



INFO DIENST

**Entwicklungsinitiative:
Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf**

Nr. 2 / 2002

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung stellt für viele Schülerinnen und Schüler einen unübersichtlichen Weg dar. Ungefähr die Hälfte von ihnen verlassen die Schule, ohne eine Vorstellung über ihre berufliche Orientierung zu haben. Häufig kennen sie nur eine Handvoll Berufe und haben kein realistisches Bild von beruflichen Anforderungen und Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass viele Jugendliche zu wenig ihre persönlichen Neigungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten kennen und Schwierigkeiten haben, ihre Persönlichkeit und den Berufswunsch in Übereinstimmung zu bringen.

Dies trifft auf Jugendliche, die Zielgruppen der Entwicklungsinitiative neue Förderstruktur sind, in besonderem Maße zu. Eine individuelle Förderung setzt die Kenntnis von vorhandenen Fähigkeiten und Eignungen und vor allem entwicklungsfähigen Potenzialen voraus.

Die vorliegende Ausgabe beschäftigt sich mit **Verfahren der Kompetenzfeststellung** für benachteiligte Jugendliche. Mittlerweile liegen differenzierte Instrumente vor, mit denen unterschiedliche Kompetenzfelder und Potenziale diagnostiziert werden können.

Im ersten Beitrag beschäftigen wir uns mit Aspekten des Kompetenzbegriffs; daran schließen sich Kurzdarstellungen von vier bewährten Kompetenzfeststellungsverfahren an. Der Modellversuch Rostock stellt abschließend sein Kompetenzfeststellungsverfahren vor, Hinweise auf Angebote im Internet u. a. finden Sie auf der letzten Seite.

Dass Sie interessante Anregungen für Ihre Arbeit in dieser Ausgabe finden, wünscht sich die Redaktion

FACHKONFERENZ KOMPETENZFESTSTELLUNG

Am 24. und 25. April 2002 fand im Rahmen der Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur die erste Fachkonferenz in Mülheim an der Ruhr statt. Die Tagung stand unter dem Motto *Austausch und Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Kompetenzfeststellungsverfahren*.

Deutlich wurde dabei die Ungleichzeitigkeit der Entwicklungen vor Ort: Manche Modellversuche stehen erst am Anfang, suchten auf den Tagungen nach Orientierungen, andere Modellversuche brachten erprobte und ausgereifte Verfahren der Kompetenzfeststellung in die Neue Förderstruktur ein.

Auf der Tagung bildeten sich drei Arbeitsgruppen. Die erste Gruppe untersuchte die häufig in der Praxis eingesetzten Tests und entwarf ein Raster zur Beurteilung und Einschätzung. Eine zweite Gruppe setzte sich mit dem Thema Assessment-Center (AC) auseinander, verschaffte sich einen Überblick über eingesetzte Verfahren und wagte sich analog der Standards des Arbeitskreises Assessment-Center an die Formulierung von Standards für den Einsatz der AC's in den Modellversuchen. Die dritte Gruppe arbeitete an anderen Möglichkeiten der systematischen Beobachtung und entwickelte ein Raster zur Systematisierung dieser Übungen.

Die Ergebnisse der Tagung und zusätzliche Aspekte von Kompetenzfeststellungsverfahren werden in einem **Werkstattbericht** zusammengefasst und allen Modellversuchsregionen zur Verfügung gestellt.

KOMPETENZ – EIN SCHILLERNDER BEGRIFF

Kaum ein anderer Begriff weist eine vergleichbar steile Karriere auf wie Kompetenz. Aus der Pädagogik, Psychologie, Managementlehre oder Politik ist dieses Schlagwort nicht mehr wegzudenken. Die Kombinationsmöglichkeiten scheinen nahezu unbegrenzt. Bekannt sind Bezeichnungen wie Fach- und Methodenkompetenz, mittlerweile sind aber auch Kernkompetenz, Lebens- und Zukunftskompetenz oder Innovationskompetenz gebräuchlich.

Es gibt bisher keine allgemein anerkannte Definition von Kompetenz oder besser gesagt: die Bedeutung von Kompetenz hat sich in den vergangenen Jahrzehnten mehrfach gewandelt. Der Begriff wird heutzutage in unterschiedlichen Kontexten verwendet; es kommt daher darauf an, im Umgang mit einem unscharfen Begriff die Klärung im jeweiligen Problemzusammenhang herzustellen.

Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet Kompetenz soviel wie „Zuständigkeit“ oder „Befugnis“ und verweist damit auf einen ursprünglich juristisch-situativen Kontext. Dies ist die einfachste Bedeutung. Ende der 1970er Jahre führte Dieter Baacke den Begriff der Medienkompetenz in die Pädagogik ein und bereicherte damit die Diskussion um Mediensozialisation. Medienkompetenz meint mehr als nur die Fähigkeit, technische Geräte wie Computer, Videokamera u. ä. bedienen zu können. Dazu gehört auch, mit dem technologischen Wandel fertig zu werden und Medien interessenorientiert zu nutzen. Medienkompetenz gliedert sich üblicherweise in vier Dimensionen:

- Medienkritik umfasst den analytischen Aspekt bzgl. des gesellschaftlichen Kontextes, den reflexiven Aspekt gegenüber sich selbst und der ethische Aspekt bezieht die soziale Verantwortung mit ein.
- Medienkunde beinhaltet das Wissen um die heutigen Medien, ihre Funktion und ihren Entstehungskontext. Zu diesem Informationsaspekt kommt der instrumentelle hinzu, also die Fähigkeit, Geräte sachgerecht handhaben zu können.
- Mediennutzung findet sowohl rezeptiv als auch interaktiv statt durch die Nutzung der kommunikativen Möglichkeiten (E-Mail, Teleshopping u. a.).
- Mediengestaltung beinhaltet den kreativen Aspekt, das Gestalten eigener Produkte sowie ihre Weiterentwicklung (vgl. *Baacke, Dieter*: Im Datennetz. Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.). In: *Ins Netz gegangen*. 1999. S. 14-28).

Seit den neunziger Jahren wird die Diskussion um den Kompetenzbegriff maßgeblich von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) vorangetrieben. „Bildung und Qualifikation werden nun aus der Perspektive der Verwertbarkeit erworbener Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten für eine zufriedenstellende Berufs- und Lebensbewältigung beurteilt. (*Becker, Manfred/Rother, Gabriele*: Pendelschlag von der Qualifikation zur Kompetenz, in: QUEM-Bulletin 2/3 1998, S. 10f.). Die folgende Übersicht enthält ausgewählte Definitionen der QUEM zu Kompetenzen; sie demonstriert zugleich die enge Verbindung von Bildung und Ökonomie.

Kompetenzen sind Selbstorganisationsdispositionen des Individuums. Die unterschiedlichen Dispositionen, diese Handlungen selbstorganisiert auszuführen, bilden unterschiedliche Kompetenzen. Man kann unterscheiden:

- Fachkompetenzen: die Dispositionen, geistig selbstorganisiert zu handeln, d. h. mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten kreativ Probleme zu lösen, Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten.
- Methodenkompetenzen: Die Dispositionen, instrumentell selbstorganisiert zu handeln, d. h. Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ zu gestalten und auf diese Weise auch das geistige Vorgehen zu strukturieren.
- Sozialkompetenzen: Die Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d. h. sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, um neue Pläne und Ziele zu entwickeln.
- Personale Kompetenzen: die Dispositionen, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, d. h. sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen.
- Handlungskompetenzen: Die Dispositionen, gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln, d. h. viele oder alle der zuvor genannten Kompetenzen zu integrieren (vgl. *Erpenbeck, John*: Kompetenzentwicklung als Forschungsfrage, in: QUEM-Bulletin 2/3 1998, S. 19).

Wolfgang Petran, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Herrnstr. 53, 63065 Offenbach, Tel.: 069/2722452, E-Mail: petran@inbas.com

KOMPETENZFESTSTELLUNGSVERFAHREN

DIA-TRAIN/INBAS NRW

DIA-TRAIN – dieses Kürzel steht für DIAgnose und TRAINing, die beiden Bestandteile einer zweiwöchigen Einheit zur Potenzialerschließung und individuellen Entwicklungsförderung. DIA-TRAIN wurde in Nordrhein-Westfalen entwickelt; es wendet sich an Jugendliche aus Einrichtungen der Jugendberufshilfe, die dort über den Landesjugendplan gefördert werden.

Die DIAgnose- und TRAINingseinheit ist konzipiert für acht Jugendliche und dauert insgesamt 10 Werkstage. Sie umfasst sieben verschiedene Verfahren: ein Sozialtraining mit 17 Übungen, ein biografisches Interview, ein Kreativitätstraining, 12 erlebnispädagogische Übungen, ein Assessment-Center mit neun Aufträgen, ein Lerntaining und eine Zukunftswerkstatt. Das gesamte Programm ist auf die Zielgruppe zugeschnitten – professionelle Anforderungen sind mit einer jugendgerechten Gestaltung gekoppelt, Aufträge stammen aus der Erfahrungswelt der Jugendlichen, die Aufgaben können auch von Jugendlichen erfüllt werden, die über eingeschränkte Sprach- und Schreibkompetenzen verfügen.

DIA-TRAIN will eine Grundlage schaffen für eine gezielte individuelle Förderung. Die Jugendlichen erhalten Möglichkeiten, ihre Kompetenzen zu zeigen und selbst zu erleben. Sie werden dabei gezielt beobachtet, beim Assessment durch geschulte externe Beobachter/innen, bei den anderen Verfahren durch teilnehmende Beobachtung der DIA-TRAINer/innen.

Die Auswertung der Beobachtungen konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte: auf Schlüsselqualifikationen und Ressourcen. Zur Untersuchung der Schlüsselqualifikationen wurden sechs Merkmale aus drei Kompetenzbereichen ausgewählt und definiert: Methodenkompetenz (Lernfähigkeit, Arbeitsorganisation / Problemlösefähigkeit), personale Kompetenz (Selbstvertrauen, Motivation) und Sozialkompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Gruppen- und Teamfähigkeit). Daneben wird untersucht, welche internen und externen Ressourcen den Jugendlichen zur Bewältigung ihres Alltags zur Verfügung stehen. Berufliche Interessen und Geschicklichkeiten werden wahrgenommen, Fachkompetenzen und Berufswahlfragen stehen nicht im Vordergrund.

Die Gesamtergebnisse der DIA-TRAIN-Verfahren münden in ein Zertifikat für die Jugendlichen und in einen Förderbericht für die Mitarbeiter/innen der Einrichtungen, die diese Jugendli-

chen betreuen oder beraten. Zertifikat und Förderbericht enthalten neben einem Fähigkeitsprofil (Ergebnis des Assessment-Centers) eine Darstellung der Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen sowie der Perspektiven.

Das Projekt DIA-TRAIN wurde von INBAS NRW geleitet und durch das Ministerium für Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW gefördert. Das Zentrum der Entwicklung bildete eine Projektgruppe, die aus Praktiker/innen aus Beratungsstellen, Jugendwerkstätten und Schulsozialarbeit, Fachreferentinnen der Landesjugendämter und INBAS bestand und eine fruchtbare Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis gewährleistete.

Neben der DIAgnose- und TRAINingseinheit gehörte die Entwicklung einer Fortbildungskonzeption zum Projekt. Die insgesamt 12tägige Fortbildung qualifiziert die Mitarbeiter/innen, DIA-TRAIN und damit eine gezielte Förderdiagnose durchzuführen. Die „DIA-TRAINER/innen“ werden theoretisch und praktisch geschult und erhalten als Handwerkszeug ein umfangreiches Handbuch und einen Materialband.

Das Entwicklungsprojekt lief Ende 2001 aus, seit Januar 2002 schließt sich ein Projekt an, das die Implementierung der DIAgnose- und TRAINingseinheit begleitet und evaluiert. Hier werden u.a. die Voraussetzungen und Bedingungen der Durchführung, die Wirkung bei den Jugendlichen, die Passgenauigkeit für unterschiedliche Zielgruppen sowie die Akzeptanz des Instrumentes und der Förderberichte bei Kooperationspartnern untersucht.

DIA-TRAIN ist in der jetzigen Form gekennzeichnet durch den jugendhilfespezifischen Ansatz und konzipiert für den Einsatz in Beratungsstellen und Jugendwerkstätten. Hier liegt auch der Schwerpunkt der Erprobungen. Einzelne Einheiten werden darüber hinaus in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt, um zu überprüfen, welche Veränderungen bei einer Übertragung auf diese Zielgruppen notwendig sind.

Um das Produkt zu schützen und die Durchführung an Standards zu binden, wird DIA-TRAIN lizenziert. Eine Voraussetzung für den Erwerb der Lizenz bildet die Teilnahme an der kompletten Fortbildung. In Nordrhein-Westfalen bieten die Landesjugendämter die Fortbildungen an, sie richten sich insbesondere an Mitarbeiter/innen aus Einrichtungen, die über den Landesjugendplan gefördert werden. Darüber hinaus wird INBAS zukünftig DIA-TRAIN-Fortbildungen durchführen.

*Petra Lippegaus, INBAS Nordrhein-Westfalen,
Tel.: 05250/934467, E-Mail: nrw@inbas.com*

START/IMBSE MOERS

Für die im Rahmen des Projektes START („Stärken ausprobieren – Ressourcen testen“) entwickelten AC´s wurde ein berufsspezifischer Ansatz gewählt. Der Fokus zur Entwicklung der AC-Verfahren von START lag auf der beruflichen Orientierung von benachteiligten Mädchen und Jungen. Von daher sollten über konkrete berufliche Anforderungen die Mädchen und Jungen sich handlungsorientiert erproben und ihre Potenziale präsentieren können.

Entwickelt wurden vom IMBSE Assessment-Center für zwölf verschiedene Berufsfelder: Büro, Floristik, Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz, IT-Bereich, Maler/Lackierer, Metall, Multimedia, Pflege, Textil und Verkauf. Zusätzlich gibt es ein AC „Aspekte sozialer Kompetenz“, in dem ausschließlich solche sozialen Kompetenzen beurteilt werden, die zur Bewältigung des (Berufs-)Alltags bzw. im Umgang mit Kunden erforderlich sind. Jedem der zwölf Berufsfelder liegt ein 3-tägiges AC zugrunde. Im Berufsfeld „Verkauf“ erwarten die Teilnehmer/innen des AC beispielsweise folgende Aufgaben:

- 1. Tag: Verkaufen, Verpacken, Sondertisch, Theke
- 2. Tag: Tagesabrechnung, Kassenbuch
- 3. Tag: Wareneingang

Während die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechende Aufgaben ausführen, werden sie von sog. Assessoren nach vorher festgelegten Kriterien beobachtet. Pro Aufgabe werden maximal sieben relevante Merkmale (wie Problemlösung, Auffassung, Kontaktfähigkeit, Kritisierbarkeit, Teamarbeit etc.) beurteilt. Nach Abschluss einer Aufgabe füllen die Teilnehmer einen Selbsteinschätzungsbogen aus, sie erhalten Feedback von den Beobachtern, und die Beobachter erstellen ein individuelles Fähigkeitsprofil.

Absolvieren die Jugendlichen drei berufsspezifische Assessments, liegen pro Teilnehmer drei Fähigkeitsprofile vor. Diese münden in eine Förderempfehlung. Die ermittelte Förderempfehlung mit Gutachtencharakter dient dem Arbeitsamt und den Jugendlichen als Entscheidungshilfe für die weiteren Qualifizierungsziele. Die Förderempfehlung mit ihren diagnostischen Förderhinweisen wird auch für die Erstellung individueller Förderpläne in den BvB-Maßnahmen genutzt.

Nach den bisherigen Erfahrungen des IMBSE sind die in START entwickelten AC-Verfahren gut dazu geeignet, dass benachteiligte Jugendliche eigene Stärken und Fähigkeiten erfahren, einen guten Einblick in verschiedene Berufsfelder erhalten und sich – ausgehend von ihren

Potenzialen – für einen Beruf entscheiden können.

Vgl. *Druckrey, Petra: Start/Stärken ausprobieren – Ressourcen testen; Assessment-Center-Verfahren für Jugendliche im Übergang Schule/Beruf; in ibv Nr. 33 vom 15.08.2001, S. 2663 ff; vgl. www.imbse.de – IMBSE Projekte: Start*

MELBA/UNIVERSITÄT GESAMTHOCHSCHULE SIEGEN

MELBA (<http://www.melba.de>) ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten eines Rehabilitanden und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert werden können. Dazu stellt das Verfahren ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil bereit. Der Vergleich dieser beiden Profile ermöglicht darüber hinaus eine fähigkeitsadäquate Platzierung. MELBA wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung entwickelt und eignet sich vor allem zur beruflichen Integration von Personen, deren psychische Fähigkeiten behinderungsbedingt beeinträchtigt sind.

Zu den Schlüsselqualifikationen, die zur Ausübung einer Arbeitstätigkeit notwendig sind, gehören u. a. Merkmale wie Konzentration, Ausdauer, Verantwortungsgefühl und Kontaktfähigkeit. Das Fähigkeitsprofil von MELBA enthält die Schlüsselqualifikationen, die berücksichtigt werden müssen, wenn ein Klient beruflich (wieder-)eingegliedert werden soll. Hier kann auf einer 5-stufigen Skala dokumentiert werden, über welche Fähigkeiten ein Rehabilitand verfügt. Jedes Merkmal ist definiert, so dass auch Anwender aus unterschiedlichen Bereichen das Verfahren einheitlich nutzen können.

Die Fähigkeitsprofile des Verfahrens MELBA ermöglichen unter anderem die standardisierte Dokumentation von Potenzialen und Beeinträchtigungen; die systematische Kommunikation über die Stärken und Schwächen, sei es mit dem Klienten selbst oder einer anderen Einrichtung oder einem Arbeitgeber; die systematische Konzipierung von Förder- und Trainingsmaßnahmen; die Darstellung des Verlaufs und damit auch die Dokumentation des Erfolgs einer Maßnahme; einen Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung der Fähigkeiten eines Klienten.

MELBA steht als Papier- und als PC-Version zur Verfügung. Es wurde praktisch erprobt und kann aufgrund seiner Struktur in einer Vielzahl von Anwendungskontexten und von unterschiedlichen Nutzern eingesetzt werden. MELBA wird in nahezu allen Bereichen des ersten

und zweiten Arbeitsmarktes eingesetzt, es findet in der Arbeit mit nahezu allen Behinderungsgruppen Anwendung. Es wird von Fachkräften unterschiedlicher Berufsgruppen verwendet: in Sonderschulen, Werkstätten für Behinderte, Berufsbildungswerken, arbeitstherapeutischen Einrichtungen, in psychiatrischen und neurologischen Kliniken sowie in Betrieben des ersten und zweiten Arbeitsmarktes.

Um das Verfahren effizient einsetzen zu können, bietet das MELBA-Team in regelmäßigen Abständen dreitägige Einführungs-Seminare an.

HAMET 2 /BW WAIBLINGEN

Das Berufsbildungswerk Waiblingen ([www.bbw-waiblingen.de/hamet2/index.htm](http://www bbw-waiblingen.de/hamet2/index.htm)) entwickelte 1978/79 einen „Handwerklich motorischen Eignungstest“ (HAMET), der in einem vom Bundesministerium für Arbeit geförderten Modellversuch zu einem handlungsorientierten Testverfahren weiterentwickelt wurde. Mit dem Testverfahren sollen berufliche Kompetenzen für die berufliche Diagnostik lernbehinderter junger Menschen erfasst und gefördert werden.

In den 1990er Jahren wurde Hamet 2 erweitert und ist nun auch anwendbar bei beruflichen Fragen von Haupt- und Realschüler(innen), Fragestellungen in der Rehabilitation Erwachsener sowie bei körper-, sinnes- und psychisch behinderten Personen. Hamet 2 ist ein Verfahren für den Praktiker in der Werkstatt. Alle Aufgaben werden erklärt und in Vorprogrammen individuell eingeübt. Die Aufgaben sind an realistischen beruflichen Bedingungen orientiert; sie entstammen hauptsächlich dem handwerklich-gewerblichen Bereich, aber auch dem Dienstleistungs- und dem Bürobereich. Gearbeitet wird mit Original-Handwerkszeugen und Arbeitsmaterialien, wie sie auch in diesen Berufen fachlich eingesetzt werden.

Aus einer Vielzahl relevanter Komponenten für die Berufswahl erfasst der Hamet 2 vor allem handlungsorientierte Anteile berufsmäßiger Kompetenz wie Routine und Tempo, Werkzeugeinsatz und -steuerung, Wahrnehmung und Symmetrie, Instruktionsverständnis und -umsetzung, Messgenauigkeit und Präzision. Hamet 2 besteht aus insgesamt 26 Untertests; für gezielte Fragestellungen ist eine Auswahl von Untertests möglich und die Testdauer verkürzt sich entsprechend.

Die Auswertung der einzelnen Untertests erfolgt in der Regel mittels Fehlerzählung unter Zuhilfenahme von einfach zu handhabenden Auswertungsfolien. Die Bearbeitungszeit wird gesondert festgehalten. Ab Herbst 2000 steht eine PC-gestützte Auswertung mit Scanner zur Ver-

fügung. Die Ergebnisse lassen sich anhand von drei gesonderten Profilen über ein PC-Programm darstellen und ermöglichen individuelle Vergleiche bezüglich Arbeitsqualität, Arbeits-tempo und Arbeitsverhalten.

PROFIL – ZENTRUM FÜR KOMPETENZANALYSE UND -ENTWICKLUNG

Das CJD Jugenddorf Offenburg und das Berufsausbildungswerk Ostalb in Schwäbisch Gmünd entwickeln und erproben ein Modell, um dem Bedürfnis nach individueller Kompetenzanalyse und Förderplanung gerecht zu werden. Das Projekt wird durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Landes Baden-Württemberg gefördert. Von besonderer Bedeutung ist die Entwicklung von Standards, die zukünftig in berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie der Berufsausbildung ohne erhebliche zusätzliche Kosten übernommen werden können. Das System wendet sich an junge Menschen mit Lernbehinderungen und benachteiligte junge Menschen, die an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilnehmen. **Ziele** des Projekts sind u. a. :

- Entwicklung eines modularen Assessment-Center-Verfahrens
- Entwicklung eines EDV-gestützten Dokumentationssystems
- Einsatz des Systems an allen Lernorten des Lernortkonzepts der Bundesanstalt für Arbeit
- Unterstützung der Eingliederung an der zweiten Schwelle, d. h. beim Übergang in Beruf und Arbeit durch das Kompetenzanalyzesystem.

Das Projekt gliedert sich in vier Phasen.

- 1. Phase: Es werden Arbeitsdefinitionen von Kompetenz und den zu erfassenden Merkmalen festgelegt, bestehende Modelle und Forschungsergebnisse analysiert, sowie Kontakte zu Trägern, Behörden und Forschungseinrichtungen aufgebaut.
- 2. Phase: Es werden Anforderungsprofile für die einzelnen Lernorte erarbeitet. Daran schließt sich die Entwicklung eines Bewertungssystems zum Abgleich der Kompetenzen und Anforderungen an. Standards zur Anwendung und Bewertung werden festgelegt.
- 3. Phase: Erprobung der Kompetenzanalyse bei Teilnehmern berufsvorbereitender Maßnahmen und Ausbildungsberufen.
- 4. Phase: Auswertung der Ergebnisse der dritten Phase und ggf. Überarbeitung der Kompetenzanalyse auf Grund von Anregungen aus der Praxis.

Karin Kenn, CJD Jugenddorf Offenburg, 77652 Offenburg, Tel.: 0781/9487840, E-Mail: offenburg@profil-zentrum.de; Claudya Ribeiro, Berufsausbildungswerk Ostalb, 73525 Schwäbisch Gmünd, Tel.: 07171/1049662, E-Mail: ostalb@profil-zentrum.de

ASSESSMENT-CENTER IM MODELL-PROJEKT NEUE FÖRDERSTRUKTUR – ERFAHRUNGEN AUS ROSTOCK

Assessment-Center: Diese Methode hat in den letzten Jahren in unterschiedlichen Bereichen der Weiterbildungs- und Berufsberatung Hochkonjunktur; auch viele Träger beruflicher Aus- und Weiterbildung nutzen sie mehr und mehr als anerkannte Methode in der Potenzialfassung oder Berufs- und Laufbahnberatung, um auf diese Weise Lernwege individuell und teilnehmerorientiert zuzuschneiden. Und obwohl in den Grundzügen immer wieder gleich, da es sich in diesem Bereich überwiegend um Potenzial-Assessment-Center handelt, finden sich immer wieder auch sehr interessante Variationen, Unterschiede, Nuancen. Relativ jung und damit offen für innovative Ideen ist die Anwendung der Methode des AC im Bereich der Benachteiligtenförderung.

Mit dem Modellprojekt „Neue Förderstrukturen für benachteiligte Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wurde im September vergangenen Jahres durch das BMBF und die Bundesanstalt für Arbeit ein Rahmen geschaffen, der es 24 Regionen in der Bundesrepublik Deutschland ermöglicht, bisherige pädagogische Konzepte in der Förderung benachteiligter Jugendlicher zu überdenken, festgetretene Wege und starre Strukturen zu verlassen und mit den Jugendlichen gemeinsam Berufsorientierung sowie Berufsausbildung nicht nur neu zu denken, sondern auch anders zu machen.

Eine dieser 24 sind wir, die Modellregion Rostock. Träger des Modellprojektes ist hier ein Konsortium aus vier, bezogen auf ihr Ausbildungsprofil, sehr unterschiedlichen privaten Bildungsträgern, die seit vielen Jahren u. a. auch im Bereich der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher tätig sind. Eine Besonderheit in Rostock besteht im Vergleich mit anderen Modellregionen wohl darin, dass das Assessment-Center trägerübergreifend und damit weitgehend unabhängig vom unmittelbaren Eigeninteresse jedes der vier Bildungsträger durchgeführt wird. Bereits im Frühjahr 2001 hatte man im Konsortium den Entschluss gefasst, mit Hilfe der Assessmentmethode das eigene Vorgehen im Rahmen der Berufsvorbereitung und Berufsorientierung zu professionalisieren. Deshalb wurde beschlossen, eine Gruppe von 20 Mitarbeiter(inne)n zu

Assessoren ausbilden zu lassen und in dieser Gruppe ein Assessment-Center des Konsortiums zu erarbeiten.

Die wesentlichen Leitlinien in der Ausgestaltung des AC lassen sich folgendermaßen beschreiben: Das AC besteht aus zwei großen Teilen, einem Eingangs- und einem Nachfolge-AC, unterbrochen durch eine je zweimonatige Berufsfelderprobung in zwei von 14 Berufsfeldern.

Das Eingangs-Assessment besteht aus Tests zur Sozialkompetenz sowie zur Dienstleistungsbereitschaft in Form von Einzel- und Gruppenaufträgen sowie berufsfeldübergreifenden Wissenstests; diese bilden den Kenntnisstand in Deutsch, Mathematik und grundlegenden Bereichen der Allgemeinbildung ab. Sie bilden damit den teilnehmerbezogenen Ansatz zur Förderplanung und Gestaltung des Stützunterrichtes. Außerdem enthält das Eingangs-Assessment Tests in vierzehn verschiedenen Berufsfeldern (Büro, Gartenbau/Floristik, Verkauf, Küche, Gastronomie, Hauswirtschaft, Metall, Elektrik, Tischler, Fliesenleger, Maurer, Maler, Trockenbau, IT-Berufe).

Die Erarbeitung von Aufträgen (in der Mehrzahl auf unterschiedlichen Niveaustufen), die zwar typische Tätigkeiten im Berufsfeld abbilden sollten, ohne jedoch berufsbezogene Kenntnisse vorauszusetzen, die Entwicklung von Anforderungs- oder Beobachtungsdimensionen und die Ableitung beobachtbarer Merkmale für die einzelnen Aufträge: das war wohl die größte Herausforderung an „die Gruppe der 20“ bei der Entwicklung des AC. Einig war man sich darüber, dass für jedes Berufsfeld mehr als ein einziger Auftrag erarbeitet und getestet werden sollte, um der Vielschichtigkeit berufsbezogener Anforderungen und Tätigkeiten besser gerecht zu werden und differenziertere Selbst- und Fremdeinschätzungen bzw. -beobachtungen zu ermöglichen.

Liegen die Testergebnisse und die daraus resultierenden Gutachten des Eingangs-Assessment vor, wird jedem Jugendlichen im Gespräch die Erprobung in jeweils zwei der getesteten Berufsfeldern empfohlen. Hier setzt die Phase der fundierten Berufsorientierung sowie der Vermittlung erster berufsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten ein. Unterstützt wird dieser Prozess durch den Besuch der Berufsschule. Abgeschlossen wird diese Phase der Grundstufe nach erfolgter Erprobung in einem Berufsfeld durch ein Nachfolge-Assessment. In ihm werden zum einen im Rahmen eines berufsfeldbezogenen Wissenstests allgemeinbildende Inhalte und erste berufsbezogene Fachinhalte miteinander verknüpft

(solche Tests liegen für die Bereiche Bau, Büro und Verkauf, Gartenbau, Gastronomie, Hauswirtschaft, IT, Metall und Elektrik vor); zum andern wird in jedem erprobten Berufsfeld ein konkreter Auftrag mit einem höheren Anforderungsniveau als im Eingangs-Assessment durchgeführt. Kennzeichnend für diese Aufträge ist, dass sie die in der Grundstufe bisher vermittelten Kenntnisse voraussetzen und deren Anwendung erfordern.

Ein so strukturiertes und inhaltlich konzipiertes Nachfolge-Assessment hat sich unseres Erachtens als ein sehr effizientes Mittel erwiesen, gemeinsam mit jedem Jugendlichen auf der Grundlage eines fundierten und detaillierten Endgutachtens Aussagen darüber zu treffen, in welchem der getesteten Berufsfelder im Anschluss an die Grundstufe eine Ausbildung begonnen oder in der Förderstufe vertiefende Kenntnisse erworben sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt werden sollten.

Beginnend mit dem September 2001 ergab sich für das Konsortium erstmals die Möglichkeit, das Eingangs-Assessment mit 101 Teilnehmer(inne)n praktisch durchzuführen. Die Jugendlichen erlebten zum ersten Mal auf dem Weg zur eigenen Berufswahlentscheidung, dass die individuellen Wünsche und Interessen Konsequenzen für die weitere Entwicklung haben sollten, was für die Mehrheit sehr motivierend und zielorientierend wirkte. Aus den 14 angebotenen Berufsfeldern sollten für die Tests im Assessment mindestens drei, höchstens aber fünf Felder vollkommen unabhängig von äußeren Rahmenbedingungen oder Einschränkungen ausgewählt werden. Entscheidungskriterien waren allein eventuell vorhandene gesundheitliche Einschränkungen und die beruflichen Vorstellungen der Jugendlichen. Die Ergebnisse waren auch für uns beeindruckend: 65 % der Jugendlichen entschieden sich für ein neues, vorher nicht präferiertes Berufsfeld, und 26 % entschieden sich vollkommen neu.

Worin liegen aus unserer Sicht aber nun die Stärken oder Besonderheiten der in der Modellregion Rostock praktizierten Kompetenzfeststellung?

Vor allem wohl, wie bereits erwähnt, in der Tatsache, dass das Assessment trägerübergreifend konzipiert und durchgeführt wurde/wird. Das bedeutet in der Konsequenz,

- dass alle im AC entwickelten Aufträge nach vereinheitlichten und damit vergleichbaren Kriterien entwickelt wurden,
- dass gemeinsame Anforderungskriterien und Beobachtungsdimensionen erarbeitet worden sind,

- dass die Beobachter auftragsabhängig rotieren und damit Begutachtungen objektiviert werden, da die Jugendlichen während sie die jeweiligen Aufträge bearbeiten von durchschnittlich 8 bis 10 verschiedenen Beobachtern beurteilt werden,
- dass einheitliche Grundsätze für die Erarbeitung von Kurz- und Endgutachten entwickelt, geschult und in ihrer Umsetzung trainiert worden sind,
- dass trägerunabhängige einheitliche Formulare (z. B. Auswertungs- und Begutachtungsbögen für Ausbilder, Stützlehrer und Sozialpädagogen oder Beobachtungsbögen für Assessoren) entwickelt worden sind.

Nicht nur die Durchführung, sondern auch die Leitung und die weitere Profilierung des Assessments erfolgen trägerübergreifend durch eine eigens eingerichtete Steuergruppe, in der je ein Vertreter der Mitglieder des Trägerkonsortiums und die Projektleitung konstruktiv zusammenarbeiten.

Vertreter der Steuergruppe entwickelten ein Fortbildungsangebot für die Schulung neuer Assessoren und die Weiterbildung bereits ausgebildeter Assessoren, das im Rahmen des Konsortiums bereits sehr erfolgreich durchgeführt worden ist. Schwerpunkte dieser Fortbildung sind zum einen die Befähigung zur Entwicklung berufsspezifischer Aufträge sowie die Ableitung entsprechender Anforderungsdimensionen und Beobachtungsmerkmale und zum anderen die intensive Beobachterschulung, verbunden mit der Befähigung zur Erstellung aussagekräftiger Kurzgutachten. Dieses Know-how stellen wir anderen Modellregionen oder Trägern außerhalb des Modellprojektes durch entsprechende Schulungen zur Entwicklung eines eigenen AC sehr gerne zur Verfügung.

Die Erweiterung der Kompetenzfeststellung über das Eingangs-Assessment hinaus (durch die mehr theoretischen Kenntnistests und durch ein Nachfolge-Assessment) bringt eine Fülle differenzierter Ergebnisse hervor, die unmittelbar in individuell zugeschnittene Förderangebote einmünden können. Weiterhin ermöglichen sie gerade auch benachteiligten Jugendlichen eine fundierte Berufswahlentscheidung, die sich aus Erfahrungen von beruflichen Anforderungsdimensionen, vor allem aber aus Wissen über sich selbst sowie aus der Erkenntnis eigener Stärken speist.

Frank Wiesener, Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen GmbH, Alter Hafen Süd 334, 18069 Rostock, Tel.: 0381/8017262, E-Mail: nfs.wiesener@afz-rostock.de



INTERNET

Der Arbeitskreis Assessment Center e. V. – Auswahl und Entwicklung von Führungskräften hat Standards der Assessment Center Technik ins Netz gestellt. Die Darstellung der Standards ist gegliedert in Grundsatz, Umsetzungshinweise und Verstöße. Sie sind gut lesbar und auch für die Durchführung von AC's im Benachteiligtenbereich von Aktualität. www.arbeitskreis-ac.de/start40.htm

Die Testzentrale bietet eine Kurzbeschreibung zahlreicher Testverfahren an, von denen einzelne auch in der Kompetenzfeststellung benachteiligter Jugendlicher eingesetzt werden. Die Beschreibung enthält Aussagen zu Einsatzbereich, Verfahren, Zuverlässigkeit, Gültigkeit, Normen und Bearbeitungsdauer. Zu den einzelnen Tests gelangen Sie über www.testzentrale.de – Programm – Tests A-Z

Die Geschäftsstelle Qualitäts-Entwicklungs-Management (QUEM) bietet den QUEM-report ab Heft 59 und das QUEM-Bulletin ab 1/1999 als download an. (www.abwf.de – Publikationen – QUEM-report; www.abwf.de – Button „Bulletins“). Aus diesen Veröffentlichungen sind Erläuterungen von Begriffen wie Kompetenzentwicklung, Kompetenzmessung, Berufsbildung, Informelles Lernen, Lernkultur u. a. zusammengestellt: www.abwf.de, „Übersicht“ anklicken.

Das BerufsBeraterRegister wurde auf Initiative des Deutschen Verbandes für Berufsberater e. V. im Januar 1999 durch die Gründung eines selbständigen Vereins etabliert. Der Verein hat den Zweck, ein Register bereitzustellen, in das sich Anbieter beruflicher Beratung, die sich bestimmten Qualitätsnormen verpflichten, eintragen lassen können. Anbieter können sein: Berufs-, Studien-, Karriere-, Laufbahn-, Personalentwicklungsberater(innen) und vergleichbare Berufe. Die Qualitätsstandards für berufliche Beratung finden Sie unter www.bbregister.de/qualitaetsstandards.htm.

Die Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK) hat den Band „Medienkompetenz in Theorie und Praxis“ herausgegeben und einzelne Beiträge ins Netz gestellt. Die Veröffentlichung enthält Ergebnisse des Projekts „Mediageneration – kompetent in die Medienezukunft“, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Die einzelnen Beiträge finden Sie unter www.mediageneration.net/ver00.htm

ALLCOM Film + AV GmbH hat die CD-ROM *Powercasting – Eignungsprognose für Multimedia- und Internet-Tätigkeiten: ein interakti-*

ves Video-CD-ROM-Multimediaprogramm herausgegeben. Es soll helfen, die Fähigkeit benachteiligter Jugendlicher für eine Erwerbsarbeit im Internetbereich und der Medienbranche möglichst verlässlich zu ermitteln. Zu beziehen ist die CD-ROM mit Handbuch für 25 € bei

ALLCOM Film + AV GmbH, Jenfelder Allee 80, 22039 Hamburg, Tel.: 040/66885300, E-Mail: info@allcom.de, Internet: www.allcom.de



LITERATURTIPP

Mathis, Klaus: Die Quali-Box. Ein Instrument zur Einschätzung der individuellen Qualifikationen, in: *berufsbildung*, 55. Jg., Dez. 2001, S. 32-35.

IN EIGENER SACHE

Wir freuen uns, wenn Sie Ihre Kooperationspartner/innen auf den INFO DIENST aufmerksam machen – und selbstverständlich über Rückmeldungen, Anregungen und Kritik.

Um Ihnen den INFO DIENST auf elektronischem Weg reibungslos zuschicken zu können, bitten wir Sie, Ihre E-Mail-Adresse zu überprüfen und uns ggf. die aktuelle mitzuteilen; ebenso bitten wir um eine Mitteilung, wenn Sie den INFO DIENST nicht beziehen möchten.

IMPRESSUM

Herausgeber: INBAS GmbH
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Redaktion: Wolfgang Petran

Anschrift: INBAS GmbH
Herrnstr. 53
63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24 - 0
Fax: 0 69 / 2 72 24 - 30
Internet: <http://www.inbas.com>
E-Mail: inbas@inbas.com

Diese Veröffentlichung ist Teil der Prozessbegleitung im Rahmen der „Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen 01NL0101 und 01NK0101) und durch den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Der Nachdruck einzelner Beiträge mit Quellenangabe ist gerne gestattet. In diesem Fall bitten wir um Zusendung von zwei Belegexemplaren.