

Qualitätsstandards des BMBF zur Durchführung von Potenzialanalysen zur Berufsorientierung 2015¹

Hintergrund

Der stetige Wandel in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft, verlangt gerade von jungen Menschen in ihrer beruflichen Perspektive zukünftig in immer wieder neuen Situationen zurecht zu kommen und wechselnde Anforderungen zu bewältigen. Sie sollen Veränderungen innerhalb eines Berufs oder verschiedene Berufe im Laufe eines Berufslebens meistern und müssen zunehmend mit Brüchen in ihrer Erwerbsbiografien umgehen.

Für die Bewältigung ihrer zukünftigen Aufgaben brauchen junge Menschen Kompetenzen. Mit Kompetenz ist die Befähigung einer Person gemeint, in einer Situation selbstorganisiert Anforderungen zu bewältigen. Das Kompetenzverständnis lehnt sich an das Modell von Erpenbeck und Heyse an², in dem die Kompetenzbereiche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz sowie Personale Kompetenz unter dem Begriff der Handlungskompetenz zusammengefasst werden.

Kompetenzfeststellungen bieten die Möglichkeiten, Kompetenzen zu erfassen, schulische Erfahrungen durch erweiterte Perspektiven zu ergänzen und durch biografische Ansätze die ganze Person in ihren jeweiligen Kontexten in den Blick zu nehmen.

Potenziale bezeichnen verborgene, (noch) nicht entwickelte Kompetenzen. Anders als bei einer Leistungsbeurteilung wird in der Potenzialanalyse der Blick für das geöffnet, was (auch noch) sein könnte. Es geht darum, nicht einfach beobachtbare Fertigkeiten und Kenntnisse zu prüfen, sondern das in einem Menschen noch Schummernde, sich künftig erst Entfaltende, zu erkennen. Der Blick wird also auf Entwicklungsprozesse gerichtet und damit auf die Möglichkeit, Jugendliche zu fördern, sie dabei zu unterstützen, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit zu entwickeln, sich auszuprobieren und Herausforderungen anzunehmen.

Die Qualitätsstandards orientieren sich an den „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf“³ Sie sind ein Ergebnis aus dem BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“.⁴

Die Potenzialanalyse ist Bestandteil des Berufsorientierungsprogramms des BMBF und der Initiative Bildungsketten. Sie wird eingesetzt für Schüler/-innen vor der Berufswahlentscheidung, i. d. R. der 7. Klassen von allgemeinbildenden Schulen. Mit der Potenzialanalyse sollen sie angeregt werden, sich mit ihren „Talenten“, ihren schon deutlichen Kompetenzen, aber auch den noch in ihnen „schlum-

¹ Gültig für Förderanträge ab 1.1.2015. Bearbeitung: C. Kunert, BIBB Bonn 2014.

² Erpenbeck, J.; Heyse, V.: Die Kompetenzbiographie: Wege der Kompetenzentwicklung. 2. akt. und überarb. Auflage. Münster 2007.

³ Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf“, Hrsg: BIBB, Bonn und IMBSE e.V., Moers. Mai 2007

⁴ www.kompetenzen-foerdern.de

mernden“ Potenzialen auseinanderzusetzen. Im Vordergrund stehen dabei das persönliche Erlebnis: „Ich kann etwas!“, der Spaß daran, Anforderungen zu meistern und die Ermutigung, die eigene Entwicklung (mit) zu gestalten. In handlungsorientierten Verfahren erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich auszuprobieren und eigene Kompetenzen, Neigungen und Interessen zu identifizieren. Sie lernen, diese in Bezug auf erste berufsübergreifende Anforderungen zu reflektieren, werden motiviert, sich mit eigenen Zielen in Beruf und Privatleben auseinanderzusetzen und ihre Kompetenzen im Sinne des lebenslangen Lernens weiter zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden in die sich anschließende individuelle Förderung einbezogen, die die Schüler/-innen bei ihrer Kompetenzentwicklung gezielt unterstützt. Die Ergebnisse geben auch erste Hinweise auf berufliche Neigungen. Eine Berufswahlentscheidung entspricht nicht der Entwicklungsphase dieser Altersgruppe und ist deshalb zu diesem Zeitpunkt ausdrücklich nicht beabsichtigt.

Zielsetzung der Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse ist Teil einer Berufsorientierung, die auf die Persönlichkeitsentwicklung zielt. Die Ergebnisse dienen dem/der Schüler/-in zur Entwicklung der eigenen Kompetenzen. Sie bilden gleichzeitig eine Grundlage für schulische und außerschulische Förderung, die den/ die Schüler/-in bei der Entwicklung der Kompetenzen unterstützt.

- Die Potenzialanalyse ist Grundlage der Kompetenzentwicklung.
- Sie dient der Anregung der Schüler/-innen zur Selbstreflexion.
- Die Potenzialanalyse gibt einen Anstoß zur Verselbstständigung der Schüler/-innen.
- Aus der Potenzialanalyse lassen sich gemeinsam mit den Schülern/Schülerinnen Entwicklungschancen und –ziele ableiten und vereinbaren.
- Die Potenzialanalyse unterstützt eine kompetenzgeleitete Berufswahl in Vorbereitung der Werkstatttage / Berufsfelderkundung im Berufsorientierungsprogramm und weiterer Maßnahmen, die zur Berufswahl führen.
- Die Ergebnisse der Potenzialanalyse geben Anhaltspunkte für die Gestaltung der individuellen Begleitung von Schülern/Schülerinnen im Rahmen der Berufseinstiegsbegleitung.

Rahmenbedingungen

- 1) Die Potenzialanalyse⁵ ist ein Kompetenzfeststellungsverfahren zur Erfassung der Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz von Schülerinnen und Schülern in den 7. bzw. 8. Klassen der allgemeinbildenden Schulen im Vorfeld des (ersten) Berufsorientierungspraktikums. Eine Lernstandsfeststellung findet nicht statt.
 - a. Methodische Kompetenzen beziehen sich auf das Arbeits- und Lernverhalten, z.B. Arbeitsplanung, Kreativität, Problemlösefähigkeit.
 - b. Personale Kompetenzen beziehen sich auf das persönliche Verhalten, z.B. Motivationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Selbstvertrauen.
 - c. Soziale Kompetenzen beziehen sich auf das Sozialverhalten, z.B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit.
 - d. Fachliche Kompetenzen stehen noch nicht im Fokus der Potenzialanalyse, da es zu diesem Zeitpunkt noch nicht um die Feststellung von Eignung für einen bestimmten Beruf/ein bestimmtes Berufsfeld geht.

- 2) Es werden keine Kompetenzfeststellungsverfahren explizit vorgeschrieben. Wesentliche Bestandteile der Potenzialanalyse sind
 - a) handlungsorientierte Verfahren,
 - b) Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung ,
 - c) Erkundung erster beruflicher Neigungen und Interessen,
 - d) individuelle Einzelgespräche (Feedback) und die Dokumentation der Ergebnisse sowie
 - e) optional: biografieorientierte Verfahren als Ergänzung.

Die Potenzialanalyse umfasst mindestens 10 Zeitstunden für Übungen mit den Schülerinnen und Schülern verteilt auf 2 Tage zuzüglich der individuellen Feedback-Gespräche. Ein Großteil dieser Übungen sind handlungsorientierte Übungen (mindestens 7 Zeitstunden), die nach den Kriterien der systematischen Beobachtung durchgeführt werden müssen (s.u.). Beobachtet werden mindestens 6 vorab definierte Kompetenzmerkmale, d.h. jeweils mindestens 2 Kompetenzmerkmale aus den Bereichen personale, soziale und methodische Kompetenzen. Die Anzahl der Übungen muss zulassen, dass alle Merkmale mehrfach (mindestens also zweimal) beobachtet werden und eine Rotation der Beobachter stattfinden kann. Abweichungen sind nur im Rahmen von Landesvereinbarungen möglich.

Hinweise und Beispiele zur Planung und Durchführung einer Potenzialanalyse sind in einer Handreichung enthalten⁶.

⁵ Laut Glossar (Lippegaus-Grünau/Voigt 2013) ist die „Potenzialanalyse die Bezeichnung der Kompetenzfeststellung innerhalb der Bildungsketten, wobei die Kompetenzfeststellung der übergeordnete Begriff ist.

⁶ Petra Lippegaus-Grünau, Iris Stolz: „Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF“, Hrsg. INBAS, Offenbach, Mai 2010

Im Einzelnen:

- a) Handlungsorientierte Verfahren: In handlungsorientierten Verfahren, wie z.B. an Assessment-Center angelehnten Verfahren oder Arbeitsproben, werden Schüler/-innen bei der Bewältigung von Anforderungssituation nach vorab definierten Kriterien systematisch beobachtet. Es sind praxisnahe Übungen zu wählen, die mit Aktivität der Schüler/-innen verbunden sind und deren Bereitschaft fördern, sich auf Lernprozesse einzulassen. Auch können Methoden gewählt werden, die die Jugendlichen dazu anregen, sich mit ihren Wünschen und Träumen auseinanderzusetzen und sie ermutigen, diese in reale Pläne umzusetzen (z.B. aus der Erlebnispädagogik oder dem Sozialtraining). Handlungsorientierte Aufgaben müssen nach den Kriterien der systematischen Beobachtung durchgeführt werden.
 - b) Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung: Um die Selbstreflexion der Schüler/-innen anzuregen, wird die Selbsteinschätzung der Schüler/-innen in Bezug auf ihre Stärken und Schwächen in Beziehung gesetzt zur Einschätzung der die Potenzialanalyse durchführenden Mitarbeiter/-innen (Fremdeinschätzung).
 - c) Erkundung erster beruflicher Interessen und Neigungen: Eine Erkundung erster beruflicher Interessen und Neigungen kann zum einen durch das Herstellen von Bezügen zu beruflichen Anforderungen im Rahmen der handlungsorientierten Aufgabenstellungen und zum anderen durch die Arbeit mit (PC-gestützten) Fragebögen zu beruflichen Interessen erfolgen. Die Potenzialanalyse soll noch nicht auf eine bestimmte berufliche Richtung festlegen, sondern den Blick für Möglichkeiten öffnen und Rollenklischees aufbrechen.
 - d) Individuelle Einzelgespräche und Dokumentation der Ergebnisse: Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden auf der Grundlage der Kriterien der Systematischen Beobachtung durch die durchführenden Mitarbeiter/-innen zusammengeführt und dokumentiert. In einem individuellen Einzelgespräch (Feedback) werden die Ergebnisse der Fremd- und Selbsteinschätzung besprochen. Sämtliche Ergebnisse der Potenzialanalyse sind mit dem Schüler/ der Schülerin zu bewerten und zu beraten, die Eltern/ Erziehungsberechtigten sind zu informieren. Die Vereinbarung von Entwicklungszielen mit dem Schüler/der Schülerin schließen die Potenzialanalyse ab. Diese sollen in die schulische und außerschulische Förderung einfließen.
 - e) Biografieorientierte Verfahren: Die Potenzialanalyse kann biografieorientierte Verfahren (z.B. biografische Interviews, Kompetenzbilanzen, etc.) einbeziehen, um den Bezug zur Lebenswelt und Geschichte der Schüler/-innen herzustellen. Der Einsatz biografieorientierter Verfahren setzt eine gute Schulung und Erfahrung der durchführenden Mitarbeiter/-innen voraus, da hier sehr viel angestoßen werden kann, auf das professionell angemessen reagiert werden muss.
- 3) Die beteiligten Schulen verpflichten sich, Empfehlungen aus der Analyse in der jeweiligen individuellen schulischen Förderung zu berücksichtigen. Eine entsprechende Bescheinigung ist dem Antrag beizufügen.

- 4) Für die Durchführung spezifischer berufsorientierender Maßnahmen in Programmen des BMBF, insbesondere im Berufsorientierungsprogramm oder der Initiative Bildungsketten, ist das Vorliegen der Ergebnisse einer Potenzialanalyse (oder vergleichbaren Kompetenzfeststellung), die nicht länger als zwölf Monate zurückliegt, erforderlich.
- 5) Die Zustimmung des Schülers/ der Schülerin und der Erziehungsberechtigten zur Teilnahme an der Potenzialanalyse muss vor Beginn der Potenzialanalyse vorliegen. Der Bildungsträger verpflichtet sich, Empfehlungen aus der Potenzialanalyse in den anschließenden spezifischen berufsorientierenden Maßnahmen, insbesondere in den Werkstatttagen oder für die Berufseinstiegsbegleitung, zu berücksichtigen.
- 6) Die Potenzialanalyse findet in der Regel außerhalb der schulischen Unterrichtsräume statt. Bei der Durchführung in der Schule bzw. durch Lehrkräfte sollen die Schüler/-innen durch andere als ihre regulären Lehrkräfte beobachtet werden und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die vom Schulalltag abweichen. Eine Durchführung durch Lehrkräfte ist nur im Rahmen von entsprechenden Landesvereinbarungen vorgesehen.
- 7) Bei der Dokumentation der Potenzialanalyse sind eingeführte Instrumente wie Berufswahlpass, Profilpass oder Vergleichbares zu nutzen.⁷ Auf die Entwicklung neuer eigener Instrumente ist zu verzichten. Die Dokumentation beinhaltet grundsätzlich auch individuelle Textteile. Zahlenwerte und Graphiken sind aufgrund der Nähe zu einer Leistungsbewertung, etwa zu Schulnoten, zurückhaltend einzusetzen.
- 8) Es sind ausschließlich die aus der Potenzialanalyse abgeleiteten Empfehlungen und möglichen Fördervorschläge zu dokumentieren. Im gesamten Verfahren sind die Persönlichkeitsrechte der Schüler/-innen zu wahren und die Datenschutzbestimmungen zu beachten, insbesondere bei der Weiterreichung der Ergebnisse an Dritte - z. B. Schule, Bildungsträger, Berufsberatung, Beratungsstellen.

⁷ siehe: www.berufswahlpass.de

Pädagogische Prinzipien

- 1) **Subjektorientierung**
Die Verfahren sind so angelegt, dass sie die individuellen Kompetenzen der Schüler/-innen sichtbar werden lassen. Sie ermöglichen einen biographischen Bezug.
- 2) **Managing Diversity**
Die Verschiedenartigkeit der Schüler/-innen wird berücksichtigt. Die Verfahren bieten allen Schüler/-innen (unabhängig von sozialer Herkunft, familiärem Kontext, milieuspezifischer Prägungen oder individuellem Leistungsniveau) 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 Schüler/-innen bzw. der Arbeitswelt ausgerichtet.
- 4) **Kompetenzansatz**
Die Potenzialanalyse ist ressourcenorientiert. Sie fragt, über welche Kompetenzen jemand bereits verfügt und was diese Person damit noch erreichen kann. Die Schüler/-innen werden unterstützt, sich als kompetent zu erleben und eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen.
- 5) **Transparenzprinzip**
Die Schüler/-innen verstehen das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung des Verfahrens. Sie verstehen, was wann und mit welchem Zweck stattfindet. Ergebnisse und Entscheidungen werden verständlich erläutert.
- 6) **Feedback**
Zum Abschluss der Potenzialanalyse ist grundsätzlich ein individuelles Feedback vorgesehen, in dem Selbst- und Fremdeinschätzung gegenübergestellt und Ergebnisse der Potenzialanalyse nachvollziehbar erläutert und besprochen werden.
- 7) **Schriftliche Ergebnisdokumentation**
Die Schüler/-innen erhalten im Anschluss eine individuelle schriftliche Dokumentation der Ergebnisse. Diese Dokumentation enthält Aussagen zu den eingesetzten Verfahren, zu den Rahmenbedingungen und zu den beobachteten Kompetenzen sowie Hinweise zu den Entwicklungszielen.
- 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. Auf eine sinnvolle Einbindung in den Berufsorientierungsprozess wird geachtet. Systemorientierung setzt voraus, dass Kooperationen nachhaltig und regional verankert sind, um kohärente Angebote im Anschluss sicherzustellen.

10) Geschultes Personal

Die Potenzialanalyse wird in qualifizierten Teams professionell vorbereitet und durchgeführt. Der/Die für die Potenzialanalyse Verantwortliche muss in einem anerkannten Kompetenzfeststellungsverfahren im Übergang Schule - Beruf geschult und zertifiziert sein. Er/Sie hat einen Abschluss als Dipl. Sozialpädagoge/Sozialpädagogin oder eine vergleichbare Qualifikation.

Alle weiteren Personen, die bei der Durchführung der Potenzialanalyse mitwirken, müssen pädagogische Kompetenz nachweisen und mindestens in folgenden Inhalten geschult sein:

- dem pädagogischen Konzept der Potenzialanalyse
- Ablauf, Durchführung und Auswertung der vorgesehenen Übungen
- Feedback und Dokumentation der Ergebnisse
- Systematische Beobachtung

Die simulations- und handlungsorientierten Verfahren sind nur von Personen durchzuführen, die eine mehrtägige Schulung absolviert haben. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Vermittlung von theoretischen Kenntnissen und praktischen Fähigkeiten in Systematischer Beobachtung.

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) **Mehrfachbeobachtung:**
Jedes Merkmal muss mehrfach in verschiedenen Situationen beobachtet werden.
- d) **Trennung von Beobachtung und Bewertung:**
Beobachtung und Bewertung sind voneinander zu trennen.
- e) **Personalschlüssel:**
Ein Schlüssel von 1 : 4 (Beobachtende : Jugendliche) sollte nicht überschritten werden.
- f) **Rotation der Beobachtenden:**
Um subjektive Eindrücke und Beobachtungsfehler zu vermeiden, wechseln die Beobachtenden nach jeder Aufgabe.