

Stichwort: Kompetenzcheck, Berufseignungstest, Quali-Pass

1. Das Anliegen: Kompetenzen erfassen, bilanzieren, dokumentieren

Der allgemeine Trend zur Individualisierung und Ausdifferenzierung der Einstiegswege Jugendlicher - von der Schule ins Erwerbsleben - ist zu einem zentralen Bezugspunkt für alle öffentlichen Fördermaßnahmen geworden.

Angesichts der anhaltenden Probleme bei der Integration von - insbesondere benachteiligten - Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sollen die Förderstrukturen besser als bisher an die unterschiedlichen Vorerfahrungen, Interessen und Bedürfnisse der jungen Menschen angepasst werden, die „ihren“ Weg in die Erwachsenen- und Arbeitswelt suchen. Die angebotenen Hilfen sollen den spezifischen Fähigkeiten, Stärken und Potenzialen der Jugendlichen ebenso Rechnung tragen wie den Anforderungen der potenziellen Ausbildungsbetriebe.

Vor diesem Hintergrund haben *Kompetenzchecks* (die auch *Kompetenzfeststellung*, *Berufseignungstest* o.ä. benannt werden) seit einigen Jahren Konjunktur. Diese stellen auf eine Optimierung der beruflichen Eingliederungschancen von Schüler/innen ab, indem sie deren individuelle Kompetenzen - für sie selbst wie auch für Außenstehende - möglichst umfassend verdeutlichen, auch „versteckte“ Fähigkeiten und Potenziale sichtbar machen und diese ergänzend zu den Schulzeugnissen bilanzieren und aussagekräftig dokumentieren (als *Kompetenzpass*, *-bilanz*, *Quali(fikations)-Pass*, *ProfilPASS*, *Berufswahlpass* o.ä.).

Kompetenzerfassung und -bilanzierung zielen also in drei Richtungen:

1. Sie verhelfen den Schülerinnen und Schülern dazu, sich über ihre eigenen Interessen und Stärken sowie über ihre Chancen auf dem Ausbildungs-/Arbeitsmarkt bewusst zu werden (Orientierungshilfe für Jugendliche: Berufs(wahl)planung).
2. Sie liefern die Grundlage für eine gezielte Förderung (Unterstützung für Beratungsfachleute: Berufswegebegleitung).
3. Sie machen die besonderen Fähigkeiten der Jugendlichen auch für potenzielle Ausbildungsbetriebe resp. Arbeitgeber deutlich (Entscheidungshilfe für interessierte Unternehmen: Brücken in den Beruf).

2. Was ist bei der Erstellung von Kompetenzchecks zu beachten?

Bei der Kompetenzfeststellung geht es um die Ermittlung personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen (sog. Schlüsselkompetenzen) wie auch um die Beobachtung und Reflexion berufsbezogener Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen (Berufswahlkompetenzen, berufliche Handlungsfähigkeit).

Um eine Kompetenzermittlung durchführen zu können, die sich an den realen Bedarfen der jungen Menschen *und* der Unternehmen ausrichtet, sollten sich die Tests sowohl auf die schulischen Vorerfahrungen der Jugendlichen als auch auf die zukünftigen beruflichen/betrieblichen Anforderungen, also auf die Belange der potenziellen Ausbildungsbetriebe, beziehen. Nur auf diese Weise können Resultate erbracht werden, die tatsächlich praktisch verwertbar sind.

Eine wichtige Forderung, auf die in den Fachdebatten um Kompetenzerfassung immer wieder ausdrücklich verwiesen wird, lautet daher: *Beide Bezugssysteme*, sowohl Schulen als auch Betriebe, müssen bei der Formulierung der zugrunde gelegten Bewertungskriterien berücksichtigt werden, weil sonst Missverständnisse und Fehlinterpretationen quasi vorprogrammiert sind. Diese Überlegungen spielen vor allem eine Rolle, wenn es um die Definition von zentralen Merkmalen und Kriterien geht, wie z.B. Selbstständigkeit, Pünktlichkeit, Arbeitssystematik, Exaktheit/Sorgfalt, Komplexität, Analytisches Denken, Flexibilität/Kreativität, Beharrungsvermögen/Ausdauer, Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Feinmotorik, Grobmotorik, Rechtschreibung, Mathematik etc.

Des Weiteren macht es natürlich einen ganz wesentlichen Unterschied, für welche *Zielgruppen* das Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt werden soll. In der biografisch frühen Berufsorientierung (also bis zur 7. Klasse) sind andere Merkmale, andere Schwerpunktsetzungen notwendig als in der beruflichen Vorbereitung von Jugendlichen, die sich „nah am Übergang“ in die Ausbildungs- und Arbeitswelt befinden oder auch bei jungen Erwachsenen, die bereits Ausbildungs- oder berufliche Erfahrungen gemacht haben. Benachteiligte Jugendliche aus Sonder-/Förderschulen oder aus Hauptschulen brauchen andere Instrumente und Verfahren als leistungsstarke Gymnasiasten. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen die eingesetzten Instrumente kultursensibel angepasst und ausgestaltet werden und so weiter.

3. Was leistet die Kompetenzerfassung (nicht)?

Viele Handreichungen machen deutlich, dass die Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen *kein Selbstzweck* sind; die angebotenen Verfahren seien vielmehr als unterstützende Hilfsmittel im Berufswahl- bzw. Berufsfindungsprozess der Jugendlichen zu verstehen. Kompetenzfeststellungsverfahren machen daher nur dann Sinn, wenn im Rahmen einer individuellen Förderstrategie die nunmehr sichtbar gewordenen Stärken gestärkt und die erkannten Schwächen abgebaut werden.

Und entsprechend entfalten Kompetenzbilanzen nur dann ihre Wirkung, wenn sie - von Eltern, Lehrkräften, Berufsberater/innen und Betrieben, die Betriebspraktika durchführen -

aktiv genutzt werden, um die Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in die berufliche Zukunft zu begleiten und Zwischenergebnisse festzuhalten.

Dies aber erfordert das kontinuierliche Engagement aller Beteiligten, insbesondere gehören dazu regelmäßige Abstimmungsprozesse sowie eine funktionierende Kooperation und Vernetzung der lokalen Akteure (Stichwort: Aufbau einer „lokalen Verantwortungsgemeinschaft“).

4. Verfahren der Kompetenzfeststellung (ausgewählte Beispiele und Links)

Mittlerweile hat sich eine Fülle unterschiedlicher Kompetenzfeststellungs- und Bilanzierungsverfahren am Markt etabliert. Diese lassen sich ganz grob unterteilen nach Methoden und Verwendungszwecken. Im Wesentlichen befinden sich drei Arten von diagnostischen Verfahren im Einsatz:

- simulations- und handlungsorientierte Verfahren, angelehnt an die Assessment-Center-Methode;
- standardisierte Berufswahltests (Fragebögen; Papier- oder Online-Tests);
- biografieorientierte Verfahren resp. Interviews.

Die im Folgenden dargestellten Beispiele bieten einen knappen Einblick über anerkannte Verfahren aus den genannten Bereichen.

Assessment-Center (AC)

Die Assessment-Center-Methode, die in Wissenschaft und Praxis allgemein als eines der besten eignungs-diagnostischen Instrumente gilt, wurde bisher hauptsächlich im Bereich (mittleres und oberes) Management angewandt. ACs dienen zur Auswahl und Einstellung von Führungskräften oder als Instrument zur Laufbahnberatung und/oder Teamentwicklung. In einem Assessment Center bearbeiten die Teilnehmer/innen eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben. Dabei werden sie von geschulten Assessor(inn)en nach festgelegten, standardisierten Kriterien beobachtet.

ACs arbeiten immer auf der Grundlage systematischer Verhaltensbeobachtung. Dabei gelten die festen Gütekriterien Validität, Objektivität, Reliabilität (vgl. Handbuch Kompetenzcheck NRW). Das heißt im Wesentlichen: Sie müssen auch für Außenstehende nachvollziehbar, also transparent, objektiv überprüfbar und vergleichbar sein.

In der Berufswahlorientierung von Jugendlichen und Schülerinnen und Schülern kommen häufig (überwiegend von Jugendhilfeträgern entwickelte) Verfahren zum Einsatz, die sich am Assessment orientieren. In der Regel arbeiten sie nicht auf der Grundlage konkreter beruflicher Anforderungsprofile, sondern – entsprechend der Zielsetzung, stärkenorientiert zu arbeiten und insbesondere Schlüsselqualifikationen aufzudecken – beziehen sie sich auf

lebensweltbezogene Kontexte und übergreifende soziale, personale und methodische Kompetenzen und Merkmale. Beispiele:

- **MELBA**, ein in den neunziger Jahren an der Universität/Gesamthochschule Siegen entwickeltes Instrument zur beruflichen Rehabilitation und Integration, gilt als ein „Meilenstein“ in der Entwicklung zielgruppenspezifischer Kompetenzchecks im Rahmen der beruflichen Orientierung. Dem Instrument liegen für insgesamt 29 Merkmale Definitionen zugrunde, die mittlerweile auch in viele andere Verfahren zur Kompetenzfeststellung eingeflossen sind. MELBA 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. www.melba.de
- **DIA-TRAIN** – DIAgnose und TRAINing – wurde vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) entwickelt (www.inbas.de) und bietet ein Assessment als Teil der Kompetenzerfassung an. DIATRAN ist so konzipiert, dass es motiviert und zu Eigenaktivität anregt. Dazu werden sieben verschiedene Verfahren angewandt: Sozialtraining, ein biographisches Interview, ein Kreativitätstraining, erlebnispädagogische Übungen, ein zweitägiges Assessment-Center mit neun Aufträgen, ein Lerntraining sowie eine Zukunftswerkstatt. www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain

Berufswahltests

sind standardisierte diagnostische Instrumente. Materialien, Durchführung, Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sind dabei genau festgelegt. In den letzten Jahren werden zunehmend Online-Tests angeboten, die eine prompte Auswertung bieten und – vor allem Jugendlichen – mehr Spaß machen (sollen) als die ebenfalls noch im Angebot befindlichen „Papiertests“. Beispiele:

- Der **Perspektiven-Test**, der von der Allianz-Versicherung kostenlos angeboten wird, soll Schülern dabei helfen, ihre Talente, Stärken, Interessen und Potentiale zu erkennen und herauszufinden, welche Ausbildungsberufe und Studiengänge zu ihren individuellen Potenzialen passen. Der Test dauert ca. 45 Minuten. Nach wenigen Tagen erhalten die Teilnehmer/innen eine auf sie persönlich zugeschnittene professionelle Auswertung durch die Akademie der Ruhr-Universität Bochum. http://www.allianz.de/start/perspektiven_tests/test_fuer_schueler.html
- Das GEVA Institut bietet den Berufsorientierungstest **Was soll ich werden?** an. Er soll die Jugendlichen dabei unterstützen, ihre Neigungen und Motive systematisch prüfen und gleichzeitig ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen analysieren zu können. Dazu gehören auch Eignungstests zur Berufswahl, die berufsbezogene Leistungs- und Intelligenzmerkmale messen. Alle Tests stehen sowohl online zur Verfügung als auch in Papierversion und sie sind kostenpflichtig. www.geva-institut.de/produkte

Biografische Verfahren und Interviews

gibt es in den unterschiedlichsten Variationen. Sie wollen vor allem persönliche Informationen, Wünsche, Interessen, Zukunftsplanungen der Jugendlichen, die subjektive Deutung und Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Situation erschließen. Es geht, kurz gesagt darum zu verstehen, warum der/die Jugendliche sich so verhält und nicht

anders. Biografische Verfahren und Interviews bilden einen integralen Bestandteil aller umfassenden Kompetenzerfassungsverfahren.

Dokumentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Kompetenzchecks/-diagnosen werden in der Regel in Kompetenzbilanzen erfasst und dokumentiert. Auch hier gibt es eine Reihe verschiedener Erfassungs- und Dokumentationssysteme, die sich je nach Verfahren und Zielgruppe unterscheiden.

An Schulen kommen insbesondere zwei Verfahren zum Einsatz:

- Der **Kompetenzcheck Ausbildung NRW**, ein Angebot an Jugendliche zur Unterstützung ihrer Berufswahlorientierung. Er wurde vom Ausbildungskonsens NRW initiiert und richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler der 9. Klassen an allgemeinbildenden Schulen. Schülerinnen und Schüler sollen durch den Kompetenzcheck die Chance erhalten, sich ihrer persönlichen Stärken bewusst zu werden, eigene (berufsbezogene) Interessen zu entdecken, Ideen für passende Ausbildungsberufe zu entwickeln und/oder sich Orientierungshilfen von Profis für die nächsten Schritte im Berufswahlprozess einzuholen. Zur Umsetzung des Verfahrens liegt eine genaue Beschreibung als Handbuch vor. Es steht als Download zur Verfügung
www.lfq.nrw.de/services/downloads/kompetenzcheck/handbuch_kompetenzcheck_aktualisiert.pdf
- In einigen anderen Bundesländern wird vorzugsweise mit dem **Berufswahlpass** gearbeitet. Er wurde im Rahmen des bundesweiten Programms „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ entwickelt. Der Berufswahlpass soll den Prozess der Orientierung ab Klassenstufe 7 oder 9 strukturieren und steuern und die Aktivitäten an den Schulen bündeln. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten mit ihrem Berufswahlpass selbstständig und eigenverantwortlich. Den Berufswahlpass gibt es in drei Varianten, die sich an den Bildungszielen unterschiedlicher Lerngruppen orientieren. Auch hierzu liegt eine Handreichung vor, die als Download zur Verfügung steht:
http://www.berufswahlpass.de/pdf/handreichung_ebook_DINA4.pdf