

Petra Lippegaus-Grünau, Birgit Voigt

Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln.

Glossar

Grundlage zu den Bänden:

- Potenzialanalyse in Theorie und Praxis
- Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse
- Individuelle Förderung auf der Grundlage von Potenzialanalysen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Impressum

Das vorliegende Glossar wurde im Rahmen des Auftrags „Individuelle Förderung auf der Grundlage von Potenzialanalysen“ (Kennzeichen PAW002) erarbeitet. Auftraggeber war das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Der Auftraggeber hat das Ergebnis dieser Publikation nicht beeinflusst; der Auftragnehmer trägt allein die Verantwortung.

Der Auftrag wurde durchgeführt von:



**Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH**

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

Tel.: 069 27224-0

Fax: 069 27224-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: <http://www.inbas.com/>

Projektleitung: Birgit Voigt
Autorinnen: Dr. Petra Lippegaus-Grünau, Birgit Voigt
Korrektur: Edith Schönkerl
Layout: Christina Klein

Die Autorinnen tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen macht sich der Auftraggeber nicht generell zu Eigen.

ISBN: 978-3-932428-66-1

© 2013 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Offenbach am Main

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Anforderungsorientierung.....	5
Arbeitsproben.....	5
Arbeitsweltbezug.....	5
Assessment Center.....	6
Ausbildungsreife.....	6
Beratung.....	6
Berufliche Handlungskompetenz.....	7
Berufseignung.....	7
Berufseinstiegsbegleitung.....	7
Berufsorientierung.....	8
Berufsorientierungsprogramm des BMBF.....	8
Berufswahlkompetenz.....	8
Bildungsketten.....	9
Binnendifferenzierung.....	9
Biografiearbeit.....	10
Biografieorientierte Verfahren.....	10
Biografische Gestaltungskompetenz.....	11
Biografisches Interview.....	11
Coaching.....	11
Eignungsanalyse.....	12
Entwicklungsaufgaben.....	12
Entwicklungsempfehlung.....	12
Entwicklungsorientierung.....	13
Fachkompetenz.....	13
Fähigkeitsprofil.....	13
Förderbedarf.....	13
Förderdiagnose.....	14
Förderempfehlung.....	14
Förderplan.....	14
Handlungsorientierte Verfahren.....	15
Individualisierung.....	15

Individuelle Förderung	15
Inklusion.....	16
Kompetenz	16
Kompetenzansatz	16
Kompetenzbilanz	17
Kompetenzentwicklung.....	17
Kompetenzfeststellung	17
Kompetenzmerkmal.....	17
Kompetenzprofil	18
Lebensweltorientierung	18
Methodenkompetenz	18
Personale Kompetenz	19
Potenzial.....	19
Potenzialanalyse.....	19
Rückmeldegespräch.....	20
Sozialkompetenz	20
Subjektorientierung.....	20
Systematische Beobachtung.....	20
Verfahren.....	21
Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung.....	21
Workstatttage	21
Abkürzungsverzeichnis	22
Literatur	23

Vorwort

Das vorliegende Glossar ist Bestandteil (Produkt) des Projekts „Individuelle Förderung auf der Grundlage von Potenzialanalysen“, welches das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in der Zeit vom Juni 2012 bis August 2013 durchführte.

In diesem und im Vorgängerprojekt sind drei Bände entstanden, die die Arbeit mit Potenzialanalysen im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF unterstützen:

- Band 1: Potenzialanalyse in Theorie und Praxis
- Band 2: Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse
- Band 3: Individuelle Förderung auf der Grundlage von Potenzialanalysen.

Die Bände wenden sich – wie dieses Glossar – in erster Linie an all diejenigen, die Potenzialanalysen planen, durchführen und deren Ergebnisse nutzen. Dazu gehören Praktikerinnen und Praktiker ebenso wie Projekt- oder Programmverantwortliche und Kooperationspartner.

Das Glossar bildet eine Grundlage für die Verwendung von Begriffen in den zugehörigen Handreichungen. Es zielt auf Klarheit und Einheitlichkeit in einem Feld, in dem viele Wörter – allen voran z. B. die zentralen Begriffe Kompetenz und Potenzial – häufig genutzt, aber mit sehr unterschiedlicher Bedeutung verwendet werden.

Das liegt nicht zuletzt daran, dass viele dieser Begriffe einerseits aus dem Alltag stammen oder mindestens darin verwendet werden, andererseits in der Forschung mit einer – oder auch mehreren unterschiedlichen – Definitionen unterfüttert sind, die vom Gebrauch im (pädagogischen) Alltag durchaus abweichen. Im Schnittfeld Wissenschaft – Praxis, in dem diese Handreichungen anzusiedeln sind, wird deshalb häufig nach Eindeutigkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit in einer praxistauglichen Form gefragt.

Die Herausforderung dieses Glossars bestand darin, auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und Standards die Begriffe kurz und knapp sowie verständlich darzustellen. Inhaltlich erklären die Autorinnen der o. g. Bände mit den Definitionen, in welcher Bedeutung sie die Begriffe verwenden.

Anforderungsorientierung

Anforderungsorientierung bezeichnet innerhalb der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* und darüber hinaus im gesamten Feld der \Rightarrow *Berufsorientierung* eine Ausrichtung, die von außen gestellte Anforderungen in den Vordergrund stellt. Sinn der Kompetenzfeststellung ist es hier, zu untersuchen, inwieweit eine Person diese Anforderungen (schon) erfüllt. Aufgabe der pädagogischen Prozesse in der Berufsorientierung ist es, die Person an die Erfüllung dieser Anforderungen heranzuführen.

Die Anforderungen können sich auf einen konkreten Beruf beziehen, z. B. bei der Überprüfung von \Rightarrow *Berufseignung*, oder allgemeine Erwartungen in der Arbeitswelt widerspiegeln, wie sie z. B. im Kriterienkatalog zur \Rightarrow *Ausbildungsreife* festgeschrieben sind.

Anforderungsorientierte Ansätze bilden innerhalb der Kompetenzfeststellung den Gegenpol zur \Rightarrow *Entwicklungsorientierung*.

Quelle: Seidel 2011

Arbeitsproben

Eine Arbeitsprobe ist ein \Rightarrow *handlungsorientiertes Verfahren* der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung*. Dabei werden wichtige Ausschnitte aus der Arbeitstätigkeit simuliert und das Verhalten des Probanden/der Probandin in diesen Situationen sowie das Arbeitsergebnis einer Beobachtung unterzogen, die allerdings unterhalb der Standards und Arbeitsweisen der \Rightarrow *Assessment Center* liegen.

Quelle: Kanning 2004; Lippegauß-Grünau/Stolz 2010

Arbeitsweltbezug

Arbeitsweltbezug ist ein pädagogisches Prinzip innerhalb der \Rightarrow *Berufsorientierung*, das besagt, dass sich pädagogische Prozesse an den tatsächlichen Bedingungen der Arbeitswelt ausrichten sollen. Das gelingt vor allem durch Aufenthalte in Betrieben, z. B. im Rahmen von Praktika oder Betriebserkundungen, darüber hinaus auch durch berufsfeldbezogene Aufgaben in Werkstätten oder – wie im Rahmen des \Rightarrow *Berufsorientierungsprogramms* – in Form von \Rightarrow *Werkstatttagen* in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten oder auch durch den Einbezug von Praktikerinnen und Praktikern in der Schule. Der Wert der Arbeitsweltbezüge liegt in ihrem Echtcharakter, sie haben einen hohen Motivationsgehalt für die Teilnehmenden. Sie helfen ihnen, sich ein realistisches Bild von der Arbeitsrealität eines Berufsfeldes zu machen und sich selbst, eigene Wünsche und Kompetenzen in Hinblick darauf zu reflektieren.

Der Arbeitsweltbezug ist als Qualitätsstandard für Verfahren zur \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* im Übergang Schule – Beruf festgeschrieben.

Quelle: Druckrey 2007

Assessment Center

Assessment Center (AC) sind Gruppenprüfverfahren, in denen mehrere Kandidatinnen und Kandidaten von mehreren geschulten Beobachtenden in einer Vielzahl von Beobachtungssituationen in Hinblick auf wichtige Kriterien nach festen Regeln beurteilt werden (vgl. Sarges 1995, 729). Man unterscheidet ein Auswahl-AC und ein Entwicklungs- oder Potenzial-AC. Für die \Rightarrow *Potenzialanalyse* kommt nur letzteres in Frage, dabei stehen die individuellen Kompetenzen und \Rightarrow *Potenziale* jeder/jedes Einzelnen im Vordergrund, Ziel sind Prognosen über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Im AC müssen alle Kandidatinnen und Kandidaten eine Reihe unterschiedlicher Einzel-, Paar- und Gruppenaufgaben absolvieren, in denen Anforderungssituationen simuliert werden. Während dieser Zeit werden sie von geschulten Beobachtern und Beobachterinnen systematisch beobachtet (\Rightarrow *systematische Beobachtung*). Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin erhält ein \Rightarrow *Kompetenzprofil*, die Ergebnisse werden in einem individuellen \Rightarrow *Rückmeldegespräch* besprochen.

Quelle: Sarges 1995; Lippegau-Grünau/Stolz 2010

Ausbildungsreife

In der Fachdiskussion hat sich die Definition des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland durchgesetzt: Demnach kann eine Person als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei geht es nicht um spezifische Anforderungen einzelner Berufe (\Rightarrow *Berufseignung*). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.

Der Begriff Ausbildungsreife steht allerdings im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Die Befürworter bündeln in ihm die Anforderungen der Wirtschaft an Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber und bieten so einen Orientierungsrahmen für Jugendliche, Eltern, Schulen, Betriebe und Berufsberatung. Die kritischen Stimmen sehen in der Ausbildungsreife eine von Konjunktur und Ausbildungsmarkt abhängige und damit veränderliche Festlegung, die über Zugänge zur Ausbildung entscheidet.

Ausbildungsreife schließt vor allem personale, motivationale und soziale Merkmale mit ein, die auch im Mittelpunkt der \Rightarrow *Potenzialanalyse* stehen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.) 2009b; Eberhard 2006; <http://www.good-practice.de/glossar.php#glossar2868>

Beratung

Beratung als Aufgabe professioneller Fachkräfte unterstützt Menschen dabei, Aufgaben und Veränderungsprozesse zu bewältigen, dies betrifft insbesondere Menschen in riskanten Lebenssituationen. Auch der Übergang Schule – Beruf stellt eine solche Veränderungssituation dar, in der junge Menschen insbesondere dann Beratung und Begleitung benötigen, wenn sie mit Entwicklungsrisiken konfrontiert sind. Beratung soll vorhandene Ressourcen identifizieren und nutzen,

Selbsthilfe und Netzwerke aktivieren und Wahl- und Entscheidungshilfen anbieten – dazu gehört auch, belastenden Kräften in den verschiedenen Lebenswelten entgegenzuwirken.

Beratung zielt darauf, Menschen zu stärken. Sie soll die zu Beratenden befähigen, ihre eigenen ⇒ *Kompetenzen* selbstbestimmt zu entwickeln. Die Perspektive der Beraterinnen und Berater umfasst dabei die gesamten Lebensumstände einer Person (s. auch ⇒ *Lebensweltorientierung*).

Quelle: Nestmann/Engel 2002

Berufliche Handlungskompetenz

Berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, den Zielen, Aufgaben und der Situation angemessen und verantwortungsbewusst in seinem Beruf zu handeln. Sie bildet somit das Ziel einer beruflichen Ausbildung. Der Begriff der Handlungskompetenz hat daher in der beruflichen Bildung eine zentrale Bedeutung.

Die berufliche Handlungskompetenz umfasst die vier Kompetenzbereiche ⇒ *Fachkompetenz*, ⇒ *Methodenkompetenz*, ⇒ *personale Kompetenz* und ⇒ *Sozialkompetenz*.

Quelle: Enggruber/Bleck 2005; Gabler Wirtschaftslexikon

Berufseignung

Unter Berufseignung versteht man, dass eine Person für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position geeignet ist, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-) Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.

Im Gegensatz zur Beurteilung der ⇒ *Ausbildungsreife* bezieht sich die Beurteilung der Berufseignung stets auf einen oder mehrere konkrete (Ausbildungs-)Berufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für die Eignungsbeurteilung werden die jeweils für den Beruf spezifischen Merkmale herangezogen, die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen. Die Anforderungen eines konkreten Betriebes spielen dabei noch keine Rolle.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.) 2009b

Berufseinstiegsbegleitung

Berufseinstiegsbegleitung bezeichnet zwei Programme, die die Begleitung von Jugendlichen, deren Schulabschluss gefährdet erscheint, gewährleisten. Aus ihnen werden Fachkräfte finanziert, die die Jugendlichen beim erfolgreichen Abschluss der allgemeinbildenden Schule, bei der ⇒ *Berufsorientierung* und Ausbildungsplatzsuche sowie bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses unterstützen.

Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ist zum einen als arbeitsmarktpolitisches Instrument im Sozialgesetzbuch III (§ 49 SGB III) verankert. Die Bundesagentur für Arbeit fördert auf dieser Grundla-

ge Schulen, die zum Hauptschulabschluss führen, insbesondere Förder- und Sonderschulen und Schulen mit hohem Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Darüber hinaus unterstützen Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter des Sonderprogramms Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten (BerEb-Bk) der Initiative ⇒ „Bildungsketten“ des BMBF Schülerinnen und Schüler mit schwieriger Ausgangslage. Im Rahmen des Sonderprogramms ist eine ⇒ *Potenzialanalyse* zu Beginn der Begleitung obligatorisch sowie eine Begleitung in der Ausbildung zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses bis zu 12 Monate möglich.

Quelle: Straif 2011; <http://www.bildungsketten.de>; Bundesagentur für Arbeit 2011

Berufsorientierung

Berufsorientierung lässt sich definieren als Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen den Voraussetzungen eines Menschen und den von außen gestellten Anforderungen. Dazu müssen die Jugendlichen sich selbst orientieren und zunächst ihre eigenen Interessen, Wünsche und ⇒ *Kompetenzen* kennen lernen. Von außen werden die Bedarfe und Anforderungen der Arbeitswelt und der Gesellschaft an sie herangetragen, auf diese hin werden junge Menschen orientiert. In diesem Prozess muss die einzelne Person immer wieder die subjektiven Voraussetzungen reflektieren, sie in Beziehung setzen zu den objektiven, das heißt von außen gestellten Anforderungen (und umgekehrt) und sich von diesem Stand ausgehend weiter entwickeln. Aus der Sicht der einzelnen Person ist eine so verstandene Berufsorientierung aufgrund immer wieder anstehender Neu- und Umorientierungen ein lebenslanger Prozess.

Im Übergang Schule – Beruf bezeichnet das Handlungsfeld Berufsorientierung in der Regel Angebote bis zum Ende der allgemeinbildenden Schule.

Quelle: Deeken/Butz 2010

Berufsorientierungsprogramm des BMBF

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF (BOP) richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die einen Abschluss der Sekundarstufe I als höchsten Schulabschluss an einer allgemeinbildenden Schule anstreben. Es umfasst zwei wesentliche Elemente: die ⇒ *Potenzialanalyse* und die ⇒ *Werkstatttage*.

Das Programm basiert auf den Richtlinien des BMBF für die Förderung der ⇒ *Berufsorientierung* in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten vom 18. März 2008, vom 1. Juni 2010 bzw. vom 6. Dezember 2011.

Quelle: BMBF 2008; BMBF 2010; BMBF 2011, <http://berufsorientierungsprogramm.de>

Berufswahlkompetenz

In der Berufspädagogik wird Berufswahlkompetenz definiert als die Fähigkeit und Bereitschaft, die Aufgabe der Berufswahl zu bewältigen. Dies erfordert, auf der einen Seite den eigenen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten gerecht zu werden und auf der anderen Seite die Anfor-

derungen der beruflichen Tätigkeit erfüllen zu können, beide Aufgaben müssen unter den gegebenen Rahmenbedingungen realisierbar sein. Berufswahlkompetenz umfasst die gedankliche Beschäftigung mit Berufswahlthemen, die aktive und planvolle Suche nach Informationen, die stimmige und stabile Entwicklung von Berufspräferenzen, die Herausbildung von Persönlichkeitsmerkmalen und eigener Urteilsfähigkeit. Sie zeigt sich durch Wissen, Einstellungen und Verhalten.

Die Entwicklung von Berufswahlkompetenz ist ein Prozess, der sich in unterschiedlichen Phasen vollzieht. Das Thüringer Berufswahlkompetenzmodell beschreibt vier Phasen: In der ersten Phase werden Schülerinnen und Schüler auf die Berufswahl eingestimmt, hier steht die Bereitschaft zur Planung der eigenen Zukunft im Mittelpunkt. In der zweiten Phase erkunden sie Berufe und machen konkrete Erfahrungen mit der Berufswelt. In der dritten Phase stehen konkrete Planungen und Entscheidungen für Berufswege an. In der vierten Phase bereiten die Schülerinnen und Schüler sich darauf vor, den Übergang von der Schule in den Beruf aktiv zu gestalten und zu bewältigen.

Quelle: Ratschinski/Struck 2012; Driesel-Lange u. a. 2010

Bildungsketten

Im engeren Sinne wird unter dem Begriff „Bildungsketten“ die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des BMBF verstanden. Sie unterstützt Schülerinnen und Schüler dabei, den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufswelt zu schaffen. Unter dem Dach der Bildungsketten bündelt die Initiative neue Förderinstrumente mit bereits bestehenden Förderprogrammen von Bund und Ländern und verzahnt sie.

Wie die Glieder einer Kette reihen sich die Stationen und Maßnahmen aneinander bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Dazu beginnen die Bildungsketten schon in der 7. bzw. 8. Klasse. Zentrale Glieder der Kette bilden die ⇒ *Potenzialanalyse* und die ⇒ *Werkstatttage* (im Rahmen des ⇒ *Berufsorientierungsprogramms* des BMBF), die ⇒ *Berufseinstiegsbegleitung* sowie die Initiative VerA beim Senior Experten Service (SES), die sich zum Ziel gesetzt hat, Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Jugendliche in der Berufsausbildung durch ehrenamtlich tätige, berufserfahrene SES-Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter zu stärken.

Quelle: <http://www.bildungsketten.de>

Im weiteren Sinne wird unter „Bildungsketten“ eine Förderphilosophie verstanden, die Wert darauf legt, Maßnahmen und Angebote in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen sinnvoll miteinander zu verknüpfen und passgenau zu gestalten.

Binnendifferenzierung

Binnendifferenzierung oder auch innere Differenzierung bezeichnet ein Konzept, das unterschiedliche Ausgangslagen von Lernenden bei der Gestaltung von Bildungsprozessen berücksichtigt; die Differenzierung erfolgt dabei innerhalb einer Gruppe. Die Differenzierungen können sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen: z. B. können bei gleichen Lernzielen Inhalte, Zeiten, Umfang und Komplexität variiert werden, darüber hinaus können aber auch Lernziele individualisiert werden. Dazu wird in der Schule wie beim Bildungsträger ein breit gefächertes Angebot vorgehalten,

das sich in Methoden, Inhalten und im Anforderungsniveau an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten und dem aktuellen Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler orientiert.

Konzepte der Binnendifferenzierung zielen darauf, Schülerinnen und Schülern mehr eigene Verantwortung für ihren Lernprozess zu geben, die Lernenden sollen ein Bewusstsein für eigene Stärken und Schwächen, ein „Selbstkonzept“ des Lernens entwickeln. Das erfordert die kontinuierliche Reflexion der Entwicklungsprozesse, eine neue Rolle der Lehrenden sowie die Gestaltung neuer Lernkulturen.

Binnendifferenzierung grenzt sich ab von äußerer Differenzierung, bei der die Lerngruppe geteilt wird, um möglichst einheitliche Ausgangslagen der Lernenden zu erreichen.

Quelle: Bönsch 2012

Biografiearbeit

Biografiearbeit bezeichnet einen pädagogischen Ansatz/eine Methode, der/die die Beschäftigung einer Person mit ihrer eigenen Geschichte in den Mittelpunkt stellt. Es handelt sich um eine biografische Selbstreflexion. Die Lebenswelt und der Lebenslauf prägen die jeweils einzigartige Kompetenzbiografie eines Menschen. Die Auseinandersetzung mit beidem liefert Hinweise auf Ressourcen, die die Entfaltung seiner \Rightarrow *Kompetenzen* fördern, aber auch auf Hindernisse, die den Erwerb von Kompetenzen erschweren. Biografiebezogene \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* bezieht deshalb die unterschiedlichen lebensweltlichen Voraussetzungen ein. Sie berücksichtigt Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und schafft so einen Bezug zum lebenslangen Lernen.

Biografiearbeit erfolgt im Rahmen der Kompetenzfeststellung anhand \Rightarrow *biografieorientierter Verfahren*.

Quelle: Lippegau-Grünau/Stolz 2010

Biografieorientierte Verfahren

Biografieorientierte Verfahren bilden – neben \Rightarrow *handlungsorientierten Verfahren* und \Rightarrow *Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung* – eine Kategorie von Verfahren der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* in der \Rightarrow *Berufsorientierung*.

Sie werden in der Kompetenzfeststellung eingesetzt, um Jugendliche und ihr Verhalten zu verstehen und ihre Lebensgeschichte zu einem Ausgangspunkt der individuellen Förderung zu machen. Im Kontext der \Rightarrow *Potenzialanalyse* sollen daraus Rückschlüsse gezogen werden in Bezug auf vorhandene \Rightarrow *Kompetenzen* und \Rightarrow *Potenziale* und ggf. auf \Rightarrow *Förderbedarfe* und Unterstützungsmöglichkeiten. Darüber hinaus lassen sich Hinweise ableiten, die zur Entwicklung der Persönlichkeit einbezogen werden können, z. B. auf persönliche Themen, Bezugspersonen oder Interessen. Zu den biografischen Verfahren gehören das \Rightarrow *biografische Interview* und die \Rightarrow *Kompetenzbilanz*.

Quelle: Lippegau-Grünau/Stolz 2010

Biografische Gestaltungskompetenz

Biografische Gestaltungskompetenz umfasst die Bereitschaft und Fähigkeit eines Menschen, Lebenssituationen zu bewältigen und das eigene Leben selbstverantwortlich zu gestalten.

Sie ist ein erweitertes Ziel der \Rightarrow *Berufsorientierung* und der beruflichen Bildung. Die \Rightarrow *Individualisierung* der Gesellschaft, vor allem die Veränderung der Normalbiografie erfordert, Menschen auf die Wechselfälle des Lebens besser vorzubereiten. Aus dieser Perspektive dürfen sich berufsbezogene Bildungsprozesse nicht (mehr) nur auf gradlinige Lebenswege beziehen, sondern müssen Menschen unterstützen, \Rightarrow *Kompetenzen* auch für wechselhafte und brüchige Erwerbsbiografien, für „Patchworkbiografien“ zu entwickeln. Berufliche Bildung muss sich dementsprechend auch auf die Bewältigung von Lebenssituationen, auf individuelle Lebensführung und Partizipation ausrichten. Bildung wird in diesem Kontext als eine wichtige Ressource für Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe begriffen.

Quelle: Hendrich 2005

Biografisches Interview

Biografische Interviews sind eine spezifische Form qualitativer Interviews und gehören zu den \Rightarrow *biografieorientierten Verfahren* der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung*. Sie sollen Menschen anregen, frei aus dem eigenen Leben zu berichten und dabei eigene Schwerpunkte zu setzen. Neben den erinnerten Ereignissen und deren Verknüpfungen geht es um die persönliche Deutung derselben. In offenen oder halbstandardisierten Interviews werden die Antworten frei formuliert, dokumentiert und nach bestimmten Kriterien ausgewertet, z. B. nach deutlich gewordenen \Rightarrow *Kompetenzen* oder Unterstützungsmöglichkeiten.

Quelle: Lippegaus 2000

Coaching

Coaching bezeichnet – ursprünglich aus dem Leistungssport kommend – ein Persönlichkeits- und Mentaltraining. Es setzt an Talenten und Erfolgsstrategien an und stabilisiert vorhandene Fähigkeiten, darüber hinaus fördert es die Entwicklung der Persönlichkeit. Coaching zielt darauf, im Menschen vorhandene \Rightarrow *Potenziale* freizusetzen, um die Leistung zu maximieren.

Coaching im Übergang Schule – Beruf soll die Selbstwahrnehmung und das Bewusstsein der Jugendlichen fördern und dadurch positive Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozesse auslösen. Über in der Personalentwicklung vorherrschende Gespräche mit Einzelpersonen ist Coaching im Übergang Schule – Beruf weiter gefasst. Es ist als Beziehungs- und Prozessgestaltung zu verstehen, wobei neben Einzelpersonen auch Systeme in den Blick genommen und vielfältige Methoden genutzt werden.

Quelle: Fallner/Pohl 2001

Eignungsanalyse

Eignungsanalyse heißt die \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit. Sie wird zu Beginn der BvB mit jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin durchgeführt und kann je nach Einzelfall bis zu vier Arbeitswochen dauern. Ihr Ziel ist es, ein Stärken-Schwächen-Profil unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen zu erstellen. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für einen Qualifizierungs- und \Rightarrow *Förderplan*, die darauf basierende individuelle Förderung beginnt unmittelbar im Anschluss an die Eignungsanalyse.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009

Entwicklungsaufgaben

Eine Entwicklungsaufgabe ist – nach dem Konzept von Havighurst – eine Aufgabe, die sich einem Menschen in einer ganz bestimmten Lebensperiode stellt und die zu Erfolg und Glück führt, wenn sie erfolgreich bewältigt wurde. Eine der Hauptaufgaben besteht darin, eine eigene Persönlichkeit zu entwickeln, eine eigene Identität aufzubauen.

Im Kontext der \Rightarrow *Berufsorientierung* kann man Entwicklungsaufgaben als Lernaufgaben verstehen, bei deren Bewältigung \Rightarrow *Kompetenzen* entstehen, die wiederum für die weitere Lebensbewältigung benötigt werden. Die Entwicklungsaufgabe verbindet die individuellen Bedürfnisse und die gesellschaftlichen Anforderungen. Die Aufgaben sind dann hilfreich für die Entwicklung, wenn sie eine Herausforderung darstellen, die aber zu schaffen ist. Gleichzeitig müssen kulturelle Grenzen und lebensweltliche Bedingungen beachtet werden.

Quelle: Oerter/Dreher 2008

Entwicklungsempfehlung

Entwicklungsempfehlungen erhalten alle Jugendlichen am Ende einer \Rightarrow *Potenzialanalyse*, sie geben den Jugendlichen selbst und dem pädagogischen Personal Hinweise, wie aus den Ergebnissen der Potenzialanalyse Fördermaßnahmen oder Ziele abgeleitet werden können. Im Gegensatz zum Begriff \Rightarrow *Förderempfehlung* ist die Entwicklungsempfehlung positiv besetzt und allgemeiner. Jede und jeder Jugendliche entwickelt sich und kann dazu Empfehlungen aus der Potenzialanalyse nutzen.

Die Empfehlungen können sich auf individuelle Aufgaben beziehen, die mit der \Rightarrow *Berufsorientierung* zu tun haben, z. B. konkrete eigene Interessen zu entwickeln, etwas Bestimmtes auszuprobieren. Sie orientieren sich darüber hinaus an individuellen \Rightarrow *Entwicklungsaufgaben*, die diese Schülerin oder dieser Schüler zu bewältigen hat. Diese können aus unterschiedlichen Lebensbereichen stammen, z. B. aus der Familie, der Schule, der Freizeit oder der Zivilgesellschaft, sie können auch die eigene Identität/die Entwicklung einer eigenen Persönlichkeit betreffen.

Entwicklungsorientierung

Entwicklungsorientierung bezeichnet innerhalb der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* – und darüber hinaus im gesamten Feld der \Rightarrow *Berufsorientierung* – eine Ausrichtung, die die Person und ihre Entwicklung in den Vordergrund stellt. Entwicklungsorientierte Verfahren setzen vor allem bei den Stärken einer Person und ihren Entwicklungsmöglichkeiten an. Vorrangiges Ziel einer solchen Kompetenzfeststellung ist es, die Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Deshalb beziehen entwicklungsorientierte Ansätze die Vielfalt unterschiedlicher Formen des Lernens und Kompetenzerwerbs ein. Neben den formal erworbenen \Rightarrow *Kompetenzen* nehmen sie insbesondere auch nonformal und informell erworbene Kompetenzen in den Blick.

Entwicklungsorientierte Ansätze bilden innerhalb der Kompetenzfeststellung den Gegenpol zur \Rightarrow *Anforderungsorientierung*. Sie setzen eine subjektorientierte Haltung voraus, s. \Rightarrow *Subjektorientierung*.

Quelle: Seidel 2011

Fachkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Disposition eines Menschen, geistig selbstorganisiert zu handeln, d. h. mit fachlichen Kompetenzen Aufgaben zu bewältigen und Wissen sinnorientiert einordnen und bewerten zu können.

Fachkompetenz wird innerhalb der \Rightarrow *Potenzialanalyse* nicht untersucht.

Quelle: Enggruber/Bleck 2005

Fähigkeitsprofil

Der Begriff Fähigkeitsprofil wird hier synonym zu \Rightarrow *Kompetenzprofil* verwendet.

Förderbedarf

Im Kontext der \Rightarrow *Potenzialanalyse* besagt der Begriff Förderbedarf, dass Jugendliche zusätzliche Unterstützung benötigen, um bestimmte Bildungsziele und \Rightarrow *Entwicklungsaufgaben*, z. B. den Hauptschulabschluss oder die Berufswahl, zu schaffen. Förderbedarfe entstehen, wenn die Anforderungen und Aufgaben und die individuellen Möglichkeiten, damit umzugehen, noch nicht zusammenpassen. Sie können sich auf die Jugendlichen selbst beziehen, aber auch auf Lern- und Lebensumgebungen, die diese Möglichkeiten bieten oder schaffen müssen. Die Analyse von Förderbedarf zielt u. a. auf Selbstverwirklichung und Erfolge, auf soziale Anerkennung und Teilhabe, sie macht deutlich, wo auf dem Weg dahin Unterstützung hilfreich sein kann.

Förderbedarf bezieht sich immer auf konkrete Aufgaben, nicht allgemein auf die Person.

Quelle: Jürgens 2012; Enggruber 2011

Förderdiagnose

Die Förderdiagnose bezeichnet einen theoretischen Ansatz, der aus der Heil- und Sonderpädagogik stammt und bei der Diagnose die Stärken und deren Förderung in den Vordergrund rückt. Er grenzt sich damit von defizitorientierten Ansätzen ab.

Im Verständnis der Förderdiagnose dient eine Analyse des individuellen Lern- und/oder Entwicklungsprozesses dazu, die beobachtete Person in ihrem persönlichen Kontext zu verstehen. Dazu werden das beobachtete Verhalten und die Bedingungen des Verhaltens beschrieben und daraus hilfreiche Schlussfolgerungen gezogen. Im Dialog gewinnen die Jugendlichen selbst und die Durchführenden Ansatzpunkte für die \Rightarrow *Kompetenzentwicklung*. Die Förderdiagnose geht von den Stärken aus und zielt auf die persönliche Entwicklung.

Die Ergebnisse liefern die Grundlage für eine \Rightarrow *individuelle Förderung*. Förderdiagnose und Förderprozess bilden gleichzeitig eine Einheit. Deshalb begleitet die Förderdiagnose häufig den gesamten Förderprozess und findet nicht nur einmalig statt.

Der Ansatz der Förderdiagnose lässt sich abgrenzen von Ansätzen, die den Schwerpunkt auf Messung und Eignung legen.

Das Konzept der \Rightarrow *Potenzialanalyse* ist am Prinzip der Förderdiagnose ausgerichtet.

Quelle: Lippegauß 2000; Eggert 2000

Förderempfehlung

Förderempfehlungen sind ein Teil der Ergebnisse der \Rightarrow *Potenzialanalyse*, sie antworten auf die Fragen: Welche Schlussfolgerungen kann die Schülerin bzw. der Schüler und können weitere Beteiligte aus den Ergebnissen der Potenzialanalyse ziehen? Wie können Erfolge fortgesetzt und wie kann die Erfahrung, kompetent zu sein, ausgebaut werden? Empfehlungen werden für jede Einzelne/jeden Einzelnen individuell und mit Bezug zu den Ergebnissen formuliert. Sie wenden sich an die Teilnehmenden selbst, denen sie Hinweise liefern für die eigene \Rightarrow *Kompetenzentwicklung*, und darüber hinaus an das Personal, das Hinweise erhält für die \Rightarrow *individuelle Förderung*.

Förderplan

Der Förderplan ist eine Vereinbarung zwischen dem/der Jugendlichen und dem pädagogischen Personal und dient als Instrument der individuellen Förderung. Er wird auf der Basis der Ergebnisse der \Rightarrow *Potenzialanalyse* erstellt und greift insbesondere die \Rightarrow *Förderempfehlungen* auf. Im Förderplangespräch legt der/die Jugendliche im Dialog mit einer pädagogischen Fachkraft Strategien zur Weiterentwicklung der eigenen \Rightarrow *Kompetenzen* fest, dazu gehören Ziele, Aufgaben, Ergebnisse, Zeithorizonte. Die Förderplanung erleichtert es den Lernenden selbst, Schritt für Schritt eigene Ziele zu entwickeln, zu verfolgen und Erfolge zu erzielen. Den verschiedenen beteiligten Fachkräften hilft die Arbeit mit dem Förderplan, die Jugendlichen dabei gezielt zu unterstützen. Der Förderplan bildet gleichzeitig eine Grundlage für die Kooperation der verschiedenen Partner, die am Förderprozess beteiligt sind, z. B. Lehrkräfte, \Rightarrow *Berufseinstiegsbegleitung*, Praktikumsbetriebe etc. Der Förderplan wird regelmäßig fortgeschrieben.

Quelle: Lippegauß 2000

Handlungsorientierte Verfahren

Handlungsorientierte Verfahren sind – neben ⇒ *biografieorientierten Verfahren* und ⇒ *Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung* – eine Art von Verfahren in der ⇒ *Potenzialanalyse* (und darüber hinaus in der gesamten ⇒ *Kompetenzfeststellung*). Handlungsorientierte Verfahren wie ⇒ *Assessment Center*, daran angelehnte Verfahren oder ⇒ *Arbeitsproben* bringen Jugendliche in Handlungssituationen. Ihre Verhaltensweisen während der Bewältigung einer Handlungsaufgabe werden anhand einer ⇒ *systematischen Beobachtung* dokumentiert und beurteilt.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Individualisierung

Der Begriff Individualisierung bezeichnet in der Soziologie den gesellschaftlichen Trend, dass sich Standards der Lebensläufe und Arbeitsbedingungen auflösen und Bindungen z. B. an Traditionen, Kulturen, Gemeinschaften und Institutionen an Bindungskraft verlieren. Dadurch steigen die Freiheit und der Gestaltungsspielraum des/der Einzelnen, gleichzeitig gehen Sicherheiten und Orientierungen verloren. Die Verantwortung des einzelnen Menschen wächst ebenso wie der Zwang zur individuellen Wahl und Entscheidung.

Für die ⇒ *Berufsorientierung* leitet sich daraus der Auftrag ab, junge Menschen auf diese Aufgabe vorzubereiten, ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu fördern und ihre ⇒ *biografische Gestaltungskompetenz* zu stärken. Das erfordert individualisierte pädagogische Prozesse (⇒ *individuelle Förderung*), die auch darauf ausgerichtet sind, Vereinzelung zu verhindern und gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

Quelle: Kremer/Zoyke 2010

Individuelle Förderung

Das Prinzip der individuellen Förderung meint, alle Bildungsprozesse von der einzelnen Person aus zu denken und zu gestalten. Individuelle Förderung zielt darauf, dass junge Menschen ihre Persönlichkeit und ihre Kompetenzen auf individuellen Wegen entwickeln und Verantwortung für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess übernehmen. Dazu setzt sie bei den zuvor untersuchten individuellen Voraussetzungen, Bedürfnissen, Zielen, Wegen und Möglichkeiten an.

Der Begriff beschreibt die Perspektive des pädagogischen Personals – z. B. in Schulen, bei Trägern und Betrieben –, das die Jugendlichen bei deren Aufgabe der ⇒ *Kompetenzentwicklung* gezielt unterstützt. Individuelle Förderung als gemeinsame Maxime bestimmt das pädagogische, methodisch-didaktische Handeln wie die Gestaltung der Lernumgebungen.

Darüber hinaus betrifft der Leitsatz der individuellen Förderung die Ebene der Bildungspolitik, die Gestaltung von Lehrplänen und Bildungsorganisationen, dies spiegelt sich z. B. in Gütesiegeln.

Quelle: Kremer/Zoyke 2010

Inklusion

Inklusion bezeichnet ein Prinzip in der Pädagogik wie in der Soziologie, das Vielfalt als Normalität betrachtet und alle Menschen unabhängig von Geschlecht, von Fähigkeiten, sexueller Orientierung, sozialer oder ethnischer Herkunft, Religion etc. als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft betrachtet.

Zu einer inklusiven Bildung im Sinne der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen hat sich Deutschland 2009 verpflichtet. Das Übereinkommen geht von den Menschenrechten aus und konkretisiert deren Umsetzung aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen. In der Bildungspolitik liegt derzeit ein Schwerpunkt auf dem gemeinsamen Unterricht für junge Menschen mit und ohne Behinderung. In einem weiteren Begriffsverständnis betrifft Inklusion die Teilhabe aller an der Gesellschaft. In diesem Sinne wirkt z. B. die Jugendsozialarbeit gesellschaftlichen Ausgrenzungsrisiken wie fehlenden Schul- und Berufsabschlüssen und sozialen Folgeproblemen entgegen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung sowie Boban/Hinz 2003

Kompetenz

Unter Kompetenzen versteht man innere Voraussetzungen (Dispositionen), die jemand mitbringt, um in einer Anforderungssituation selbstorganisiert zu handeln. Da es um das Verhalten einer Person in einer Situation geht, steht bei der Kompetenz nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung von Wissen in dieser Situation im Vordergrund. Kompetenz umfasst deshalb auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen. Kompetenzen sind lern- und trainierbar.

Quelle: Erpenbeck/Rosenstiel 2003; Hinsch/Pfingsten 1998

Kompetenzansatz

Der Kompetenzansatz ist ein Qualitätsstandard für die ⇒ *Kompetenzfeststellung* im Übergang Schule – Beruf. Er fordert, Teilnehmende dabei zu unterstützen, sich selbst als kompetent zu erleben und eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen.

Die Arbeit nach dem Kompetenzansatz erfordert, die eigene Perspektive auf das auszurichten, was vorhanden ist – ggf. auch noch verborgen. Es stehen also nicht die Schwächen im Vordergrund (Defizitorientierung), sondern die Stärken. Dafür müssen pädagogische Arrangements geschaffen werden, die das Erleben von ⇒ *Kompetenz* und das Entdecken eigener ⇒ *Potenziale* ermöglichen.

An den Kompetenzen anzusetzen macht Teilnehmenden Mut und baut ihr Selbstvertrauen auf. Die ⇒ *individuelle Förderung* setzt an den erkannten Stärken an.

Quelle: Druckrey 2007; Lippegaus 2000

Kompetenzbilanz

Als Kompetenzbilanz bezeichnet man Methoden und Instrumente von unterschiedlichem Umfang, die helfen, ⇒ *Kompetenzen* aufzudecken und bewusstzumachen. Dabei geht es insbesondere um Kompetenzen, die außerhalb von Bildungsinstitutionen erworben wurden (informell erworbene Kompetenzen).

Bei einer Kompetenzbilanz werden die Kompetenzen aus dieser Rückschau rückwirkend erschlossen, dazu reflektiert die Person Lebensetappen und bilanziert und dokumentiert, in welchen Situationen sie welche Kompetenzen erworben hat. Das Ergebnis geht in ein ⇒ *Kompetenzprofil* ein und kann darüber hinaus als Grundlage für den Prozess der ⇒ *Kompetenzentwicklung* und der ⇒ *individuellen Förderung* genutzt werden.

Quelle: KAB Süddeutschlands/DJI 2000; Lippegaus-Grünau/Stolz 2010; Frehe 2009

Kompetenzentwicklung

Kompetenzentwicklung bezeichnet den Prozess, in dem eine Person durch die erfolgreiche Bewältigung einer Aufgabe ⇒ *Kompetenz* erwirbt bzw. ausbaut. Als Teil der Persönlichkeitsentwicklung ist der individuelle Prozess der Kompetenzentwicklung eingebunden in die jeweiligen persönlichen Lebenslagen und Anforderungen.

Kompetenzentwicklung ist eine (weitgehend) eigenverantwortliche Aufgabe der Jugendlichen. Im Rahmen der ⇒ *Berufsorientierung* werden die Jugendlichen dabei unterstützt durch ⇒ *individuelle Förderung* als Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte. Um die Ergebnisse der ⇒ *Kompetenzfeststellung* für die Kompetenzentwicklung zu nutzen, werden sie in konkrete Aufgaben für den/die Jugendliche und für das pädagogische Personal übersetzt. Zur Strukturierung dieses Prozesses dient der individuelle ⇒ *Förderplan*.

Quelle: Lippegaus-Grünau 2009

Kompetenzfeststellung

Als Kompetenzfeststellung werden gezielte pädagogische Arrangements bezeichnet, mit denen jungen Menschen im Übergang Schule – Beruf Gelegenheiten gegeben werden, ihre vorhandenen Kompetenzen selbst festzustellen und diese Beobachterinnen und Beobachtern zu zeigen. Alle Formen der Kompetenzfeststellung im Rahmen der ⇒ *Berufsorientierung* zielen auf ⇒ *Kompetenzentwicklung*, ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für eine gezielte ⇒ *individuelle Förderung*.

Quelle: Lippegaus-Grünau 2009

Kompetenzmerkmal

Kompetenzmerkmale sind der Untersuchungsgegenstand in der ⇒ *Kompetenzfeststellung*. Um ⇒ *Kompetenzen* zu untersuchen, werden konkrete Verhaltensmerkmale festgelegt und definiert.

Untersucht werden Merkmale wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstvertrauen, Motivation oder Problemlösefähigkeit.

In standardisierten Verfahren wie dem \Rightarrow *Assessment Center* werden die Ausprägungen der Kompetenzmerkmale mit Skalen und Messwerten unter standardisierten oder teilstandardisierten Bedingungen gemessen, hier wird das Verhalten eines Menschen als messbare Größe verstanden. In anderen \Rightarrow *Verfahren*, z. B. der \Rightarrow *Biografiearbeit* wird das Verhalten anhand der Kompetenzmerkmale beschrieben und ausgewertet.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Kompetenzprofil

Ein Kompetenzprofil ist das schriftliche individuelle Ergebnis einer \Rightarrow *Kompetenzfeststellung*, es bildet die Ausprägung der \Rightarrow *Kompetenzmerkmale* ab. Es enthält über skalierte Zahlenwerte hinaus auch qualitative Aussagen, wie die jeweilige Ausprägung des Kompetenzmerkmals aussieht.

Bei der \Rightarrow *Potenzialanalyse* ist das Kompetenzprofil nach dem Prinzip des \Rightarrow *Kompetenzansatzes* positiv formuliert, d. h., es stellt dar, was vorhanden ist. Darüber hinaus enthält es Empfehlungen, wie die \Rightarrow *Kompetenzen* angewendet und weiterentwickelt werden können (\Rightarrow *Entwicklungsempfehlung* und \Rightarrow *Förderempfehlung*).

Lebensweltorientierung

Lebensweltorientierung ist ein pädagogisches Prinzip, das besagt, dass pädagogische Prozesse Bezüge zur Lebenswelt der Jugendlichen oder des Jugendlichen herstellen bzw. ermöglichen sollen. Mit dem Begriff Lebenswelt sind nicht nur die verschiedenen äußeren Lebensbedingungen z. B. in der Familie, im Stadtviertel, in der Clique gemeint, sondern die individuell erfahrene Wirklichkeit, die Frage, wie eine Person die Außenwelt erlebt und mit ihr umgeht. Dazu gehören auch durch die Gesellschaft geprägte Strukturen, die sich auf subjektive Empfindungen und Handlungen auswirken.

Lebensweltorientierung setzt eine fundierte Kenntnis der heterogenen Lebenslagen der Teilnehmenden voraus. Die Orientierung an der Lebenswelt bietet die Chance, auch informell erworbene \Rightarrow *Kompetenzen* der Jugendlichen sowie ihnen in ihrer Lebenswelt zur Verfügung stehende Ressourcen in den Blick zu nehmen.

Die Lebensweltorientierung ist als Qualitätsstandard für Verfahren zur \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* im Übergang Schule – Beruf festgeschrieben.

Quelle: Grunwald/Thiersch 2005; Druckrey 2007

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz bezeichnet die Disposition, instrumentell selbstorganisiert zu handeln, d. h., Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ zu gestalten und von daher auch das eigene Vorgehen strukturieren zu können.

Zur Methodenkompetenz gehören z. B. wie in den Qualitätsstandards zur Durchführung von \Rightarrow *Potenzialanalysen* in Programmen zur \Rightarrow *Berufsorientierung* des BMBF angegeben, \Rightarrow *Kompetenzmerkmale* wie Arbeitsplanung, Kreativität und Problemlösefähigkeit.

Quelle: Enggruber/Bleck 2005, BMBF 2010

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz bezeichnet die Disposition, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, d. h., sich selbst einzuschätzen und produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive sowie Selbstbilder entwickeln zu können, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten sowie sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb dieser kreativ zu entwickeln und zu lernen. Zur personalen Kompetenz gehören z. B. \Rightarrow *Kompetenzmerkmale* wie Motivationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Selbstvertrauen.

Quelle: Enggruber/Bleck 2005, BMBF 2010

Potenzial

Potenziale bezeichnen verborgene, (noch) nicht entwickelte \Rightarrow *Kompetenzen*. Dabei geht es nicht darum, nur zu beobachten, was bereits vorhanden – und abprüfbar – ist, sondern zu erkennen, was in einem/einer Jugendlichen steckt, welche verborgenen Talente noch schlummern und sich entfalten könnten. Ein anderer Lernort, passende und motivierende \Rightarrow *Verfahren* und entsprechend geschulte pädagogische Fachkräfte ermöglichen jungen Menschen, diese oft unter schulischen Bedingungen noch nicht entfalteten „Schätze“ zu entdecken. Sie zu heben, erfordert im Anschluss an die \Rightarrow *Potenzialanalyse* eine \Rightarrow *individuelle Förderung*, die die Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen unterstützt.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse ist die Bezeichnung der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* im \Rightarrow *Berufsorientierungsprogramm* bzw. innerhalb der \Rightarrow *Bildungsketten*, dabei ist die Kompetenzfeststellung der übergeordnete Begriff. Wie die Wahl des Begriffs \Rightarrow *Potenzial* zum Ausdruck bringt, legt die Potenzialanalyse ihren Schwerpunkt weniger auf die Messung vorhandener \Rightarrow *Kompetenzen* als auf das Entdecken von Entwicklungsmöglichkeiten (Potenzialen). Diese werden in der \Rightarrow *individuellen Förderung* aufgegriffen.

Die Potenzialanalyse findet zu Beginn der \Rightarrow *Berufsorientierung*, noch im Vorfeld der Berufswahl, in der 7. oder 8. Klasse statt.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Rückmeldegespräch

Als Rückmeldegespräche werden die individuellen Gespräche zum Ende oder nach Abschluss einer ⇒ *Kompetenzfeststellung* (hier: der Potenzialanalyse) bezeichnet, in denen sich die Schülerinnen und Schüler mit den neuen Erkenntnissen und mit den Ergebnissen der ⇒ *Potenzialanalyse* auseinandersetzen. Sie reflektieren die ihnen selbst und den Beobachtenden deutlich gewordenen Stärken in Hinblick darauf, wo sich Ansatzpunkte für die weitere Entwicklung zeigen. Wo das schon möglich ist, stellen sie einen ersten Bezug zu beruflichen Interessen her, z. B. in Hinblick auf Berufsfelder für die Werkstatttage. ⇒ *Entwicklungsempfehlungen* geben ihnen Hinweise, wo sie in ihrem weiteren Werdegang an die Erkenntnisse der Potenzialanalyse anknüpfen können. Die Empfehlungen können auch aufzeigen, wo die Beobachtenden persönliche ⇒ *Entwicklungsaufgaben* der Jugendlichen sehen und welche ⇒ *Kompetenzen* und Interessen für deren Bewältigung genutzt werden können.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Disposition, kooperativ und kommunikativ selbstorganisiert zu handeln, das bedeutet, sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen sowie sich für die Entwicklung neuer Pläne und Ziele gruppen- und beziehungsorientiert verhalten zu können.

Zur Sozialkompetenz gehören z. B. ⇒ *Kompetenzmerkmale* wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit.

Quelle: Enggruber/Bleck 2005, BMBF 2010

Subjektorientierung

Subjektorientierung bezeichnet einen Ansatz in Bildungsprozessen, der sich am Subjekt, d. h. an der Person in ihrer Einzigartigkeit orientiert. In der ⇒ *Berufsorientierung* werden in diesem Sinne die Person, ihre Biografie und ihre jeweilige Lebenswelt zum Ausgangspunkt des Denkens und Handelns.

Subjektbezogene Unterstützungsangebote im Rahmen der ⇒ *individuellen Förderung* sind darauf ausgerichtet, dass junge Menschen ein (berufliches) Selbstkonzept entwickeln, ihre Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit stärken und selbstbestimmt ⇒ *Kompetenzen* entwickeln. Subjektorientierte Ansätze in der Berufsorientierung zielen auch auf die persönliche Zufriedenheit und die Selbstwirksamkeitserwartung – das Gefühl, selbst etwas bewirken zu können. Sie sollen Jugendliche befähigen, zu Gestaltenden ihrer eigenen Biografie zu werden (⇒ *biografische Gestaltungskompetenz*).

Quelle: Deeken/Butz 2010

Systematische Beobachtung

Die systematische Beobachtung ist eine Methodik innerhalb der ⇒ *Kompetenzfeststellung*, die das Verhalten in handlungsorientierten Verfahren zur Grundlage aller Bewertungen macht. Wäh-

rend der Beobachtung werden alle relevanten Verhaltensweisen anhand festgelegter Kriterien dokumentiert, in einem getrennten Schritt erfolgt die Beurteilung. Um Zufallsergebnisse zu vermeiden, werden alle \Rightarrow *Kompetenzmerkmale* mehrfach beobachtet. Subjektive Beurteilungen werden durch eine Rotation der Beobachtenden vermieden, dabei muss ein festgelegter Personalschlüssel eingehalten werden. Die hier genannten Bestandteile der systematischen Beobachtung sind als Qualitätsstandards für \Rightarrow *Verfahren* zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf festgeschrieben, ihre professionelle Umsetzung setzt eine entsprechende Beobachter-schulung voraus.

Quelle: Druckrey 2007

Verfahren

Als Verfahren gelten praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte, in der Regel standardisierte Mittel, um Erkenntnisse zu generieren. Das sind in der \Rightarrow *Kompetenzfeststellung* z. B. \Rightarrow *Assessment Center*. Verschiedene Verfahren werden in Verfahrensarten zusammengefasst, z. B. gehören \Rightarrow *biografische Interviews* und \Rightarrow *Kompetenzbilanzen* zu den \Rightarrow *biografieorientierten Verfahren*. Auf dem Markt existiert eine Reihe von Instrumenten, die ein oder mehrere Verfahren umfassen.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Verfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung

In unterschiedlichen Verfahren der Selbst- und der Fremdeinschätzung werden \Rightarrow *Kompetenzen* aus den jeweiligen Beschreibungen der einzelnen Person und Dritter erschlossen. In der Regel werden dabei Fragebögen eingesetzt. Zu Verfahren der Selbsteinschätzung gehören u. a. zahlreiche Berufswahltests, die schriftlich oder digital bzw. online durchgeführt werden. In der Auswertung werden aus den Antworten Rückschlüsse auf Kompetenzen und Interessenschwerpunkte gezogen.

Andere Verfahren befragen zudem Dritte, z. B. Lehrpersonen, Eltern oder Freundinnen/Freunde, welche Kompetenzen und Neigungen sie bei dem/der Jugendlichen festgestellt haben. Das Zusammenspiel von fundierter Selbst- und Fremdeinschätzung unterstützt die Jugendlichen, sich selbst realistisch wahrzunehmen und zu reflektieren.

Quelle: Lippegaus-Grünau/Stolz 2010

Werkstatttage

Die Werkstatttage sind neben der \Rightarrow *Potenzialanalyse* ein Element des \Rightarrow *Berufsorientierungsprogramms* des BMBF. Sie finden in der Regel ab Klasse 8 in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten statt, die mindestens fünf verschiedene Berufsfelder anbieten müssen. Die Schülerinnen und Schüler erhalten die Möglichkeit, sich in mindestens drei Berufsfeldern im Umfang von mindestens zwei Wochen bzw. 80 Stunden pro Schüler/Schülerin zu erproben.

Quelle: BMBF 2010; BMBF 2011

Abkürzungsverzeichnis

AC	Assessment Center
BA	Bundesagentur für Arbeit
BerEb	Berufseinstiegsbegleitung
BerEb-Bk	Berufseinstiegsbegleitung-Bildungsketten
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
etc.	etcetera
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPC	Good Practice Center
GSK	Gruppentraining sozialer Kompetenzen
Hg.	Herausgeber
hrsg. v.	herausgegeben von
IEP	Individuelle Entwicklungspläne
KAB	Katholische Arbeitnehmer-Bewegung
s.	siehe
SGB	Sozialgesetzbuch
u. a.	unter anderem/und andere
UK	United Kingdom (Vereinigtes Königreich)
VerA	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
vgl.	vergleiche
SES	Senior Experten Service
z. B.	zum Beispiel

Literatur

BMBF (2008): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 18. März 2008.

BMBF (2010): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 1. Juni 2010.

<http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/20.php> [26.08.2013].

BMBF (2011): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 6. Dezember 2011.

<http://www.bmbf.de/foerderungen/17668.php> [26.08.2013].

Boban, Ines/Hinz, Andreas (Hg.) (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Entwickelt von Tony Booth und Mel Ainscow, herausgegeben im Centre for Studies on Inclusive Education (UK) von Mark Vaughan. Halle-Wittenberg.

<http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf> [26.08.2013].

Bönsch, Manfred (2012): Didaktische Grundlagen der Binnendifferenzierung. In: Bönsch; Manfred u. a. (Hg.): Binnendifferenzierung, Teil 1: Didaktische Grundlagen und Forschungsergebnisse. Binnendifferenzierung, Teil 2: Unterrichtsbeispiele für den binnendifferenzierten Unterricht. Immenhausen.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Fachkonzept Berufseinstiegsbegleitung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA). Nürnberg. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/Fachkonzept-Berufseinstiegsbegleitung-im-Auftrag-der-BA.pdf> [09.08.2013].

Bundesagentur für Arbeit (2009a): Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 61, 61a SGB III.

Bundesagentur für Arbeit [Hg.] (2009b): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf> [12.08.2103].

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, 2011): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP): Wege zur Inklusion. Reihe BWP 2/2011.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF.

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/qualitaetsstandards_berufsorientierung.pdf [26.08.2013].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen des Case Managements. Praxisleitfaden für Jugendmigrationsdienste und Kompetenzagenturen. Bonn.

Deeken, Sven/Butz, Bert (2010): Berufsorientierung – Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. GPC-Expertise, April 2010.

http://www.good-practice.de/expertise_berufsorientierung_web.pdf [26.08.2013].

Diesel-Lange, Katja u. a. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Materialien-Nr. 165. Erfurt

<http://forschung.berufswahlkompetenz.de/files/thillm-berufswahl.pdf> [26.08.2013].

Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Bonn/Moers.

Eberhard, Verena (2006): Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Ergebnisse des BIBB.

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_Konzept_Ausbildungsreife\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_Konzept_Ausbildungsreife(1).pdf) [12.08.2013].

Eggert, Dietrich (2000): Von den Stärken ausgehen. Individuelle Entwicklungspläne (IEP) in der Lernförderungsdiagnostik. 4. Auflage. Dortmund.

Enggruber, Ruth (2011): Versuch einer Typologie von „Risikogruppen“ im Übergangssystem – und damit verbundene Risiken. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 15, hrsg. v. MÜNK, D./SCHMIDT, C., 1-15.

http://www.bwpat.de/ht2011/ws15/enggruber_ws15-ht2011.pdf [26.08.2013].

Enggruber, Ruth/Bleck, Christian (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden.

http://www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle_gesamt.pdf [26.08.2013].

Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart.

Fallner, Heinrich/Pohl, Michael (2001): Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung. Opladen.

Frehe, Petra (2009): Berufsorientierung in Bildungsgängen des Übergangssystems – Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz als Umsetzungshilfe: Paderborn

http://groups.uni-paderborn.de/cevet/cevetblog/wp-content/uploads/2010/02/infotext_rbkb_2010-02.pdf [26.08.2013].

Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Handlungskompetenz, online.

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de> [26.08.2013].

Hendrich, Wolfgang (2005): Erwerbsbiografische Gestaltungskompetenz als Perspektive für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung. In: Niemeyer, Beatrix (Hg.): Neue Lernkulturen in Europa? Prozesse, Positionen, Perspektiven. Wiesbaden, S. 19-40.

Hinsch, Rainer/Pfingsten, Ulrich (1998): Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK). Weinheim.

Jürgens, Eiko (2012): Diagnose und „Fördernde“ Bewertung. Pädagogisch-didaktische Prinzipien der Förderdiagnostik. In: PÄDAGOGIK Heft 2/2012, S. 32-35.

KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut (2000): Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte und Berufsrückkehrer/innen. München.

Kanning, Uwe Peter (2004): Standards der Personaldiagnostik. Berlin, Göttingen.

Kremer, H.-Hugo/Zoyke, Andrea (Hg.) (2010): Individuelle Förderung zur Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung – Überlegungen zur Grundlegung eines Forschungs- und Entwicklungsbereichs. In: dies.: Individuelle Förderung in der beruflichen Bildung. Grundlegung und Annäherung im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Paderborn. S. 9-27.

Krüger, Rainer / Muhs, Wolfgang / Zschesche, Tilman (2012): Individuell fördern, kompetenzorientiert lehren und lernen. Handreichung für die Arbeit mit Kompetenzrastern in der beruflichen Bildung und der Berufsausbildungsvorbereitung. (Hrsg.) Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung (ibbw-consult GmbH). Göttingen.

Lippegaus, Petra (2000): Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener – Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Offenbach.

Lippegaus-Grünau, Petra (2009): Kompetenzen erkennen und entwickeln. Sozialpädagogisch orientierte Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf dargestellt am Beispiel einer Diagnose- und Trainingseinheit für benachteiligte Jugendliche. Offenbach.

Lippegaus-Grünau, Petra/Stolz, Iris (2010): Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Offenbach.

<http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/Handreichung-PotiA-06-2010.pdf> [26.08.2013].

Müller, Andreas (2007): Sich den Erfolg organisieren – Kontrakte und Kompetenzraster. In: BMBF (2007): Bildungs- und Erziehungskontrakte als Instrumente von Schulentwicklung. In: Bildungsforschung, Band 21. Bonn, Berlin.

Nestmann, Frank/Engel, Frank (Hg.) (2002): Die Zukunft der Beratung. Bielefeld.

Oerter, Rolf/Dreher, Eva (2008): Jugendalter. In: Oerter, Rolf/Montada, Leo (Hg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim: Beltz. S. 271-332.

Ratschinski, Günter/Struck, Philipp (2012): Entwicklungsdiagnostik der Berufswahlbereitschaft und -kompetenz. Konzeptüberprüfungen an Sekundarschülern in einer regionalen Längsschnittstudie. In: bwpat – Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 22 (Juni 2012).

<http://www.bwpat.de/content/ausgabe/22/ratschinski-struck> [26.08.2013].

Sarges, Werner (1995): Management-Diagnostik. Göttingen.

SGB III (2012): Sozialgesetzbuch (SGB). Drittes Buch (III). Stand: Zuletzt geändert durch Art. 4a G v. 21.7.2012 I 1613. Arbeitsförderung. § 49: Berufseinstiegsbegleitung.

<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgebiii/49.html> [26.08.2013].

Seidel, Sabine (2011): Das ProfilPASS System. In: Harp, Sigrid u. a. (2011): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld.

Straif, Charlotte (2011): Berufseinstiegsbegleitung: Unterstützung individueller Wege in den Beruf. Bonn. http://www.good-practice.de/expertise_berufseinstiegsbegleitung_web.pdf

[26.08.2013].