

Die Potenzialanalyse im Berufsorientierungsprogramm des BMBF

Grundlagen und Herausforderungen



CAROLIN KUNERT
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Übergänge in
Ausbildung und Beruf,
Berufsorientierung, Berufs-
orientierungsprogramm«
im BIBB

Seit 2010 ist eine Potenzialanalyse fester Bestandteil des Berufsorientierungsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Durch die Einbettung in große Bundes- und Landesprogramme wird inzwischen eine große Zahl von Schülerinnen und Schülern mit einer Kompetenzfeststellung erreicht. Allerdings sind die Wirkungen solcher Verfahren im Kontext der frühen Berufsorientierung wissenschaftlich noch nicht systematisch abgesichert sowie Funktion und Zielsetzungen noch nicht eindeutig definiert. Der Artikel stellt die Herausforderungen dar, die sich aus diesem Spannungsfeld für das Instrument Potenzialanalyse ergeben.

Potenzialanalysen im BOP

Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF unterliegt den Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (vgl. BMBF 2011). Das Programm richtet sich bundesweit an Schüler/-innen, die einen Abschluss der Sekundarstufe I anstreben. Gefördert werden neben der Potenzialanalyse, die ab dem zweiten Halbjahr der Klasse 7 stattfindet, die sogenannten Werkstatttage in Klasse 8. Das Programm leistet einen wichtigen Beitrag zur Bildungsketten-Initiative des BMBF und wird durch das BIBB administrativ und fachlich betreut. Seit Einführung des BOP im Jahr 2008 wurden bundesweit bereits knapp 300 Mio. Euro für rund 660.000 Schüler/-innen Fördermittel bewilligt.

Potenzialanalyse – was ist das eigentlich?

Die Potenzialanalyse ist eine Bezeichnung für Kompetenzfeststellungen, die im Kontext mit der frühen Berufsorientierung – so auch innerhalb der Bildungsketten-Initiative des BMBF – verwendet wird. »Kompetenzfeststellung – das ist 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. Kompetenz – damit ist die Befähigung einer Person gemeint, in einer Situation selbstorganisiert Anforderungen zu bewältigen« (LIPPEGAUS-GRÜNAU/STOLZ 2010, S. 8). Der Begriff »Potenzialanalyse« betont, dass der Fokus nicht nur auf der Feststellung von vorhandenen Kompetenzen, sondern

auch auf dem Entdecken von (unentdeckten) Potenzialen liegt. Alle Formen der Kompetenzfeststellung im Rahmen der Berufsorientierung zielen auf Kompetenzentwicklung. Das Kompetenzverständnis in der Potenzialanalyse lehnt sich an das Modell von ERPENBECK/HEYSE (2007, S. 158 ff.) an. Kompetenzen werden dabei als Selbstorganisationsdispositionen verstanden, die sich in die Kompetenzbereiche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz sowie Personale Kompetenz unterteilen lassen und unter dem Begriff der Handlungskompetenz zusammengefasst werden (vgl. DRUCKREY 2007, S. 18).

Handreichungen zur Potenzialanalyse

Seit Einführung der Potenzialanalyse im BOP hat das Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH im Auftrag des BMBF vier Handreichungen erstellt, die die Potenzialanalyse theoretisch fundieren und die pädagogischen Fachkräfte bei der Umsetzung unterstützen sollen. Darin werden die vorgegebenen Qualitätsstandards zur Potenzialanalyse erläutert, bestehende Konzepte und Umsetzungspraxis skizziert und reflektiert sowie Beispiele guter Praxis identifiziert. Alle Handreichungen dienen der Qualitätssicherung und -entwicklung der Potenzialanalyse im Kontext von Programmen zur Berufsorientierung des BMBF (vgl. ausführlich LIPPEGAUS-GRÜNAU/STOLZ 2010; LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 a und b; 2013 a). Zusätzlich wurde ein Glossar erstellt, das die Grundlage für die Verwendung von Begriffen in den Handreichungen bildet (LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2013 b).

Tabelle

Auswahl häufig eingesetzter Potenzialanalyseverfahren im BOP

VERFAHREN	ANBIETER	BESTANDTEILE	INFORMATIONEN
hamet 2 handwerklich-motorischer Eignungstest	Berufsbildungswerk Waiblingen	Für das BOP empfohlene Module: • Modul 1: Erfassung beruflicher Basis- kompetenzen • Modul 3: Erfassung berufsbezogener sozialer Kompetenzen	www.hamet.de/ hamet-2_3103_0.html
Kompetenzanalyse Profil AC	CJD Jugenddorf Offenburg MTO Psychologische For- schung und Beratung GmbH, Tübingen	• AC-Aufgaben • Test zu kognitiven und berufsfeldbezogenen Kompetenzen • Fragebogen zu Berufsinteressen	www.profil-ac.de
DIA TRAIN Potenzialanalyse DIAGnose und TRAINing	Institut für berufliche Bil- dung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH, Offenbach	• AC-Aufgaben • Übungen zur Selbst- und Fremdeinschätzung • Biografisches Interview	www.weiterbildung. inbas.com/dia-train/ index.html
KomPo7	Bildungswerk der hessischen Wirtschaft (BWHW) e.V.	• Handlungsorientierte und erlebnis- pädagogische Aufgaben • AIST-R: Allgemeiner Interessen Struktur Test • Job-Interview • Selbsteinschätzungsbogen	www.kompo7.de/ schulen-and- lehrkraefte/das- verfahren-kompo7

Die Tabelle zeigt eine Auswahl von Verfahren, die im Rahmen des BOP besonders häufig zum Einsatz kommen. Potenzialanalysen bzw. an Assessment Center angelehnte Verfahren haben ihren Ursprung in der Personalauswahl und -entwicklung von Wirtschaftsunternehmen. Im Rahmen des Übergangs Schule-Beruf wurden diese Verfahren in Deutschland seit Mitte der 1990er-Jahre primär für benachteiligte Jugendliche mit ungünstigen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eingeführt. Seitdem ist in der Berufsorientierungslandschaft eine unübersichtliche Vielfalt unterschiedlicher Verfahren und Instrumente für unterschiedliche Zielgruppen entstanden (ausführliche Zusammenstellungen z. B. ENGRUBER/BLECK 2005, S. 49 ff.; PREISSER 2009, S. 66 ff.; LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 a, S. 27 f.). Im BOP wird – wie in einigen anderen Programmen zur Berufsorientierung auch – kein einheitliches Verfahren zur Umsetzung der Potenzialanalyse vorgeschrieben. Die »Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF« legen erforderliche Mindeststandards fest (vgl. BMBF 2010). Die Vorgabe eines einheitlichen Verfahrens im BOP ist nicht realisierbar und auch fachlich nur eingeschränkt empfehlenswert. Zum einen werden teilweise durch die Länder bestimmte Verfahren vorgegeben und vor Ort in schulischer Verantwortung umgesetzt. Zum anderen erweisen sich in der Praxis gerade die Verfahren als besonders nachhaltig, die lokal oder regional in langjähriger Kooperation mit den verschiedenen Akteuren entwickelt wurden und in anderen Maßnahmen der Berufsorientierung vor Ort eingebunden sind.

Wie funktioniert die Potenzialanalyse?

Eine Potenzialanalyse hat i. d. R. eine Dauer von zwei bis drei Tagen. Bei der Mehrzahl der Potenzialanalysen durchlaufen die Schüler/-innen an den ersten beiden Tagen verschiedene Übungen, am dritten Tag finden individuelle Rückmeldegespräche statt. Die eingesetzten Übungen beruhen entweder auf einem anerkannten Verfahren oder wurden durch Träger des BOP oder in regionalen Arbeitsgruppen entwickelt. Mischformen sind möglich, d. h. einige Träger kombinieren Elemente aus verschiedenen Verfahren. Über 60 Prozent der Träger arbeiten ganz oder teilweise mit selbst zusammengestellten oder entwickelten Verfahren.

Kernstück der Potenzialanalysen sind handlungsorientierte Übungen, in denen die Schüler/-innen lebens- und arbeitsweltbezogene Anforderungssituationen bewältigen. Sie werden dabei systematisch nach vorab definierten Kompetenzmerkmalen durch geschulte pädagogische Fachkräfte beobachtet. Beobachtung und Bewertung werden – auch zeitlich – bewusst voneinander getrennt. Um subjektive Eindrücke und Beobachtungsfehler zu vermeiden bzw. zu reduzieren, wechseln die Beobachter/-innen nach jeder Aufgabe. Untersucht werden die Methoden-, Sozial- sowie Personale Kompetenzen.

Eine typische handlungsorientierte Übung ist der sogenannte »Brückenbau«. Die Schüler/-innen erhalten den Auftrag, in kleinen Gruppen und mit vorgegebenen Materialien eine stabile Brücke zu erstellen. Bei dieser Konstruktionsübung geht es weniger um eine Bewertung des

Endergebnisses als um die Beobachtung des Erstellungsprozesses. Es lassen sich sowohl soziale Kompetenzen, z.B. Kommunikations- oder Teamfähigkeit, beobachten als auch personale oder methodische Fähigkeiten wie Motivation oder Problemlösefähigkeit. Welche Kriterien beobachtet werden sollen, wird bei der Konzepterstellung vorab definiert.

Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung und die Erkundung beruflicher Interessen erfolgt häufig über Fragebögen, die schriftlich oder am PC ausgefüllt werden. Berufswahltests sind zu diesem frühen Zeitpunkt noch nicht vorgesehen. Für die Selbst- und Fremdeinschätzung können, wie auch für die weitere Dokumentation der Ergebnisse, Portfolio-Instrumente wie z.B. Berufswahlpass oder ProfilPASS für junge Menschen genutzt werden (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/STOLZ 2010, S. 20). Darüber hinaus können die bisherigen Lern- und Lebenserfahrungen über ein biografieorientiertes Verfahren einbezogen werden.

Ergebnisse der Potenzialanalyse werden mit den Jugendlichen – nach dem Prinzip des Kompetenzansatzes – in Einzelgesprächen reflektiert und schriftlich dokumentiert. Sie sollen als Grundlage für eine individuelle Förderung der jungen Menschen im Anschluss an die Maßnahme dienen. Die individuellen Rückmeldungen und Reflexionsprozesse im Rahmen der Rückmeldegespräche werden von den Jugendlichen oft als »Highlight« wahrgenommen (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 b, S. 53). Ebenso wichtig sind aber auch eine transparente und verständliche Kommunikation von Zielen und Abläufen der Potenzialanalyse sowie weitere Reflexionsmöglichkeiten während der Gruppenphasen.

Kontroversen und Herausforderungen

Inzwischen werden im Rahmen verschiedener Bundes- und Landesprogramme eine große Zahl von Schülerinnen und Schülern mit einer Kompetenzfeststellung erreicht. Weitere Länder planen, eine Kompetenzfeststellung in ihr landeseinheitliches Konzept für die schulische Berufsorientierung zu integrieren (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 a, S. 5). Gleichzeitig wurden Kompetenzfeststellungsverfahren für den Einsatz in der frühen (schulischen) Berufsorientierung bisher wenig systematisch evaluiert.¹ Für das BOP soll eine programmbegleitende Evaluation in den nächsten Jahren Erkenntnisse über die Wirkungen des Programms liefern. Dabei werden insbesondere die Entwicklung von Berufswahlkompetenz, die Erhöhung der Lernmotivation und die Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf in den Blick genommen.

Allerdings wird die oben skizzierte Vielfalt der eingesetz-

ten Verfahren eine generelle Aussage über die Wirksamkeit der Potenzialanalyse erschweren. Es kommt hinzu, dass eine Evaluation die Wirksamkeit einer Maßnahme untersuchen soll – und dafür muss deren Zielsetzung eindeutig definiert sein. Bei der Potenzialanalyse lässt sich allerdings die Frage stellen, ob alle Akteure hier tatsächlich von gleichen Vorstellungen ausgehen. Im Folgenden wird an zwei Beispielen erläutert, zu welchen Themen Klärungsbedarf besteht.

Summatives oder formatives Verständnis von Berufsorientierung?

Von einem summativen Verständnis von Berufsorientierung wird im Zusammenhang mit Verfahren gesprochen, die sich primär an den Anforderungen des Arbeitsmarkts ausrichten, also in erster Linie »auf eine bessere »Passung« zwischen den Jugendlichen und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen« (BÜHRMANN/WIETHOFF 2013, S. 28) zielen. Berufsorientierung im formativen Sinn fokussiert hingegen zunächst auf die Person des Jugendlichen, auf seine individuellen Fähigkeiten, Interessen, Wünsche und Werte (vgl. ebd., S. 37). Erst nach Klärung der persönlichen Situation erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Anforderungen der Arbeitswelt.

Die Potenzialanalyse im BOP verfolgt einen klar formativen Ansatz. Zugrunde liegt ein Verständnis von Berufsorientierung als »lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite« (DEEKEN/BUTZ 2010, S. 19). Auch bei einem formativen Ansatz werden also externe Anforderungen nicht ignoriert. Eine Ausrichtung auf Eignung und Berufswahl ist zu diesem Zeitpunkt aber zu früh (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 a, S. 61).

Die Richtlinie zum BOP sieht vor, die Ergebnisse der Potenzialanalyse für die berufsorientierenden Werkstatttage zu nutzen. Diese Anforderung wird z. T. dahingehend missverstanden, dass primär die »Passung« für die späteren Berufsfelder in den Blick genommen wird. Auch die weite Verbreitung des hamet 2 im BOP deutet darauf hin, dass viele Berufsbildungsstätten sich mit dem formativen Ansatz der Potenzialanalyse schwer tun. PREISSER (2009, S. 76) verortet den hamet 2 als anforderungsorientiertes Verfahren. Im BOP nutzen knapp 40 Prozent der Berufsbildungsstätten mindestens Teile des Moduls 1. Dem Einsatz von berufsfeldbezogenen Aufgaben in der Potenzialanalyse steht grundsätzlich nichts entgegen, da diese durch den Echtcharakter einen hohen Motivationsgehalt für die Schüler/-innen haben und den gewünschten Bezug zur Arbeits- und Berufswelt herstellen. Diese dürfen dann aber nur als »Folie für die Beobachtung einheitlicher fachüber-

¹ Wichtige Ausnahme ist z. B. das Verfahren Kompetenzanalyse Profil AC. Hier liegen Evaluationsergebnisse für den Einsatz in Baden-Württemberg und Niedersachsen vor.

greifender Kompetenzmerkmale dienen« (LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 b, S. 32), bei dem das konkrete Berufsfeld eher Mittel zum Zweck ist.

Potenzialanalyse als Ausgangspunkt für individuelle Förderung?

Kompetenzfeststellung soll Grundlage für eine spätere individuelle Förderung sein. Dieser Anspruch wird auch für die Potenzialanalyse im Rahmen des BOP formuliert (vgl. BMBF 2010, S. 2). Im Rahmen von Experteninterviews und Praxisbesuchen konnten LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT (2013 a, S. 6) feststellen, dass die individuelle Förderung in direkter Verknüpfung mit der Potenzialanalyse eher den Ausnahmefall darstellt. Ist diese Erkenntnis im Blick auf die weitere Etablierung der Potenzialanalyse beunruhigend?

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Potenzialanalyse durch die stärken- und handlungsorientierte Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Kompetenzen zur Persönlichkeitsentwicklung und zur selbstständigen Biografiegestaltung der Jugendlichen beiträgt (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012a, S. 61). Darüber hinaus richtet sich die Potenzialanalyse im BOP im Gegensatz zu ihren Vorgängern nicht mehr nur oder primär an benachteiligte Jugendliche. Die aktuellen Konzepte auf Bundes- und Landesebene sehen vor, dass alle Schüler/-innen – mindestens für ausgewählte Schulformen – eine Chance zur Potenzialanalyse erhalten. Auch daraus resultiert eine notwendige Fokusverschiebung bei Zielsetzung und Konzept.

Hinzu kommt, dass die Rahmenbedingungen für eine individuelle Förderung im Anschluss an die Potenzialanalyse im Berufsorientierungsprogramm ungünstig sind. Die Verantwortlichkeit der Berufsbildungsstätten endet mit dem Abschluss und der Nachbereitung der Werkstatttage. Die Gestaltung der individuellen Förderung ist damit in großem Maße von den Möglichkeiten der Schulen abhängig, eine individuelle Förderung anzuschließen. Die Berufseinstiegsbegleitung setzt erst in der Vorabgangsklasse ein. Das ist zumindest bei zehnjährig angelegten Bildungsgängen für eine nahtlose Förderkette zu spät.

Stellenwert der Potenzialanalyse

Auf der Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse lässt sich zwar nicht abschließend beantworten, ob die hohen Erwartungen an die Potenzialanalyse erfüllt werden. Trotzdem gibt es viele Argumente, die den Stellenwert der Potenzialanalysen rechtfertigen, wenn man einem klar formativen Ansatz folgt: Durch wertschätzendes und ressourcenorientiertes Lernen, das persönliche Erlebnis: »Ich kann etwas!« steigt der Spaß daran, Anforderungen zu meistern, und das Zutrauen, die eigene Biografie zu gestalten (vgl.

BMBF 2010, S. 2). Die Rückmeldungen im Rahmen der Potenzialanalyse regen Auseinandersetzungs- und Entwicklungsprozesse an und steigern die Fähigkeit der Jugendlichen zur Selbstreflexion, eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts. Diese Prozesse können durch die direkte Anbindung an weitere (schulische) Abläufe wie z. B. eine individuelle Förderung noch verstärkt werden (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU/VOIGT 2012 b, S. 59 ff.). ◀

Literatur

BÜHRMANN, T.; WIETHOFF, CH.: Erfolgreiche Berufsorientierung für Jugendliche. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen für Schule und sozialpädagogische Praxis. Paderborn/Freiburg 2013

DEEKEN, S.; BUTZ, B.: Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Expertise. Bonn 2010

DRUCKREY, P.: Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf. Bonn/Moers 2007

BMBF: Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF. Berlin 2010. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/qualitaetsstandards_berufsorientierung.pdf (Stand: 09.12.2013)

BMBF: Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 06. Dezember 2011. Bonn 2011. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bo-richtlinien_061211.pdf (Stand: 09.12.2013)

ENGRUBER, R.; BLECK, CH.: Modelle der Kompetenzfeststellung im Beschäftigungs- und bildungspolitischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Düsseldorf/Dresden 2005

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

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.; STOLZ, I.: Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Offenbach am Main 2010. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/Handreichung-PotIA-06-2010.pdf (Stand: 09.12.2013)

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.; VOIGT, B.: Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 1: Potenzialanalyse in Theorie und Praxis. Offenbach am Main 2012 a. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/library/Band_1_Potenziale_erkennen_und_foerdern._Qualitaet_entwickeln.pdf (Stand: 09.12.2013)

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.; VOIGT, B.: Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 2: Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse. Offenbach am Main 2012 b. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/library/Band_2_Potenziale_erkennen_und_foerdern._Qualitaet_entwickeln.pdf (Stand: 09.12.2013)

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.; VOIGT, B.: Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 3: Individuelle Förderung auf der Grundlage von Potenzialanalysen. Offenbach am Main 2013 a. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/131016_Potenzialanalyse_Band_3.pdf http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/131016_Potenzialanalyse_Band_3.pdf (Stand: 09.12.2013)

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.; VOIGT, B.: Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Glossar. Offenbach am Main 2013 b. – URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/130829_Glossar.pdf (Stand: 09.12.2013)

PREISSER, R.: Kompetenzen von benachteiligten Jugendlichen feststellen und fördern. Forschungsergebnisse und Handreichung für die sozialpädagogische Praxis. Paderborn/Freiburg 2009