

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.

SCHRIFTENREIHE THEORIE UND PRAXIS

2007

***Das Integrierte  
Potenzial-Assessment  
im Übergang Schule Beruf***

***AWO-Rahmenkonzeption***



## Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.  
Verantwortlich: Rainer Brückers, Geschäftsführer

Redaktion: Bundesverband  
Arbeitsgruppe Zentrale Aufgaben der Jugendsozialarbeit  
Angelika Herzog, Berndt de Boer, Klaus Wagner

Die Überarbeitung der AWO-Rahmenkonzeption zum Potenzial-Assessment 2002 erfolgte unter Beteiligung von Praktikerinnen und Praktikern der AWO Berlin Süd-Ost e.V., der AWO Heinsberg e.V., der AWO Nürnberg e.V. und des Uckermärkischen Bildungsverbundes gGmbH Schwedt

Fachberatung: Technische Universität Darmstadt, Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik  
Prof. Dr. Josef Rützel/Dirk Basel, M.A./Tatjana Koch, Dipl. Psych.

© AWO Bundesverband e.V. (Verlag)  
Postfach 41 01 63, 53023 Bonn  
Oppelner Str. 130, 53119 Bonn  
Telefon: 02 28/66 85-0; Fax: 02 28/66 85-209  
Email: verlag@awo.org  
<http://www.awo.org>

April 2007

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages oder Herausgebers.  
Alle Rechte vorbehalten.

Diese Veröffentlichung wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

# ***Das Integrierte Potenzial-Assessment im Übergang Schule-Beruf***

Potenziale erkennen – Verantwortung stärken –  
Kompetenzen entwickeln

***AWO-Rahmenkonzeption***

# Inhalt

	Seite
<b>Vorwort</b> .....	6
<b>Einführung</b> .....	7
<b>1 Die Strategie des Integrierten Potenzial-Assessments</b> .....	9
1.1 <i>Methodische Grundlagen</i> .....	9
1.2 <i>Regionale Potenziale aktivieren – regionale Ressourcen integrieren</i> .....	11
1.3 <i>Individuelle Potenziale erkennen – berufliche Integration fördern</i> .....	14
<b>2 Qualitätssicherung im Integrierten Potenzial-Assessment</b> .....	16
<b>3 Chancengleichheit und Genderperspektive</b> .....	21
<b>4 Chancengleichheit und Migration</b> .....	21
<b>5 Entwicklungsbedarf</b> .....	22
<b>Glossar</b> .....	23
<b>Leitfaden zur Planung und Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments</b> .....	24
<b>Anhang</b>	
Berufsfeld-Klassifikationen .....	25
Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen .....	26
Literaturhinweise & Online-Ressourcen .....	27

## **Vorwort**

Seit den 1980er Jahren weist das Duale System der Berufsausbildung eine nicht ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen aus. Inzwischen münden nur noch ca. 43 % der Schulabgänger/-innen eines Jahrgangs direkt in das Duale System ein. Junge Menschen mit Hauptschulabschluss haben nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Abgänger/-innen ohne Abschluss sind praktisch nicht mehr in eine Ausbildung im Dualen System zu vermitteln. Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an der Zahl der Arbeitslosen ist überproportional hoch.

Die PISA-Studien zur Leistungsfähigkeit des allgemeinbildenden Schulsystems haben erhebliche Mängel insbesondere bei der Integration und Förderung von Kindern mit schwierigem sozialem Hintergrund festgestellt. Im Sozialbericht 2006 der AWO „Chancengerechtigkeit durch Bildung – Chancengerechtigkeit in der Bildung“ wird auf den durch frühere Studien der AWO zur Armut von Kindern nachgewiesenen engen Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungschancen und damit von Bildung und Armut hingewiesen.

Schon diese knappe Zustandsbeschreibung zeigt, dass Bildung nicht nur Voraussetzung dafür ist, dass Menschen ihr Leben eigenständig und verantwortlich gestalten können, sondern auch Grundlage einer sozial gerechten Gesellschaft.<sup>1</sup> Die Nutzung aller Begabungsreserven einer Gesellschaft ist zugleich wesentliche Voraussetzung für ihre Konkurrenzfähigkeit im globalen Wettbewerb.

Die AWO setzt sich deshalb für die Beteiligung an einer qualifizierten Bildung und Ausbildung für alle jungen Menschen ein.

Für den Bereich der vorschulischen und schulischen Bildung hat die AWO mit ihrem Sozialbericht 2006 Vorschläge unterbreitet und entsprechende Forderungen an die Weiterentwicklung des Bildungssystems formuliert, sowie ihre Beteiligung an der Lösung von Problemen dargestellt. Für den Übergang von der Schule in den Beruf hat die AWO in 2002 mit der Rahmenkonzeption für ein „Potenzial-Assessment“ ein Instrument vorgestellt, dass die berufliche Integration im Übergang Schule-Beruf wirksam unterstützen kann. Mit der hier vorgestellten aktualisierten Rahmenkonzeption wird die Weiterentwicklung zum „Integrierten Potenzial-Assessment“ beschrieben.

Rahmenkonzeptionen unterstützen die Weiterentwicklung der Praxis der AWO. Sie sind Leitorientierungen zur Umsetzung neuer Strategien und Methoden in den jeweiligen Arbeitsfeldern. Innerhalb des beschriebenen Rahmens können und sollen von den Trägern/Einrichtungen jeweils spezifische örtliche bzw. regionale Anforderungen in die Umsetzung ihrer Konzepte einbezogen werden.

Mit dem in dieser Rahmenkonzeption beschriebenen Instrument wird der Versuch unternommen, auf das Fehlen einer systematischen Brückenfunktion zwischen Schule und Arbeitswelt bzw. allgemeinbildendem Schulsystem und beruflicher Bildung zu reagieren sowie eine verstärkte Orientierung an betriebliche Anforderungen der regionalen Wirtschaft zu realisieren.

Mein Dank gilt Allen, die an dieser Rahmenkonzeption mitgearbeitet haben. Damit wurde ein wichtiger Beitrag für die konzeptionelle Weiterentwicklung dieses Arbeitsfeldes zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung von jungen Menschen auf ihrem Weg in Beruf und Arbeit geleistet.

*Rainer Brückers*  
Geschäftsführer

---

<sup>1</sup> Das Leitbild und das Grundsatzprogramm der AWO geben die grundlegenden Wertorientierungen und Standards der AWO hinsichtlich von Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit für die Umsetzung ihrer sozialen Dienstleistungen vor.

## Einführung

Jugendsozialarbeit und insbesondere das Arbeitsfeld Jugendberufshilfe ist in den Zielsetzungen, Methoden und Angeboten im Schnittpunkt von Bildung, Erziehung und Arbeitsmarkt angesiedelt. Naturgemäß wirken dabei sehr unterschiedliche und sich zum Teil widersprechende Anforderungen aus förderpolitischen und förderrechtlichen Rahmenbedingungen heraus auf Methoden und Konzepte der Förderung von Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf ein.

Die finanziellen Rahmenbedingungen sind gekennzeichnet durch eine ausschließlich an Teilnehmer/-innen-zahlen orientierte Maßnahmeförderung im Rahmen des SGB III -Bundesagentur für Arbeit (BA) und seit den Arbeitsmarkt-Reformgesetzen auch durch das SGB II (ARGEN, Optionskommunen) in der Regel im Rahmen von Ausschreibungsverfahren. Bund und Länder beteiligen sich durch eigene (Modell-) Programme inzwischen in der Regel mitfinanziert aus EU-Mitteln. Weitere kommunale Förderung im Bereich des SGB VIII §13 wird in der Regel als freiwillige Leistung im Rahmen jährlich zu verabschiedender Haushalte zur Verfügung gestellt.

### Veränderte Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen

Die Reform der Arbeitsmarktförderung hat das erklärte Ziel der schnellstmöglichen Vermittlung ihrer „Kunden“ auf den ersten Arbeitsmarkt und führt letztlich die Aufgaben der Arbeitsverwaltung zurück auf die Vermittlung sowie im Einzelfall notwendige Anpassungsqualifizierung für Menschen, deren Qualifikation aus unterschiedlichen Gründen den Anforderungen des sich ständig wandelnden Arbeitsmarktes aktuell nicht entspricht. Auch Maßnahmen der Träger der Grundsicherung (SGB II) entsprechen derzeit mehrheitlich dieser Strategie.

Dies führt zur Steigerung von Angeboten kurzfristiger „Aktivierung“ zu Lasten langfristiger Förderkonzepte. Zudem führen die angewandten Ausschreibungsverfahren zur massiven Erhöhung des Kostendrucks zu Lasten der Gestaltungsmöglichkeiten längerfristiger Qualifizierungsmaßnahmen. Gleichzeitig werden aber Forderungen nach (pädagogischer) Kontinuität durch erfahrene Träger und an die Nachhaltigkeit der Wirkungen gestellt. Unter diesen Bedingungen lassen sich die bisher im Rahmen der Angebote der BA entwickelten Konzepte einer Qualifizierung von Jugendlichen mit integrierter sozialpädagogischer Begleitung kaum noch mit der notwendigen Qualität umsetzen. Um bewährte Förderkonzepte erhalten und weiterentwickeln zu können, müssen insbesondere die Träger der Grundsicherung (SGB II) und der Jugendhilfe (SGB VIII) Verantwortung für „ihre Kunden“ übernehmen und längerfristige Integrationsstrategien in enger Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen und außerschulischen Bildungsträgern bzw. Trägern der Jugendsozialarbeit entwickeln.

### Assessment-Verfahren

Seit etwa 10 Jahren werden Assessment-Verfahren zur Unterstützung von Berufswahlentscheidungen im Übergang Schule-Beruf eingesetzt und für diesen Zweck angepasst. Diese Entwicklung wurde maßgeblich durch die Arbeiterwohlfahrt (AWO) Bundesverband e.V. in Kooperation mit der eurobrug gmbh initiiert und vorangetrieben<sup>2</sup> und im Rahmen der Aufgaben des Kinder- und Jugendplans des Bundes durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie die Stiftung Deutsche Jugendmarke e.V.<sup>3</sup> gefördert. Die neue AWO-Strategie eines regional integrierten Potenzial-Assessments<sup>4</sup>

<sup>2</sup> de Boer, Wagner: Assessment – ein Konzept aus der Wirtschaft für die Jugendsozialarbeit, Handbuch Jugendsozialarbeit, (Hg: Fülbiel/Münchmeier) Münster 2001

<sup>3</sup> Die Stiftung Deutsche Jugendmarke e.V. fördert modellhafte Projekte der Kinder- und Jugendhilfe mit überregionaler Bedeutung ([www.jugendmarke.de](http://www.jugendmarke.de))

<sup>4</sup> de Boer, Herzog, Möller, Popp, Wagner: Potenzial-Assessment an der Schnittstelle Schule-Beruf, Bielefeld 2005

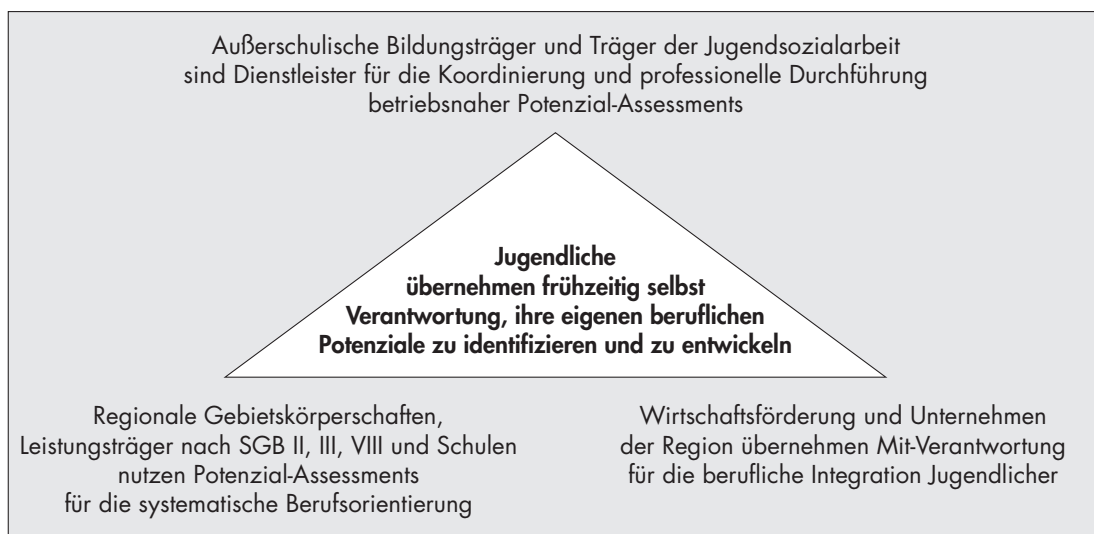
- profiliert Assessments als Dienstleistung von Trägern der Jugendsozialarbeit und außerschulischen Bildungsträgern in enger Kooperation mit der regionalen Wirtschaft und Schulen,
- unterstützt Träger der Jugendsozialarbeit und außerschulische Bildungsträger in der Schaffung regional angepasster Instrumente für die Planung und Durchführung von Assessments,
- verknüpft die Kompetenzfeststellung mit einer Stärkung der Fähigkeit Jugendlicher, die eigene Berufsbiographie zu gestalten (durch systematische Vermittlung beruflicher Kenntnisse/Erfahrungen im regionalen Lebensumfeld und durch die Befähigung zur realistischen Selbst-Einschätzung)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Jede Diagnostik beruflicher Kompetenzen enthält immer auch entwicklungsbeeinflussende Elemente und jede Entwicklungsförderung bedarf verlässlicher diagnostischer Grundlagen.

# 1 Die Strategie des Integrierten Potenzial-Assessments

Ziel des Integrierten Potenzial-Assessments (iPASS) ist es, die berufliche Integration Jugendlicher systematisch zu fördern. Berufliche Integration setzt voraus, dass Jugendliche sich frühzeitig in motivierender Weise mit beruflichen Anforderungen und Chancen auseinandersetzen können. Berufliche Integration hängt davon ab, dass Unternehmen eine vorausschauende Personalpolitik betreiben. Konzepte der beruflichen Integration müssen den regionalen Wirtschafts- und Sozialraum im Blick haben. Berufliche Integration ist eine langfristige kooperative Aufgabe, die nur im Zusammenwirken aller Akteure gelingen kann.



- iPASS ist ein **Kooperationsinstrument**<sup>6</sup>, das regionale Potenziale aktiviert und regionale Ressourcen integriert
- iPASS ist ein **Förderinstrument**, das berufliche Potenziale Jugendlicher sichtbar macht und Lernprozesse unterstützt.

## 1.1 Methodische Grundlagen

Die Assessment-Center-Technik als „praxiserprobtes und wissenschaftlich abgesichertes“ Verfahren der beruflichen Eignungsbeurteilung<sup>7</sup> ist die methodische Grundlage des Integrierten Potenzial-Assessments. Im klassischen Assessment werden Arbeitssituationen simuliert, die für eine bestimmte berufliche Position kennzeichnend sind. Geschultes Personal beurteilt Stärken und Schwächen in der Bewältigung dieser Arbeitssimulation

<sup>6</sup> Die Konzeption des iPASS ist so angelegt, dass staatliche Institutionen, Wirtschaft und außerschulische Bildungsträger/Träger der Jugendsozialarbeit Knowhow und Ressourcen in einer **lokalen Verantwortungsgemeinschaft** bündeln. Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, dürfen in dieser Kooperation jedoch nicht überfordert werden. Lt. der gültigen EU-Definition vom 1.1.2005 (2003/361/EG) liegt der Schwellenwert bei der Mitarbeiteranzahl für mittlere Unternehmen bei 250, für kleine Unternehmen bei 50 und für Kleinunternehmen bei 10. Die durchschnittliche Betriebsgröße in Deutschland liegt bei 8 Beschäftigten, in strukturschwachen Regionen deutlich darunter. Micro-, klein- und mittelgroße Unternehmen sind sozial, wirtschaftlich sowie bei der Schaffung von Arbeitsplätzen wichtig, da sie 99 % aller Unternehmen darstellen (siehe [http://europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition](http://europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition)). Ihre Aufgabe ist es in erster Linie, für den Praxisbezug im Integrierten Potenzial-Assessment mit Sorge zu tragen. Mindeststandard für die erfolgreiche Anwendung des Integrierten Potenzial-Assessments ist die aktive Beteiligung von Wirtschaftsförderung und Unternehmen in der Definition aktueller und künftiger regionaler beruflicher Anforderungen. Die Ausgestaltung der Kooperation zur Anwendung des Integrierten Potenzial-Assessments erfolgt unter Berücksichtigung jeweiliger regionaler Gegebenheiten.

<sup>7</sup> Deutsches Institut für Normung e.V.: DIN 33430 – Festlegungen und Leitsätze für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen, 2002 (siehe 3.9: Verfahren)

nach einem systematischen Verfahren, das der Vermeidung typischer Beurteilungsfehler dient. Standards zur Planung und Durchführung eines Assessment-Centers wurden 2004 vom Arbeitskreis Assessment-Center e.V. publiziert.<sup>8</sup>

Aufbauend auf diesen praxisbewährten Standards sowie der AWO-Rahmenkonzeption 2002 werden drei grundlegende methodische Standards für das Integrierte Potenzial-Assessment formuliert, die den besonderen Erfordernissen des Einsatzes von Assessment-Verfahren im Übergang Schule-Beruf Rechnung tragen.

### Die drei Methodenstandards im Integrierten Potenzial-Assessment

- **Definition beruflicher Anforderungen**

Individuelle berufliche Potenziale können zuverlässig nur im Bezug auf aktuelle und künftige berufliche Anforderungen erkannt werden. In der Anwendung des Integrierten Potenzial-Assessments kommt es deshalb darauf an, betriebliche Anforderungen, Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes, allgemeine berufliche Anforderungen und Schlüsselkompetenzen zu definieren. Das Kennenlernen eines möglichst breiten Spektrums beruflicher Anforderungen ist Voraussetzung für die Chancengleichheit in der beruflichen Orientierung. Schon aus Gründen der Praktikabilität – aber auch aus methodischen Gründen – muss andererseits das Spektrum erfahrbarer beruflicher Anforderungen im Integrierten Potenzial-Assessment eingeschränkt werden. Die intensive Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen ist ein unverzichtbares Merkmal der Professionalität im Integrierten Potenzial-Assessment.

iPASS-Anwender/-innen sollen bedenken und begründen, welche beruflichen Anforderungen Grundlage für die Beurteilung der beruflichen Potenziale sind.

- **Aufgabenorientierung und Motivation**

Erfolgreiche Berufsorientierungs- und Berufswahlprozesse im Übergang Schule-Beruf hängen entscheidend von der aktiven Beteiligung der Jugendlichen selbst ab. Im Integrierten Potenzial-Assessment erhalten Jugendliche deshalb die Möglichkeit, sich in Situationen zu erproben, die den Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen. Jugendliche suchen die Herausforderung – gerade Aufgabenstellungen mit Ernstcharakter haben für Jugendliche eine Motivationsfunktion. Insbesondere sozial benachteiligte Jugendliche erhalten in ihrem sozialen Umfeld häufig zu wenig Anregungen, sich in herausfordernden Situationen zu bewähren.

Die zuverlässige Ermittlung beruflicher Potenziale setzt voraus, dass Jugendliche realistische Aufgaben gestellt bekommen, die auch im späteren Berufsleben über Erfolg oder Misserfolg entscheiden. Andererseits muss das Anforderungsniveau den Möglichkeiten der jeweiligen Zielgruppe entsprechen. In jedem Fall müssen die Aufgabenstellungen definierte berufliche Anforderungen enthalten. Der Einsatz möglichst realistischer Aufgaben und zugleich zielgruppenbezogener Aufgaben ist ein unverzichtbares Merkmal der Professionalität im Integrierten Potenzial-Assessment.

Entsprechend den Empfehlungen des Arbeitskreises Assessment-Center e.V. können käufliche oder bereits verfügbare Übungen, Testverfahren, computergestützte Simulationen, Fragebögen und mündliche Befragungen (nur) dann in das Integrierte Potenzial-Assessment eingebunden werden, wenn sie berufliche Anforderungssituationen realistisch wiedergeben. Kostengründe allein dürfen für den (häufig unreflektierten) Einsatz nicht ausschlaggebend sein.

iPASS-Anwender/-innen sollen bedenken und begründen, welche Aufgabenstellungen zur Beurteilung beruflicher Potenziale geeignet sind. Diese Aufgaben müssen definierten beruflichen Anforderungen und dem jeweiligen Zielgruppenniveau entsprechen.

---

<sup>8</sup> [www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)

### • Lernen – Fördern – Beurteilen

Im Integrierten Potenzial-Assessment sind Lernen, Fördern und Beurteilen miteinander verbunden.

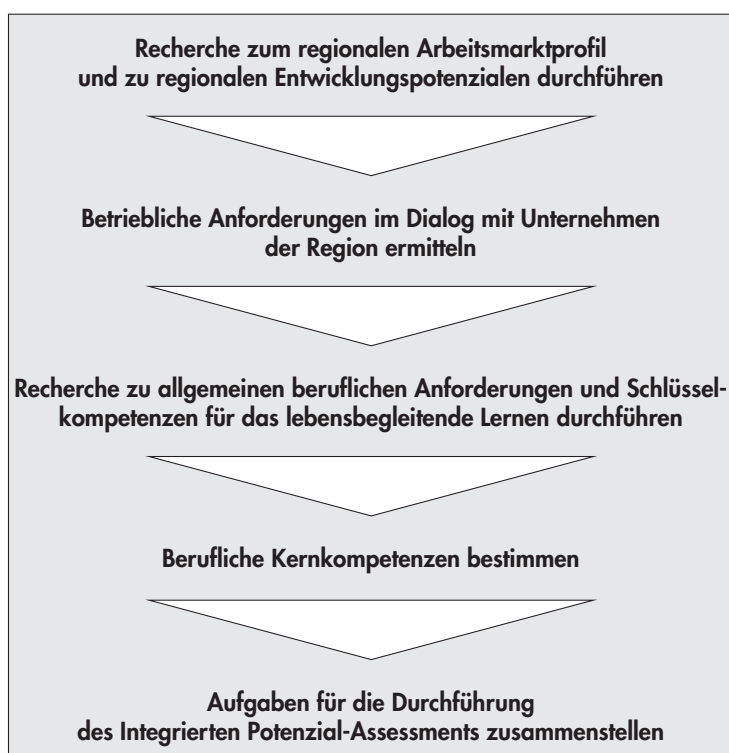
- Die Aufgabenstellungen im Integrierten Potenzial-Assessment sind so zu gestalten, dass Jugendliche ein breites Spektrum beruflicher Anforderungen aus eigener Erfahrung kennen lernen. Das Anforderungs- und Aufgabenspektrum soll zudem ermöglichen, dass Jugendliche unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Orientierung Wissen über die Region erwerben, in der sie leben.
- Durch Selbsteinschätzung und Feedback wird im Integrierten Potenzial-Assessment die Fähigkeit Jugendlicher gefördert, eigene Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen, die Fähigkeit zur Planung der eigenen Berufsbiographie wird gestärkt.
- Die Beurteilung beruflicher Potenziale erfolgt im Integrierten Potenzial-Assessment nach einem systematischen Verfahren, das die Selbsteinschätzung Jugendlicher berücksichtigt. Zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern werden im Integrierten Potenzial-Assessment anerkannte Beobachtungstechniken und Beurteilungsmethoden angewandt.

Die Entwicklung der beruflichen Identität im Übergang Schule-Beruf ist ein längerfristiger Prozess, der möglichst frühzeitig initiiert werden sollte. Erfahrungen und Beurteilungen im Assessment sind selbst Auslöser für Lernprozesse, die ihrerseits andere Beurteilungen zur Folge haben.

iPASS – Anwender/-innen sollen prüfen, in welcher Weise der gesamte Prozess des Lernens, Förderns und Beurteilens unterstützt werden kann.

## 1.2 Regionale Potenziale aktivieren – regionale Ressourcen integrieren

Im Integrierten Potenzial-Assessment werden nach einem einfach zu handhabenden fünfstufigen Verfahren Schritt für Schritt berufliche Anforderungen definiert und geeignete Aufgaben für die Durchführung des Potenzial-Assessments zusammengestellt. Diese Vorgehensweise aktiviert regionale Potenziale und integriert regionale Ressourcen:



### **Recherche zum regionalen Arbeitsmarktprofil und zu regionalen Entwicklungspotenzialen**

Die Wirtschaftsstruktur einer Region lässt sich im Allgemeinen durch Internet- und Dokumentenrecherche mit wenig Aufwand in erster Annäherung erfassen. So macht etwa die prozentuale Verteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen sofort deutlich, welche Wirtschaftszweige in einer Region von Bedeutung sind. In Kooperation mit der Wirtschaftsförderung lassen sich regionale Branchenkompetenzfelder mit Entwicklungspotenzial bestimmen, deren berufliche Anforderungen in einem regional fokussierten Potenzial-Assessment prioritär zu beachten sind.

### **Betriebliche Anforderungen im Dialog mit Unternehmen ermitteln**

Im Dialog mit regionalen Unternehmen, die repräsentativ für den jeweiligen regionalen Wirtschaftsraum sind, werden geeignete Aufgabenstellungen für die Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments bestimmt. Für das Integrierte Potenzial-Assessment im Übergang Schule-Beruf sind möglichst einfache typische betriebliche Aufgabenstellungen geeignet, die gleichwohl realistische berufliche Anforderungen repräsentieren. Dieser Verfahrensschritt muss durch Personal durchgeführt werden, das sowohl fachlich kompetent als auch für den Dialog mit Unternehmen geeignet ist. Es ist sinnvoll, diesen Verfahrensschritt durch Prozessvorgaben und Arbeitshilfen (Interviewleitfäden, Fragetechniken usw.) zu unterstützen.

### **Recherche zu allgemeinen beruflichen Anforderungen und Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen**

Ein berufsorientierendes Potenzial-Assessment im Übergang Schule-Beruf muss sicherstellen, dass nicht nur aufgabenbezogene betriebliche Anforderungen, sondern allgemeine berufliche Anforderungen Berücksichtigung finden. Berufsprofile, Ausbildungsrahmenpläne und geforderte Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen<sup>9</sup> können als Grundlage zur Bestimmung allgemeiner beruflicher Anforderungen dienen. Aktuelle Informationen zu mehr als 6000 Berufen finden sich im Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit. Kurzbeschreibungen zu anerkannten Ausbildungsberufen und zur Neuordnung von Berufen können dem Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entnommen werden<sup>10</sup>.

### **Berufliche Kernkompetenzen bestimmen**

Kompetenzermittlung und Berufsorientierung im Integrierten Potenzial-Assessment basieren auf dem Konzept *beruflicher Kernkompetenzen*. Berufliche Kernkompetenzen sind definiert durch Anforderungen, die zur Bewältigung ausgewählter einfacher betrieblicher Aufgaben notwendig sind und grundlegende Anforderungen zugeordneter Berufsfelder<sup>11</sup> umfassen. Die Kernkompetenzen müssen handlungsnah beschrieben (operationalisiert) werden, so dass deutlich wird, welche Anforderungen die jeweilige Aufgabe stellt.

Die Systematik des Konzeptes beruflicher Kernkompetenzen, verdeutlicht am Beispiel einer Arbeitsaufgabe<sup>12</sup> aus dem Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft<sup>13</sup>:

---

<sup>9</sup> Vgl. dazu die Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und des Rates der Europäischen Union zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen in: Amtsblatt der Europäischen Union (2006/962/EG)

<sup>10</sup> [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), (Link BERUFENET); [www.bibb.de/ausbildungsprofile-start.htm](http://www.bibb.de/ausbildungsprofile-start.htm)

<sup>11</sup> Berufsfelder umfassen Berufe mit gemeinsamen Aufgaben und Anforderungen. Es gibt keine einheitliche Begriffsbestimmung, je nach Anwendungszweck werden u.a. durch die Kultusministerkonferenz (KMK), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder das Bundesamt für Statistik unterschiedliche Berufssystematiken verwendet.

<sup>12</sup> Praxisbeispiel nach einem Interview mit dem ANDERSEN Hotel in der Region Schwedt/Uckermark; tabellarische Darstellung nach: de Boer, Herzog, Möller, Popp, Wagner: Potenzial-Assessment an der Schnittstelle Schule-Beruf, 2005, S. 68

<sup>13</sup> Das Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft ist eines von 30 Berufsfeldern im Berufsfeldatlas der Bundesagentur für Arbeit. Die Kultusministerkonferenz (KMK) definiert ebenfalls ein Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft für die Gliederung des Berufsgrundbildungsjahres nach 16 Berufsfeldern.

Arbeitsaufgabe	Kernkompetenzen	Anforderungsmerkmale
Herstellen einer dekorativen Gemüseplatte und eines Salates	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SYSTEMATISCHES ARBEITEN AUCH UNTER ZEITDRUCK</li> <li>• HANDWERKLICH GESCHICKTES ARBEITEN</li> <li>• DEKORATIVES GESTALTEN</li> <li>• EINHALTEN VON HYGIENEVORSCHRIFTEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lesen des Arbeitsauftrages</li> <li>– Einhalten vorgegebener Schrittfolgen</li> <li>– Einhalten von Mengen- und Rezepturangaben</li> <li>– Einhalten von Zeitvorgaben</li> <li>– Durchführen von Zwischen- und Ergebniskontrollen</li> <li>– Richtige Auswahl der Arbeitsgeräte für den jeweiligen Arbeitsschritt</li> <li>– Sachgerechte Handhabung der Arbeitsgeräte</li> <li>– Gemüse sorgsam vorbereiten und verarbeiten</li> <li>– Einhalten der Schnittvorgaben</li> <li>– Erkennbare Anrichteweise</li> <li>– Sinn für Formen und Farben in der Anrichteweise</li> <li>– Hände vor Beginn der Arbeit waschen (Schmuck zuvor ablegen)</li> <li>– Haare so richten, dass Arbeitsplatz und Lebensmittel nicht beeinträchtigt sind</li> <li>– Vorgegebene Kleidung tragen</li> <li>– Abfall fachgerecht entsorgen</li> <li>– Arbeitsplatz und Arbeitsgeräte zwischendurch und abschließend reinigen</li> </ul>

Damit die Durchführung praktikabel bleibt, muss die Anzahl definierter Kernkompetenzen und Anforderungen je Aufgabenstellung begrenzt werden. In der Anwendungspraxis hat sich eine Konzentration auf 4-6 Kernkompetenzen bewährt, die jeweils wiederum durch maximal 6 Anforderungsmerkmale beschrieben werden (in der Beispielaufgabe wurden 16 operationalisierte Anforderungsmerkmale bestimmt). 95 % der Unternehmen beurteilen in einem Assessment-Center zur Personalauswahl/-entwicklung insgesamt nicht mehr als 15 Anforderungsdimensionen<sup>14</sup>. Auch innerhalb eines berufsorientierenden Assessments sollte die Anzahl von bis zu 20 definierten und zu beurteilenden Kernkompetenzen eine Obergrenze darstellen.

### Aufgaben für die Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments zusammenstellen

Das Anforderungsspektrum eines Berufsfeldes kann in dem berufsorientierenden Integrierten Potenzial-Assessment durch 4-8 Aufgaben je Berufsfeld<sup>15</sup> erfahrbar gemacht werden, die die jeweilige regionale Branchenstruktur widerspiegeln. Ergänzend können Tests, Simulationen und Übungen eingesetzt werden, sofern anders unverzichtbare allgemeine berufliche Anforderungen oder geforderte Schlüsselkompetenzen für Jugendliche nicht erfahrbar gemacht werden können. Das Integrierte Potenzial-Assessment einer Region sollte in einer Aufgaben-Anforderungsmatrix für interne und externe Zwecke übersichtlich dokumentiert werden:

<sup>14</sup> Arbeitskreises Assessment-Center e.V.: AC-Studie 2001

<sup>15</sup> Es kann aus Gründen der Praktikabilität sinnvoll sein, Berufssystematiken pragmatisch der jeweiligen regionalen Branchenstruktur anzupassen. Beispielsweise können die nach einer Klassifikation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nicht in einem Berufsfeld zusammengefassten Berufe Chemiearbeiter/innen und Papierherstellung/-verarbeitung nach dem Konzept beruflicher Kernkompetenzen in einem Berufsfeld Chemie/Papier zusammengefasst werden.

BERUFSFELD ...					
Aufgaben berufliche Kernkompetenzen	A1	A2	A3	A4	usw.
K1	X	X		X	
K2		X	X	X	
K3			X	X	
K4	X	X			
usw.					

### 1.3 Individuelle Potenziale erkennen – berufliche Integration fördern

Im Integrierten Potenzial-Assessment kommt es darauf an, individuelle Potenziale sichtbar zu machen. Voraussetzung dafür ist eine beteiligungsorientierte und professionelle Durchführung. Die folgenden Hinweise sind als Hilfestellung für eine professionelle Durchführung zu verstehen. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Durchführung muss den jeweiligen regionalen und organisationalen Umständen bestmöglich angepasst werden.

#### Schaffung einer lernförderlichen Atmosphäre

Unter dem Gesichtspunkt der Ermittlung beruflicher Potenziale, ist von entscheidender Bedeutung dass Aufgabenstellungen motivierend sind und verstanden werden. Motivierend sind Aufgabenstellungen dann, wenn sie im Lebensbezug Jugendlicher dargestellt werden und ihrem Leistungsniveau angemessen sind. Die Aufgaben müssen also leistungsdifferenziert angeboten werden und verknüpft werden mit Informationen über berufliche Perspektiven und die Alltagsbedeutung für Jugendliche.<sup>16</sup> Wenn Aufgabenstellungen nicht richtig verstanden werden (etwa weil sie schlecht formuliert wurden oder implizit nicht vorhandenes Wissen und Erfahrungen vorausgesetzt werden) ist es nicht möglich, das individuelle Potenzial im Bezug auf die tatsächlichen Anforderungen einer Aufgabe zuverlässig zu bestimmen.

#### Anwendung eines anforderungsbezogenen Beurteilungssystems

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher anerkannter Beurteilungsverfahren (Tests, Prüfungen, norm- oder kriteriumsorientiertes Beurteilen, punktuelle oder formative Beurteilung, Fremd- und Selbstbeurteilung, quantitative und qualitative Beurteilungen usw.), die je nach Anwendungskontext Vor- und Nachteile aufweisen. Das Integrierte Potenzial-Assessment ist ein kriteriums- und prozessorientiertes Verfahren mit einer Fremd- und Selbstbeurteilung. Eine möglichst genaue und zuverlässige Bestimmung individueller beruflicher Potenziale kann (nur dann) gewährleistet werden, wenn sie nach einem Beurteilungssystem erfolgt, das grundlegende diagnostische Prinzipien beachtet. Beurteilungen sollen so objektiv wie möglich sein. Subjektive Einflüsse und persönliche Einschätzungen sind jedoch in der Beurteilung von Menschen durch Menschen nicht vermeidbar. Durch wenige – unverzichtbare – Maßnahmen kann eine hohe Zuverlässigkeit der Beurteilung erreicht werden:

- Die Beurteilung des individuellen Potenzials Jugendlicher erfolgt bezogen auf zuvor definierte berufliche Anforderungen.

<sup>16</sup> Aufgabenstellungen aus dem Berufsfeld Ernährung/Hauswirtschaft können verknüpft werden mit Informationen über gesunde Ernährung. Aufgabenstellungen aus dem Berufsfeld Chemie- und Kunststoffverarbeitung können verbunden werden mit Hinweisen über die Wirkung kosmetischer Pflegeprodukte auf den Säureschutzmantel der Haut usw.

- Die Beurteilung erfolgt nach verbindlichen Richtlinien *im Anschluss* an die Phase der Bearbeitung von Aufgabenstellungen *auf der Grundlage einer Dokumentation* des Prozesses der Aufgabenbearbeitung (Trennung von Bewertungsphase und Datengewinnung bzw. Beobachtungsphase).
- Die Zuverlässigkeit der Potenzial-Beurteilung wird durch das *Prinzip der Mehrfachbeurteilung* abgesichert. Mehrere Personen beurteilen unabhängig voneinander das berufliche Potenzial Jugendlicher in unterschiedlichen Situationen.
- Es ist sichergestellt, dass dieselben Anforderungen in unterschiedlichen Situationen beurteilt werden (*Redundanzprinzip*).

### **Persönliches Feedback und Selbsteinschätzung**

Jugendliche in der Fähigkeit zur Planung ihrer eigenen Berufsbiographie zu stärken, ist ein zentrales Ziel im Integrierten Potenzial-Assessment. Nur wenn Jugendliche ein ausführliches Feedback bekommen, haben sie die Chance, Ergebnisse nachzuvollziehen und Erfahrungen für die eigene berufliche Orientierung zu nutzen. Feedback-Prozesse sind immer auch durch einen Beziehungsaspekt zwischen Feedback-nehmenden Jugendlichen und Feedback-gebenden Fachkräften gekennzeichnet. Deshalb ist es besonders wichtig, hier sensibel und mit methodischer Sorgfalt vorzugehen:

- Feedback muss in einer vertrauensvollen Atmosphäre erfolgen,
- Feedback muss zeitnah erfolgen,
- Feedback soll sich (nur) auf Handlungen und den Jugendlichen bekannte Anforderungen im Integrierten Potenzial-Assessment beziehen,
- Feedback soll auf eine begrenzte Anzahl von Anforderungsdimensionen beschränkt werden, damit es von Jugendlichen verarbeitet werden kann,
- Feedback soll potenzialorientiert erfolgen, d.h. erkennbare Stärken auch dann deutlich machen, wenn sie noch gering ausgeprägt sind<sup>17</sup>.

Gerade in der für das spätere Leben so bedeutsamen Übergangsphase Schule-Beruf spielen Vorbilder und Modelle für Jugendliche eine kaum zu unterschätzende Rolle. Persönliches Feedback bietet die Chance, diese Vorbild- und Modellfunktion im Bezug auf die Arbeitswelt- und Berufsorientierung wahrzunehmen.

Feedback hat auch die Funktion, die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung gezielt zu stärken. Selbstbeurteilungen sind fester Bestandteil im Integrierten Potenzial-Assessment, sowohl während der Durchführung als auch zum Abschluss. In der Diagnose der beruflichen Potenziale Jugendlicher ist die Selbstbeurteilung mit zu berücksichtigen.

### **Anschlüsse ermöglichen**

Je besser es gelingt, nach der Durchführung Anschlüsse für Jugendliche zu organisieren, desto eher kann das Integrierte Potenzial-Assessment einen Beitrag zur beruflichen Integration leisten:

- mit jeder Jugendlichen und jedem Jugendlichen können im Rahmen eines Coaching<sup>18</sup> potenzialorientierte Handlungspläne entwickelt werden, deren Umsetzung kontrolliert wird,
- Ergebnisse aus der Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments können für die Unterrichtsgestaltung in Schulen genutzt werden,
- Ergebnisse des Integrierten Potenzial-Assessments können für die passgenaue Vermittlung von Praktikumsstellen, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze genutzt werden,
- mehrfach mit denselben Jugendlichen durchgeführt, wird das Integrierte Potenzial-Assessment gezielt mit Lernprozessen oder Trainingsmaßnahmen verknüpft,
- die Steuerung des Integrierten Potenzial-Assessments und die Nutzung von Ergebnissen soll in Kooperationsverträge regionaler Kooperationspartner aufgenommen werden.

---

<sup>17</sup> Die Assessment-Methodik als handlungsorientierte Diagnostik ist in besonderem Maße geeignet für die Potenzial-Erkennung, indem sie die Wahrnehmung auf einzelne Handlungen (Mikrobeobachtung) richtet und so auch Stärken sichtbar machen kann, die sonst im Gesamteindruck untergehen können.

<sup>18</sup> Vgl. dazu in der angegebenen Literatur Möller, 2006

## 2 Qualitätssicherung im Integrierten Potenzial-Assessment

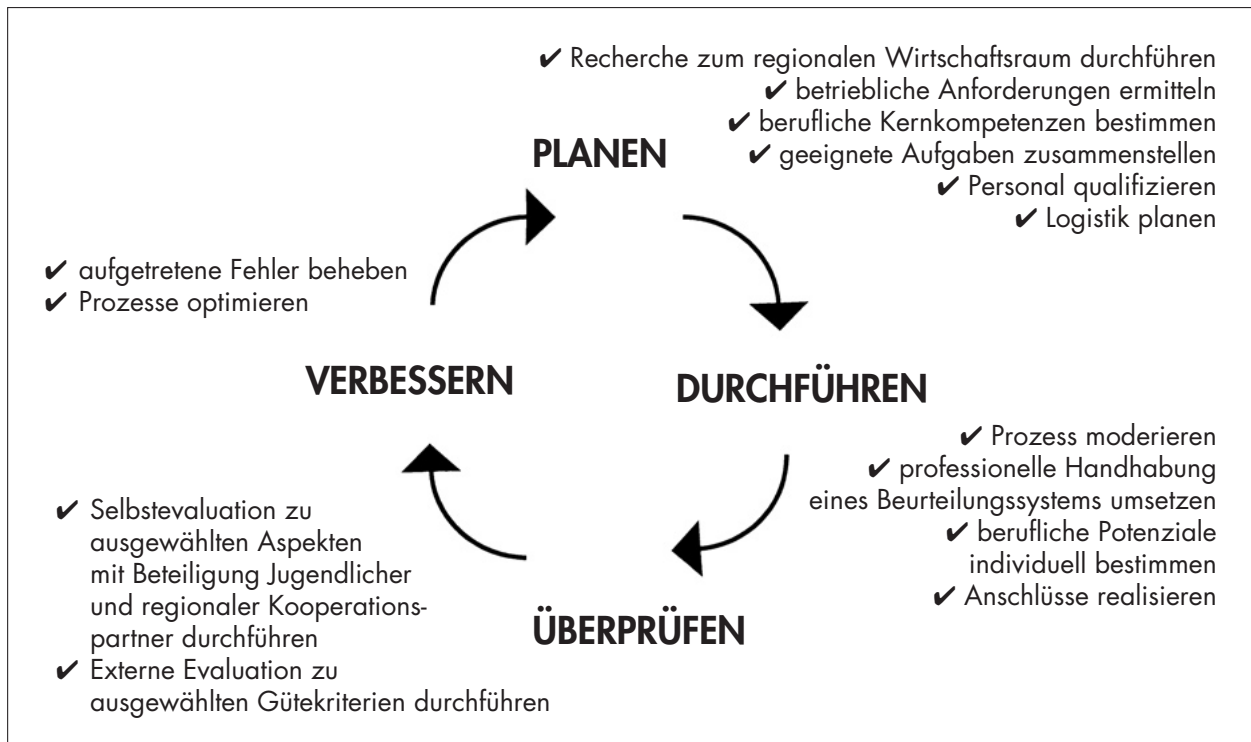
Die Beurteilung beruflicher Potenziale im Übergang Schule-Beruf ist eine verantwortungsvolle Aufgabe mit langfristigen Konsequenzen für die Lebensplanung Jugendlicher, für die Fachkräftesicherung in Unternehmen sowie die Bildungsplanung. Deshalb hat die Qualitätssicherung im Integrierten Potenzial-Assessment einen besonders hohen Stellenwert. Es gibt sechs grundlegende Konzepte<sup>19</sup> zur Bestimmung von Gütekriterien für Beurteilungsverfahren, die für die iPASS-Anwendung von besonderer Bedeutung sind:

- **Validität** (Gültigkeit): werden tatsächlich die beruflichen Kompetenzen/Potenziale erfasst, auf die es ankommt?
  - Die *prognostische Validität* gibt Auskunft darüber, in welchem Maße sich eine Diagnose zu beruflichen Potenzialen Jugendlicher in der Zukunft bestätigt. Ergebnisse aus Assessment-Centern haben im Allgemeinen eine hohe prognostische Validität, sie sind maximal 3 Jahre gültig. Es ist zu fragen, wie die prognostische Validität der Bestimmung beruflicher Potenziale Jugendlicher ist.
  - Die *inhaltliche Validität* gibt Auskunft darüber, ob Aufgabenstellungen und definierte Anforderungen im Assessment auch tatsächlich die auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt von Unternehmen geforderten aktuellen und künftigen beruflichen Kompetenzen abdecken.
  - Die *soziale Validität* gibt an, in welchem Maße ein Assessment für alle Beteiligten akzeptabel ist. Wichtige Aspekte der *sozialen Validität* sind Transparenz und Partizipation.
- **Reliabilität**: werden berufliche Kompetenzen/Potenziale zuverlässig und genau bestimmt?
  - Die *Interrater-Reliabilität* gibt an, in welchem Ausmaß die Beurteilung beruflicher Kompetenzen und Potenziale durch verschiedene Personen übereinstimmt, also weitgehend unabhängig ist von subjektiv-persönlichen Fehlern.
  - Die *interne Konsistenz* gibt an, in welchem Maße Beurteilungsergebnisse widerspruchsfrei sind.
  - Die *Retest-Reliabilität* gibt an, ob sich Beurteilungsergebnisse wiederholen lassen, also unabhängig von einer bestimmten Situation sind.
- **Objektivität**: werden Beurteilungsergebnisse durch situative Besonderheiten beeinflusst?
  - Eine hohe *Durchführungsobjektivität* wird erreicht durch Einhaltung von Prozessstandards (Organisation, räumliche Bedingungen, Aufgabenstellungen und Instruktion der Aufgabenstellungen)
- **Fairness**: ist sichergestellt, dass durch ein Beurteilungssystem keine systematischen Benachteiligungen bestimmter Gruppen erfolgen?
  - Die Fairness als Gütekriterium für Beurteilungsverfahren ist keine moralische Kategorie, sondern gibt an in welchem Maße *systematische Fehler* vermieden werden.
  - *Aufgabenfairness* hängt davon ab, dass Aufgaben nicht zu leicht oder zu schwer sind.
  - *Gender- und Kulturfairness* berücksichtigen geschlechtsspezifische und kulturelle Aspekte in der Durchführung und Ergebnisinterpretation eines Assessments.
  - *Lernfairness* berücksichtigt, dass Beurteilungen nach einer Lernphase systematisch anders ausfallen als ohne die Verknüpfung von Lernen und Beurteilen.
- **Praktikabilität**: ist das Beurteilungsverfahren durchführbar?
  - Jedes Beurteilungssystem steht unter einem bestimmten Zeit- und Kostendruck, deshalb kann es notwendig sein, ein Beurteilungssystem in begrenztem Umfang oder in vereinfachter Form durchzuführen.
- **Ökonomie**: ist das Verfahren verhältnismäßig kostengünstig und schnell durchzuführen und auszuwerten?

---

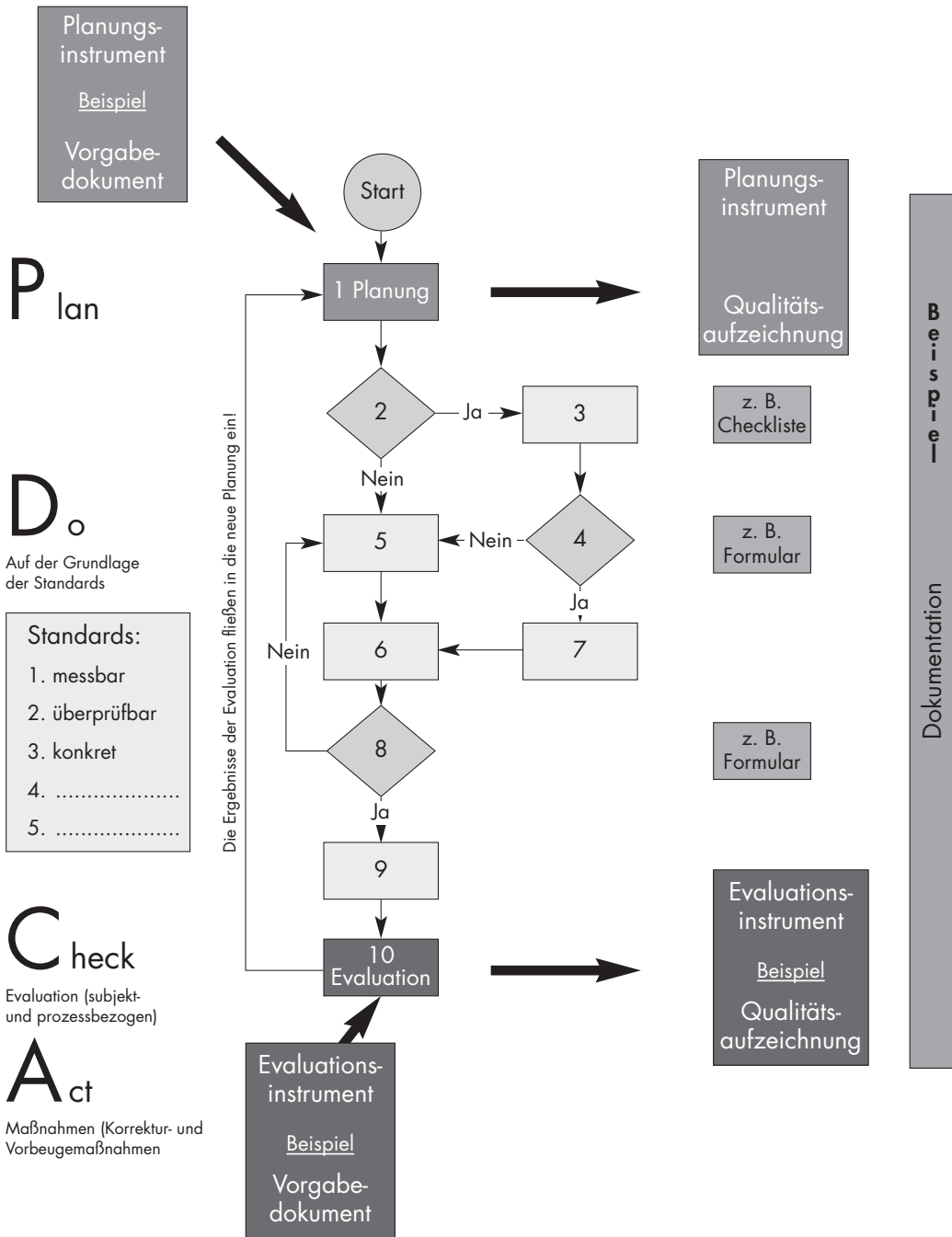
<sup>19</sup> In der Anwendungspraxis des Integrierten Potenzial-Assessment ist es kaum möglich, alle Gütekriterien gleichermaßen zu erfüllen. So geht eine Kostenminimierung in der Regel zu Lasten der Gültigkeit und Genauigkeit. Es kommt also in der jeweiligen Anwendungspraxis vor Ort darauf an abzuwägen, welche Mindeststandards gewährleistet werden sollen oder unter gegebenen Bedingungen gewährleistet werden können.

Die nachhaltige Qualitätssicherung der iPASS-Anwendung wird in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess gewährleistet:

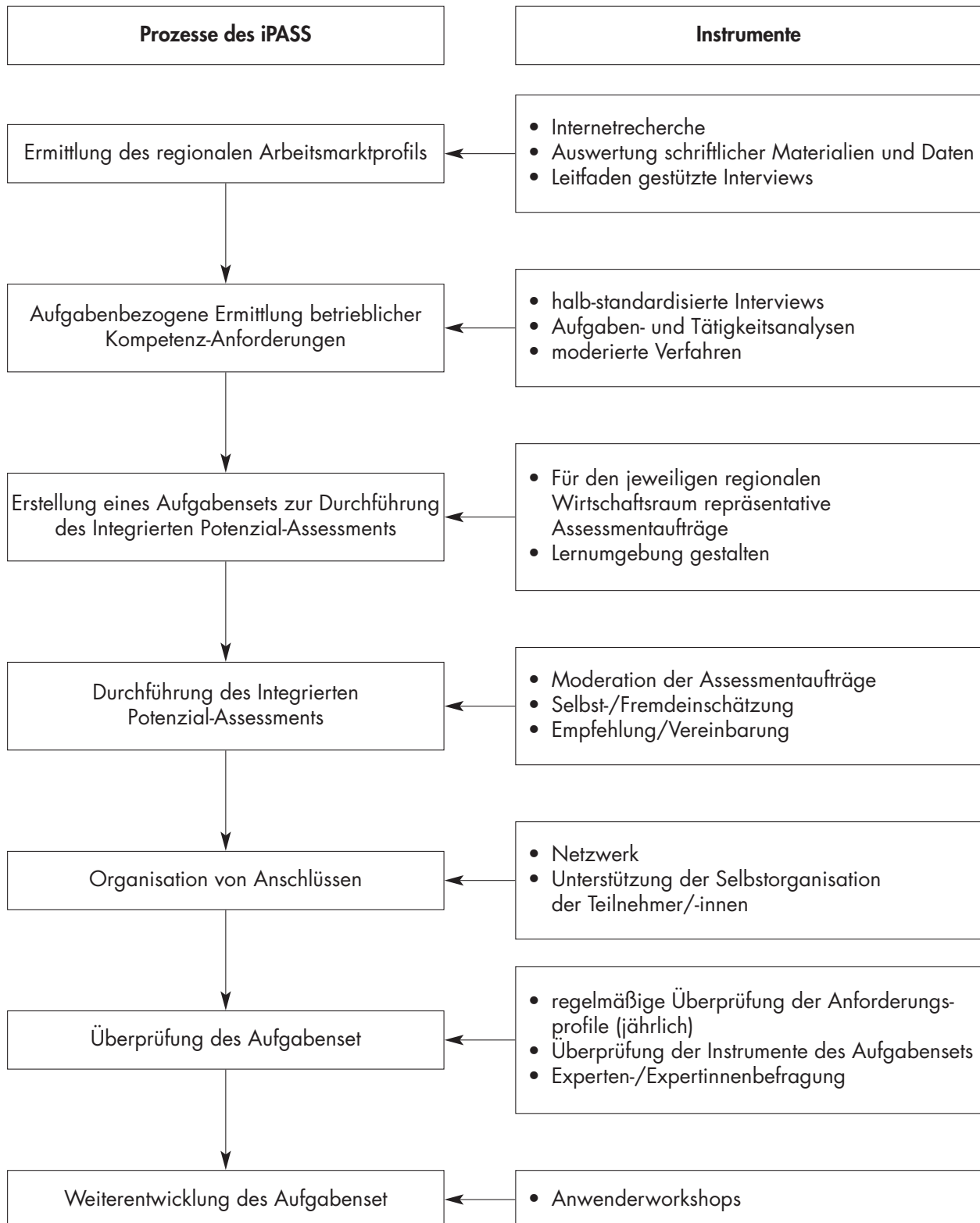


Für eine prozessorientierte Qualitätssicherung ist es erforderlich, diejenigen Prozesse zu identifizieren und zu steuern, die zur Erbringung einer Dienstleistung notwendig sind. Ein wesentliches Instrument dazu ist die Prozessbeschreibung. Sie ermöglicht Transparenz hinsichtlich der gewünschten Abläufe indem sie für alle Beteiligten verbindlich Arbeitsschritte, Verantwortlichkeiten und Standards festlegt. Der Ablauf von Planen-Durchführen-Kontrollieren-Verbessern erfordert den Einsatz von Instrumenten, die geeignet sind die Standardisierung, Dokumentation und Evaluation zu unterstützen und damit einen kontrollierten Ablauf zu gewährleisten. Die folgende Prozess-Modellbeschreibung macht die Anforderungen deutlich, die an die Steuerung von Prozessen gestellt werden.

### Beispiel Kernprozess

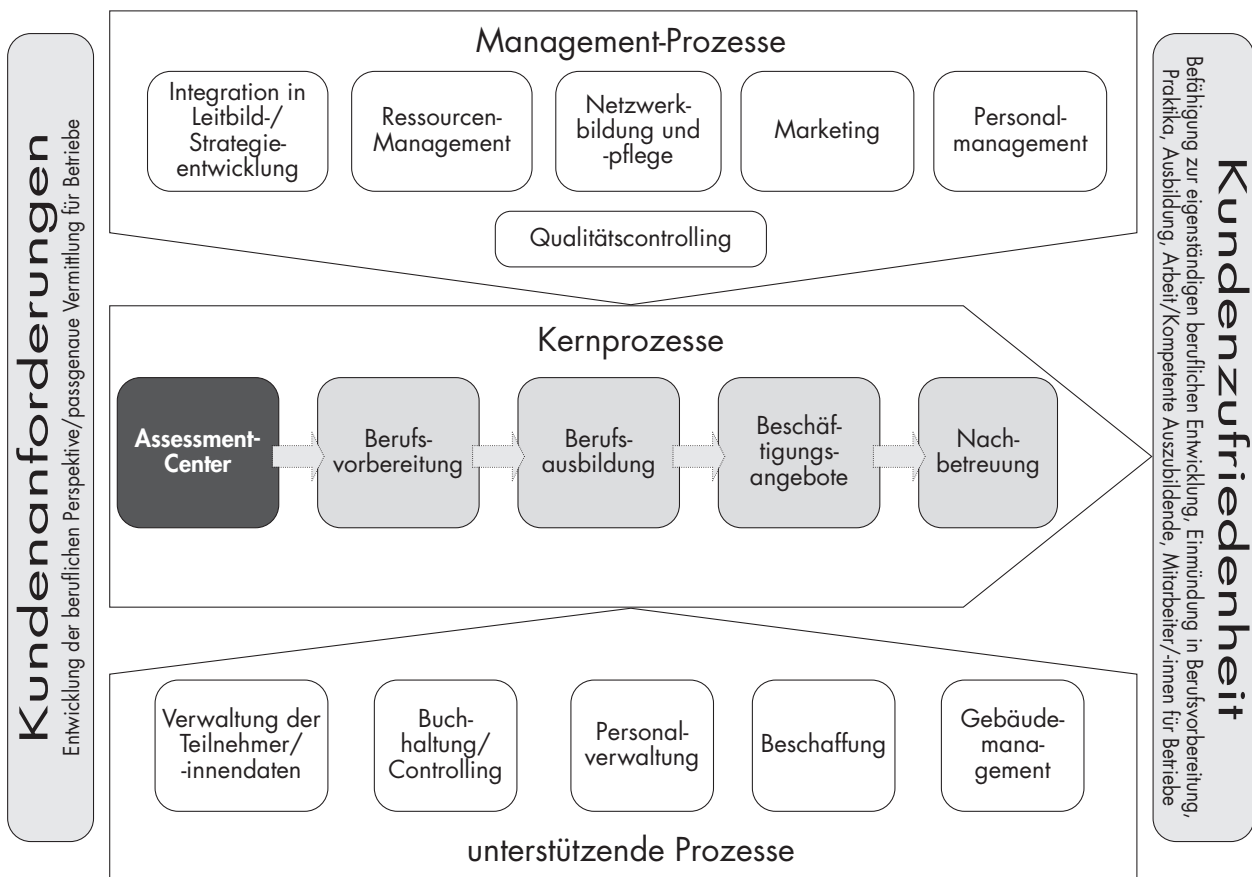


Für die iPASS-Durchführung sind folgende Prozesse und ihr Zusammenwirken von Bedeutung:



Die projektinterne Qualitätssicherung stößt allerdings an den Schnittstellen zur Trägerorganisation (wie Personalmanagement, Ressourcenmanagement, Netzwerkorganisation, Öffentlichkeitsarbeit etc.) schnell an Grenzen, wenn diese in die Qualitätssicherung nicht einbezogen werden (können). Eine nachhaltige Qualitätssicherung ist deshalb nur durch die Integration einzelner Projekte bzw. Arbeitsfelder in ein Qualitätsmanagementsystem zu gewährleisten, dass die o.g. Schnittstellen erfasst und die unterschiedlichen Arbeitsfelder in eine unternehmerische Gesamtstrategie einbindet und miteinander verknüpft.<sup>20</sup>

Zur erfolgreichen Umsetzung und nachhaltigen Implementierung des iPASS ist das Zusammenwirken von Prozessen auf verschiedenen Ebenen der Organisation erforderlich. Die Durchführung der Dienstleistung „Integriertes Potenzial-Assessment“ ist aus der Sicht des Qualitätsmanagements ein Kernprozess, der wertschöpfend für die Organisation wirkt. Um diesen Kernprozess entsprechend der Zielvorgaben gestalten zu können, sind auf verschiedenen Ebenen der Organisation Managementaufgaben zu lösen und unterstützende Prozesse zu organisieren. Die beispielhaft dargestellte „Prozesslandkarte“ zeigt die Einbettung des iPASS in die Unternehmensorganisation:



Ausgangspunkt sind die Anforderungen der Kunden. Das Ziel der Prozesse der Organisation ist im Ergebnis die Zufriedenheit der Kunden. Nur wenn dieses Ziel erreicht wird, kann sich die Organisation auf Dauer am Bildungsmarkt positionieren.

<sup>20</sup> Die AWO hat auf der Grundlage des QM-Systems nach der internationalen Norm DIN EN ISO 9000/2000 ein AWO-Qualitätsmanagementsystem entwickelt mit ergänzenden Normen für den Bereich der Führung und Organisation und fachspezifischen Normen für den Prozess der Erbringung der Dienstleistung. Durch Muster-Qualitätsmanagement – Handbücher für die einzelnen Arbeitsfelder werden die AWO-Qualitätsnormen festgelegt und Hinweise für die Erstellung einrichtungsspezifischer QM-Handbücher gegeben. Im Muster-QM-Handbuch für den Bereich der Jugendsozialarbeit wurde als eine Qualitätsnorm die Durchführung einer Potenzialanalyse für die Teilnehmer/-innen von Maßnahmen der Jugendberufshilfe festgeschrieben.

### 3 Chancengleichheit und Gender-Perspektive

Obwohl es in Deutschland etwa 400 anerkannte Ausbildungsberufe gibt, entscheiden sich die meisten weiblichen Jugendlichen nur zwischen 10 Berufen<sup>21</sup>, die als typische Assistenz- und Helfer/-innenberufe zumeist geringere Chancen für das berufliche Fortkommen bieten. Zudem sind diese Berufe durch ihre Arbeitszeitregelungen oft gerade nicht in besonderem Maße familienfreundlich. Männliche Jugendliche treffen ihre Berufswahl selbstverständlicher aus einem breiteren Berufswahlspektrum, schränken ihre Berufswahl jedoch ebenfalls überwiegend auf gewerblich-technische Berufe oder qualifizierte kaufmännische Berufe ein<sup>22</sup>.

Das Integrierte Potenzial-Assessment erschließt weiblichen und männlichen Jugendlichen gleichermaßen in systematischer Weise ein breites Berufswahlspektrum und diagnostiziert berufliche Potenziale *gendersensibel* vor dem Hintergrund allgemeiner Berufsanforderungen.

In der Planung und Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments sollen Fachkräfte beiderlei Geschlechts mitwirken.

### 4 Chancengleichheit und Migration

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung beträgt knapp 20 %, in der Altersgruppe der unter 25jährigen beträgt dieser Anteil bei steigender Tendenz bereits fast 30 %. Die PISA-Studien haben gezeigt, dass knapp 25 % aller Schüler/-innen als Risikogruppe hinsichtlich der Aussicht auf eine erfolgreiche berufliche Integration gelten, bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind es 40 % (!). Die Ausbildungsquote von Jugendlichen mit einem ausländischen Pass sank von 1998 bis 2005 von 9,8 % auf 4,4 %.<sup>23</sup>

Das Integrierte Potenzial-Assessment hat auch die Funktion einer vertieften Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf für Jugendliche mit Migrationshintergrund, es unterstützt sie darin, ihre beruflichen Potenziale im Bezug auf ein breites Berufsspektrum zu erkennen und zu entwickeln.

Eine *kultursensible* Planung und Durchführung des Integrierten Potenzial-Assessments erfordert

- die Beteiligung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Planungs- und Durchführungsphase,
- die Betonung interkultureller Kompetenz als gemeinsame zukunftsorientierte berufliche Anforderung **aller** Jugendlichen,
- die Beachtung kommunikativ-sprachlicher Kompetenzen,
- Hilfestellungen in der Anleitung für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Vorbereitung und Absolvierung des Integrierten Potenzial-Assessments,

---

<sup>21</sup> (Arzthelferin, Zahnarzthelferin, Friseurin, Einzelhandelskauffrau, Krankenschwester, Erzieherin, Bürokauffrau, Steuerfachgehilfin usw.)

<sup>22</sup> (KFZ-Mechaniker, Elektroinstallateur, Maurer, Tischler, Maler/Lackierer, Gas-Wasserinstallateur, Groß- und Einzelhandelskaufmann, Bankkaufmann usw.)

<sup>23</sup> <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Presse/nachrichten,did=163170,render=renderPrint.htm>

- eine Fokussierung auf besondere Stärken, die Jugendliche gerade durch ihren Migrationshintergrund mitbringen (z.B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz, Mobilität usw.),
- Methoden-Fairness, die verhindert, dass eine systematische kulturelle Benachteiligung schon allein durch Übersetzungsprobleme oder die Assessment-Konstruktion selbst stattfindet, wie in dem folgenden in der Diagnostik bekannten Beispiel:

Kinder sollen aus einer Gruppe von Tieren (Elefant, Kuh, Gans, Schwein, Huhn) dasjenige herausfinden, das nicht zu den anderen passt. Deutsche Kinder entscheiden sich fast immer für den Elefanten nach dem Kriterium „kein Haustier“. Kinder islamischer Eltern entscheiden sich überwiegend für das Schwein nach dem Kriterium „unrein“. Bei einem schematisch ausgewerteten Test war das Ergebnis, dass Kinder islamischer Eltern z.B. systematisch schlechter im Logischen Denken beurteilt wurden, in diesem Fall durch eine im methodischen Sinne unfaire Aufgabenstellung.

## 5 Entwicklungsbedarf

Die erfolgreiche berufliche Orientierung Jugendlicher hängt entscheidend von einem hochwertigen Übergangsmangement Schule-Beruf **in den Regionen**, dem Lebensumfeld Jugendlicher, ab. Ein solches Übergangsmangement bedarf des verantwortlichen Zusammenwirkens regionaler Akteure in Kommunen und Unternehmen, in Bildung und Erziehung, in der Arbeitsmarktpolitik sowie der Professionalität von Trägern der Jugendsozialarbeit und außerschulischen Bildungsträgern. Die nachhaltige Umsetzung der Strategie des Integrierten Potenzial-Assessments bedarf **verlässlicher regional abgestimmter Strukturen und planbarer Finanzierungen**. Reformpolitik auf Bundes-, Landes- und kommunalen Ebenen und neue Modellprojekte müssen die Schaffung verlässlicher regionaler Infrastrukturen zum Ziel haben, in die das Integrierte Potenzial-Assessment eingebettet ist.

Die regionale Implementierung des Integrierten Potenzial-Assessments muss systematisch durch formative Evaluierungen hinsichtlich der Validität, Reliabilität, Fairness und Praktikabilität unterstützt werden.

Pilotprojekte können methodische Weiterentwicklungen unterstützen,

- die der verbesserten beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dienen,
- die berufliche Potenziale Jugendlicher im Blick auf Anforderungen des lebensbegleitenden Lernens besser erschließen,
- die eine Zertifizierung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen ermöglicht, die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes besonders dort Rechnung trägt, wo ein Fachkräftemangel (wie im Pflegesektor) schon heute absehbar ist.

# Glossar

## Assessment-Center

Ein Assessment-Center ist ein Verfahren zur Personalauswahl- und -entwicklung. Der Begriff „to assess“ aus dem Englischen hat die Bedeutung „beurteilen, einschätzen, bewerten“. Das klassische Assessment-Center ist ein systematisches Verfahren, das auf der Grundlage von Arbeitssimulationen anhand eines Anforderungsprofils die Eignung für eine bestimmte berufliche Position feststellt. Die Eignungsfeststellung erfolgt nach einem Beobachtungs- und Beurteilungssystem, das bestimmten Qualitätsstandards genügen muss. Assessment-Center zeichnen sich durch eine hohe Güte der Ergebnisse und eine hohe Akzeptanz aus.<sup>24</sup> Nach wie vor gibt es kaum Verfahren der Personalbeurteilung mit einer besseren nachgewiesenen Validität. Assessment-Verfahren werden durch neue Methoden wie das 360°-Assessment, Assessment-on-the-job, interkulturelle Assessments usw. ständig weiterentwickelt.

## Berufliche Kernkompetenz

Kompetenz (aus dem Lateinischen *competere* = „zu etwas fähig sein“) bezeichnet im Allgemeinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und die Bereitschaft (Motivation) zur verantwortungsvollen Lösung von Aufgaben in unterschiedlichen Situationen. Die Entfaltung beruflicher Kompetenz ist nur in Grenzfällen allein durch individuelle Handlungskompetenz bestimmt, sondern in der Regel auch abhängig von der Einbindung in ein bestimmtes Handlungs-Umfeld. Der Kompetenzbegriff zeigt einen fundamentalen Wandel in der Arbeitswelt und in der Bildung an, der traditionelle Qualifikationsbegriff wird organisatorisch-technologisch-gesellschaftlichen Veränderungen offensichtlich nicht mehr gerecht. Berufliche Kernkompetenz ist definiert durch die Handlungsfähigkeit und die Bereitschaft (Motivation), einfache typische betriebliche Aufgaben sowie grundlegende Anforderungen in einem Berufsfeld erfolgreich zu bewältigen.

## Integriertes Potenzial-Assessment

Heute kommt es vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung darauf an, die beruflichen Potenziale **aller** Jugendlichen frühzeitig zu erkennen und die berufliche Integration Jugendlicher systematisch zu fördern. In Anlehnung an die lateinische Bedeutung des Potenzial-Begriffes bezeichnen wir eine Vorgehensweise, die Jugendliche darin unterstützt, in einem längeren Prozess eigene Stärken zu erkennen und zu entfalten, als Potenzial-Assessment. Nur durch verantwortliches Zusammenwirken von Schulen, Jugendsozialarbeit und Unternehmen kann ein Potenzial-Assessment die berufliche Integration Jugendlicher wirksam unterstützen. *Das Integrierte Potenzial-Assessment ist eine Weiterentwicklung der Assessment-Methodik zu einem regionalen Kooperationsinstrument.*

## Prognostische Validität

Validität (begrifflich abgeleitet aus dem Lateinischen *validus* = gesund, stark, wirksam) ist ein Konzept mit dem man nachweisen kann, dass

- ein Beurteilungsverfahren tatsächlich die Kompetenz erfasst, auf die es ankommt,
- Ergebnisse eines Beurteilungsverfahrens tatsächlich die individuelle Kompetenz einer Person erfassen.

Die *prognostische Validität* gibt an, in welchem Maße Ergebnisse eines Beurteilungsverfahrens im Blick auf die künftige individuelle berufliche Entwicklung gültig sind. Die prognostische Validität ist ein besonders wichtiges Gütekriterium zur Beurteilung der Qualität eines Beurteilungsverfahrens.

<sup>24</sup> Steiger, Lippmann: Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte, Heidelberg 1999, S. 63

## ***Leitfaden zur Anwendung des Integrierten Potenzial-Assessments***

### **1 PLANUNG und VORBEREITUNG**

- Auftragsklärung mit Kooperationspartnern
- Personal auswählen und in Planung/Vorbereitung beteiligen
- Aktuelle und künftige Arbeitsmarktanforderungen im regionalen Wirtschaftsraum bestimmen
- Betriebliche Anforderungen aufgabenbezogen bestimmen
- Allgemeine berufliche Anforderungen und Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen berücksichtigen
- Berufliche Kernkompetenzen definieren
- Geeignete Aufgaben (unter Beachtung gender- und kultursensibler Aspekte) für die Bestimmung beruflicher Potenziale zusammenstellen und in einer Aufgabenmatrix dokumentieren
- Durchführung organisatorisch vorbereiten

### **2 DURCHFÜHRUNG**

- Lernförderliche Atmosphäre schaffen
- Professionelle Anwendung eines Beurteilungssystems (unter Beachtung gender- und kultursensibler Aspekte)
- Persönliches Feedback geben und Jugendliche durch Selbsteinschätzung im Beurteilungsprozess beteiligen
- Anschlüsse für Jugendliche ermöglichen

### **3 QUALITÄTSSICHERUNG**

- Gütekriterien festlegen und überprüfen
- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse gewährleisten
- Integration der Dienstleistung in ein Qualitätsmanagementsystem und die Unternehmensstrategie

# Anhang

## Berufsfeld-Klassifikationen

Berufsfeld-Atlas Bundesagentur für Arbeit	Institut für Arbeitsmarkt- und -berufsforschung	KMK <sup>25</sup> Grundbildungsjahr
01 Kaufmännische Berufe	01 Agrarberufe, grüne Berufe	01 Wirtschaft und Verwaltung
02 Recht/Verwaltung	02 Bergbauberufe	02 Metalltechnik
03 Sicherheit/Schutz	03 Stein- Keramik-, Glashersteller/ -bearbeiter/-innen	03 Elektrotechnik
04 Verkehr/Transport/Logistik	04 Chemiarbeiter/-innen, Kunststoff- verarbeiter/-innen	04 Bautechnik
05 Tourismus/Hotel/Gaststätten	05 Papierhersteller, -verarbeiter/-innen, Drucker/-innen	05 Holztechnik
06 Fremdsprachenberufe	06 Metallberufe: Metallerzeugung, -bearbeitung	06 Textiltechnik und Bekleidung
07 Medien	07 Metallberufe: Installations- und Metallbautechnik	07 Chemie, Physik und Biologie
08 Werbung	08 Elektroberufe	08 Drucktechnik
09 Geisteswissenschaften	09 Textil-, Leder- und Bekleidungsberufe	09 Farbtechnik und Raumgestaltung
10 Bibliothek/Archiv/Dokumentation	10 Ernährungsberufe	10 Gesundheit
11 Druck/Fotografie/Grafik/Kunst	11 Bau-, Bauneben- und Holzberufe	11 Körperpflege
12 Produkt-Design/Kunsthandwerk	12 Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	12 Ernährung und Hauswirtschaft
13 Mode/Textil	13 Waren- und Dienstleistungskaufleute	13 Agrarwirtschaft
14 Denkmalpflege/Restaurierung	14 Verkehrs- und Lagerberufe	14 Gestaltungstechnik
15 Musik/Theater/Tanz	15 Verwaltungs- und Büroberufe, Wirt- schafts-/Sozialwissenschaftliche Berufe	15 Sozialpädagogik
16 Ausbilden/Lehren/Unterrichten	16 Ordnungs- und Sicherheitsberufe	16 Pflege
17 Soziale Berufe	17 Medien-, Geisteswissenschaftliche und Künstlerische Berufe	
18 Gesundheitswesen/Medizin/ Körperpflege	18 Gesundheitsdienstberufe	
19 Sport/Fitness/Freizeit	19 Sozial- und Erziehungsberufe, Seelsorger/-innen	
20 Ernährung/Hauswirtschaft	20 Friseur/-innen, Gästebetreuer/-innen, Hauswirtschafter/-innen, Reiniger/-innen	
21 Landwirtschaft/Forstwirtschaft/ Gartenbau/Floristik		
22 Biologie		
23 Umweltschutz/Ver- und Entsorgung/ Reinigung		
24 Physik/Elektrotechnik		
25 Metall/Maschinenbau/ Feinwerktechnik		
26 Chemie/Werkstoffkunde		
27 Bautechnik/Architektur		
28 Bergbau/Geologie/Meteorologie		
29 Mathematik/Datenverarbeitung		

<sup>25</sup> Ständige Konferenz der Kultusminister und –senatoren der Bundesrepublik Deutschland

## **Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen<sup>26</sup>**

- 1 Muttersprachliche Kompetenz**
- 2 Fremdsprachliche Kompetenz**
- 3 Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz**
- 4 Computerkompetenz**
- 5 Lernkompetenz**
- 6 Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz**
- 7 Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz**
- 8 Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit**

---

<sup>26</sup> Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Rates der Europäischen Union 2006

## Literaturhinweise & Online-Ressourcen

- Amtsblatt der Europäischen Union (2006/962/EG): Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und des Rates der Europäischen Union zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen
- AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): Das Potenzial-Assessment – AWO Qualität in Jugendsozialarbeit und Beschäftigungsförderung, Rahmenkonzeption 2002
- AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): Potenzial-Assessment an der Schnittstelle Schule-Beruf, Bielefeld 2005
- AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung für lokale Netzwerkarbeit. Bonn 2004
- AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): (AWO Sozialbericht 2006) Chancengerechtigkeit durch Bildung – Chancengerechtigkeit in der Bildung, Bonn und Essen 2006 (ISBN 3-89861-726-2)
- Arbeitskreis Assessment Center e.V. (Hrsg.): Assessment-Center in der betrieblichen Praxis, Hamburg 1995
- Arbeitskreis Assessment Center e.V.: [www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)
- [www.bda-online.de](http://www.bda-online.de): Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungspaktes mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2006
- de Boer, Herzog, Wagner: Das Integrierte Potenzial Assessment – eine nachhaltige Strategie der Berufsorientierung und Fachkräftesicherung, in: *berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 103/2007
- de Boer, Wagner: Assessment – Ein Konzept aus der Wirtschaft für die Jugendsozialarbeit, in: *Handbuch Jugendsozialarbeit*, Fülber/Münchmeier (Hrsg.), Münster 2001
- Bundesagentur für Arbeit: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), (Link BERUFENET)
- Bundesinstitut für Berufsbildung: [www.bibb.de/ausbildungsprofile-start.htm](http://www.bibb.de/ausbildungsprofile-start.htm)
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend: [www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/gender-mainstreaming.html](http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/gender-mainstreaming.html)
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (Hrsg.): Zwölfter Kinder- und Jugendbericht, Berlin 2006
- Deutsches Institut für Normung e.V.: DIN 33430 – Festlegungen und Leitsätze für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen, 2002
- Enggruber/Bleck: Modelle der Kompetenzfeststellung im bildungs- und beschäftigungstheoretischen Diskurs, Dresden 2005
- Helmut Fend : *Entwicklungspsychologie des Jugendalters*, Opladen 2000
- Jörg Hutter: Kompetenzfeststellung – Ein Weg zur erfolgreichen Vermittlung, *hiba*, Band 10/73, Darmstadt 2004
- Lex, Gaupp, Reißig, Adamczyk: *Übergangsmanagement – Jugendliche von der Schule ins Arbeitsleben lösen*, Verlag Deutsches Jugendinstitut 2006
- Claudia Möller: *Coaching in Schule und Ausbildung*, Hrsg.: Uckermärkischer Berufsbildungsverbund, Schwedt 2006

Rebmann, Tredop: Ausbildungsreife – Worthülse ohne Inhalt?, in: Zeitschrift berufsbildung für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 102/2006

Rützel, Seher, Ziehm (Hrsg.): Berufseignung und berufliche Anforderungen – Handlungsfelder der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik Band 24, Darmstadt 2000

Erich Staudt u.a.: Kompetenzentwicklung und Innovation, Münster 2002

Sündenhauf, Stumpf, Höft (Hrsg.): Assessment-Center – von der Auftragsklärung bis zur Qualitätssicherung, Lengerich 2005

Zeitschrift berufsbildung für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 103-104/2007 (Ausgabe zum Themenschwerpunkt „Kompetenzfeststellung und Kompetenzerfassung“)