

Der Hauptausschuss beschließt einstimmig, die **neuen Forschungsprojekte 1.3004** – „Beitrag von regionalen Netzwerken (RN) zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit im deutsch-französischen Vergleich“ – und 3.3011 – „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“ – in das Forschungsprogramm aufzunehmen.

Im weiteren Verlauf diskutiert der Hauptausschuss über die Aufnahme von **IT-Qualifikationen** in alle neuen und zu modernisierenden Ausbildungsordnungen. Hierüber besteht ein gewisser Dissens zwischen den Beauftragten der Arbeitgeber einerseits und dem Bund als Verordnungsgeber sowie den Beauftragten der Arbeitnehmer andererseits. Nach deren Auffassung sind IT-Qualifikationen grundsätzlich in allen Berufsausbildungen zu vermitteln. Die Arbeitgeber vertreten die Meinung, IT-Grundkenntnisse müssten bei Bewerbungen als Allgemeinbildung grundsätzlich vorausgesetzt werden können, die Ausbildungsordnungen sollten darüber hinaus, wo erforderlich, berufsspezifische IT-Qualifikationen enthalten. Sie verwahrten sich gegen eine IT-Standardberufsbildposition.

Im Hinblick auf das **Ende der laufenden Amtsperiode** des Hauptausschusses und seiner Unterausschüsse am 31. August 2001 fasst der Hauptausschuss einstimmig den Beschluss, dass die Unterausschüsse über den Zeitpunkt des Endes ihrer Amtszeit hinaus ihre Sitzungstätigkeit wahrnehmen können, bis neue Unterausschüsse durch den neu konstituierten Hauptausschuss eingesetzt werden.

Der Vorsitzende beschließt die Sitzung mit einer besonderen Würdigung aller mit Ende der Amtszeit ausscheidenden Mitglieder des Hauptausschusses. Er dankt ihnen im Namen des Hauptausschusses für ihre Arbeit und ihr Engagement, verbunden mit den besten Wünschen für ihre weitere berufliche und persönliche Zukunft. ■



## Realistische Berufsperspektiven durch Assessment-Verfahren

LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG, ULRICH SCHMIDT, GABRIELE WALTER

► Um junge Menschen bei ihrer individuellen Berufs- und Bildungswegplanung zu unterstützen und um mit ihnen leistungsadäquate Berufsperspektiven zu entwickeln, wurden klassische Assessment-Verfahren auf die Bedürfnisse dieses Klientels abgestimmt. Praktisch erprobt wurde dieses neue Orientierungsverfahren erstmals im Bezirk des Arbeitsamtes Bergisch Gladbach mit ca. 50 Jugendlichen und unter Beteiligung des BIBB evaluiert.

Hintergrund dieses Modellprojektes war die erschreckend hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen. Über 40 Prozent der Ausbildungsabbrüche erfolgen aufgrund unzureichender Vorstellungen über Anforderungen des gewählten Berufes und über persönliche Kompetenzen. Durch eine systematische Erfassung der Potenziale Jugendlicher und eine Konfrontation mit dem Arbeitsalltag im Rahmen eines projektorientierten Assessments können die Jugendlichen sowohl mehr über ihre eigenen Stärken und Schwächen erfahren als auch die Anforderungen verschiedener Berufsfelder praktisch und hautnah kennen lernen.

## Individuelle Kompetenzprofile statt Auswahlverfahren

Anders als bei den üblicherweise von Unternehmen bei ihren Personalauswahlverfahren eingesetzten Assessments erhalten hier sämtliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils eine differenzierte bildungsdiagnostische Potenzialanalyse mit konkreten Bildungs- bzw. Berufswegperspektiven. Diese Kompetenzprofile umfassen sowohl inter- und intrapersonelle Kompetenzen (Verhaltensdimensionen) als auch kognitive Potenziale. Die Kompetenzprofile können bei der betrieblichen Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern um die Besetzung freier Ausbildungsplätze als wertvolle, weil zuverlässige Grundlage herangezogen werden, soweit dies von dem/der Teilnehmer/-in gewünscht wird.

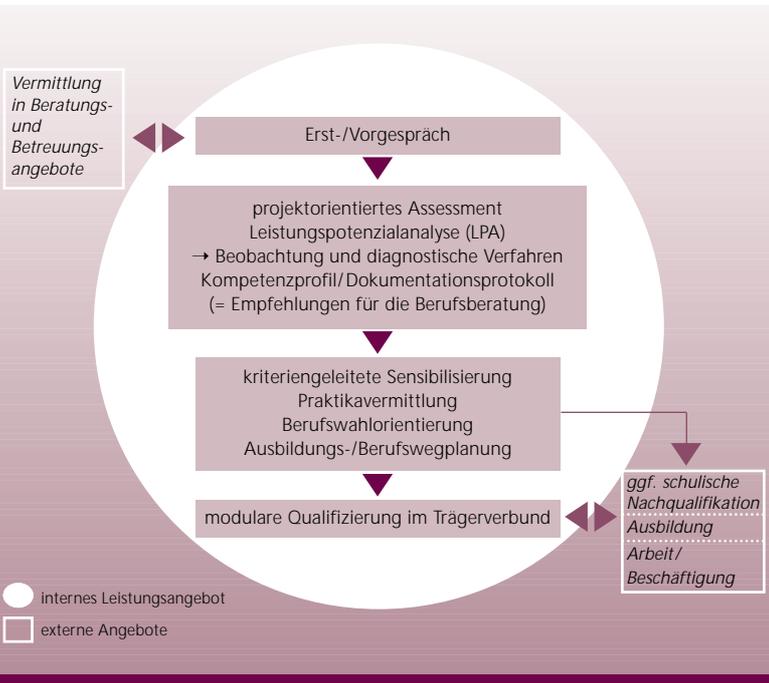


Abbildung 1 Modellprojekt C-BOLA (Centrum für berufliche Orientierung und Leistungsanalyse)

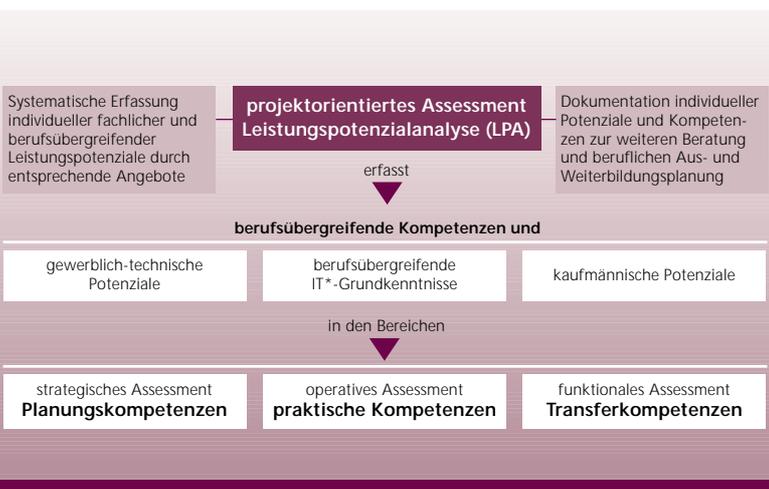


Abbildung 2 Leistungspotenzialanalyse (LPA) durch projektorientiertes Assessment

## Zielgruppe und Kompetenzentwicklung

Der Berufsfindungsprozess im Übergang von der Schule in den Beruf ist für viele jungen Menschen mit einer lähmenden Orientierungs- und Ziellosigkeit verknüpft. Hier soll die Teilnahme am Assessment nachhaltige Planungshilfe zum Entwickeln realisierbarer Bildungs- und Berufsperspektiven leisten. Mit einem Zeitaufwand von insgesamt sechs Tagen für Gespräche, Tests, individuelle Arbeitsproben und Gruppenaufgaben erreichen die Teilnehmer ein hohes Maß an Strukturierung und nachhaltiger Klärung ihrer individuellen Entscheidungssituation. In berufsbezogenen Kontexten werden fachliche und soziale Kompetenzen systematisch beobachtet und analysiert, um das Entscheidungsverhalten des Jugendlichen nachhaltig zu fördern. So werden *berufsfeldspezifische Dimensionen* wie Arbeitsorganisation und Sorgfältigkeit durch Fachexperten beobachtet, *berufsfeldübergreifende Dimensionen* wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Teamfähigkeit werden durch ein geschultes Beobachterteam erfasst.

## Methodenvielfalt

Die abschließende Gesamtauswertung stützt sich auf Ergebnisse von kognitiven Testverfahren („Eligo“), auf die Beobachtungswerte von jeweils zwei geschulten Beobachtern/-innen (Stichwort „Intersubjektivität“) sowie auf berufsbezogene Bewertungen von Arbeitsproben durch Fachanleiter/-innen als Sachverständige. Mithilfe der systematisch strukturierten und doch in sich abwechslungsreichen Breitbanddiagnostik wird eine hohe prognostische Validität angestrebt, die die Ergebnisse der Berufsberatungsgespräche in wesentlicher Weise ergänzt und absichert.

Entscheidungsoptimierung mittels Kompetenzprofil bedeutet:

- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit persönlichen Leistungspotenzialen
- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit berufsspezifischen Anforderungsprofilen (Berufseignung)
- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit der Angebotsstruktur des Arbeitsmarktes (Auswahlkriterien)
- Vermeidung von Fehlentscheidungen in Bezug auf die Berufswahl

## Kooperationspartner und Förderer

Für die Entwicklung und weitere Optimierung des aufwändigen Projektes ist die Einbindung in ein Netzwerk von verlässlichen Kooperationspartnern in der Region entscheidend: Das Assessment wurde nur möglich durch einen engen Verbund mit der örtlichen Kreishandwerkerschaft, der Industrie- und Handelskammer, der Berufsberatung und dem Psychologischen Dienst des Arbeitsamtes, den Berufs-Kollegs, dem BIBB und der Landesregierung NRW, die die grundlegenden Entwicklungsarbeiten im Rahmen des Programmes IBA (Information – Beratung – Akquisition) gefördert hat. ■