

Competence Cards

and other innovative validation tools for disadvantaged learners

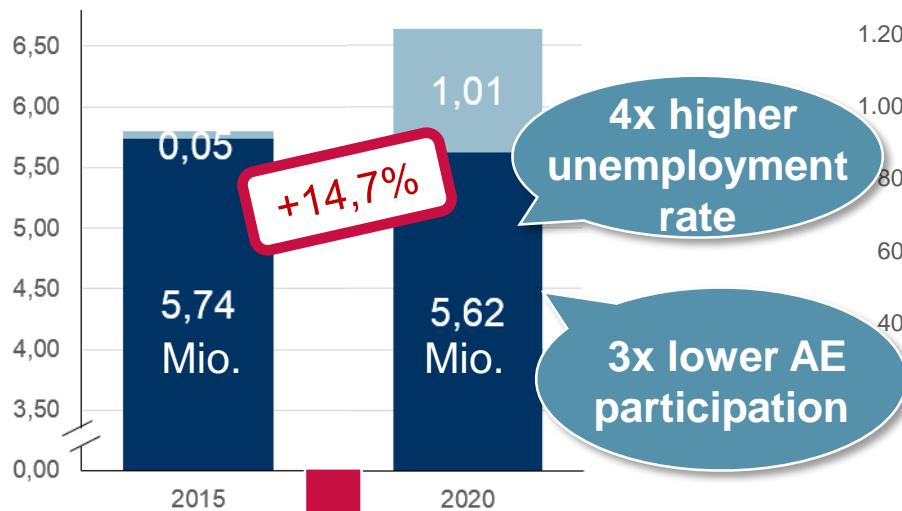
VNFIL – Opportunities for Special Target Groups
Kuopio, 30. November 2017

Dr. Martin Noack

Challenge and opportunity: tapping the potential of the „low skilled“

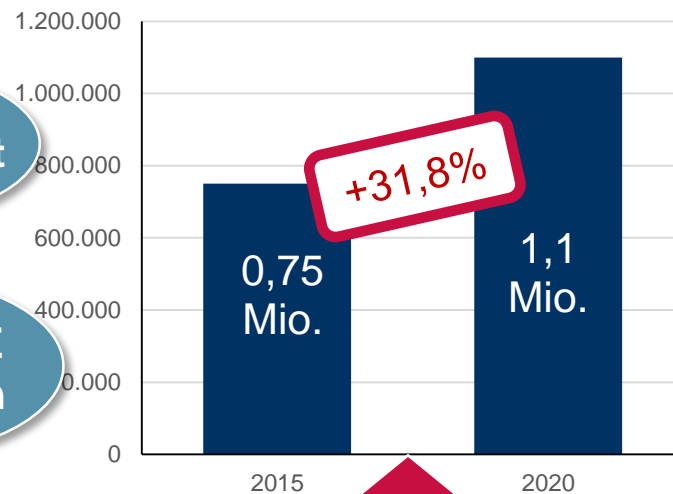
„Low skilled“ in Germany

- Existing „low skilled“
- Additional „low skilled“ refugees



Skilled labour shortages

- Anticipated gaps



Validation and Qualification

Sozrces: BIBB-Report 23/14 Tabelle 3; IAB aktueller Bericht 17/2015; eigene Berechnungen; vbw 2012

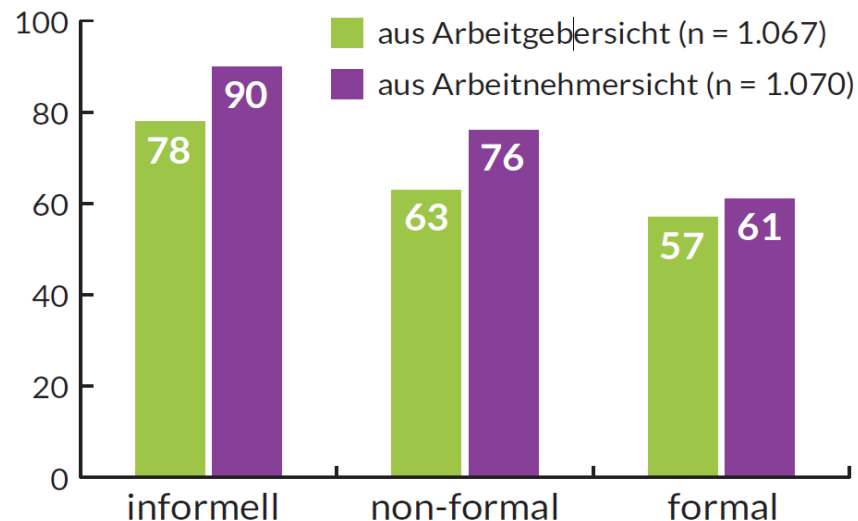
„Final grades are worthless for personnel selection. We have discovered that they don't predict anything.“

Laszlo Boch, Google Chief of HR

German employers and employees agree: Informal and non-formal learning is more important than formal learning

Wichtigkeit von Lernformen

Prozentualer Anteil von „wichtig“ und „sehr wichtig“:

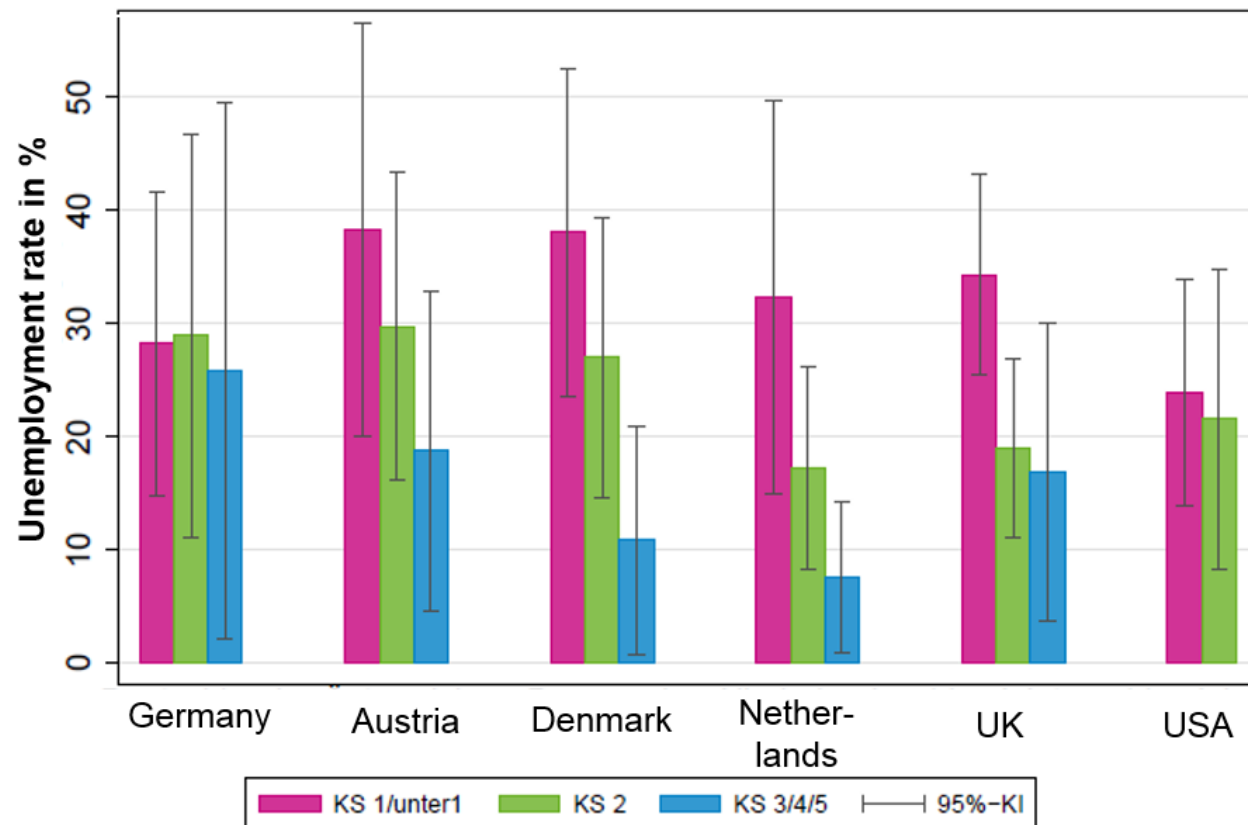


Quelle: Können belegen können – Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bertelsmann Stiftung, 2016.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/neue-zeugnisse-braucht-das-land/>

Do competences matter?

Without a VET- or HE-degree even substantial key competences don't reduce labour market risks in Germany



Numeracy skills of „low skilled“ males age 25-54 ys. (PIAAC)

Source: Heisig & Solga (2013)
Kompetenzen und Arbeitsmarktchancen
von gering Qualifizierten in Deutschland

3 Million „low skilled“ actually do skilled labour in Germany

Wie passt die formale Qualifikation der Beschäftigten zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit?

Anteil an den 18- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2012, in Prozent

■ überqualifiziert beschäftigt
 ■ adäquat beschäftigt
 ■ unterqualifiziert beschäftigt

Anforderungs- niveau Formale Qualifikation	Helfer- und Anlern- tätigkeiten	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Komplexe Spezialisten- tätigkeiten	Hoch komplexe Experten- tätigkeiten
Keine Ausbildung	38,6	50,8	6,2	4,4
Berufliche Ausbildung	11,2	72,1	11,6	5,2
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	2,4	41,8	36,4	19,45
(Fach-)Hochschulabschluss	1,4	18,8	20,5	59,3

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012, eigene Berechnung.

© IAB

Asylum Seekers

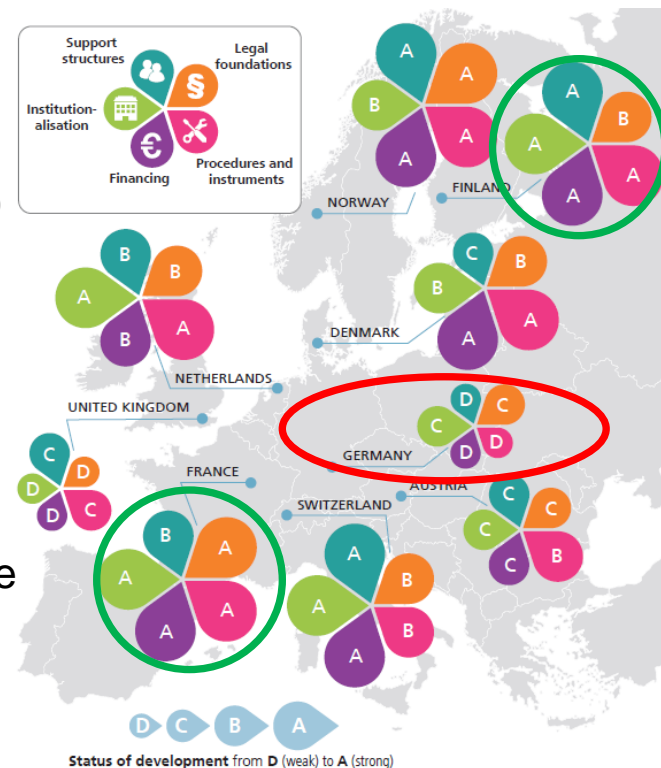
- 81 % have no vocational or academic degree
- 23 % went to school for less than 5 ys

But: 61% have gathered substantial work experience

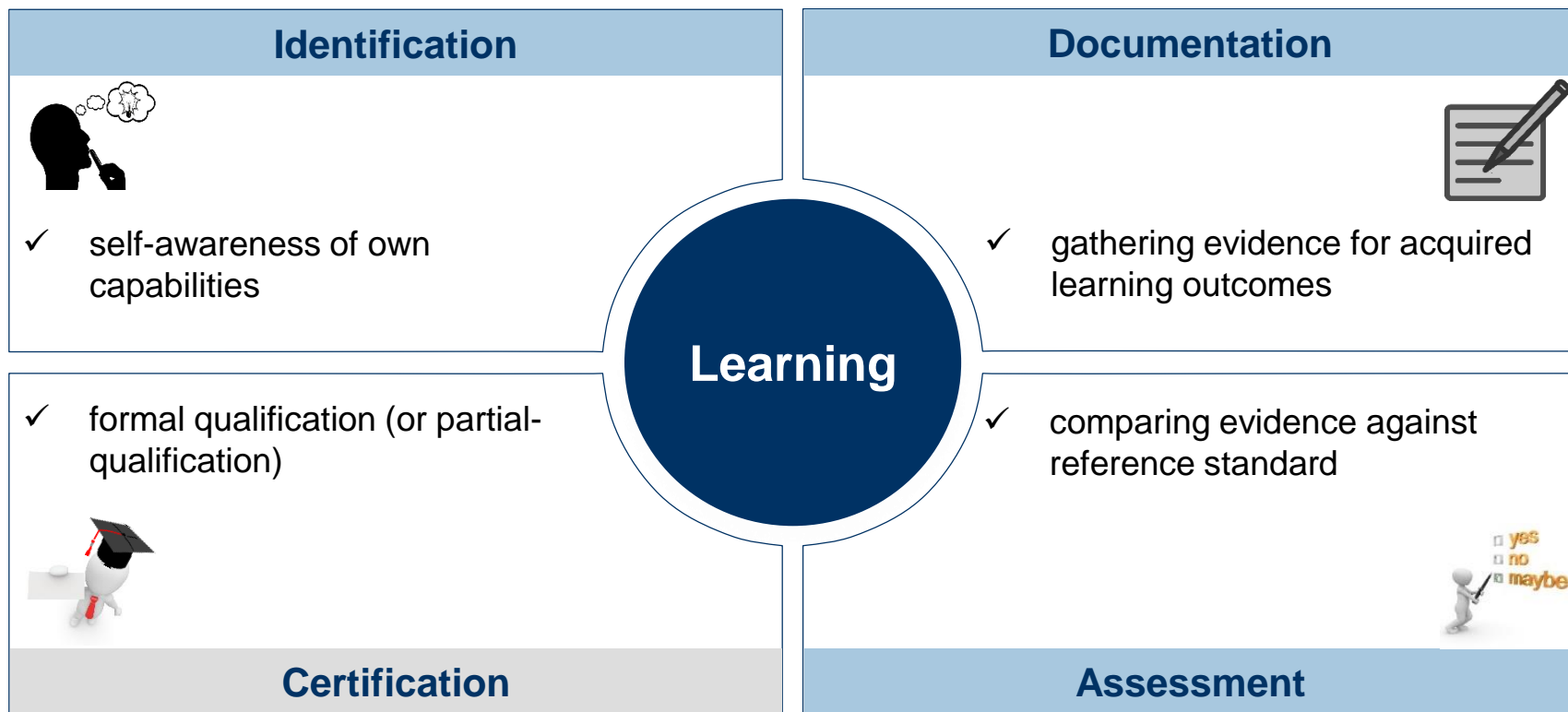
(BAMF 2016).

Validation of competences is possible in FIN and F already today – Germany is in this regard a „developing country“

- § **Legal foundations:** limited access to „external examination“ 19.000 cases per year (~1/3 „low skilled“)
- ✂ **Procedures:** only non-binding competences passes or exceptionally full recognition
- € **Financing:** largely unregulated
- 🏛 **Institutional structures:** hundreds of different actors without sufficient common standards
- 👥 **Support structures:** no comprehensive and accessible infrastructure, existing procedures largely unknown



Bertelsmann Stiftung activities cover 3 steps of validation procedure



Guides need innovative instruments to engage clients in validation



**Practically
relevant**



**Visualized and
multilingual**



Modularised



**Easy and quick
to use**



Integrated

4 Tools help validating skills in migrants and „low skilled“

ANALOG	Competence Cards 	Help identify and document transversal skills	Since 12/2015
	Career Cards 	Help identify relevant professional domains	From 03/2018
DIGITAL	meine-berufserfahrung.de 	Offers self-assessment of vocational skills	From 12/2017
	MySkills -Test 	Objectively assesses vocational skills	Since 11/2017

4 Tools help validating skills in migrants and „low skilled“

A
N
A
L
O
G**Competence
Cards****Help identify and document transversal skills****Since
12/2015****Career
Cards****Help identify relevant professional domains****From
03/2018**D
I
G
I
T
A
L

Career Cards help identify relevant professional domains

48 Cards for occupational fields



Chemie, Pharmazie

T_03



Chemistry, Pharmacy | Chimie, Pharmacie | Química, Farmacia | Kimya, Eczacılık
 Химия, Фармацевтика | ከንብረት, ቅድመ ማዕከል | الكيمياء, الصيدلة | شیمی, داروسازی

Typische Tätigkeitsfelder

- ▶ **Chemikalien- und Arzneimittelherstellung**
 - chemische und pharmazeutische Produkte herstellen
 - Laboruntersuchungen und Versuche durchführen
- ▶ **Pharmazeutische Beratung, Pharmavertrieb**
 - pharmazeutische Produkte verkaufen
 - zu deren Eigenschaften bzw. Anwendung beraten

Schulische und duale Ausbildungsberufe



- ▶ Chemisch-technische/r Assistent/in
- ▶ Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in



- ▶ Chemielaborant/in
- ▶ Chemikant/in
- ▶ Pharmakant/in

Spezialisierte und allg. Weiterbildungsberufe



- ▶ Pharmareferent/in
- ▶ Synthesetechniker/in – Chemie



- ▶ Industriemeister/in – Chemie
- ▶ Industriemeister/in – Pharmazie
- ▶ Techniker/in – Chemietechnik

Beispielberufe

- ▶ Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
- ▶ Chemielaborant/in
- ▶ Chemikant/in
- ▶ Pharmakant/in

Akademische Berufe



- ▶ Apotheker/in
- ▶ Chemiker/in
- ▶ Ingenieur/in – Pharmatechnik

Career Cards help identify relevant professional domains

30 Cards for specific professions



Fachkraft im Gastgewerbe









Specialist in the hotel and restaurant industry | Professionnel de la restauration | Especialista en hostelería y restauración

Otelcilik uzmanı | Специалист по гостиничному и ресторанному бизнесу | ከኢላላ ኢንግዲነሪንግ ስራ ለማግኘት

متخصص در صنعت هتل و رستوران | كادر متخصص في الضيافة والفنادق

Kurzbeschreibung

- ▶ 2-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf im Gastgewerbe

Einsatzorte

- ▶ Einzelhandelsunternehmen mit angeschlossener Gastronomie
- ▶ Gastronomische Betriebe (z.B. Cafés, Restaurants, Kantinen, Cateringfirmen)
- ▶ Gesundheitswesen (z.B. Rehabilitationskliniken mit Restaurantbereich)
- ▶ Hotellerie und Freizeitwirtschaft

Notwendige Kompetenzen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kommunikationsfähigkeit (01_06) ▶ Teamfähigkeit (01_10) ▶ Belastbarkeit (02_05) ▶ Motivation / Leistungsfähigkeit (02_13) ▶ Kundenorientierung (03_06) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auffassungsfähigkeit/ -gabe (02_02) ▶ Flexibilität (02_08) ▶ Sorgfalt / Genauigkeit (02_14) ▶ Zuverlässigkeit (02_18) ▶ Organisationsfähigkeit (03_07) |
|--|--|

Weiterbildungsmöglichkeiten

- ▶ Fachwirt - Gastgewerbe
- ▶ Barmixer/in / Barkeeper/in
- ▶ Gastronom/in
- ▶ Hotelmeister/in

Typische Handlungsfelder

- ▶ Reinigungsarbeiten (Housekeeping)
- ▶ Warenverteilungs- und Vorbereitungsarbeiten
- ▶ Servicearbeiten
- ▶ Rezeptions- und Empfangsarbeiten
- ▶ Küchenhilfsarbeiten
- ▶ Serviceleitung

Alternative Berufe

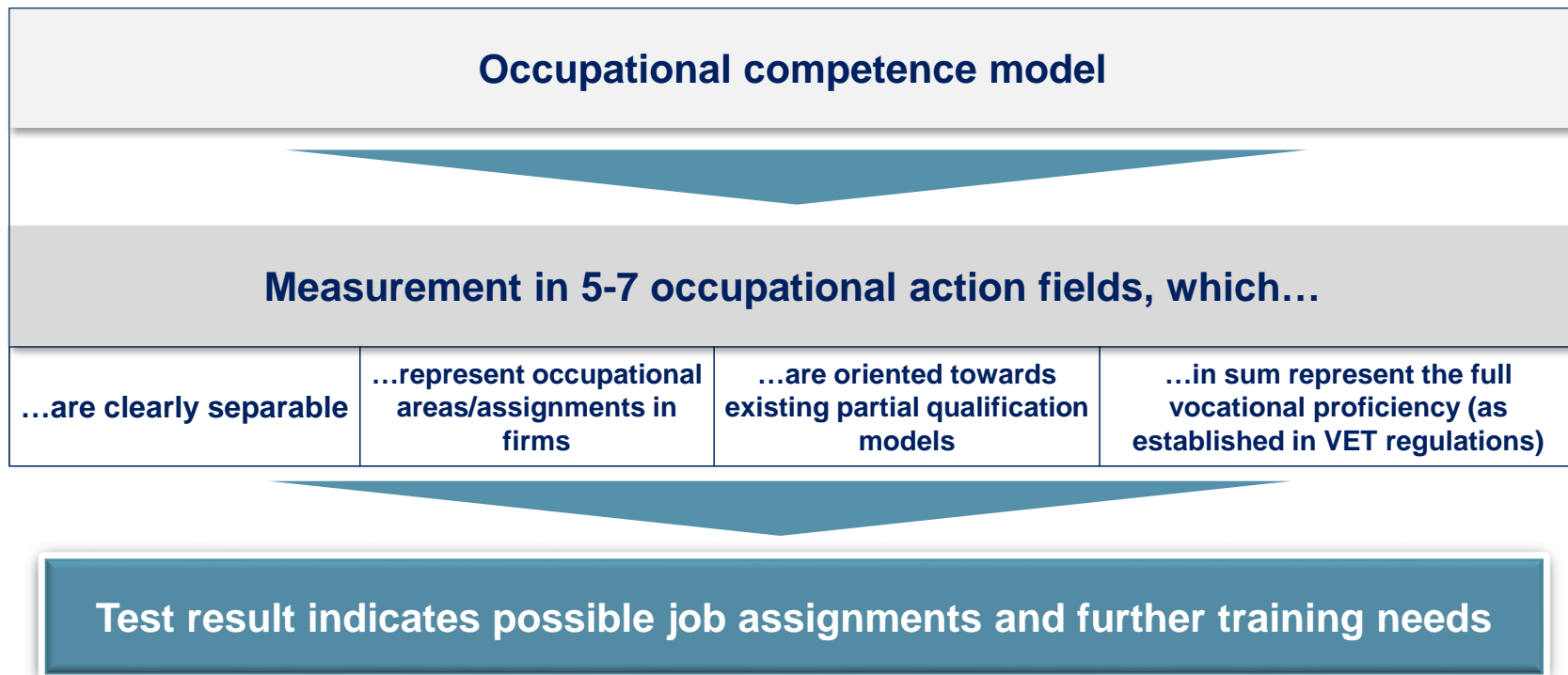
- ▶ Restaurantfachmann/-frau
- ▶ Hotelkaufmann/-frau
- ▶ Koch / Köchin
- ▶ Fachmann/-frau für Systemgastronomie

Zur Selbsteinschätzung
www.meine-berufserfahrung.de



B_05

Measuring instruments are based on a pragmatic competence model



Reference standard: 30 professions chosen according to expected skills of informally qualified & labour market demand

- 1 Salesperson
- 2 Automotive Mechatronics Technician
- 3 Electronics Technician (trade)
- 4 Farmer
- 5 Metal Engineer/Metalwork Specialist
- 6 Cook
- 7 Hotel and Catering Industry Expert
- 8 Carpenter
- 9 Skilled Interior Construction Worker
- 10 Skilled Building Construction Worker
- 11 Plant Mechanic for HVAC and Sanitary Engineering
- 12 Hairdresser
- 13 Geriatric Nurse
- 14 Alterations Tailor
- 15 Building and Object Coaters
- 16 Baker
- 17 Skilled Warehouse Operator
- 18 Driver
- 19 Computer Science Expert for System Integration
- 20 Industrial Electrician
- 21 Machine and Plant Operator
- 22 Skilled Civil Engineering Worker
- 23 Expert for Furniture, Kitchen and Moving Services
- 24 Food Salesperson (Bakery)
- 25 Plumber
- 26 Process Technician for Plastics and Rubber Engineering
- 27 Housekeeper
- 28 Landscape Gardener
- 29 Building Cleaner
- 30 Food Technology Expert

4 Tools help validating skills in migrants and „low skilled“

ANALOG	 Competence Cards	Help identify and document transversal skills	Since 12/2015
	 Career Cards	Help identify relevant professional domains	From 03/2018
DIGITAL	meine-berufserfahrung.de	 Offers self-assessment of vocational skills	From 12/2017

meine-berufserfahrung.de offers self-assessment of professional experience in 30 professions (from Dez 2017)

- 30 Professions
- 20-40 Fotos per profession in 5-7 occupational action fields
- 6 Languages
- Result in 5-8 Minutes
- Free access, also on mobile devices

Feedback welcome!

→ Zur Selbsteinschätzung ¹ Friseur/in

Wie oft haben Sie das schon gemacht?

Ansteigend gestufte Form schneiden

0 mal Nie	1-9 mal Selten	10-49 mal Oft	50 + mal Sehr oft
-----------------	----------------------	---------------------	-------------------------

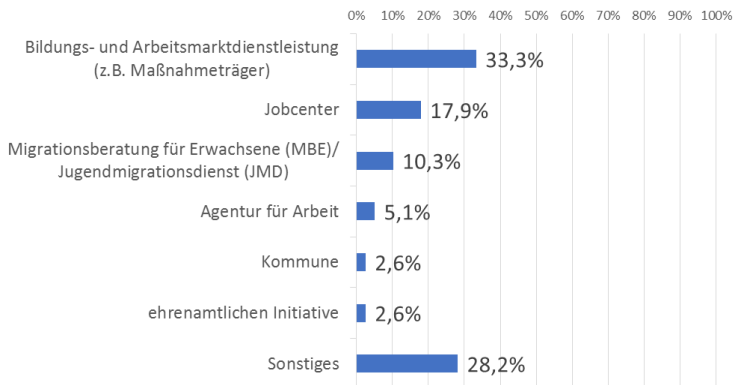
Schritt zurück → Keine Antwort

DEUTSCH ENGLISH ARABISCH FARSI RUSSISCH TÜRKISCH
عربي فارسی روسский ТУРК

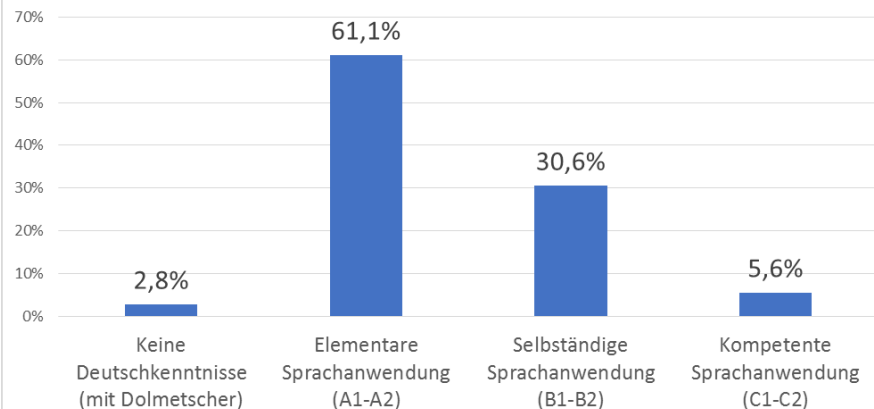
EIN PROJEKT DER BertelsmannStiftung IMPRESSUM DATENSCHUTZ



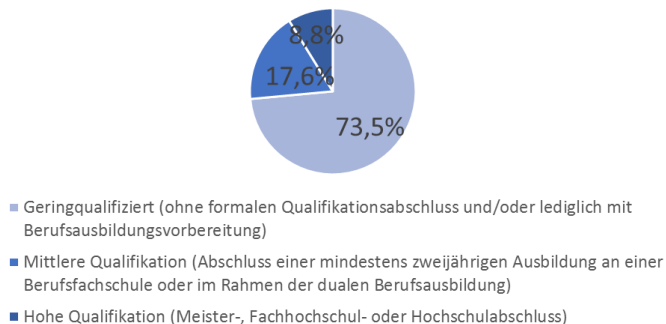
In welchem institutionellen Rahmen haben Sie meineberufserfahrung.de eingesetzt? [n=39]



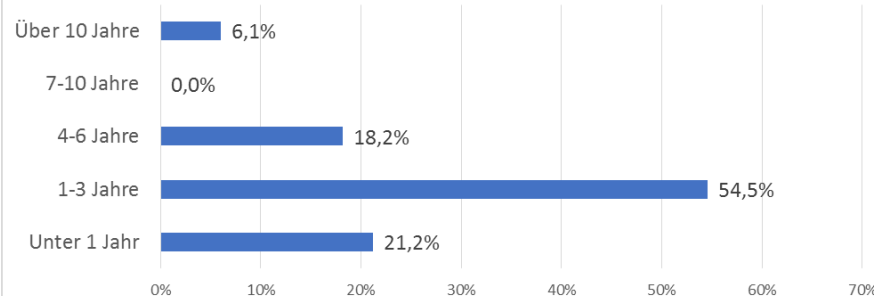
Welche Deutschkenntnisse besitzt die Klient*in? [n=36]



Welches formale Qualifikationsniveau hat die Klient*in? [n=34]

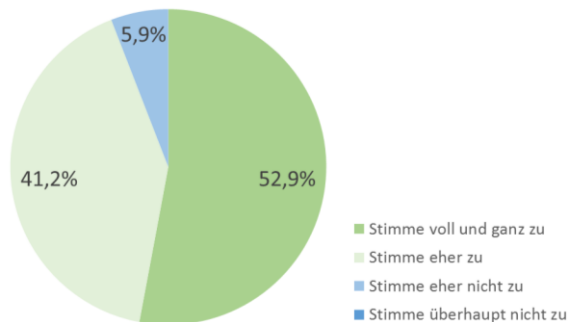


Wie lange hat die Klient*in bereits im getesteten Beruf gearbeitet bevor sie zu Ihnen kam? [n=33]

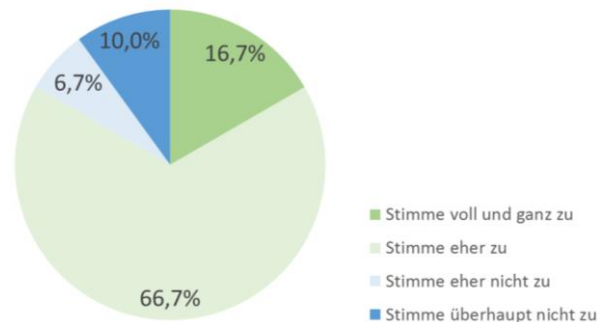


The verdict of our testers:

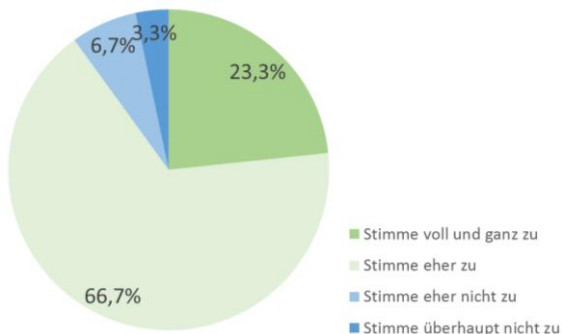
Durch meine-berufserfahrung.de kann ich die Berufserfahrung meiner Klient*innen schneller einschätzen. [n=34]



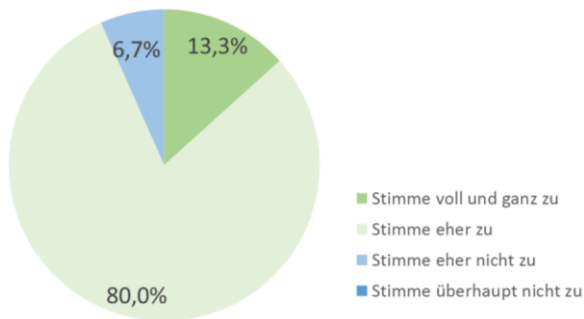
Die Ergebnisse erleichtern mir die Entscheidung, ob eine weitere Kompetenzdiagnostik für meine Klient*innen sinnvoll ist. [n=30]



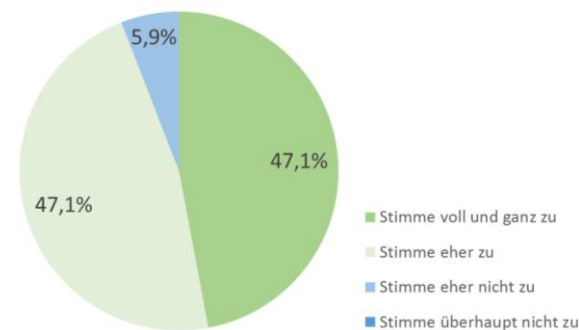
Die Arbeit mit meine-berufserfahrung.de macht meinen Klient*innen Spaß. [n=30]



Meine-berufserfahrung.de hilft mir bei der Vermittlung meiner Klient*innen (z.B. in Praktika, Jobs). [n=30]



Ich werde meine-berufserfahrung.de Kolleg*innen weiterempfehlen. [n=34]



4 Tools help validating skills in migrants and „low skilled“

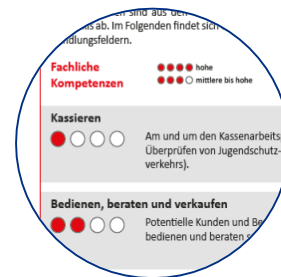
ANALOG	 Competence Cards	Help identify and document transversal skills	Since 12/2015
	 Career Cards	Help identify relevant professional domains	From 11/2017
DIGITAL	meine-berufserfahrung.de 	Offers self-assessment of vocational skills	From 11/2017
	MySkills -Test 	Objectively assesses vocational skills	From 11/2017

Myskills-Tests covers professional action knowledge in 30 professions

- 30 professions
- Videos and Photos
- 6 Languages
- Ca. 120 test items in 4 h per profession
- Reliable information on competences in 5-7 occupational action fields per profession
- To be used at 160 PES agencies with 100.000+ candidates per year for placement and training decisions



MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN
ERKENNEN



Example item from ASCOT-research initiative, the inspiration for MYSKILLS

Ölservice

Status 4 / 17 35:00

Unten sehen Sie 3 Bilder eines Öldeckels (Klicken Sie auf die Bilder, um sie zu vergrößern). Welche Aussage zu den einzelnen Bildern ist richtig?

Alles in Ordnung.
 Ölwechselintervalle wurden überschritten.
 Defekte Zylinderkopfdichtung.

Öldeckel A

Alles in Ordnung.
 Ölwechselintervalle wurden überschritten.
 Defekte Zylinderkopfdichtung.

Öldeckel B

Alles in Ordnung.
 Ölwechselintervalle wurden überschritten.
 Defekte Zylinderkopfdichtung.

Öldeckel C

Alles in Ordnung.
 Ölwechselintervalle wurden überschritten.
 Defekte Zylinderkopfdichtung.

Werkstatt

Werkstattsauftrag Fahrzeugschein

Motoröl

Systemeung speichern Offene Spalten: 0

Angemeldet als:


ASCOT research initiative
(BMBF funded, 2011-2015)
Video and simulation-based
approaches allow for a valid
and reliable assessment of
professional competencies

Videos show concrete occupational action situations in real-life settings...




Example: Automotive mechatronics technician, competence area „standard service“, action situation „oil service“

MYSKILLS - Result



MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN
ERKENNEN



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Greifswald
bringt weiter.

Beruf Verkäufer/-in Ergebnisübersicht MYSKILLS

Name: _____

Geburtsdatum: _____ Testdatum: _____ Testsprache: _____

Der Test erfasst berufliches Handlungswissen in fünf zentralen Handlungsfeldern des Berufs Verkäufer/-in. Die Testung erfolgt durch Fragen zu berufstypischen Handlungssituationen am Computer. Die Handlungsfelder und -situationen sind aus den maßgeblichen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen abgeleitet. Nachfolgend die Ergebnisse:

Berufliches Handlungswissen

<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	Hohes	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Mittleres	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht nachweisbares
<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Mittleres bis hohes	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Nicht nachweisbares bis mittleres		

Kassieren

Am und um den Kassenarbeitsplatz arbeiten (u. a. Nutzung des Kassensystems, Überprüfen von Jugendschutz- oder Abgabevorschriften, Abwicklung des Zahlungsverkehrs).

Bedienen, beraten und verkaufen

Potenzielle Kundinnen/Kunden und Besucherinnen/Besucher des Betriebs im Rahmen eines Verkaufsgesprächs bedienen und beraten sowie Waren verkaufen.

Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen

Warenpräsentations- und Marketingmaßnahmen und verkaufsfördernde Aktionen auf der und um die Verkaufsfläche vorbereiten und umsetzen.

Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen

Inventuren vorbereiten und durchführen sowie im Verkaufs- und Reservelager die Warenannahme, Warenlagerung und Warenkontrolle durchführen.

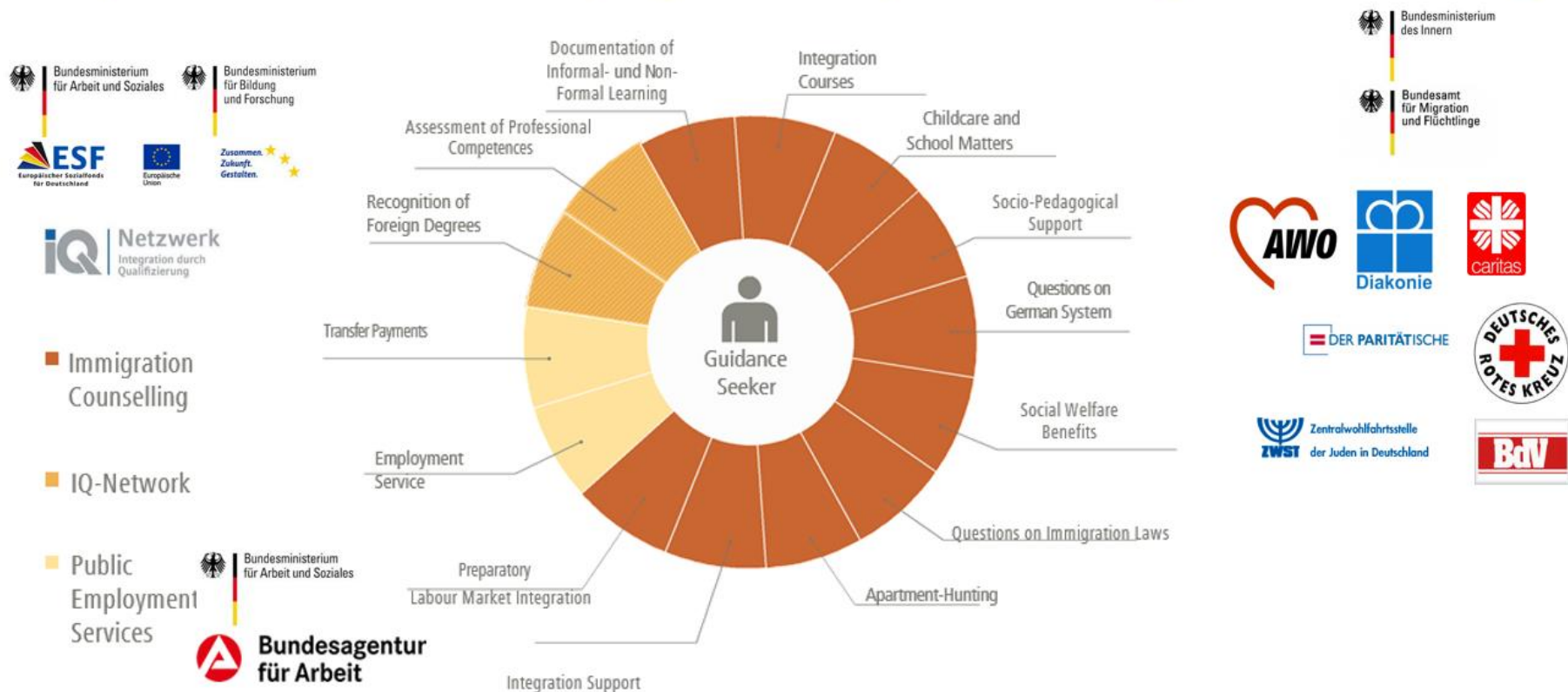
Im Kundenservice arbeiten

Nicht bewertbar Kundinnen/Kunden nach dem Kauf helfen, sie beraten und betreuen sowie Kundenbeschwerden, Reklamationen und Umtausche abwickeln.

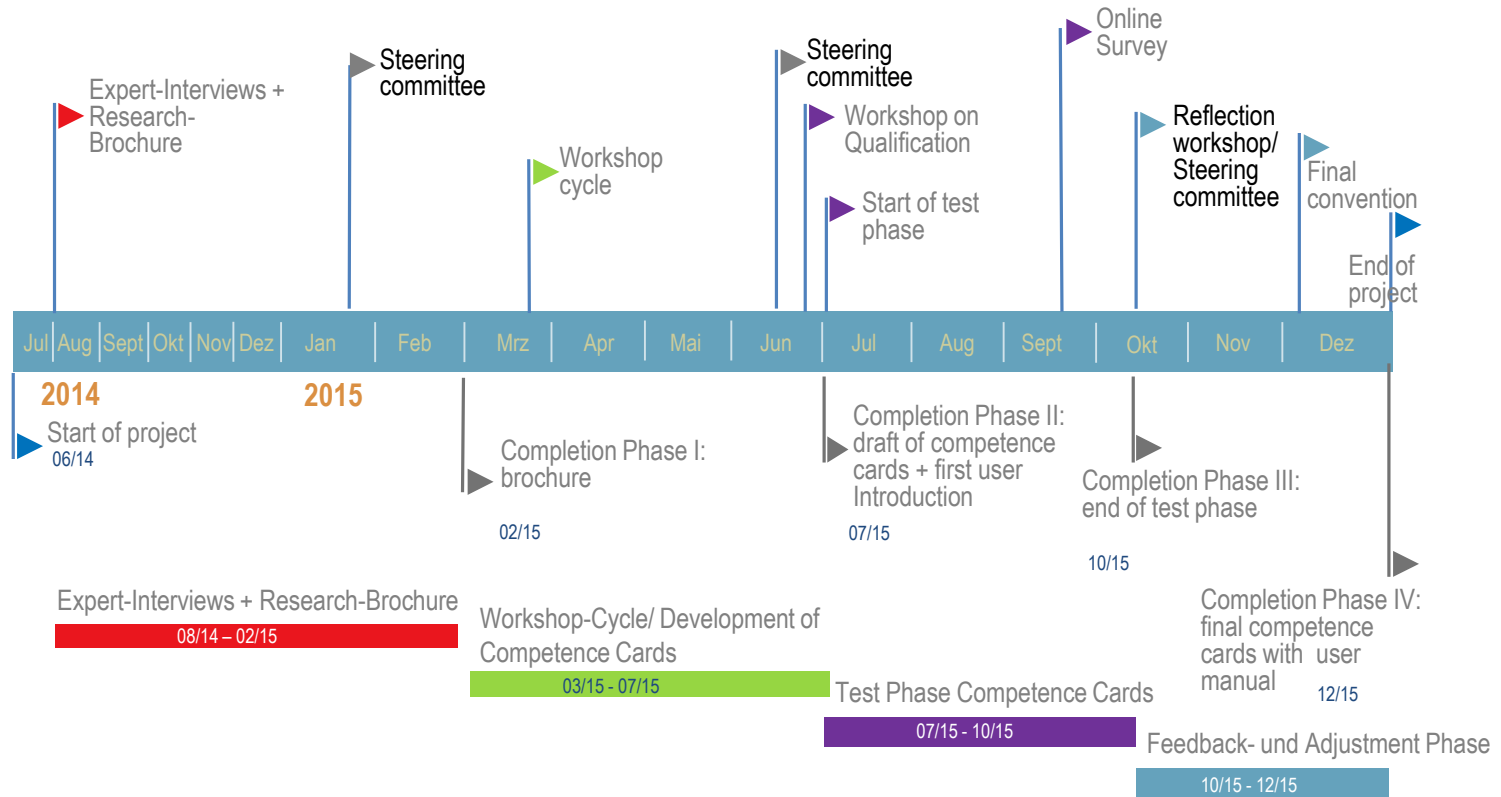
4 Tools help validating skills in migrants and „low skilled“

ANALOG	Competence Cards 	Help identify and document transversal skills	Since 12/2015
	Career Cards 	Help identify relevant professional domains	From 11/2017
DIGITAL	meine-berufserfahrung.de 	Offers self-assessment of vocational skills	From 11/2017
	MySkills -Test 	Objectively assesses vocational skills	From 11/2017

Responsibilities of the 3 major guidance systems for migrants in Germany



Competence Cards for the clearing situation: 1,5 years joint development



The Competence Cards Toolbox

46 competences

11 Interests

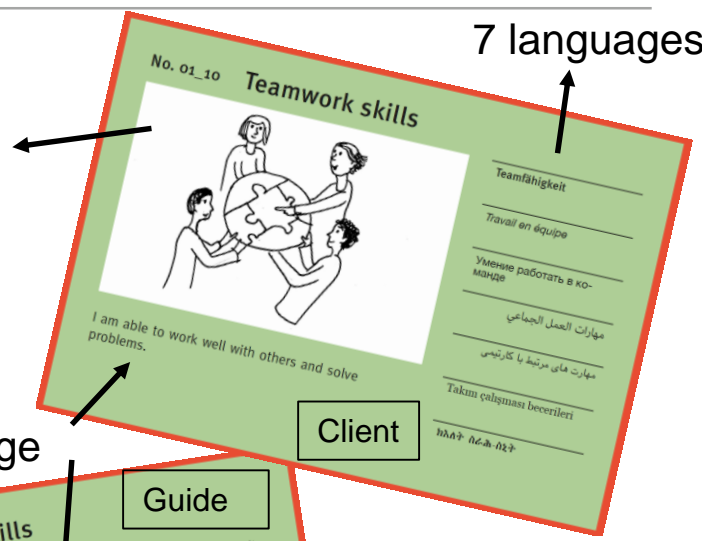
9 x further information

documentation templates

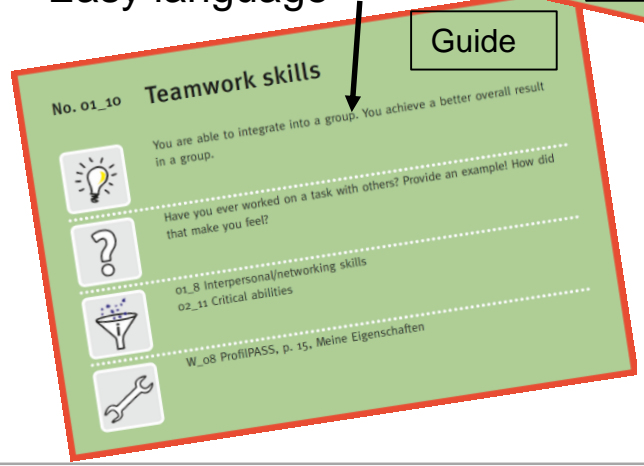


“cultur-free”
key visual

Easy language

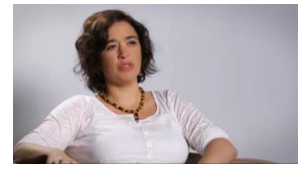


7 languages



Client

Guide



Instruction video

10 Social skills

Soziale Kompetenz

- Nr. 01_1 Begeisterungsfähigkeit
- Nr. 01_2 Einfühlungsvermögen
- Nr. 01_3 Führungsfähigkeit
- Nr. 01_4 Hilfsbereitschaft
- Nr. 01_5 Interkulturelle Kompetenz
- Nr. 01_6 Kommunikationsfähigkeit
- Nr. 01_7 Konfliktlösefähigkeit
- Nr. 01_8 Kontaktfähigkeit
- Nr. 01_9 Soziales Engagement
- Nr. 01_10 Teamfähigkeit

Teamwork skills
Travail en équipe
 Умение работать в команде
 مهارات العمل الجماعي
 Takım çalışması



Red-framed competences are also used in the profiling of the PES in Germany



18 Personal skills

Personale Kompetenz

- Nr. 02_1 Anpassungsfähigkeit
- Nr. 02_2 Auffassungsfähigkeit/-gabe
- Nr. 02_3 Ausdauerfähigkeit
- Nr. 02_4 Begeisterungsfähigkeit
- Nr. 02_5 Belastbarkeit
- Nr. 02_6 Eigeninitiative
- Nr. 02_7 Entscheidungsfähigkeit
- Nr. 02_8 Flexibilität
- Nr. 02_9 Ganzheitliches Denken
- Nr. 02_10 Kreativität
- Nr. 02_11 Kritikfähigkeit
- Nr. 02_12 Lernbereitschaft
- Nr. 02_13 Motivation/ Leistungsbereitschaft
- Nr. 02_14 Sorgfalt/Genauigkeit
- Nr. 02_15 Umgang mit Geld
- Nr. 02_16 Verantwortungsbewusstsein
- Nr. 02_17 Zielstrebigkeit/ Ergebnisorientierung
- Nr. 02_18 Zuverlässigkeit

Creativity
Créativitéé
 Креативность

Reliability
Fiabilité
 Надежность
 الموثوقية
 Güvenilirlik

Andere können sich auf mich verlassen, ich kann Verabredungen einhalten.

18 Professional- and methods skills

Fach- und Methodenkompetenz

Nr. 03_1	Analyse- und Problemlösefäh	Nr. 03_11	Schreibkompetenz
Nr. 03_02	Arbeiten am PC	Nr. 03_12	Selbstständiges Arbeiten
Nr. 03_3	Arbeitsplanung	Nr. 03_13	Sprachkenntnisse
Nr. 03_4	Improvisationsfähigkeit	Nr. 03_14	Technische und handwerkliche Fertigkeiten
Nr. 03_5	Kinderbetreuung organisieren	Nr. 03_15	Verhandlungsgeschick
Nr. 03_6	Kundenorientierung	Nr. 03_16	wissenschaftliches Arbeiten
Nr. 03_7	Organisationsfähigkeit	Nr. 03_17	Wissensmanagement
Nr. 03_8	Pädagogische Kompetenz	Nr. 03_18	Zeitmanagement
Nr. 03_9	Pflegekompetenz		
Nr. 03_10	Referieren, Vortragstätigkeit		

Additional details for Nr. 03_10: Presentations skills, Etalabson ports, ref, Умение по материал преподав

Additional details for Nr. 03_18: Time management, Gestion du temps, Организация рабочего времени, إدارة الوقت

11 Interests

Interessen

Nr. I_01	Allgemeinwissen
Nr. I_02	Bildende Kunst
Nr. I_03	Familie
Nr. I_04	Garten, Landwirtschaft
Nr. I_05	Handarbeit, Gestalten
Nr. I_06	Hobbys
Nr. I_11	Tierliebe
Nr. I_08	Politik
Nr. I_09	Sport
Nr. I_10	Theater
Nr. I_07	Musikalität

Additional details for Nr. I_07: Musicity, Musicalité, Понимание музыки, الموسيقى



9 cards with additional information + 3 enhancers

Weiterführende Materialien

Nr. W_01	Infokarte	
Nr. W_02	Infokarte	Verstärkungskarte
Nr. W_03	Infokarte	
Nr. W_04	Infokarte	+
Nr. W_05	Infokarte	
Nr. W_06	Infokarte	Verstärkungskarte
Nr. W_07	Infokarte	
Nr. W_08	Infokarte	+ +
Nr. W_09	Infokarte	
Kompetenzpass für Migranten		Verstärkungskarte
http://www.bww-bremen.net/Berufsvorbereitung-Kompetenzpass.html Der Kompetenzpass für Migranten ist Teil eines Projektes am Bildungszentrum der Wirtschaft im Untereschichtgebiet (BWU 2014). Nach Definieren des BWU dient er der Ermittlung und Dokumentierung der individuellen persönlichen Stärken und arbeitsmarktrelevanten Potenziale von Migranten durch Kompetenzfeststellungsverfahren. Der Kompetenzpass beinhaltet eine Kombination aus subjekt- und anforderungsorientierten Instrumenten. Mit ihrer Hilfe können Klienten beratungsgesützt eine individuelle Standortbestimmung durchführen. Sowohl formal als auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen werden dafür in einem arbeitsmarktrelevanten Kompetenzpass dokumentiert. Das Kompetenzprofil eines Klienten lässt sich mit den Anforderungsprofilen einer angestrebten Tätigkeit abgleichen. Eine anschließende Beratung im Hinblick auf die weitere berufliche Orientierung bzw. Qualifizierung ergänzt das Verfahren (vgl. BWU 2014). Der Kompetenzpass war ein Teilprojekt im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013 bis 2014 durchgeführt.		+ + +

- Working with the PC
- Musical Instruments
- Basic materials
- Information on language tests
- Classification of economy branches
- Links to different Profiling/Pass systems
- ...

Manual comprised of just 1 page

COMPETENCE CARDS FOR IMMIGRATION COUNSELLING

Why competence cards?

The cards were specially developed for immigration counselling in order to support the analysis of the social abilities and skills of migrants.

The combination of pictures and text in simple language should make access to the clients easier and help overcome language barriers.

MBE counsellors can use the cards flexibly based on their needs throughout the counselling process.

Options for flexible use:

- flexible with respect to the interests and needs of the target person
- flexible with respect to the available time
- flexible selection of the competence areas and terms

The competence cards:

- can be completed in a short amount of time
- are self-explanatory and easy to use
- allow access to the client, regardless of English language skills

INFORMATION

"Success factors for potential analysis in educational counselling for migrants"

The research project "Erfolgsfaktoren für eine Potenzialanalyse in der Bildungs- und Berufsberatung von Migrantinnen und Migranten" (Success factors for potential analysis in education counselling for migrants) was conducted by the Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH on behalf of the Bertelsmann Foundation.

The long-term goal of the project is to improve the labour market integration of (low-qualified) migrants. This process is supported by a potential analysis which also takes informally and non-formally acquired skills into account.

If you have questions about the project, please feel free to talk to the project staff.

Bertelsmann Stiftung

Dr. Martin Noack
 Telephone: +49 (5241) 81 81 47 6
 E-Mail: martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

Monika Diaz

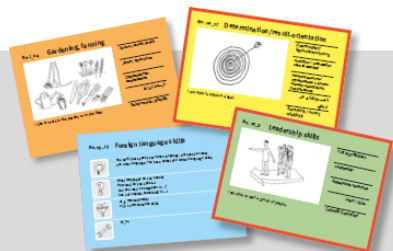
Telephone: +49 (5241) 81 81 20 6
 E-Mail: monika.diaz@bertelsmann-stiftung.de



BertelsmannStiftung

These cards were developed by the Bertelsmann Foundation in cooperation with the Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (Research Institute for Vocational Training) and non-state welfare bodies.

Handout COMPETENCE CARDS for Immigration Counselling



1. LAYOUT OF THE CARDS

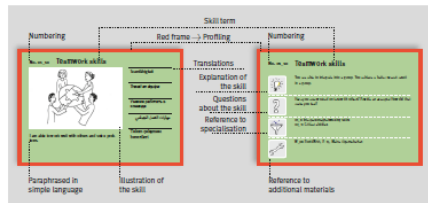
There are 4/6 competence cards in the three areas of social, personal and technical and methodological skills, 11 interest cards, 9 cards with further instructions and 3 supplemental cards. The cards are serially numbered based on competency areas and skills.

Each skill is illustrated by a picture, described by a sentence in simple language and translated into the following five languages: German, French, Russian, Arabic, Turkish.

Further explanations and questions about the competence term, instructions for the specialisation cards and additional materials can be found on the back. In order to ensure connectivity for the labour agencies and job centres, the 20 strengths from the (German) profiling sessions were included in the card set. They are marked with a red frame.

Colour coding:

- Social skill (No. 01_1 bis 01_10)
- Personal skill (No. 02_1 bis 02_18)
- Technical and methodological skill (No. 03_1 bis 03_18)
- Interests (Nr. L_01 bis L_11)
- Skills from the profiling session
- Additional materials (No. W_01 bis W_09 + three supplemental cards)
- Supplements



2. HOW CAN I WORK WITH THE CARDS?

Using the cards is an interactive process during which the clients and counsellors work closely together.

The front of the cards is primarily aimed at the client, with the illustration of the skills, the sentence in simple language and the translation. The back of the cards, with the additional explanation,

the sample questions and references to the skill specialisation and additional materials is directed more toward the counsellor.

The results of the meeting can be documented for further counselling. To this end, the corresponding copy templates can be found in the card box.

3. RECOMMENDATIONS FOR USING THE COMPETENCE CARDS AS PART OF THE COUNSELLING PROCESS

Option 1: Easy way to start a conversation

The cards can be used as an easy way to start the conversation or as an access point for determining skills. This is particularly useful for clients with limited English language skills.

They are also suitable as an introduction for less motivated clients or persons who are not certain of the direction of their future path.

A successful introduction can be followed by the usual process for social abilities and skills analysis or option 2.

Option 2: Complete determination of skills

The card set includes the three most important competence areas for determining informally and non-formally acquired skills. There are different options for performing the complete analysis of social abilities and skills:

- The clients view the cards and choose 10-15 competence cards which they consider to be their strengths. These are then discussed with the counsellor and, potentially, additional specialisation cards are referenced. At the end of the process, primary skills can be

determined, based on which an initial assessment of the vocational field can be made.

2. The card set can also be used in only one competence area and the skills listed there can be queried one after the other. Specialisation cards can provide more details about the corresponding skills.

3. The card set can also be used as a complete set. This results in a varied picture of the respective skills of the client. The procedure is the same as in options 1 and 2.

Option 3: Delayed use

The competence cards can be used at the beginning of the counselling process as a starting point for analysing the client's potential. If other problems have to be dealt with first, the card set can also be referenced after a longer period

of time and the determination of skills can be resumed. In this case, the documentation template is useful to document the results of the already started potential analysis.

Option 4: Profiling cards

The card set can also be used to determine the strengths that play a role for the labour agencies and job centres during the profiling process.

To this end, the cards with red frames can be targetedly selected.

Can Immigration Counsellors (MBE) also use the cards for other purposes?

Of course! The cards are a tool. How they are used is up to the MBE counsellors.

Testimonial



The 10 min instruction video can be found at: www.bertelsmann-stiftung.de/competence-cards



Real life cases

Gülcan: Single mom of two from Turkey, 6 years of formal education



- Since age 8 moving between Germany and Turkey
- Worked in small cleaning jobs

Benefit of using Competence Cards:

- Building up self-esteem
- Identifying the right job
- Encouraging internship application
- Preparing for job interview

Result:

- Took an internship in a senior residence
- Got a job at the residence

Gülcan's Competence Profile

Personal Skills	Level
Sense of responsibility	+++
Reliability	+++
Determination	+
Handling of money	+
Diligence/ Precision	+
Resilience	+
Motivation/ Commitment	+

Methods Skills	Level
Care skills	+++
Improvisational ability	+++
Pedagogical Skills	++
Technical and manual skills	++
Analytical skills/ problem solving	+
Time management	+

Social Skills	Level
Social commitment	+++
Sensitivity/Empathy	+++
Interculturality	+++
Helpfulness	+++
Interpersonal/ networking skills	+
Teamwork Skills	+

Waheed: mechanical engineer from Syria, in Germany since Jan 2015



- 20 years of professional experience
- Responsible for 200 employees
- Integration course (B2 after 18 months)
- Formal degree recognized (after 10 months)

Benefit of using Competence Cards:

- Help with applications and job interviews
- Clearer perspectives on the German labour market

Result:

- Enrollment in 3-semester post-graduate study course

Waheed's Competence Profile (selection)

Personal Skills	Level
Diligence/ Precision	+++
Flexibility	+++
Creativity	+++
Motivation/Commitment	+++
Decision-making	+++
Holistic thinking	++
Willingness to learn	++
Resilience	++
Multitasking	+

Methods Skills	Level
Customer orientation	+++
Analytical skills/ problem solving	+++
Independent work	++
Organisational skills	++
PC work	+
Pedagogical Skills	+
...	

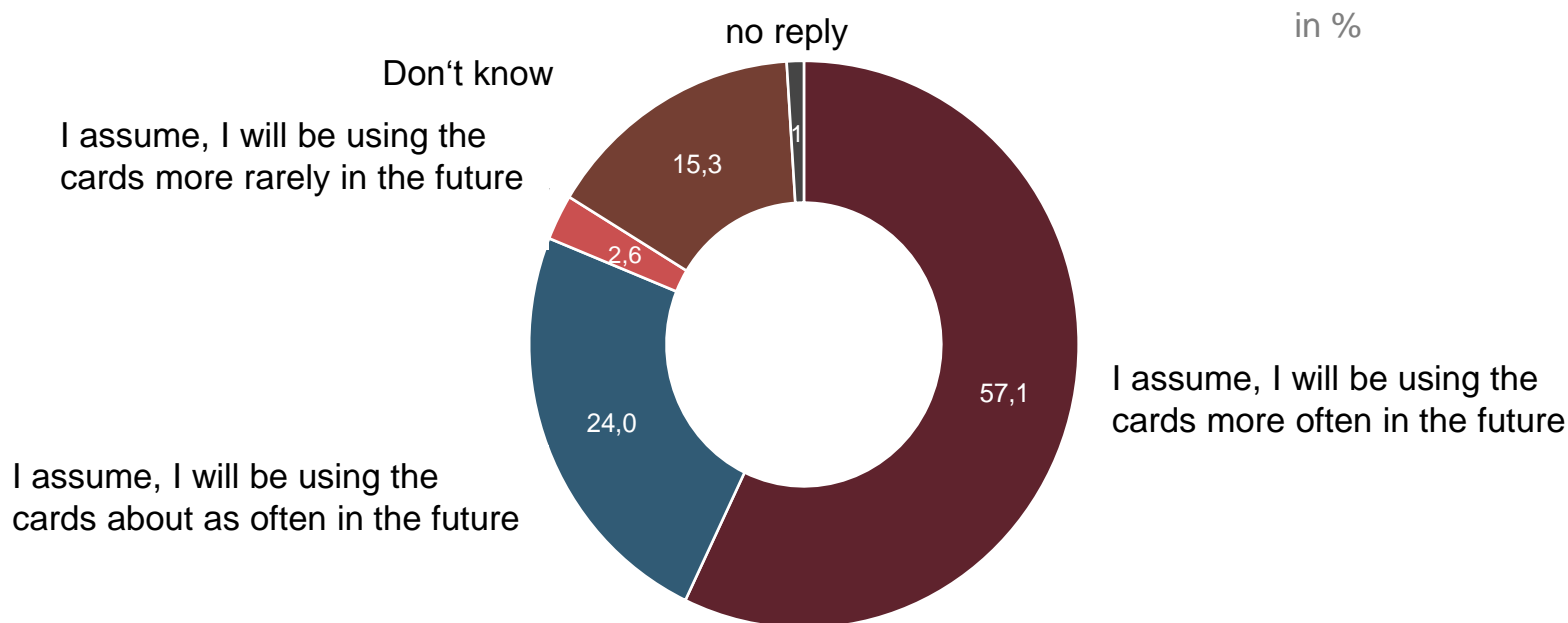
Social Skills	Level
Communication skills	+++
Leadership skills	+++
Interculturality	+++
Teamwork Skills	++
Conflict- Management	++
Sensitivity/Empathy	+
...	

External Evaluation reports positive reception (survey of 202 users)

- Competence cards **fill a gap (52 %)**
- Competence cards used in at least every 4th (2nd) counselling session (58 % (20 %))

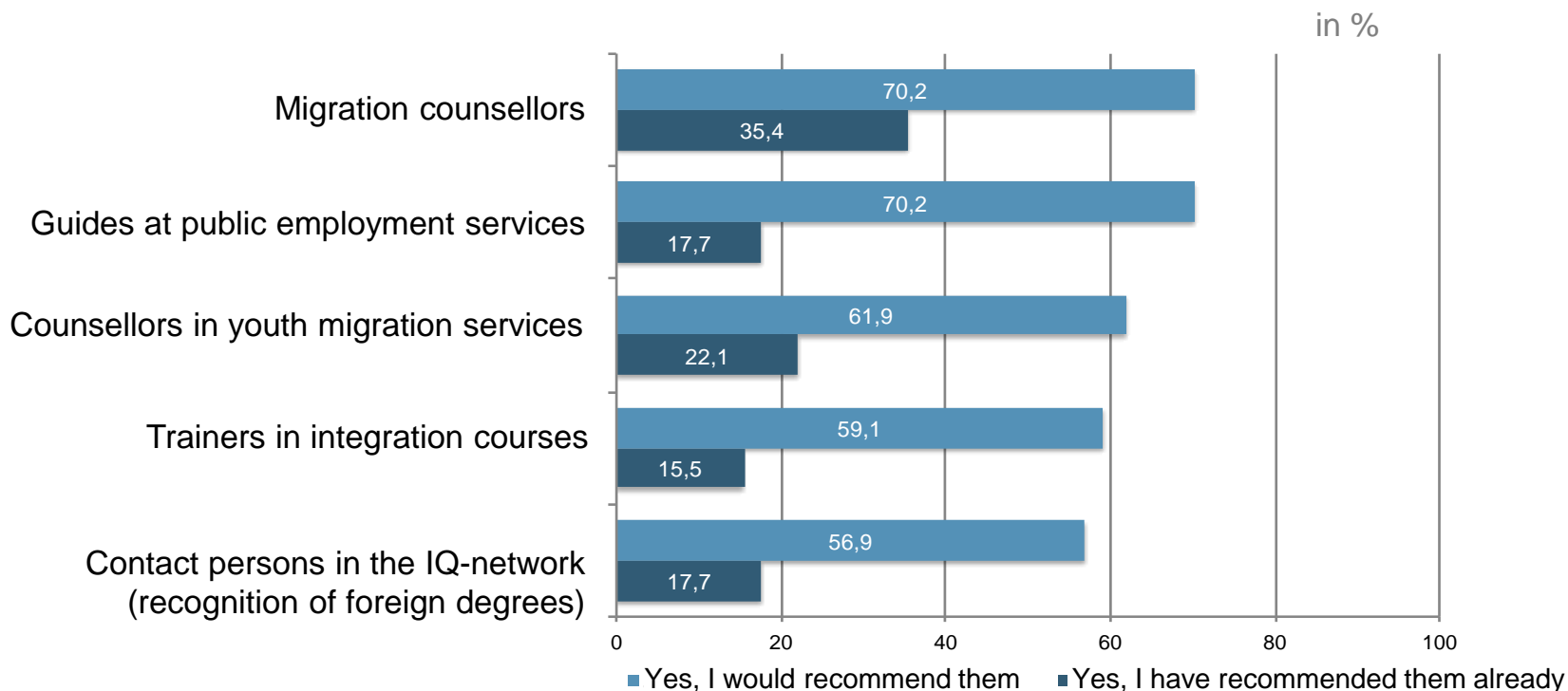
- Got to **know clients faster and better (65 %)**
- **Better documentation** of identified competences (63 %)
- Using competence cards **prepares** clients very **well for profiling of PES (61 %)**
- **More practical** counselling is possible (57 %)
- **More flexible** arrangement of counselling is possible (48 %)
- Competence cards offer concrete support, e.g. for compiling applications or CVs (48 %)
- **More time-effective** counselling is possible (40 %)

„What is your prognosis regarding your own future use of the cards?“



Source: Online-survey regarding competence cards: n = 196

„Who would you recommend to use the competence cards?“



Source: Online-survey regarding competence cards: n = 181

Outreach of the competence cards

- Currently **5th edition** out (more than **9.500 sets ordered & distributed**)
- Since 01.08.2016 sets (in English, Italian and German) are **open content** (CC BY SA 4.0)
- Multiple **requests for adaption** of the cards from Germany and other EU-member states
- Since 22.09.2016 competences are described in **2 additional languages**: Farsi & Tigrinya

www.bertelsmann-stiftung.de/competence-cards

(already 3.500 downloads)



Thank you for your attention!

Dr. Martin Noack

Senior Expert
Programm Lernen fürs Leben

Telefon: +49 5241 81-81476

E-Mail: martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

Twitter: @cmgnoack

Blog: <http://blog.aus-und-weiterbildung.eu>

Facebook: <https://www.facebook.com/Aus-und-Weiterbildung-153308198191162/>

Besuchen Sie uns auch auf



www.bertelsmann-stiftung.de