen. Hinzu kommen in jungen Jahren gesundheitliche Einschränkungen, schlechte Wohnbedingungen und finanzielle Probleme. Da die Herkunftsfamilie meist selbst von Arbeitslosigkeit und sozialen Problemlagen gekennzeichnet ist, spiegeln sich dieses Lebensumfeld und die Lebenserfahrungen in der Eigenwahrnehmung der Jugendlichen als Schulversager und Arbeitsloser (vgl. Berg, Milmeister, Schoos, 2005, S. 39 ff.). Vielen Arbeitslosen mangelt es an Reflexionsvermögen und Frustrationsbereitschaft zur Überwindung der anhaltenden Arbeitslosigkeit (Schneider, 2007, S. 36 f.).

Dennoch verfügen die meisten arbeitssuchenden Jugendlichen durchaus über Kompetenzen und Fertigkeiten, die eine Berufseinmündung oder Stellenvermittlung ermöglichen können. Viele Jugendliche sprechen mehrere Sprachen fließend und sind für eine Beschäftigung in Handel oder Handwerk geeignet. Die Erfassung von Schlüsselqualifikationen (vgl. OECD, 2005, S. 14 ff. und Amtsblatt der Europäischen Union, S. 13) ist in diesem Kontext ein wichtiges Element für die Kompetenzbilanzierung bildungsferner Jugendlicher.

Zu diesen Kompetenzen zählen jene, die über das zertifizierte Fachwissen und fachpraktische Fähigkeiten hinausgehen (Fortbildungskurse im Rahmen einer Vereinstätigkeit usw.). Eine weitere übergeordnete Kompetenz ist die interkulturelle Kompetenz, die den erfolgreichen Umgang, die Toleranz, die Anerkennung des Anderen und die Kommunikation mit Menschen anderer Kulturen beinhaltet.

In der Berufsorientierung werden die fachlichen Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten sowie Neigungen der Schulabsolventen hinreichend berücksichtigt. Fehlen die fachlichen Voraussetzungen für einen ungehinderten Zugang zum Erwerbsleben, so bilden

Die Vermittlung von Arbeitslosen gestaltet sich aufgrund der hohen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwierig.

Sozialkompetenzen eine wichtige und oftmals unterbewertete Ressource der Beschäftigungsfähigkeit Heranwachsender. Ob Verkäufer, Produktionshelfer oder Handwerksgehilfe, immer sind Sozialkompetenzen und richtiges Sozialverhalten eine Voraussetzung der weiteren gelingenden individuellen Berufsbiographie. Wenngleich Sozialkompetenzen fehlende Fachkompetenzen nicht ersetzen können, so stärken sie doch die Motivation des Arbeitssuchenden und fördern dessen Persönlichkeitsentwicklung und zwischenmenschliche Interaktion. Die auftretenden Lerneffekte, die Routinen und die Selbstdarstellung sind produktive Prozesse der Kompetenzbilanzierung und beruflichen Orientierung Arbeitssuchender. Folglich basiert die Kompetenzbilanzierung für benachteiligte Jugendliche aufgrund fehlender Bildungsabschlüsse auf der „Entdeckung“ und Dokumentation non-formaler Fähigkeiten, die außerhalb der üblichen Bildungsstrukturen erworben wurden.

Fazit

Kompetenzbilanzierungen sind für den weiteren beruflichen Werdegang resp. die Reintegration in das Berufsleben von großer Bedeutung.

Allgemein interessieren sich Jugendliche für eine Kompetenzbilanzierung im Gruppenkontext. Heranwachsende haben ein grundlegendes Interesse an der Reflexion ihrer Fähigkeiten und der kritischen, sachlichen Auseinandersetzung mit ihrer Persönlichkeit. Das Feedback der Gruppenteilnehmer in einer auf Vertrauen aufbauenden Umgebung trägt zur Identitätsbildung bei (Philipp, 2007). Im Berufsleben bilden Sozialkompetenzen eine positive Disposition für eine erfolgreiche Interaktion. Für den Erwerb von Sozialkompetenzen ist zunächst das Sozialisationsumfeld entscheidend. Entsprechende Sozialisationsinstanzen finden sich u. a. in der Familie, dem Kindergarten, der Schule und den Peer-Groups. Sozialisationsdefizite (sozial vererbte oder sozialstrukturelle Benachteiligungen) und Entwicklungsbeeinträchtigungen können im Verlauf des lebenslangen Lernprozesses unter Nutzung des individuellen Entwicklungspotentials und neuen zwischenmenschlichen Handlungsoptionen (Verhaltensmodifikationen) teilweise kompensiert werden.

Kompetenzbilanzen wirken der vorhandenen Abwehr gegenüber hierarchiebetonten Beratungsinstrumenten und Fördermaßnahmen entgegen. Die sog. Beratungsresistenz kann in einem mehrwöchigen Kompetenztraining überwunden werden. Hierzu müssen sich Inhalt und Tempo der Schulungsmaßnahme an den individuellen Voraussetzungen der Kandidaten orientieren. Im Verlauf der Kompetenzfeststellung lernen Jugendliche sich neu kennen und werden zu Experten ihrer eigenen Biographie (vgl. Schuler, 1996, S. 59 ff.).

Eine Standardisierung der Kompetenzbilanzierung kann die Berufswegeplanung und Koordination von

Förderinstrumenten (Beratung, Qualifizierung, Beschäftigung) unterstützen. Kompetenzbilanzierungen sind niedrigschwellige Angebote und erreichen hiermit auch Teilnehmer, die nicht über das Anforderungsprofil für eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme verfügen. Somit tragen Kompetenzfeststellungsmaßnahmen zur Berufswegeplanung arbeitssuchender Jugendlicher bei.

(Auszug aus dem im September 2008 erscheinenden Buch: Bildung und Qualifizierung jugendlicher Arbeitssuchender)

Literatur

- Amtsblatt der Europäischen Union: Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen
- Belz, Horst/Siegrist, Marco: Kursbuch Schlüsselqualifikationen, Freiburg im Breisgau, 2000
- Berg, Charel/Milmeister, Marianne/Schoos, Jean: Stadtraum-Jugendraum, Esch/Alzette, 2005
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung, Stuttgart, 2007
- Europäische Kommission: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel, 2001
- Fehlen, Fernand: „Multilingualismus und Sprachenpolitik“. In: Lorig, Wolfgang H./Hirsch, Mario: Das politische System Luxemburgs, Wiesbaden, 2008
- Gnahn, Dieter: Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente, Bielefeld, 2007
- Grubb, David: Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, OECD, 2007
- Haasler, Bernd/Schnitger, Meike/Rauner, Felix: „Kompetenzbilanzen. Europäische Ansätze“. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.: Kompetenzen bilanzieren, Münster, 2006
- Hinsch, Rüdiger/Pfingsten, Ulrich: Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Weinheim, 2007
- Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz: Soziale Kompetenz für Jugendliche, Weinheim, 2002
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, Brüssel, 2005
- Mémorial, Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, 17.6.2004: Loi du 8 juin 2004 portant modification de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti
- Mémorial, Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, 23.2.1999: Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998
- Mémorial, Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, 29.12.2007, S. 4710 ff.
- Meyers, Christiane/Willems, Helmut: Die Jugend der Stadt Luxemburg, Esch/Alzette, 2008
- OECD: Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen, 2005, www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf (Zugriff am 23.4.2008)
- OECD: Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC, 2008
- Schäfer, Benjamin: Sozialkompetenz – Begriffsbestimmungen und diagnostische Verfahren, Norderstedt, 2007
- Schneider, Klaus (Hrsg.): FORWARD. Encourager et qualifier pour préparer l'avenir, Luxembourg, 2007
- Schuler, Heinz: Psychologische Personalauswahl, Göttingen, 1996, S. 59-75
- Steinmetz, Bernd/Ries, Heinz A./Homfeld, Günther (Hrsg.): Benachteiligte Jugendliche in Europa. Opladen, 1994
- Thomas, Philipp: Identität und Bildung – Zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenen im Zeichen gesellschaftlicher Umbrüche, DIE, 2007, www.die-bonn.de/doks/philipp0701.pdf
- von Rüden, Renate: „Feedback und Verliererproblematik“. In: Sünderhauf, Katrin/Stumpf, Siegfried/Höft, Stefan: Assessment Center, Lengerich, 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens, Berlin 2004

Kompetenzbilanzierungen sind für den weiteren beruflichen Werdegang resp. die Reintegration in das Berufsleben von großer Bedeutung.