

Petra Lippegaus-Grünau, Iris Stolz

# Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF

Mai 2010

Reihe Berichte und Materialien, Band 19

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Impressum

Die vorliegende Publikation wurde im Rahmen des Projektes „Berufsorientierung – Konzepte, Strategien, Entwicklungstendenzen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Projektkennzeichen beim BMBF: BNF 0013) erarbeitet. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Das BMBF hat das Ergebnis dieser Publikation nicht beeinflusst; der Auftragnehmer trägt allein die Verantwortung.

Das Projekt wurde durchgeführt von:

INBAS

Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH  
Herrnstraße 53  
63065 Offenbach am Main

Tel.: 069 27224-0

Fax: 069 27224-30

E-Mail: [inbas@inbas.com](mailto:inbas@inbas.com)

Internet: <http://www.inbas.com>

Projektleitung: Nader Djafari

Autorinnen: Dr. Petra Lippegauß-Grünau, Iris Stolz

Layout: Oliver Lauberger

Die Autorinnen tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretene Auffassung macht sich die Auftrag gebende Einrichtung nicht generell zu Eigen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Die Potenzialanalyse im Kontext der Berufs-orientierung.....</b>	<b>6</b>
<b>2 Eckpunkte der Potenzialanalyse.....</b>	<b>8</b>
2.1 Was kennzeichnet die Zielgruppe?.....	9
2.2 Was ist eine Potenzialanalyse? .....	10
2.3 Um welche Kompetenzen und Potenziale geht es? .....	11
2.4 Welche Ziele sollen erreicht werden? .....	12
<b>3 Durchführung der Potenzialanalyse .....</b>	<b>13</b>
3.1 Wie werden Kompetenzen/Potenziale ermittelt?.....	13
3.2 Welche Verfahren und Instrumente kommen zum Einsatz? .....	13
3.3 Verfahren der handlungsorientierten Kompetenzfeststellung.....	14
3.3.1 Biografieorientierte Verfahren.....	17
3.3.2 Verfahren der Selbst- und Fremdbeschreibung zur Erkundung von Neigungen und Interessen .....	20
3.4 Was passiert mit den Ergebnissen?.....	23
<b>4 Die Einbindung der Potenzialanalyse.....</b>	<b>24</b>
4.1 In welchem Rahmen findet die Potenzialanalyse statt? .....	24
4.2 Welche Anforderungen werden an das Personal gestellt? .....	24
4.3 Wie wird die Potenzialanalyse mit der individuellen Förderung verbunden? .....	25
<b>5 Beispielhafte Wege der Umsetzung.....</b>	<b>27</b>
5.1 Bekannte Verfahren und Instrumente anwenden.....	27
5.1.1 DIA-TRAIN: Assessment Center und biografisches Interview .....	27
5.1.2 hamet 2 .....	28
5.2 Bestehende Programme nutzen .....	29
5.2.1 Das hessische Landesprogramm KomPo 7 .....	29
5.2.2 Kompetenzanalyse/Profil AC in Baden-Württemberg .....	30
5.2.3 KompAss .....	31
<b>Schlussbemerkungen .....</b>	<b>33</b>
<b>Literatur und Quellen .....</b>	<b>34</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>35</b>

## Einführung

Die vorliegende Handreichung ist für diejenigen gedacht, die eine Potenzialanalyse in der frühen Berufsorientierung durchführen (möchten) oder im Rahmen eines gemeinsamen Berufsorientierungskonzepts damit zu tun haben. Dazu gehören Planungsverantwortliche, Ausbildungspersonal und sozialpädagogische Fachkräfte bei Bildungsträgern sowie deren Kooperationspartner in Schulen, in Kammern und Innungen, bei der Agentur für Arbeit, der ARGE oder in JobCentern, der Jugendberufshilfe, aus beteiligten Fachdiensten, Koordinatoren und Koordinatorinnen im regionalen Übergangsmanagement und andere Beteiligte.

Ihnen soll diese Handreichung die „Leitidee“ vermitteln und das Verständnis für eine Kompetenzfeststellung in der Berufsorientierung in diesem Lebensalter und in dieser Schulstufe. Sie soll eine Orientierung für die Planung bieten, beschreibt Anforderungen, liefert Beispiele und zeigt, wie die Potenzialanalyse sinnvoll in regionale Angebote eingebettet werden kann. Sie baut auf den Richtlinien des Berufsorientierungsprogramm (BOP)<sup>1</sup> und den bereits veröffentlichten Qualitätsstandards<sup>2</sup> zur Durchführung von Potenzialanalysen auf und veranschaulicht, wie diese umgesetzt werden können.

Die Einführung einer Potenzialanalyse in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF ergibt sich aus den Praxiserfahrungen und Ergebnissen des im Jahre 2008 gestarteten Berufsorientierungsprogramms (BOP) des BMBF.<sup>3</sup> Schülerinnen und Schüler erhielten und erhalten weiterhin mit dem BOP die Möglichkeit, in der 8. Klasse zwei Wochen lang praktische Erfahrungen in Werkstätten zu machen und sich in mehreren Berufsfeldern zu erproben.

Die Potenzialanalyse ergänzt nunmehr das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF und konkretisiert den Ansatz, mit dem Praktikum eine Kompetenzfeststellung zu verbinden. Diese Ergänzung trägt dem Anspruch Rechnung, Instrumente der Berufsorientierung als Module zu verstehen, die aufeinander aufbauen, sich aufeinander beziehen lassen und in ein schulisches oder regionales Berufsorientierungskonzept sowie in kohärente Förderketten eingefügt werden können.

Das Konzept basiert auf einem Verständnis von Berufsorientierung, das an der Person des Schülers oder der Schülerin ansetzt und sie befähigt, wechselnde Anforderungen der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu bewältigen. Dazu muss die Person auf der einen Seite etwas über sich selbst wissen, über eigene Fähigkeiten, Interessen und Neigungen. Auf der anderen Seite muss sie die Anforderungen der Berufe, der Betriebe und Branchen kennen und beides miteinander in Beziehung setzen. Dieser Prozess geht weit über eine Anpassung, ein „Matching“ von Kompetenzen und Anforderungen hinaus, in unserer sich ständig wandelnden Welt handelt es sich um eine lebenslange Aufgabe. Situationen und Anforderungen verändern sich, Lebensläufe werden zu einer Kette von Neu- und Umentscheidungen. Die Einzelnen erhalten immer mehr Verantwortung für die Gestaltung der eigenen Biografie.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten vom Mai 2010.

<sup>2</sup> Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF, Berlin/Bonn Mai 2010.

<sup>3</sup> Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur: Evaluierung des Berufsorientierungsprogramms in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten. Offenbach und Frankfurt, Januar 2010.

Der Evaluationsbericht steht ebenso wie andere im Folgenden zitierte Quellen im Internet zur Verfügung. Die Quellen sind im Literaturverzeichnis aufgenommen.

Berufsorientierungs-Praktika und Potenzialanalysen liefern einen Beitrag dazu, Jugendliche auf diese Aufgabe vorzubereiten und sie mit dem auszustatten, was sie brauchen. Sie setzen an beiden Stellen dieses Berufsorientierungsprozesses an. Die Potenzialanalyse bietet Gelegenheiten, zu einem frühen Zeitpunkt der Entwicklung – noch lange vor der Berufswahl – sich selbst, eigene Kompetenzen und Potenziale zu entdecken. In BOP folgen die externen Anforderungen der Arbeitswelt. Bei den Teilnehmenden lösen beide Erfahrungen wichtige Prozesse der Selbstreflexion aus, die Jugendlichen bestimmen ihren eigenen Standort und planen, wie sie ihre Potenziale nutzen und auf welchen Wegen sie ihre Kompetenzen weiter entwickeln können. Dabei sollen sie durch individuelle Förderung unterstützt werden.

# 1 Die Potenzialanalyse im Kontext der Berufsorientierung

Berufsorientierung hat in den letzten Jahren eine deutliche Erweiterung erfahren. Über die schulische Phase der Vorbereitung auf einen Beruf hinaus versteht man heute darunter einen lebenslangen Prozess, an dem zahlreiche Institutionen und Akteure beteiligt sind. In diesem Prozess setzt sich das Individuum mit eigenen Interessen, Wünschen, mit eigenem Wissen und Können ebenso auseinander wie mit den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt. Beide Seiten müssen immer wieder neu ausbalanciert und angeglichen werden.

Berufsorientierung  
– ein lebenslanger  
Prozess

Diesem Verständnis von Berufsorientierung entsprechend umfasst die Aufgabe derjenigen, die Angebote zur Berufsorientierung machen, heute weit mehr als die Vermittlung konkreter beruflicher oder jobrelevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten. Berufsorientierung muss heute junge Menschen darauf vorbereiten, sich ständig wechselnden Anforderungen zu stellen, immer wieder neue Herausforderungen zu meistern – in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft. Die wichtigste Konstante in absehbar wechselhaften Biografien wird die eigene Person sein, für eine erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgabe braucht sie ein stabiles Fundament von grundlegenden Kompetenzen, von Schlüsselkompetenzen.

Macht man die veränderten Voraussetzungen und Anforderungen zum Ausgang von Berufsorientierungskonzepten, geht es darin nicht mehr primär um die Frage „Was will ich werden?“, sondern um die Stärkung der Persönlichkeit. Angebote zur Berufsorientierung sollen die Person unterstützen, eine Lebensperspektive zu entwickeln und einen Sinn zu finden. Zentrale Fragen lauten dann: „Wie will ich später leben und arbeiten?“ und „Was kann, was will ich erreichen?“. Dies bedeutet einen Paradigmenwechsel in der Berufsorientierung: Weg von der beruflichen Information und Beratung – hin zur Förderung des beruflichen Selbstkonzepts.

Förderung des  
beruflichen  
Selbstkonzepts

Was heißt das für das konkrete Angebot? Berufsorientierung als Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Deeken/Butz 2010) umfasst:

1. Elemente, die der Person Räume schaffen, sich mit sich selbst, mit eigenen Kompetenzen und mit der eigenen Entwicklung zu beschäftigen.
2. Elemente, die Gelegenheit bieten, sich mit externen Anforderungen der Arbeitswelt, der Berufe, der Gesellschaft auseinanderzusetzen.

Subjektorientierte  
Berufsorientierung

Elemente, die junge Menschen unterstützen, beides in Beziehung zueinander zu setzen, einen Standort zu finden (Wo stehe ich jetzt schon in Bezug auf die Anforderungen?), sich Ziele zu setzen und eigene Kompetenzen entsprechen weiter zu entwickeln.

Die Potenzialanalyse ist der ersten Gruppe von Elementen zuzuordnen und gleichzeitig mit den anderen beiden verschränkt. Sie versteht sich als Teil einer frühen Phase der Berufsorientierung, die der Hinführung zu den konkreten Anforderungen der Berufe und der Berufswahl vorausgeht und die Schülerinnen und Schüler auf eine Auseinandersetzung damit vorbereitet.

Sie fügt sich ein in ein abgestimmtes Gesamtkonzept der Berufsorientierung, das die o. g. Bestandteile Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Anforderungen der Berufe und Arbeitswelt sowie Selbstreflexion und individuelle Planung umfasst. Dieses Gesamtkonzept ist Aufgabe unterschiedlicher Partner rund um die Schule.

abgestimmtes  
Gesamtkonzept

Die Potenzialanalyse wird in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks oder vergleichbaren Bildungseinrichtungen durchgeführt, die auch das BOP realisieren. Sofern die notwendigen Voraussetzungen nicht vorliegen, kooperieren sie dazu mit einem Bildungsträger mit entsprechend qualifiziertem Personal. Potenzialanalyse und BOP sind konzeptionell zu verbinden und in das Berufsorientierungskonzept der Schule einzubinden.

## 2 Eckpunkte der Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse soll hier verstanden werden als ein Element der übergreifenden Aufgabe „Kompetenzen feststellen und entwickeln“ im Rahmen der Berufsorientierung.

Kompetenzfeststellung – das ist der Überbegriff für pädagogische Arrangements, in denen die Teilnehmenden Gelegenheiten erhalten, herauszufinden und zu zeigen, was sie können. Dabei geht es nicht nur um (schulisches) Wissen, sondern um die Anwendung von Wissen in konkreten Anforderungssituationen. Kompetenzen – damit ist die Befähigung einer Person gemeint, in einer Situation selbstorganisiert Anforderungen zu bewältigen. Inwieweit das gelingt, hängt in hohem Maße von persönlichen Faktoren wie Motivation, eigenen Erfahrungen, Normen, Werten und Gefühlen ab.

Kompetenzfeststellung

Verhaltensweisen bzw. Befähigungen kann man nicht direkt messen. Man kann aber Menschen Gelegenheiten geben, ihre Kompetenzen zu zeigen. Aus diesem Grund werden in Kompetenzfeststellungsverfahren i. d. R. Situationen geschaffen, in denen Menschen selbstorganisiert Anforderungen bewältigen müssen. Aus der Art, wie sie sich in diesen Situationen verhalten, können Rückschlüsse darauf gezogen werden, wie ausgeprägt die in der Situation geforderten Kompetenzen vorhanden sind.

Antworten auf die Frage, über welche Kompetenzen ein Mensch verfügt, gibt auch der Rückblick auf seine Biografie. Im Laufe seines Lebens hat jedes einzelne Individuum eine Reihe von kritischen Situationen gemeistert und dabei Kompetenzen entwickelt und angewendet. Biografische Verfahren helfen, sich selbst diese Kompetenzen bewusst zu machen.

Der Charakter von Kompetenzfeststellung variiert je nach Kontext und Ziel. In der Wirtschaft werden sie vielfach eingesetzt, um die Eignung für einen Beruf oder einen konkrete Stelle zu untersuchen. In der Berufsorientierung geht es eher darum, festzustellen, wie die Entwicklung von Kompetenzen unterstützt werden kann. Als Orientierungsrahmen für diese Entwicklung dienen Modelle der beruflichen Bildung oder Anforderungen, wie sie die der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife<sup>4</sup> zusammengefasst hat.

Im Verlauf der Berufsorientierung kommen innerhalb des Aufgabenbereichs Kompetenzfeststellung unterschiedliche Verfahren und Instrumente zur Anwendung, auch ihr Schwerpunkt verschiebt sich. Zum Zeitpunkt der Potenzialanalyse, z. B. in der 7. Klasse geht es darum, sich den eigenen Möglichkeiten anzunähern. Die Ergebnisse, z. B. Kompetenzprofile, zeigen, wo Stärken liegen und geben An-

Stärken entdecken

---

<sup>4</sup> Kriterienkatalog Ausbildungsreife (2006).

haltspunkte für weitere Wege, z. B. für die Auswahl von Berufsfeldern im Berufsorientierungspraktikum.

Zu einem späteren Zeitpunkt verstärkt sich das Gewicht des „Beruflichen“. Kompetenzfeststellungen, die z. B. in der Abgangsklasse durchgeführt werden, sind in den Übungen, Kontexten und Anforderungen stärker an der Arbeitswirklichkeit und an konkreten Berufsfeldern orientiert.

## 2.1 Was kennzeichnet die Zielgruppe?

Das Programm Potenzialanalyse wendet sich an Schülerinnen und Schüler aus den 7. und 8. Klassen der allgemeinbildenden Schulen, sie sind in der Regel 13 bis 15 Jahre alt.

Die Entwicklungsphase, in der sie sich befinden – die „Frühadoleszenz“ – gilt als Beginn der Pubertät. Die Mädchen und Jungen sind mit dem Hineinwachsen in einen neuen Körper und neue Lebensbereiche beschäftigt, sie erleben chaotische innere Umbrüche. Sie grenzen sich ab – von den Eltern und von Vorgaben Erwachsener und gehen in aktive Auseinandersetzungen mit ihrer Umwelt. All das erschwert die Einhaltung von Regeln und Anforderungen (wie Ordnung oder Umgangsformen) und die Konzentration auf das Lernen.

Pubertät,  
„Zeit der  
Umbrüche“

In der Frage „Wer bin ich?“ sind sie verunsichert, in ihren Selbsteinschätzungen schwanken sie – in unterschiedlicher Weise – zwischen Größenfantasien und Zweifeln. Die eigene Identität wird durch die Gruppe und das Sozialprestige geprägt; eigene Wertvorstellungen, ein persönliches Profil, ein Selbstkonzept beginnen die Jugendlichen erst zu entwickeln. Eigene Fähigkeiten und Verhaltensweisen bewertet diese Altersgruppe nicht zuletzt danach, ob sie ihrem Bild eines Mädchen/einer Frau oder eines Jungen/eines Mannes entsprechen.

Insbesondere in der 7. Klasse ist die Berufswahl für viele noch kein Thema. Ein Teil der Jugendlichen lässt gerade erst die Traumwelten hinter sich, in denen sie sich als Superstar gesehen haben, z. B. als Rennfahrer, Fußballstar oder als Model. Andere setzen bei eigenen Interessen und Fähigkeiten an und wollen „was mit Tieren“ oder „Hubschrauberpilot“ werden. Einige haben schon jetzt Angst vor der Zukunft oder geben als Perspektive „Hartz IV“ an.

Was heißt das für die Potenzialanalyse?

Zunächst werden Einflussgrößen und Brüche deutlich: die Bewältigung von Anforderungen soll untersucht werden in einer Phase, die durch Abgrenzung von den Erwartungen der Erwachsenenwelt gekennzeichnet ist. Die für eine Person typischen Merkmale, um die es geht, sind noch nicht erkennbar oder nicht bewusst. Das Bild, das durch eine Kompetenzfeststellung entsteht, das „Profil“, kann von daher nicht repräsentativ für diese Person sein, es ist eine Momentaufnahme, die je nach Tagesform, nach Entwicklungsstand, nach der Zusammensetzung der Gruppe oder der Attraktivität der Anleitenden beim nächsten Mal abweicht.

Profil als  
Momentaufnahme

Gleichzeitig liegt eine große Chance darin, Jugendlichen, die sich auf Fragen wie „Wer bin ich?“ und „Was kann ich?“ vorbereiten, an dieser Stelle Hilfestellung zu

geben. Sie erhalten durch die Potenzialanalyse Gelegenheiten, sich selbst zu entdecken, Kompetenzen zu erleben, eigene Potenziale wahrzunehmen. Das Angebot fordert sie heraus, sich mit den Anforderungen der Außenwelt, aber auch mit eigenen Träumen und Lebensplänen konstruktiv auseinanderzusetzen. Das Zusammenspiel von fundierter Selbst- und Fremdeinschätzung unterstützt die Jugendlichen, sich selbst wahrzunehmen und zu reflektieren.

sich selbst  
entdecken

Die dargestellten Kennzeichen der Entwicklungsphase machen deutlich, warum die Potenzialanalyse im Vorfeld der Berufswahl angesiedelt ist. Entscheidungen für einen Beruf setzen u. a. ein entwickeltes Selbstkonzept und die Fähigkeit einer selbstständigen Urteilsbildung voraus. Aus diesem Grund geht es in dieser Phase zunächst um ein Heranführen an eigene Interessen und Fähigkeiten, um Ansätze zur Entwicklung und noch nicht um Ausbildungsreife oder Berufseignung.

## 2.2 Was ist eine Potenzialanalyse?

Potenziale bezeichnen verborgene, (noch) nicht entwickelte Kompetenzen. Dabei geht es nicht darum, nur zu beobachten, was bereits vorhanden – und abprüfbar – ist, sondern zu erkennen, was in einem Jugendlichen steckt, welche verborgenen Talente noch schlummern, sich aber entfalten könnten. So zeigen viele Jugendliche in Potenzialanalysen Kompetenzen oder Ansätze dazu, die von ihren schulischen Leistungen deutlich abweichen. Ein anderer Lernort, passende und motivierende Verfahren und entsprechend geschulte pädagogische Fachkräfte ermöglichen ihnen, diese „Schätze“ zu entdecken. Sie zu heben, erfordert im Anschluss an die Potenzialanalyse eine individuelle Förderung, die die Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen unterstützt.

Potenziale:  
verborgene  
Talente

In der Potenzialanalyse durchlaufen die Jugendlichen einen Prozess, in dem sie sich selbst und ihre Interessen und Neigungen besser kennen lernen. Sie sind aktiver Teil der Kompetenzfeststellung, sie verstehen das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung des Verfahrens. Sie zeigen in handlungsorientierten Verfahren ihre Fähigkeiten, sie schätzen sich selbst ein und bekommen Rückmeldungen von geschulten Beobachtern. In Übungen können sie sich Bilder ihrer (zukünftigen) Lebens- und Arbeitswelt erschließen und damit erste berufliche Neigungen und Interessen finden. Im Abgleich der Selbst- und Fremdeinschätzung werden Förderempfehlungen erarbeitet und Fördervereinbarungen getroffen. Die Jugendlichen werden für ihren individuellen Orientierungsprozess sensibilisiert und gestärkt.

Individuelle  
Orientierung

## 2.3 Um welche Kompetenzen und Potenziale geht es?

In der Potenzialanalyse werden Schlüsselkompetenzen untersucht, die berufsübergreifend und auch im Alltagsleben von Bedeutung sind. Dazu gehören (vgl. Enggruber/Bleck 2005, 10):

**Methodenkompetenz:** die Disposition, instrumentell selbstorganisiert zu handeln, das heißt Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ zu gestalten und von daher auch das eigene Vorgehen strukturieren zu können.

Schlüsselkompetenzen

**Sozialkompetenz:** die Disposition, kooperativ und kommunikativ selbstorganisiert zu handeln, das bedeutet, sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen sowie sich für die Entwicklung neuer Pläne und Ziele gruppen- und beziehungsorientiert verhalten zu können.

**Personale Kompetenz:** die Disposition, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, das heißt, sich selbst einschätzen und produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive sowie Selbstbilder entwickeln zu können, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten sowie sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb dieser kreativ zu entwickeln und zu lernen.

Mit der Fachkompetenz<sup>5</sup>, die sich später auf den Beruf bezieht, werden diese Kompetenzbereiche unter dem Begriff der Handlungskompetenz zusammengefasst. Dabei bezeichnet individuelle Handlungskompetenz die „Disposition, die in den vier genannten Kompetenzbereichen erlangten Werte, Erkenntnisse und Verhaltensweisen im beruflichen und persönlichen Lebensbereich anzuwenden und zielorientiert umzusetzen“ (ebd.).

Handlungskompetenz

Um Kompetenzen zu untersuchen, werden für jeden Kompetenzbereich Verhaltens- oder Kompetenzmerkmale festgelegt und definiert. Untersucht werden z. B. Merkmale wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstvertrauen, Motivation oder Problemlösefähigkeit.

Verhaltensmerkmale

Welche Merkmale genau untersucht werden, hängt z. T. von den angewandten Verfahren ab. Die Zahl der Merkmale sollte überschaubar gehalten werden, um die Aufgabe der Beobachtenden und die Verständlichkeit für die Teilnehmenden zu erhöhen.

Die drei Kompetenzbereiche – Soziale, Personale und methodische Kompetenz – liegen zahlreichen Instrumenten zur Kompetenzfeststellung zugrunde. So konzentriert sich beispielsweise die Diagnose- und Trainingseinheit DIA-TRAIN auf zwei

<sup>5</sup> Fachkompetenz meint die Disposition, geistig selbstorganisiert zu handeln, also mit fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten kreativ Probleme zu lösen und das Wissen sinnorientiert einordnen und bewerten zu können.

Merkmale pro Kompetenzbereich, die Instrumentarien KomPo7 und Profil AC<sup>6</sup> untersuchen jeweils vier Merkmale pro Bereich. Welche Merkmale die einzelnen Instrumente und Verfahren untersuchen, ist in einer Liste im Anhang auf Seite 36 dargestellt.

## 2.4 Welche Ziele sollen erreicht werden?

Die Potenzialanalyse soll dazu beitragen, dass Schülerinnen und Schüler ihre eigenen Kompetenzen entdecken und im Anschluss an die Durchführung gezielt entwickeln. Sie zielt auf folgende Ergebnisse:

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <p>1. Die Schülerinnen und Schüler erleben ihre personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen und werden sich ihrer eigenen Stärken bewusst.</p> <p>Die Selbstwahrnehmung der Schülerinnen und Schüler verbessert sich, sie lernen eigene Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse zu reflektieren. Mit wachsender Selbsteinschätzungskompetenz schaffen sie eine Grundlage für eigene Entscheidungen und für die Entwicklung von Berufswahlkompetenz.<sup>7</sup></p> | Selbsteinschätzung                  |
| <p>2. Durch die Einschätzung der Beobachtenden bekommen die Schülerinnen und Schüler Rückmeldungen, die ihnen helfen, sich im Licht externer Anforderungen zu betrachten und sich selbst realistisch einzuschätzen.</p>   | Fremdeinschätzung                   |
| <p>3. Die Schülerinnen und Schüler lernen eigene Neigungen und Interessen kennen, setzen sich mit ihnen auseinander und beginnen, diese in einen ersten Bezug zu Praktika und Berufsfeldern zu setzen.</p>  | berufliche Neigungen und Interessen |
| <p>4. In der anschließenden Auswertung erhalten die Schülerinnen und Schüler Empfehlungen, wie sie ihre Kompetenzen sinnvoll anwenden können. Die Besprechung der Kompetenzprofile liefert ihnen Anhaltspunkte für ihre Auswahl von Berufsfeldern im Berufsorientierungspraktikum und die Entscheidung für Praktikumsstellen. Sie erhalten Förderempfehlungen und gemeinsam mit ihnen können nächste Schritte vereinbart werden.</p>                                      | Auswertung                          |
| <p>5. Das pädagogische Personal innerhalb und außerhalb von Schule erhält eine fundierte Grundlage für die individuelle Förderung. Gemeinsam mit dem oder der Jugendlichen wird am Berufsorientierungsprozess gearbeitet. Dabei werden unterschiedliche Akteure einbezogen und es kann zu kürzeren oder auch längeren Unterstützungsmaßnahmen kommen.</p>   | Individuelle Förderung              |

<sup>6</sup> Die Verfahren sind in Kap. 5 genauer beschrieben.

<sup>7</sup> Im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife besteht die Berufswahlkompetenz aus der Selbsteinschätzungs- und der Informationskompetenz.

## 3 Durchführung der Potenzialanalyse

### 3.1 Wie werden Kompetenzen/Potenziale ermittelt?

Potenzialanalysen nutzen Verfahren, die in anderen Kompetenzfeststellungen auch angewendet werden; z. B. handlungsorientierte Verfahren wie Arbeitsproben, Übungen, die sich an ein Assessment-Center anlehnen oder biografische Verfahren, z. B. ein Interview. Sie bringen Jugendliche in Handlungssituationen, ermöglichen ihnen auf solche zurückzublicken. Dazu eignen sich auch Kompetenztrainings wie z. B. ein Sozialtraining oder erlebnispädagogische Übungen, die systematisch beobachtet und ausgewertet werden.

Handlungs-  
orientierte  
Verfahren

Es geht dabei weder um die Feststellung von Wissen, z. B. bezogen auf schulischen Kenntnisse, noch um Informationen zu Berufen oder Berufswahlfragen. Jugendliche, die mit schulähnlichen Methoden (Schreiben, Tests) keine guten Erfahrungen verbinden, sollen die Möglichkeit bekommen, sich auf alternativen Wegen – im praktischen Tun – als kompetent zu erleben. Aus diesem Grund kommen Tests (Mathematik, Deutsch, Berufswahltests) an dieser Stelle nicht zur Anwendung. Gleiches gilt für psychologische Tests, deren Einsatz zudem i. d. R. eine entsprechende Qualifikation erfordern.

### 3.2 Welche Verfahren und Instrumente kommen zum Einsatz?

Eine kleine Klärung vorab: Als *Verfahren* gelten praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte, in der Regel standardisierte Erkenntnismittel, das sind z. B. Assessment-Center. Verschiedene Verfahren werden in *Verfahrensarten* zusammengefasst, z. B. gehören biografische Interviews und Kompetenzbilanzen zu den biografischen Verfahren.

Begriffsklärung

Auf dem Markt existiert eine Reihe von entwickelten *Instrumenten*, die ein oder mehrere Verfahren umfassen. Sie tragen teils Markennamen wie z. B. der „hamet 2“. Namentlich gekennzeichnet sind auch *Programme*, denen ein eigenes Konzept zugrunde liegt und die bestimmte Verfahren oder Instrumente umfassen. Ein Beispiel sind Landesprogramme wie die KomPo 7 in Hessen oder „Kompetenzanalyse/Profil AC an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Baden-Württemberg“.

In der Kompetenzfeststellung kommen unterschiedliche Verfahrensarten zum Einsatz, man unterscheidet

- simulations- bzw. handlungsorientierte Verfahren,
- biografieorientierte Verfahren und
- Verfahren der Selbst- und Fremdbeschreibung.

Verfahrensarten

Welche Verfahren ausgewählt werden, variiert je nach Ausrichtung und Zielen der Kompetenzfeststellung.

Die Richtlinien für die Potenzialanalyse schreiben kein bestimmtes Verfahren vor. Analog zur Zielsetzung der Potenzialanalyse werden folgende Verfahrensarten und Verfahren empfohlen.<sup>8</sup>

### 3.3 Verfahren der handlungsorientierten Kompetenzfeststellung

In der Potenzialanalyse sollen Schülerinnen und Schüler Anforderungssituationen bewältigen und dabei systematisch im Hinblick auf die dargestellten Merkmale beobachtet werden. Dazu bieten sich unterschiedliche Verfahren bzw. Methoden an.

Assessment Center (AC) und angelegte Verfahren

Assessment Center (AC) sind Gruppenprüfverfahren, in denen mehrere Kandidatinnen und Kandidaten von mehreren geschulten Beobachtenden in einer Vielzahl von Beobachtungssituationen in Hinblick auf wichtige Kriterien nach festen Regeln beurteilt werden (vgl. Sarges 1995, 729). Man unterscheidet ein Auswahl- und ein Entwicklungs- oder Potenzial-AC. Für die Potenzialanalyse kommt nur letzteres in Frage, dabei stehen die individuellen Potenziale jeder/jedes Einzelnen im Vordergrund, Ziel sind Prognosen über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Assessment Center

Ausgangspunkt des ACs sind so genannte Anforderungsprofile. Hier legt man die Anforderungen fest, die erfolgreich zu bewältigen sind. Dazu werden relevante Verhaltensmerkmale (z. B. Teamfähigkeit) definiert. In einem nächsten Schritt werden kritische Situationen gesucht, in denen die Anforderungen/Verhaltensmerkmale gefordert sind und es wird abgeleitet, in welcher Art und Weise sie sich zeigen (Festlegen von Verhaltensindikatoren).

Anforderungsprofile

Im AC selbst müssen alle Kandidatinnen und Kandidaten eine Reihe unterschiedlicher Einzel- und Gruppenaufgaben absolvieren, in denen die Anforderungssituationen simuliert werden. Während dieser Zeit werden die Kandidatinnen und Kandidaten gezielt beobachtet. Die Beobachter und Beobachterinnen müssen zuvor ein entsprechendes Beobachtertraining absolviert haben und mit den Kriterien vertraut sein.

<sup>8</sup> Beschreibung in Anlehnung an den Kompetenzcheck Ausbildung NRW (vgl. Druckrey/Lippegaus 2006).

Im AC wird die Beobachtung von der Beurteilung getrennt. Im Anschluss an die Beobachtung übertragen die Beobachter und Beobachterinnen ihre Beobachtungen auf Beurteilungsbögen. Das heißt, sie drücken die beobachtete Ausprägung des Merkmals als Zahl aus und tragen diese in einen Bewertungsbogen ein. In einer gemeinsamen Beobachterkonferenz stimmen sie ihre Werte ab und erstellen für jeden Teilnehmer und jede Teilnehmerin ein Fähigkeitsprofil. Dieses gibt Auskunft über die Ausprägung der beobachteten Merkmale und wird mit dem Anforderungsprofil verglichen.

Strukturierte  
Beobachtung

Auf der Grundlage der Fähigkeitsprofile führen die Beobachter und Beobachterinnen mit jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin ein Auswertungsgespräch. Sie geben eine Rückmeldung über die beobachteten Ausprägungen und Verhaltensweisen und geben Empfehlungen, wie das Verhalten in Bezug auf die Merkmale optimiert werden kann.

Rückmelde-  
gespräche

In der Jugendberufshilfe wurden zahlreiche Verfahren entwickelt, die sich an AC orientieren, aber von einigen Standards abweichen. So arbeiten nicht alle Verfahren auf der Grundlage konkreter beruflicher Anforderungsprofile, vielmehr fassen sie Anforderungen zusammen und führen so zu allgemeinen Aussagen, z. B. über die sozialen oder interkulturellen Fähigkeiten der Jugendlichen. Auch diesen Verfahren liegen Anforderungen zugrunde, die sich aber oftmals eher aus lebensweltbezogenen Kontexten und aus den untersuchten Voraussetzungen der Zielgruppen ableiten. Zum Teil werden in diesen AC bewusst keine berufsbezogenen Aufgaben gewählt, um zu vermeiden, dass eine Abneigung gegen das Berufsfeld zu schlechteren Ausprägungen des Verhaltens führt. Einige dieser Verfahren werden AC genannt, auch wenn sie die Anforderungen an ein AC nicht erfüllen, andere haben bewusst einen anderen Namen gewählt.

AC in der  
Jugendberufshilfe

Ein Beispiel für ein an ein AC angelehntes Verfahren ist das Assessment Center der Diagnose- und Trainingseinheit DIA-TRAIN.<sup>9</sup>

Beispiel für einen Auftrag in einer AC-Aufgabe: Brückenbau

In vielen Berufen und im Alltag muss man Probleme mit ganz einfachen Dingen lösen können. Um so etwas geht es in diesem Auftrag. Ihr sollt gemeinsam als Gruppe eine Brücke bauen, die diese beiden Stühle verbindet. Das Material dafür liegt hier: Schaschlik-Spieße, Kordel und Tesafilm. Wie ihr die Brücke macht, ist eure Sache. Wichtig ist, dass die Brücke beide Stühle verbindet und dass sie nachher so gut hält, dass dieser Gegenstand darauf stehen kann.

Einigt euch zunächst auf eine Konstruktion.

Verteilt dann die Aufgaben untereinander.

Baut nun gemeinsam eine Brücke.

Für eure Brücke habt ihr 25 Minuten Zeit.

Wir beobachten bei diesem Auftrag, wie ihr als Team zusammenarbeitet und wie ihr das Problem löst.“

<sup>9</sup> Dargestellt in Kap. 5.1.

## Arbeitsproben

Arbeitsproben stellen Werkstücke, Materialien und Instruktionen zur Verfügung und beobachten systematisch nach festgelegten Kriterien, allerdings nicht nach den Standards und Arbeitsweisen der AC-Methode. Sie setzen häufig Aufgaben aus verschiedenen Arbeitsfeldern zusammen und zielen darauf, Erkenntnisse über Interessen, über die Ausprägung von Schlüsselkompetenzen (oder auch über die Eignung) zu erhalten.

Erstellung von  
Werkstücken

Das Verhalten wird bei der Erstellung des Werkstücks beobachtet und/oder das Ergebnis nach der Übereinstimmung mit den Anforderungen gemessen. Die Auswertung kann sich z. B. auf die Angabe von Fehlerquoten oder auf prozentuale Angaben im Vergleich zum Optimum oder zu einer Vergleichsgruppe beziehen.

Auch hier erhalten die Teilnehmenden als Ergebnis ein Kompetenzprofil.

Einordnen kann man hier die validierte Testreihe hamet 2.<sup>10</sup> Sie kombiniert handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen aus verschiedenen Berufsfeldern.

### Beispiel einer Aufgabe aus der Testreihe hamet 2: Ausmalen



Eine Vorlage ist so genau wie möglich mit zwei verschiedenen Farben auszumalen. Es kommt darauf an, dass exakt an die Linie herangemalt wird.

Die Aufgabe wird mit Vorprogramm erarbeitet.

Die Zeit wird mit Stoppuhr separat gemessen.

<sup>10</sup> Dargestellt in Kap. 5.2.

### 3.3.1 Biografieorientierte Verfahren

Während die Verhaltensbeobachtung sich auf die unmittelbare Situation bezieht, werden bei biografischen Verfahren der Diagnose rückblickende Beschreibungen zugrunde gelegt. Dies birgt – wenn man auf größtmögliche Objektivität abzielt – die Gefahr von Beeinträchtigungen und Fehlern, z. B. von Erinnerungslücken, festen Urteilen oder selektiver Wahrnehmung. Andererseits setzen biografieorientierte Verfahren bewusst andere Schwerpunkte: Sie wollen subjektive Einschätzungen und Deutungen untersuchen, um die Sicht der befragten Person auf ihre Realität, ggf. auch auf Problemlagen zu verstehen. So kann ein (biografisches) Interview eine Erklärung dafür liefern, warum sich eine Schülerin oder ein Schüler so und nicht anders verhält.

Subjektive  
Einschätzungen

In der Potenzialanalyse sollen biografische Verfahren die eher an Objektivität orientierten Verfahren ergänzen und den Durchführenden eine zusätzliche Perspektive ermöglichen. Biografieorientierte Verfahren liefern gute Hinweise für die Empfehlungen in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten.

#### Biografische Interviews

Qualitative Interviews sollen den Schülerinnen und Schülern eine Gelegenheit bieten, sich selbst, eigene Erfahrungen, Wahrnehmungen und Vorstellungen auf einer Zeitleiste „gestern – heute – morgen“ zu beschreiben. Die Interviewten reflektieren dabei eigene Erlebnisse und arbeiten selbst heraus, was ihnen wichtig ist für ihre eigene Entwicklung.

Eigene Wahrnehmungen und Vorstellungen

Die Interviews orientieren sich an einem Leitfaden, lassen aber genügend Raum für neue Fragen und Aspekte, die sich erst im jeweiligen Interview ergeben. Dabei geht es weniger um das Abfragen von Fakten (wie in einem Anamnesegegespräch) als vielmehr darum, die Kompetenzen in Bezug auf die Berufswahl zu verstehen.

In der Auswertung der Interviews werden die erhaltenen Informationen nach Merkmalen geordnet. Darüber hinaus liefert das Interview eine gute Grundlage, das Verhalten der einzelnen Jugendlichen, ihre Deutungen ihrer Zukunftsplanungen besser zu verstehen und darauf passende Empfehlungen für die weitere Entwicklung abzuleiten.

Erfahrungen in der Durchführung von vergleichbaren Interviews im Rahmen der Kompetenzfeststellung zeigen, dass sich die meisten Befragten sehr über die ungeteilte Aufmerksamkeit und Wertschätzung freuen, die mit dem Interview verbunden ist. Viele der Befragten berichten gerne über sich. Das Interview eröffnet den Blick auf neue und andere Aspekte der Persönlichkeit als die anderen Verfahren und gibt vor allen denjenigen Raum, die in Gruppen zurückhaltend auftreten.

Ein biografisches Interview war z. B. Bestandteil des Kompetenzcheck Ausbildung NRW.<sup>11</sup>

**Beispiel: Interviewleitfaden**<sup>12</sup>

1. Wann und wo bist du geboren?
2. Wie ging es dann weiter? Was ist in deinem Leben bisher passiert?
3. Wer gehört alles zu deiner Familie? Was machen deine Eltern, deine Geschwister oder die Menschen, mit denen du sonst zusammengelebt hast, beruflich?
4. Welche festen Aufgaben übernimmst du bei Dir Zuhause?
5. Wie gefällt es dir in der Schule? Was machst du gerne in der Schule? Was läuft nicht so gut? Warum nicht?
6. Was machst du in deiner Freizeit? Welche Hobbys hast du?
7. Gehörst du einem Verein oder einer Gemeinde an? Was für Erfahrungen machst du dort?
8. Für was interessierst du Dich? Was gefällt dir?
9. Was kannst du gut?
10. Wie fit fühlst du dich?
11. Wie stellst du dir dein Leben in drei oder fünf Jahren vor?

*Personalbedarf/Qualifikation*

Pro Schülerin oder Schüler ist eine Fachkraft erforderlich. (Die Interviews können zeitlich versetzt organisiert werden.) Die eingesetzten Fachkräfte sollten in der Durchführung und Auswertung qualitativer Interviews geschult sein oder eine entsprechende Schulung absolvieren.

*Sach- und Raumbedarf*

Bei den Interviews handelt es sich um vier-Augen-Gespräche, die ohne Störung und Unterbrechung in einer angenehmen Atmosphäre durchgeführt werden sollten.

*Ergebnisse*

Das Interview wird von den interviewenden Fachkräften schriftlich mitprotokolliert. Im Anschluss an das Interview wird das Protokoll ergänzt und im Hinblick auf die gefragten Merkmale und Aspekte ausgewertet.

---

<sup>11</sup> Der Kompetenzcheck Ausbildung NRW richtet sich an die Klassenstufe 9. Viele Anregungen aus dem Kompetenzcheck können aufgegriffen werden, müssen jedoch auf die Verwendbarkeit in der Klassenstufe 7 und 8 geprüft und ggf. angepasst werden.

<sup>12</sup> Auszug aus dem Interviewleitfaden des Kompetenzcheck Ausbildung NRW; siehe Literatur- und Quellenverzeichnis.

## Kompetenzbilanzen

Kompetenzbilanzen sind Verfahren von unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Dauer, die Möglichkeiten schaffen, sich informell erworbenen Kompetenzen bewusst zu machen, sie zu dokumentieren und diese Dokumentation sukzessive zu vervollständigen.

Erfahrungen  
reflektieren

Die Kompetenzbilanz bietet anregende Materialien zur Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie mit dem Ziel, dort Kompetenzen aufzuspüren. Mit Hilfe von Arbeitsblättern oder kreativen Methoden wie Mindmaps werden wichtige Lern- und Erfahrungsorte reflektiert, die dort erworbenen Kompetenzen identifiziert und auf eine aktuelle Bedeutung hin überprüft.

Ein bekanntes Beispiel für eine Kompetenzbilanz ist der ProfilPASS für junge Menschen<sup>13</sup>, auch der Berufswahlpass<sup>14</sup> umfasst Bestandteile zur Kompetenzbilanzierung.

### Beispiel: Rubriken im ProfilPASS für junge Menschen

#### Mein Leben

Zunächst geht es darum, einen Blick auf das eigene Leben zu werfen: Familie, Freizeit und Schule werden ebenso wie Praktika, Ausbildung und Jobs unter die Lupe genommen.



#### Meine Stärken

Im Mittelpunkt stehen die Aktivitäten in Freizeit, Schule oder Ausbildung. Was tue ich genau? Tue ich es regelmäßig, tue ich es gerne? Welche Eigenschaften charakterisieren mich? Und wie sehen mich andere Menschen? Selbst- und Fremdeinschätzung helfen dabei, ein realistisches Bild der eigenen Stärken zu entwickeln.



#### Meine Ziele

Zum Schluss geht es um die Interessen, Wünsche und persönlichen Ziele. Was möchte ich gerne können und wissen? Was wird sich verändern in meinem Leben? Was will ich verändern?



#### Nachweise sammeln

Hier gibt es Platz für Zeugnisse, Urkunden und alle anderen Nachweise.



<sup>13</sup> <http://www.profilpass-fuer-junge-menschen.de>

<sup>14</sup> <http://www.berufswahlpass.de>

### 3.3.2 Verfahren der Selbst- und Fremdbeschreibung zur Erkundung von Neigungen und Interessen

In unterschiedlichen Verfahren der Selbst- oder Fremdbeschreibung werden Kompetenzen aus den Beschreibungen erschlossen, i. d. R. aus der Beantwortung von Fragebögen (sowohl schriftlich als auch am PC).

Im Rahmen der Potenzialanalyse eignen sich insbesondere Verfahren in denen die Selbsteinschätzungen mit Fremdeinschätzungen überfachlicher Persönlichkeitsmerkmale von Peers, Eltern oder Lehrpersonen verglichen werden. Dazu reflektieren Schüler und Schülerinnen ihre Interessen, Neigungen und Stärken anhand von Arbeitsblättern. Parallel dazu füllen Eltern und/oder Freundinnen und Freunde dieselben Arbeitsblätter aus. Die Selbst- und die Fremdeinschätzungen werden verglichen, Übereinstimmungen und Unterschiede ausgewertet. Dies geschieht auch in der Auswertung von handlungsorientierten Übungen in der Potenzialanalyse.

Eigene  
Einschätzungen

Einschätzungen  
von Eltern, Peers  
und Lehrkräften

Häufig werden als Verfahren der Selbstbeschreibung auch Berufswahltests bezeichnet, die auf das Self-Directed-Search (SDS) nach John Holland zurückgehen. Ihm liegt Hollands Persönlichkeitsmodell beruflicher Orientierung (vgl. Holland 1997) zugrunde, das Berufsinteressen und Berufe verbindet und eine Beziehung zwischen traditioneller Berufskunde und Interessensforschung schafft. Darin werden sechs typische berufliche Orientierungen unterschieden, die sich auf die Personen, aber auch auf die beruflichen Umwelten beziehen. Berufswahltests werden häufig in den folgenden Klassen eingesetzt und sollten in der Potenzialanalyse (noch) nicht im Vordergrund stehen.

Der ProfilPASS und der Berufswahlpass sind für die Selbst- und Fremdeinschätzung im Rahmen der Potenzialanalyse nutzbar. Es gibt strukturierte Fragebögen zum Ankreuzen und auch offene Fragebögen, die viel Raum für persönliche Einschätzungen lassen. Die Materialien liegen im Berufswahlpass z. B. unter der Rubrik „Mein persönlicher Steckbrief – Meine Stärken“ oder „Mein persönlicher Steckbrief – Meine Interessen klären“.<sup>15</sup>

Hier ein sehr offenes Beispiel aus dem Berufswahlpass Variante A für Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich im Anschluss an ihre Schulzeit weiteren Bildungsbedarf haben, bevor sie eine berufliche Ausbildung beginnen.

<sup>15</sup> Materialien stehen unter [www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de) zum download bereit.

**Beispiel: Selbst- und Fremdbeschreibung aus dem Berufswahlpass, Teil 1**

**Mein persönlicher Steckbrief**  
Wer ich inzwischen geworden bin

**Ich über mich**

Meine Fähigkeiten und Stärken:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Meine Vorlieben, Interessen und Wünsche:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Meine Ziele:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Berufswahlpass Variante A

**Beispiel: Selbst- und Fremdbeschreibung aus dem Berufswahlpass, Teil 2**

**Mein persönlicher Steckbrief**  
**Wer ich inzwischen geworden bin**

**Wie mich andere sehen:**

Dieses Blatt hat ausgefüllt: \_\_\_\_\_  
Meine Eltern, meine Lehrerinnen und Lehrer, meine Freundinnen und Freunde beschreiben mich

Ihre/seine Fähigkeiten und Stärken:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ihre/seine Vorlieben, Interessen und Wünsche:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Vorschläge, was sie/er sich als nächstes vornehmen könnte:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Berufswahlpass Variante A

### 3.4 Was passiert mit den Ergebnissen?

Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden schriftlich dokumentiert. Die Teilnehmenden erhalten ein Kompetenzprofil, das neben Zahlwerten auch konkrete Beschreibungen ihrer Stärken enthält. Das Profil ist nach dem Prinzip des Kompetenzansatzes positiv formuliert, das heißt, es stellt dar, was vorhanden ist (und nicht welche möglichen Erwartungen nicht erfüllt wurden). Es ist verständlich und konkret ausgedrückt, so dass die Jugendlichen und ihre Eltern etwas damit anfangen können. Und es enthält Empfehlungen, wie die Kompetenzen angewendet und weiter entwickelt werden können. Wenn sich Hinweise für die Berufsorientierung – z. B. für ein Praktikum – ergeben, werden auch diese aufgeführt.

Kompetenzprofil

Die Ergebnisse werden in einem persönlichen Feedback mit den Jugendlichen kommuniziert, dabei wird zunächst die Selbsteinschätzung erfragt und diese mit den Ergebnissen der Fremdeinschätzung verglichen. Ziel des Feedbacks ist es, die Selbstreflexion, das Selbst-Bewusstsein und nicht zuletzt den Stolz auf eigene Kompetenzen zu stärken. Die Rückmeldung soll (neu) zum Lernen motivieren und Mut machen, sich für die eigene Kompetenzentwicklung aktiv einzusetzen.

persönliches Feedback

Der Würde der Person entsprechend gehört das Ergebnis dem bzw. der Jugendlichen. Die Weitergabe ist nach bestehenden Datenschutzregelungen an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden: Der bzw. die Jugendliche hat das Ergebnis gelesen oder es wurde vorgelesen. Die Jugendlichen und die Eltern haben zugestimmt und namentlich und schriftlich erklärt, an wen es weitergegeben werden darf.<sup>16</sup> Selbstverständlich darf das Ergebnis keine „Botschaften“ enthalten, die die Betroffenen nicht erkennen oder verstehen.

Datenschutz

Gleichzeitig rechtfertigt sich der hohe Aufwand für die Potenzialanalyse nur dann, wenn die Ergebnisse in den nachfolgenden Prozessen auch aufgegriffen werden. Es ist also von zentraler Bedeutung, dass die Jugendlichen sich mit ihrem Ergebnis identifizieren, die Chance für die eigene Entwicklung darin entdecken und es gerne weitergeben.

Identifikation mit den Ergebnissen

Bei einer Zustimmung der Jugendlichen finden neben den Feedbackgesprächen Abstimmungsgespräche mit den Lehrenden und den Eltern statt. Gemeinsam können hier Schlussfolgerungen für die zukünftige Förderung gezogen werden. Die Gespräche sollen konkrete Anhaltspunkte erbringen, durch welche Maßnahmen der individuellen Förderung die Jugendlichen darin unterstützt werden können, eigene Potenziale zu Kompetenzen auszubauen.

Förderplanung

<sup>16</sup> Siehe Formular „Zusage Schüler Ergebnismitteilung“ in den Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramms (BOP) des BMBF vom Mai 2010.

## 4 Die Einbindung der Potenzialanalyse

### 4.1 In welchem Rahmen findet die Potenzialanalyse statt?

Die Potenzialanalyse ist eingebunden in die Berufsorientierungskonzepte der Schulen. Sie findet im Vorfeld des ersten Berufsorientierungspraktikums statt und unterstützt die Hinführung an das Praktikum.

Sie bietet die Gelegenheit, an einem alternativen Lernort mit anderen pädagogischen Fachkräften neue Erfahrungen zu machen. Aus diesem Grund findet sie außerhalb der Schule statt, möglichst in den Räumen von BOP-Antragstellenden. Dadurch wird die Potenzialanalyse mit dem Werkstatteinsatz verbunden, die Schülerinnen und Schüler erhalten bereits einen Eindruck ihrer zukünftigen Praktikumsstelle.

Alternative  
zur Schule

Zeitlich sind für die Potenzialanalyse bis zu drei Tage vorgesehen. Am dritten Tag finden (u. a.) die Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden statt.

### 4.2 Welche Anforderungen werden an das Personal gestellt?

Eine zentrale Voraussetzung für die Durchführung einer Potenzialanalyse ist das Vorhandensein qualifizierten Personals. Fachkräfte der Berufsbildungsstätte kommen für die Durchführung der Potenzialanalyse in Frage, wenn sie über eine pädagogische Qualifikation verfügen und die Anforderungen an geschultes Personal nach den Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf<sup>17</sup> erfüllen. Dies bedeutet, dass alle an der Durchführung beteiligten Fachkräfte die zur Anwendung kommenden Verfahren, die Ziele der Potenzialanalyse, die Zielgruppe und deren unter Umständen vielfältigen Hintergründe kennen, sowie in der Anwendung und Auswertung der angewendeten Verfahren geschult sind. Es handelt sich dabei i. d. R. um mehrtägige Schulungen, die sich auf die Anleitung, Beobachtung und Auswertung eines konkreten Verfahrens beziehen, praktische Erfahrungen einschließen und die mit einem Zertifikat abschließen.

Geschultes  
Personal

Zur Durchführung von Potenzialanalysen können multidisziplinäre Teams aus sozialpädagogischen Fachkräften, Ausbildungspersonal, Lehrkräften und qualifizierten Honorarkräften gebildet werden. Voraussetzung ist, dass in dem Team sozialpädagogische Fachkompetenz in Form eines einschlägigen beruflichen Abschlusses als Diplom Sozialpädagoge oder -pädagogin oder einem vergleichbaren Abschluss<sup>18</sup> vorhanden ist. Alle Mitglieder des Teams müssen für die Kompetenzfeststellung geschult und zertifiziert sein.

<sup>17</sup> Siehe Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. S. 46f

<sup>18</sup> Siehe Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF vom Mai 2010

Durch Fachwissen und vorhandene Erfahrungen in der Kompetenzfeststellung soll das Personal in der Lage sein, eine Potenzialanalyse in der frühen Berufsorientierung den Vorgaben entsprechend zu planen, professionell durchzuführen, auszuwerten und den Transfer der Ergebnisse abzusichern. Dies erfordert gute Kontakte zu relevanten Akteuren im regionalen Übergangssystem.

Liegen diese Qualifikationen nicht vor, können die Berufsbildungsstätten diese „einkaufen“, indem sie mit anderen Trägern kooperieren.

Als Personalschlüssel ist 1:4 vorgesehen.

### 4.3 Wie wird die Potenzialanalyse mit der individuellen Förderung verbunden?

Individuelle Förderung trägt der Erkenntnis Rechnung, dass Schüler und Schülerinnen mit unterschiedlichen Ausgangslagen auch ganz unterschiedliche Förderangebote und Maßnahmen brauchen, um ihre Potenziale und Kompetenzen zu entwickeln.

Unterschiedliche  
Maßnahmen

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Potenzialanalyse soll jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin eine Förderung erhalten, die dem individuellen Förderbedarf entspricht. Sie soll ermöglichen, dass er oder sie selbst Kompetenzen auf eigenen Wegen entwickelt, z. B. indem Lern- und Entwicklungsbedingungen geschaffen werden, die sich als förderlich erwiesen haben.

Die Förderung bezieht sich auf Kompetenzen, die in unterschiedlichen Lebenswelten vorkommen: in der Schule, im Alltag, im Freundeskreis wie auch im zukünftigen Werkstattpraktikum. Auch die Förderung bleibt deshalb nicht auf schulische Fragen beschränkt. So kann die Entwicklung sozialer Kompetenzen unterstützt werden durch Sozialtrainings in der Schule, durch erlebnispädagogische Zusatzangebote z. B. im Rahmen der vertieften Berufsorientierung, aber auch durch eine Jugendgruppe oder eine ehrenamtliche Aufgabe im privaten Umfeld.

An dieser gemeinsamen Aufgabe sind deshalb unterschiedliche Partner beteiligt:

Erste anzusprechende Institutionen sind die Schulen. Lehrkräfte sollen in die Potenzialanalyse wie auch in das Praktikum einbezogen werden. Sie können z. B. bei Einverständnis der Jugendlichen beim Auswertungsgespräch dabei sein. Dabei sollen sie auf der Grundlage der Ergebnisse der Potenzialanalyse Empfehlungen für die individuelle Förderung erhalten und deren Umsetzung kommunizieren.

Schulen

Die Empfehlungen zeigen auf, wie und von wem die ermittelten Kompetenzen gezielt gefördert werden können. Dazu sollten in der Schule gemeinsam mit den Jugendlichen konkrete Fördervereinbarungen getroffen werden – dies entspricht dem Selbstverständnis moderner Schulen, die sich zur Aufgabe gemacht haben, die individuellen Fähigkeiten zu erkennen und durch individualisierte Lernkonzepte und eine veränderte Lernorganisation besser zu entwickeln.

Die Erkenntnisse und Empfehlungen gehen über den schulischen Bereich hinaus. Zeigt sich z. B., dass Jugendliche für ihre anstehenden Entwicklungsaufgaben eine zusätzliche Beratung und Begleitung benötigen, sollen sozialpädagogische

Regionale

Fachkräfte dafür angesprochen werden, z. B. aus der Schulsozialarbeit oder kooperierende Institutionen wie Kompetenzagenturen, Beratungsstellen im Übergang Schule – Beruf etc. Es kann angeknüpft werden an lokale Mentoren- und Patenprojekte. Welche Anschlüsse in Frage kommen, ist jeweils vor Ort zu entscheiden, die Potenzialanalyse soll systematisch mit den regionalen Strukturen im Übergang Schule – Beruf verknüpft werden (vgl. Punkt 4 der Richtlinie).

Strukturen

Im Rahmen der individuellen Förderung spielen auch die Eltern eine zentrale Rolle. Sie wollen und sollen wissen, was in der Potenzialanalyse mit ihren Kindern geschieht, welche Ergebnisse herausgekommen sind und welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Aus diesem Grund sind Eltern in der Planung, Durchführung und Auswertung zu berücksichtigen, z. B. durch Informationsveranstaltungen im Vorfeld, Einblick ins Programm, durch Einladungen zu den Auswertungsgesprächen oder zu einer Abschlussveranstaltung. Wie auch die Evaluierung des Berufsorientierungsprogramms gezeigt hat, haben Eltern eine maßgebliche Unterstützungsfunktion in der Berufsorientierung ihrer Kinder. Deshalb soll die Potenzialanalyse mit ihren Ergebnissen dazu beitragen, Eltern zu motivieren, ihren Kindern Hilfe zu leisten, z. B. indem im Rahmen der individuellen Förderung konkrete und verbindliche Aufgaben mit ihnen vereinbart werden.

Eltern

## 5 Beispielhafte Wege der Umsetzung

Für die Potenzialanalyse sollen bewährte Instrumente der Kompetenzfeststellung genutzt werden, die eine professionelle Planung, Durchführung und Auswertung gewährleisten. Bereits entwickelte und erprobte Konzepte zur Kompetenzfeststellung in den Klassenstufen 7 und 8 bieten gute Anregungen, die genutzt werden können.

In einem ersten Schritt empfiehlt sich ein Blick auf bekannte Verfahren und Instrumente, die den Anforderungen der Potenzialanalyse entsprechen und direkt eingesetzt werden können. Dazu werden zwei Beispiele (DIA-TRAIN und hamet 2) vorgestellt.

Neben den Möglichkeiten, auf bereits erprobte Verfahren und Instrumente zurückzugreifen oder bestehende Programme zu nutzen, können eigene Konzepte zur Umsetzung einer Potenzialanalyse erstellt werden. Dabei zu berücksichtigen ist, dass den Zielvorgaben und Anforderungen für die Potenzialanalyse entsprochen wird.

In einigen Bundesländern oder Regionen gibt es bereits Kompetenzfeststellungsverfahren in den 7. Klassen. Hier soll die Einführung der Potenzialanalyse nicht zu Dopplungen führen, die Programme sollen kombiniert bzw. abgestimmt werden. Zwei Beispiele aus Hessen und Baden-Württemberg sowie ein regionales aus Köln folgen im zweiten Abschnitt.

### 5.1 Bekannte Verfahren und Instrumente anwenden

In den letzten Jahren wurden eine Reihe von Instrumenten und Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf entwickelt. Für die Potenzialanalyse können Ansätze genutzt werden, die Schülerinnen und Schülern noch vor der Berufswahl erste Orientierungen ermöglichen und in denen erste Berufsneigungen ermittelt werden können.

Im Folgenden werden zwei Instrumente vorgestellt, die für die Potenzialanalyse in Frage kommen. Sie sollen als Beispiele verstanden werden, die Darstellung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

#### 5.1.1 DIA-TRAIN: Assessment Center und biografisches Interview

Die Diagnose- und Trainingseinheit DIA-TRAIN, die im Auftrag des nordrhein-westfälischen Jugendministeriums für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule – Beruf entwickelt wurde, verbindet unterschiedliche Verfahren zu einem 10tägigen Programm der Kompetenzfeststellung und des Trainings. Für einen Einsatz im Rahmen der Potenzialanalyse eignen sich das Assessment-Center und das biografische Interview.

Das DIA-TRAIN Assessment Center besteht aus neun handlungsorientierten Aufträgen, die berufsübergreifend angelegt sind. Neben einer Standardübung für das AC – der Brückenbau (s. S. 15) – handelt es sich um Aufgaben, die speziell für Jugendliche im Übergang Schule – Beruf entwickelt wurden. Einzel-, Team- und Gruppenarbeit wechseln sich ab.

Insgesamt sechs Merkmale - Lernfähigkeit, Arbeitsverhalten/Problemlösefähigkeit, Gruppen- und Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Motivation und Selbstvertrauen - werden dabei je dreimal beobachtet.

DIA-TRAIN orientiert sich an den Standards für Assessment Center, entsprechend werden Beobachtung und Beurteilung getrennt, jede/r Teilnehmende erhält eine persönliche Rückmeldung.

Die Ergebnisse münden in ein Fähigkeitsprofil ein, das neben der Angabe der Werte der Ausprägungsstufen zusätzlich qualitative Aussagen zur Bedeutung der Stufen enthält.

Das biografische Interview kann parallel zum AC durchgeführt werden. Es bezieht sich auf das Lebensumfeld, eigene Erfahrungen und Zukunftsvorstellungen der Teilnehmenden.

Ein exemplarischer Ablaufplan für ein dreitägiges DIA-TRAIN AC befindet sich im Anhang auf den Seiten 39 f.

Weitere Informationen: <http://www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain/>.

### 5.1.2 hamet 2

hamet 2 ist ein Instrument zur Erfassung der beruflichen Basiskompetenzen sowie der berufsbezogenen Sozialkompetenzen mit der Ausrichtung auf Berufe mit manuellem Schwerpunkt. Es gliedert sich in vier Module:

- Modul 1: Erfassung beruflicher Basiskompetenzen  
(handwerklich-motorische Fähigkeiten, PC-Kompetenz)
- Modul 2: Lernfähigkeit bezüglich der beruflichen Basiskompetenzen
- Modul 3: Erfassung berufsbezogener sozialer Kompetenzen
- Modul 4: Vernetztes Denken, Fehlersuche und Problemerkennung.

Für die Potenzialanalyse sind insbesondere die Module 1 und 3 von Interesse. Ergänzt mit einem biografischen Interview können die Module als Potenzialanalyse durchgeführt werden.

Modul 1 besteht aus bis zu 26 Untertests, die die Jugendlichen an einem Tag in Einzelarbeit durchlaufen. Die Jugendlichen erhalten Arbeitsaufgaben, bei deren Durchführung sie systematisch beobachtet werden. (siehe S. 16) So müssen einfache manuelle Routinetätigkeiten so schnell wie möglich abgearbeitet werden, Werkzeugen und Maschinen sollen auf einer Linie entlang gesteuert werden; Abstände müssen eingeschätzt und Vorgaben verglichen werden. Schriftliche Anweisungen müssen verstanden und umgesetzt, Werkzeuge eingesetzt werden. Gearbeitet wird mit Original-Handwerkszeugen und Arbeitsmaterialien, die auch in der Arbeitswelt genutzt werden.

Die Testaufgaben stammen hauptsächlich aus dem handwerklich-gewerblichen Bereich, aber auch aus dem Dienstleistungs- und dem Bürobereich. Untersucht werden folgende Faktoren/ Merkmale:

- Routine und Tempo
- Werkzeugeinsatz und Werkzeugsteuerung (einfach)
- Wahrnehmung und Symmetrie
- Instruktionsverständnis und Instruktionsumsetzung
- Werkzeugeinsatz und Werkzeugsteuerung (komplex)
- Messgenauigkeit und Präzision.

Darüber hinaus werden in einer Gesamtbeurteilung des Arbeitsverhaltens per Fremd- und einer Selbsteinschätzung die Merkmale Einstellung und Interesse, Antrieb, Auffassungsvermögen,

Denkfähigkeit, Konzentrationsvermögen, Selbstständigkeit, Flexibilität, Sorgfalt, Handgeschick, Ausdauer, Arbeitstempo und Kritikfähigkeit beurteilt.

Modul 3 ermöglicht die Untersuchung und die individuelle, zielorientierte Förderung der sozialen Kompetenz, wie sie in Berufen mit vorwiegend manueller Tätigkeit gefordert wird. Untersucht werden in möglichst realitätsnahen und handlungsorientierten Situationen 33 Merkmale, die den Kategorien Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Umgang mit Kunden, Umgang mit Kritik, Kommunikationsregeln, Äußeres Erscheinungsbild, Werthaltung, Soziale Zuverlässigkeit und Gestaltung informeller Kontakte zu zuordnen sind. Die von den Jugendlichen gezeigten Verhaltensweisen werden jeweils über Fremd- und Selbsteinschätzungen dokumentiert und ausgewertet. Zeitliche Dauer ca. 4 Stunden.

Weitere Informationen: <http://www.hamet.de>.

## 5.2 Bestehende Programme nutzen

In einigen Bundesländern bestehen in den Klassen 7 oder 8 bereits Landesprogramme, die auch Verfahren der Kompetenzfeststellung umfassen. Beispielsweise wird in Baden-Württemberg über die Kompetenzanalyse/Profil AC an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ein flächendeckendes Angebot zur Kompetenzfeststellung für alle Schülerinnen und Schüler in der Klassenstufe 7 gemacht. Hessische Haupt- und Realschulen werden durch das Projekt „Kompetenzen entdecken, Potenziale entfalten – Berufswahl gestalten“ gezielt unterstützt.

Was heißt das für die Potenzialanalyse?

In Ländern, in denen in den 7. oder 8. Klassen bereits eigene Programme zur Kompetenzfeststellung existieren, werden Vereinbarungen angestrebt, um die Programme auf einander abzustimmen oder in Kombination zu nutzen.

Ebenso sind in einigen Regionen Kompetenzfeststellungsverfahren bereits etabliert. Auch hier sollen Dopplungen vermieden werden.

Im Folgenden werden drei Ansätze vorgestellt, die in der Klassenstufe 7 angesiedelt sind. Ein kommunales Angebot und zwei Landesprogramme. „KomPass“, ein Programm, das in Kölner Haupt-, Förder-, Gesamt- und Realschulen eingesetzt wird sowie „KomPo7“ aus Hessen und „Kompetenzanalyse/Profil AC“ aus Baden-Württemberg.

### 5.2.1 Das hessische Landesprogramm KomPo 7

Hessische Haupt- und Realschulen werden durch das Projekt „Kompetenzen entdecken, Potenziale entfalten – Berufswahl gestalten“<sup>19</sup> bei der Durchführung von Kompetenzfeststellungen unterstützt. In einem zweistufigen Verfahren wird der Berufsorientierungsprozess von Schülerinnen und Schülern in den Bildungsgängen Haupt- und Realschule begleitet. Eine erste Kompetenzfeststellung findet in Klasse 7 (KomPo7) statt und zielt auf die Sensibilisierung der Jugendlichen, Eltern und Schule für die Phase der beruflichen Orientierung, eine weitere mit der Ausrichtung auf berufliche Basiskompetenzen ist für Klasse 9 (KomPo9) in Entwicklung.

---

<sup>19</sup> Das Projekt ist eingebunden in den hessenweiten Prozess. „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen“ (OloV). [www.olov-hessen.de](http://www.olov-hessen.de).

KomPo7 soll zu einer fundierten Selbst- und Fremdeinschätzung bezüglich der personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen, der vorhandenen Stärken und Interessen, des Lern- und Arbeitsverhaltens der Schülerinnen und Schüler führen und bietet erste Einblicke in die regionale Berufs- und Arbeitswelt.

KomPo 7 wird an drei aufeinanderfolgenden Tagen von einem Team von Mitarbeitenden des Bildungsträgers und schulischen Lehrkräften in der Schule durchgeführt. Sechs Monate später findet nochmals ein Reflexionstag statt.

Elemente sind die Selbsteinschätzung, die Gegenüberstellung einer Fremdeinschätzung aus der Kompetenzfeststellung und das in Beziehung-Setzen der vorhandenen Kompetenzen mit den Anforderungen der Wirtschaft bzw. Berufe.

Im Zentrum steht die Erfassung der Kompetenzbereiche Sozialkompetenz, Personalkompetenz, Methodenkompetenz. Sie sind mit jeweils vier Merkmalen, die aus dem Kriterienkatalog für Ausbildungsreife des nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Verbindung mit dem Kompetenzkategoriensystem des hessischen Berufswahlpasses abgeleitet wurden.

Eingesetzt werden folgende Instrumente: Selbsteinschätzungsbogen (abgeleitet aus dem Berufswahlpass); Allgemeiner Interessen-Struktur-Test AIST-R zur Erfassung beruflicher Interessen auf Basis des Modells von J. L. Holland in 6 Bereichen (praktisch-technische, intellektuell-forschende, künstlerisch-sprachliche, soziale, unternehmerische und konventionelle Orientierung) und handlungs- und simulationsorientierte Verfahren zur Feststellung methodischer, personaler und sozialer Kompetenzen mittels Beobachtung der Schülerinnen und Schüler bei Einzel- und Gruppenaufgaben, Präsentationen und erlebnispädagogische Übungen.

Die Ergebnisse werden durch eine grafische Gegenüberstellung der Selbst- und Fremdeinschätzung und das schriftliche Kompetenzprofil, bestehend aus einer Beschreibung der Kompetenzfeststellung mit den eingesetzten Verfahren und dem Ergebnis des AIST-R, mit einer Empfehlung dokumentiert.

Jede Schülerin und jeder Schüler erhält eine positive Rückmeldung über die Stärken und woran noch gearbeitet werden muss. In der Auswertung werden auch erste Vorschläge für mögliche Berufsfelder gemacht. So kann das Praktikum in Klasse 8 besser ausgesucht werden.

Weitere Informationen: <http://www.bwhw.de/1800.html>.

## 5.2.2 Kompetenzanalyse/Profil AC in Baden-Württemberg

Die Kompetenzanalyse/Profil AC wird in Baden-Württemberg für alle Schülerinnen und Schüler der Werkreal-/Hauptschulen der Klassen 7<sup>20</sup> im schulischen Kontext durchgeführt.

Die Kompetenzanalyse zielt auf die Erfassung der überfachlichen Kompetenzen einer jeden Schülerin und eines jeden Schülers, die Wahrnehmung der Stärken und die Wahrnehmung von Ansatzpunkten zur Erstellung individueller Bildungs- bzw. Förderangebote. Die Jugendlichen und die Eltern werden als wichtige Partner im Lernprozess einbezogen.

---

<sup>20</sup> Darüber hinaus wird die Potentialanalyse auch im Berufseinstiegsjahr der beruflichen Schulen und für alle Schülerinnen und Schüler der Sonderschule mit Bildungsgang Förderschule oder Hauptschule und des Berufsvorbereitungsjahres der beruflichen Schulen angeboten.

Eingesetzt wird ein eigens entwickeltes und angepasstes Verfahren „Kompetenzanalyse/Profil AC an Schulen“, das standardisierte Einzel- und Gruppenaufgaben in fünf Kompetenzfeldern (Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personale Kompetenz, Berufsspezifische Kompetenz, Kulturtechnische Kompetenz) mit bis zu 18 Merkmalen im Bereich der allgemeinbildenden Schulen und bis zu 20 Merkmalen im Bereich der beruflichen Schulen umfasst.

Eine systematische Beobachtung bei der Erledigung von besonderen Aufgaben ermöglicht es, mit der Kompetenzanalyse die überfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schülerinnen und Schüler zu erfassen. Auf der Grundlage der so gewonnenen Ergebnisse wird für jede Schülerin und jeden Schüler ein individuelles Kompetenzprofil erstellt. Dieses wird im persönlichen Gespräch ausgehändigt und besprochen. Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern sowie mögliche weitere an der Förderung beteiligte Partner erhalten so eine gemeinsame Kommunikationsgrundlage, um ein abgestimmtes Förderhandeln entwickeln und vereinbaren zu können.

Für die Kompetenzanalyse ist ein Bearbeitungszeitraum von ein bis drei Wochen vorgesehen. In Gruppen von maximal acht Schülern und Schülerinnen werden in den Hauptschulen sechs, in den Sonderschulen acht Aufgaben und in den beruflichen Schulen neun Aufgaben bearbeitet. Zusätzlich werden optionale Aufgaben zur Verfügung gestellt.

Ziel und Verfahrensbestandteil des Kompetenzanalyseverfahrens ist die Teilhabe der Schülerinnen und Schüler, d. h. dass diese ihr Handeln selbst reflektieren und bewerten. Damit wird ihre Bereitschaft gefördert, Mitverantwortung für den eigenen Bildungsprozess zu übernehmen. Die individuellen Kompetenzprofile helfen den Schülerinnen und Schülern, realistische Vorstellungen von Berufswahlmöglichkeiten zu entwickeln und die individuelle Förderplanung fortzuschreiben.

Lehrkräfte und Jugendliche besprechen gemeinsam das aus dem Verfahren ermittelte Profil. Förderziele und Fördermaßnahmen werden erarbeitet und ein Förderplan erstellt. Das Kompetenzprofil, als wichtiges Element der Berufswegeplanung, zeigt Fähigkeiten und Talente der Schülerinnen und Schüler auf, die ein Zeugnis nicht abbilden kann. Das Profil dient als Instrument, Berufsvorstellungen zu entwickeln, die den Stärken der Jugendlichen besonders entsprechen.

Weitere Informationen: <http://www.kultusportal-bw.de/servlet/PB/menu/1229437/>.

### 5.2.3 KompAss

KompAss<sup>21</sup> ist eine Potenzial- und Kompetenzerhebung, die Jugendlichen mit voraussichtlichen Schwierigkeiten im Übergang Schule – Beruf einen systematischen und prozessorientierten Einstieg in die Berufsorientierung eröffnen soll.

In einem eintägigen Kompetenz-Assessment werden die berufsbezogenen Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen mit standardisierten Tests und Assessment-Verfahren erhoben. Dabei werden Teile oder ganze Module von Kompetenzerhebungsverfahren, wie z. B. hamet 2 oder DIA-TRAIN verwendet.

KompAss besteht aus drei Bausteinen:

---

<sup>21</sup> KompAss – Kompetenz – Assessment – Potential- und Kompetenzerhebung im Berufsorientierungsprozess wurde im Rahmen der Kölner Entwicklungspartnerschaft EQUAL II, Übergangmanagement Schule-Beruf (2005-2007) in dem gleichnamigen Teilprojekt „KompAss“ erarbeitet und wird ab 2008 in beinahe allen Kölner Hauptschulen und seit 2009 auch in Förder-, Gesamt- und Realschulen umgesetzt.

<p><b>A Standardisierte psychologische Testverfahren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufsbezogener Interessenstest</li> <li>▪ Teile eines PC-gestützten Eignungstests</li> </ul>
<p><b>B Assessment-Bausteine</b> (systematische Verhaltensbeobachtung bei gestellten Aufgaben durch geschultes Personal)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werkpraktische Einzelaufgaben aus hamet 2, Modul 1 oder gesamtes Modul 1 aus hamet 2</li> <li>▪ Aufgaben aus DIA-TRAIN</li> <li>▪ Konstruktionsaufgabe im Team</li> </ul>
<p><b>C Rückmeldegespräch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persönliche Rückmeldung der Ergebnisse</li> <li>▪ Lernvereinbarungen treffen</li> <li>▪ Beteiligung von Eltern, begleitenden Lehr- und sozialpädagogischen Fachkräften</li> </ul>

Erhoben werden personale, soziale und berufsbezogene Kompetenzmerkmale.<sup>22</sup> Von 13 beobachtbaren Merkmalen müssen mindestens 8 Merkmale bei der Durchführung erfasst werden, dabei muss jeder der drei Kompetenzbereiche einbezogen sein.

Die Durchführung findet an einem Tag in den Werkstätten der durchführenden Einrichtungen statt. Zeitnah, möglichst am darauf folgenden Tag werden individuelle Auswertungsgespräche mit den Jugendlichen in der Schule durchgeführt. Zu dem Auswertungsgespräch werden auch Eltern eingeladen, ebenso wie die Lehrkraft und/oder eine sozialpädagogische Fachkraft – je nachdem, wer die vertrauensvollste Beziehung zu den Jugendlichen im Prozess der Berufsorientierung in der Schule hat.

In dem Gespräch wird ein „Kompetenzprofil“ ausgehändigt und ein Feedback über das Beobachtete gegeben. Ein wichtiger Schritt hin zur Aktivierung der Potenziale und der Selbstorganisation ist die „Lernvereinbarung“, die individuell zwischen Schülerin bzw. Schüler und den begleitenden Personen ausgehandelt wird.

Die Ergebnisdokumentation erfolgt über die Anlage „Kompetenzprofil“ im BerufswahlpassPlus.

In der Nachbereitung werden Reflexionsgespräche zwischen dem Träger und der Schule über die Durchführung, die Ergebnisse und sinnvolle Konsequenzen geführt. Die Umsetzung der Lernvereinbarungen und Förderempfehlungen wird evaluiert.

Weiter Informationen:

[http://www.bildung.koeln.de/berufswahl/projekte\\_schuluebergreifend/kompass/index.html](http://www.bildung.koeln.de/berufswahl/projekte_schuluebergreifend/kompass/index.html).

<sup>22</sup> Siehe Liste der Kompetenzmerkmale im Anhang.

## Schlussbemerkungen

Mit der Veröffentlichung dieser Handreichung geht die Potenzialanalyse in die erste Runde.

Wie die Potenzialanalyse aussehen wird, dazu liegen mit ihr erste Konturen fest. Diese Konturen entstanden in einem dialogischen Entstehungsprozess. Viele Fragen konkretisierten sich erst beim Schreiben und führten zu kontinuierlichen Klärungen zwischen den Autorinnen und den Vertreterinnen und Vertretern des BMBF.

Viele Anfragen legten nahe, sehr konkrete Vorgaben zu machen, anhand derer eine einheitliche Durchführung möglich gewesen wäre. Die Entscheidung, auf verbindliche Rezepte und Checklisten zu verzichten, spiegelt das Selbstverständnis der Potenzialanalyse. Im Rahmen der Berufsorientierung soll sie ein pädagogisches Instrument darstellen, das von erfahrenen Fachleuten flexibel gestaltet werden kann. Die pädagogische Freiheit auf der Basis von Fachwissen, von Zielgruppenkompetenz, von Erfahrungen und reflektierter Haltung ermöglicht den Durchführenden, die jeweiligen Voraussetzungen zu berücksichtigen: eine besondere Zusammensetzung der Teilnehmenden-Gruppe, die Besonderheiten vor Ort ebenso wie das eigene Profil der Einrichtung. So sollen vielfältige Formen der Potenzialanalyse entstehen. Ihnen gemeinsam ist die besondere Gewichtung der Potenzialanalyse als Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Berufsorientierung.

Eine Aufgabe der Zukunft wird es sein, diese unterschiedlichen Ansätze zu sichten und die Akteure in einen fruchtbaren Austausch zu bringen. Eine gemeinsame Reflexion erster Erfahrungen bildet die Grundlage für eine Profilierung und Weiterentwicklung des Instrumentes Potenzialanalyse.

## Literatur und Quellen

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF, Berlin/Bonn Mai 2010
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten vom Mai 2010
- Deeken; Sven/Butz, Bert (2010): Berufsorientierung – Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung Expertise im Auftrag des Good Practice Center (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Bonn, im April 2010. [http://www.good-practice.de/expertise\\_berufsorientierung\\_web.pdf](http://www.good-practice.de/expertise_berufsorientierung_web.pdf) [10.5.2010]
- Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung und IMBSE e. V.
- Druckrey, Petra/Lippegaus, Petra (2006): Handbuch Kompetenzcheck Ausbildung NRW. Instrumente zur Kompetenzfeststellung. Hrsg.: Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/Handbuch.pdf> [10.5.2010]
- Enggruber, Ruth/Bleck, Christian (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden Januar 2005. [http://www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle\\_gesamt.pdf](http://www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle_gesamt.pdf) [10.5.2009]
- Holland, John (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3. Auflage. Odessa.
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen feststellen, Ausbildungsreife fördern. Offenbach am Main.
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik und Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur: Evaluierung des Berufsorientierungsprogramms in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten. Offenbach und Frankfurt, Januar 2010. [http://www.bmbf.de/pub/evaluationsbericht\\_bildungsstaetten.pdf](http://www.bmbf.de/pub/evaluationsbericht_bildungsstaetten.pdf) [11.5.2010]
- Kriterienkatalog Ausbildungsreife (2006): Ein Konzept für die Praxis. Erarbeitet vom Expertenkreis „Ausbildungsreife“ im Auftrag des Pakt-Lenkungsausschusses. [http://www.bmas.de/portal/2866/property=pdf/ausbildungspakt\\_kriterienkatalog\\_zur\\_ausbildungsreife\\_pakt\\_lenkungsausschuss\\_am\\_30\\_01\\_2006.pdf](http://www.bmas.de/portal/2866/property=pdf/ausbildungspakt_kriterienkatalog_zur_ausbildungsreife_pakt_lenkungsausschuss_am_30_01_2006.pdf) [10.5.2010]
- Lippegaus-Grünau, Petra (2009): Kompetenzen erkennen und entwickeln. Sozialpädagogisch orientierte Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Hrsg.: INBAS GmbH, Reihe Wissenschaft und Forschung. Offenbach am Main.
- Lippegaus-Grünau, Petra/Mahl, Franziska/Stolz, Iris (2010): Berufsorientierung – Programme und Projekte von Bund und Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick. München/Halle.
- Lippegaus-Grünau, Petra/Mahl, Franziska/Stolz, Iris (2010): Berufsorientierung – Programm- und Projektbeispiele von Bund und Ländern, Kommunen und Stiftungen. München/Halle. [http://www.dji.de/bibs/9\\_11672\\_berufsorientierung.pdf](http://www.dji.de/bibs/9_11672_berufsorientierung.pdf) [10.5.2010]
- Sarges, Werner (1995): Management-Diagnostik. Göttingen.

## Anhang

- Tabelle der untersuchten Kompetenzmerkmale der in der Handreichung vorgestellten Verfahren und Instrumente
- Exemplarischer Ablaufplan für ein DIA-TRAIN AC
- Pädagogische Prinzipien

**Tabelle der untersuchten Kompetenzmerkmale der in der Handreichung vorgestellten Verfahren und Instrumente**

	<b>Soziale Kompetenz</b>	<b>Personale Kompetenz</b>	<b>Methodische Kompetenz</b>	<b>Berufliche Basis-kompetenzen (nach hamet 2)</b>
<b>DIA-TRAIN AC</b>	Kommunikationsfähigkeit Gruppen- und Teamfähigkeit	Selbstvertrauen Motivation	Lernfähigkeit Arbeitsorganisation/ Problemlösefähigkeit	
<b>hamet 2 (Modul 1)</b>	Kritikfähigkeit	Einstellung und Interesse/Antrieb Auffassungsvermögen Konzentrationsvermögen Selbstständigkeit	Denkfähigkeit Sorgfalt Handgeschick Flexibilität	Routine/Tempo Werkzeugeinsatz/-steuerung (einfach) Wahrnehmung und Symmetrie Instruktionsverständnis/-umsetzung Werkzeugeinsatz/-steuerung (komplex) Messgenauigkeit und Präzision
<b>KomPass</b>	Kommunikationsfähigkeit Teamfähigkeit Durchsetzungsfähigkeit Kritisierbarkeit	Leistungsbereitschaft/ Motivation Konzentration Ausdauer		Instruktionsverständnis/-umsetzung Routine/Tempo Feinmotorik Sorgfalt Werkzeugeinsatz/-steuerung (komplex) Wahrnehmungsgenauigkeit
<b>KomPo7</b>	Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Teamfähigkeit Umgangsformen	Leistungsbereitschaft Verantwortungsbewusstsein Sorgfalt Durchhaltevermögen/ Frustrationstoleranz	Lernkompetenz Problemlösefähigkeit Selbstorganisation Selbstständigkeit	
<b>Profil AC</b>	Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit Teamfähigkeit	Zuverlässigkeit Flexibilität Selbstständigkeit Konzentrationsfähigkeit	Planungsfähigkeit Ergebnisorientierung Problemlösefähigkeit Präsentationsfähigkeit	

**Exemplarischer Ablauf für ein DIA-Train AC:**

<b>Zeit</b>	<b>1. TAG</b>		<b>2. Tag</b>		<b>3. Tag</b>
8.30 h	<b>Einführung</b>	Parallel: <b>Biografische Interviews</b>	<b>Auftrag 6: Zugverbindung I</b>	Parallel: <b>Biografische Interviews</b>	<b>Auswertungs- gespräche</b>  Abgleich Selbst- und Fremd- wahrnehmung  Förderziele besprechen  Förder- vereinbarungen treffen
8.45 h					
9.00 h	<b>Auftrag 1: Korrekte Zahl</b>		<b>Auftrag 7: Brückenbau</b>		
9.15 h					
9.30 h	<b>Auftrag 2: Stifthalter</b>  Alternative <b>Tangram</b>		<b>Auftrag 8: Handyvertrag</b>		
9.45 h					
10.00 h					
10.15 h					
<b>10.30 h</b>	<b>Pause</b>		<b>Pause</b>		
10.45 h	<b>Auftrag 3: Bauen</b>  <b>Backen</b>		<b>Auftrag 8: Handyvertrag</b>		
11.00 h					
11.15 h					
11.30 h	<b>Auftrag 4: Pizzadienst</b>	<b>Auftrag 8: Handyvertrag</b>			
11.45 h					
11.45 h					

12.00 h						
12.15 h	<b>Mittagspause</b>		<b>Mittagspause</b>			
12.30 h						
12.45 h						
13.00 h	<b>Auftrag 5: Uhrenverkauf</b>		<b>Auftrag 6: Zugverbindung II</b>	Parallele Gruppen- aufgabe		
13.15 h						
13.30 h			<b>Auftrag 9: Kaffee-Dekoration</b>			
13.45 h						
14.00 h						
14.15 h	<b>Gemeinsame Refle- xion</b>		<b>Gemeinsame Refle- xion</b>			
14.30 h	<b>Ende für die TN</b>		<b>Ende für die TN</b> Beobachterkonferenz			

### Pädagogische Prinzipien<sup>23</sup>

- 1) **Subjektorientierung**  
Die Verfahren sind so angelegt, dass sie die individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden sichtbar werden lassen. Sie ermöglichen einen biographischen Bezug.
- 2) **Managing Diversity**  
Die Verschiedenartigkeit der Teilnehmenden wird berücksichtigt. Die Verfahren bieten allen Teilnehmenden (unabhängig von sozialer Herkunft, familiärem Kontext, milieuspezifischer Prägungen) die gleichen Bedingungen und die Chance, eigene Kompetenzen zu zeigen, zu erkennen und zu reflektieren.
- 3) **Lebens- und Arbeitsweltbezug**  
Verfahren zur Potenzialanalyse sind an der Lebenswelt der Teilnehmenden bzw. der Arbeitswelt ausgerichtet.
- 4) **Kompetenzansatz**  
Kompetenzfeststellung ist ressourcenorientiert – sie fragt, über welche Kompetenzen jemand bereits verfügt und was diese Person damit noch erreichen kann. Die Teilnehmenden werden unterstützt, sich als kompetent zu erleben und Stärken und Ressourcen zu erkennen.
- 5) **Transparenzprinzip**  
Die Adressaten verstehen das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung des Verfahrens.
- 6) **Feedback**  
Zum Abschluss der Potenzialanalyse ist grundsätzlich ein individuelles Feedback vorgesehen. In simulations- bzw. handlungsorientierten Verfahren erhalten die Teilnehmenden auch nach den einzelnen Aufgaben und Übungen ein Feedback.
- 7) **Schriftliche Ergebnisdokumentation**  
Die Jugendlichen erhalten im Anschluss eine schriftliche Dokumentation der Ergebnisse.
- 8) **Qualitätssicherung und –prüfung**  
Die durchgeführten Verfahren werden intern ausgewertet und dokumentiert. Sie werden regelmäßig überprüft und ggf. angepasst.
- 9) **Systemorientierung**  
Es erfolgt eine Abstimmung mit dem Gesamtkonzept zur Berufsorientierung der jeweiligen Schule bzw. der Region. Schon vorhandene Angebote sind zu nutzen. Eine Doppelung von Potenzial-

---

<sup>23</sup> Siehe Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF vom Mai 2010

analysen und nicht abgestimmten Förderangeboten ist nicht erwünscht und kontraproduktiv. Auf eine sinnvolle Einbindung in den Berufsorientierungsprozess wird geachtet.

#### 10) Geschultes Personal

Die Potenzialanalyse wird in qualifizierten Teams professionell vorbereitet und durchgeführt. Voraussetzung wird das Vorhandensein sozialpädagogischer Fachkompetenz im Team in Form eines einschlägigen beruflichen Abschlusses als Diplom-Sozialpädagoge/-pädagogin oder vergleichbar. Alle Mitglieder des Teams müssen für die Kompetenzfeststellung geschult und zertifiziert sein.

### **Systematische Beobachtung**

Handlungsorientierte Verfahren basieren auf einer systematischen Beobachtung, die folgende Standards beachtet:

- a) **Verhaltensorientierung:**  
In simulations- bzw. handlungsorientierten Verfahren zur Kompetenzfeststellung bildet das Verhalten der Person in einer bestimmten Handlungssituation die Grundlage aller Bewertungen.
- b) **Kriterien geleitet:**  
Die Beobachtung erfolgt auf Grundlage festgelegter Kriterien.
- c) **Trennung von Beobachtung und Bewertung:**  
Beobachtung und Bewertung sind voneinander zu trennen.
- d) **Personalschlüssel:**  
Ein Schlüssel von 1 : 4 (Beobachtende : Jugendliche) sollte nicht überschritten werden.
- e) **Rotation der Beobachtenden:**  
Um subjektive Eindrücke und Beobachtungsfehler zu vermeiden, wechseln die Beobachtenden nach jeder Aufgabe.