



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Qualitätsstandards des BMBF

zur Durchführung von Potenzialanalysen im Rahmen des  
Berufsorientierungsprogramms (BOP)

Stand: Dezember 2022

# Inhaltsverzeichnis

---

I.	Einführung	2
II.	Zielsetzung der Potenzialanalyse	2
III.	Inhaltlich-pädagogische Rahmung	3
IV.	Eingesetztes Personal	4
V.	Inhaltliche Ausgestaltung der Potenzialanalyse	4
1.)	Einführung in das Instrument Potenzialanalyse	5
2.)	Individuelle Standortbestimmung	5
3.)	Handlungsorientierte Aufgaben	6
4.)	Biografieorientierte Aufgaben	6
5.)	Erkundung erster beruflicher Interessen und Neigungen	7
6.)	Begleitende Reflexion	7
7.)	Reflexionsgespräch	8
8.)	Dokumentation der Ergebnisse:	8
VI.	Mögliche digitale Anteile	9
VII.	Einbettung der Potenzialanalyse durch Vor- und Nachbereitung	9
VIII.	Organisatorische Rahmenbedingungen	10

## I. Einführung

---

Die Potenzialanalyse findet im Rahmen der Beruflichen Orientierung mit Schülerinnen und Schülern ab den 7. Klassen statt, um fachübergreifende Kompetenzen und erste berufswahlbezogene Interessen zu erkunden und zu reflektieren. Die Schülerinnen und Schüler stehen im Mittelpunkt der Potenzialanalyse und sollen zu Selbstreflexion und eigenen Schlussfolgerungen angeregt werden. Die pädagogischen Fachkräfte unterstützen die Schülerinnen und Schüler dabei mit einem stärkenorientierten, wertschätzenden Vorgehen und reflexionsanregenden Fragestellungen.

Die Potenzialanalyse knüpft an die Lebenswelt der Jugendlichen an, greift relevante biografische Erfahrungen auf und stellt Bezüge zur Arbeitswelt her. Dabei will sie noch nicht auf eine bestimmte berufliche Richtung festlegen. Die Potenzialanalyse soll vielmehr den Blick öffnen für die Potenziale, die in den Jugendlichen stecken, für die Möglichkeiten, die die Arbeitswelt bietet, und für die Chancen, die in der Gestaltung der eigenen Berufsbiografie liegen. Damit leistet sie auch einen Beitrag, Rollenklischees aufzubrechen. Auch bietet sie allen Schülerinnen und Schülern – unabhängig von sozialer Herkunft, familiärem Kontext, milieuspezifischer Prägungen, Geschlecht oder individuellem Leistungsniveau – die bestmöglichen Bedingungen und die Chance, eigene Kompetenzen zu zeigen, zu erkennen und zu reflektieren.

## II. Zielsetzung der Potenzialanalyse

---

Die Potenzialanalyse ist Teil der Beruflichen Orientierung und zielt auf die Entwicklung von Berufswahlkompetenz. Zu diesem frühen Zeitpunkt der Beruflichen Orientierung steht vor allem eine Öffnung der Jugendlichen für das Thema und eine erste reflektierende Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen im Vordergrund.

- In der Potenzialanalyse werden fachübergreifende Kompetenzen und berufswahlbezogene Interessen erkundet und reflektiert.
- Die Potenzialanalyse dient der Anregung der Schülerinnen und Schüler zur Selbstreflexion und steigert insbesondere deren Wissen über sich selbst und die eigenen Fähigkeiten und Interessen.
- Mit der Potenzialanalyse werden die Schülerinnen und Schüler motiviert, sich mit Berufswahlfragen zu beschäftigen und die eigene Berufliche Orientierung in die Hand zu nehmen.
- Aus der Potenzialanalyse lassen sich gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern Entwicklungsziele und nächste Schritte ableiten. Dadurch leistet die Potenzialanalyse einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung.
- Die Potenzialanalyse unterstützt eine kompetenzgeleitete Berufswahl in Vorbereitung der praxisorientierten Tage Beruflicher Orientierung (BO-Tage) / Berufsfelderkundung im Berufsorientierungsprogramm und weiterer Maßnahmen, die zur Berufswahl führen.
- Die Ergebnisse der Potenzialanalyse geben Anhaltspunkte für die schulische und außerschulische individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler.

### III. Inhaltlich-pädagogische Rahmung

---

Im Fokus der Potenzialanalyse stehen sogenannte fachübergreifende Kompetenzen, die sowohl im Berufsleben als auch im Alltag relevant sind. Mit Kompetenz ist die Befähigung einer Person gemeint, in einer Situation selbstorganisiert Anforderungen zu bewältigen. Das Kompetenzverständnis lehnt sich an das Konzept der Beruflichen Handlungskompetenz<sup>1</sup> an. Für kompetentes Handeln in (beruflichen) Anforderungssituationen bedarf es danach Kompetenzen aus den Bereichen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz sowie Personaler Kompetenz:

- Personale Kompetenzen meinen Fähigkeiten, sich selbst einzuschätzen, weiterzuentwickeln und die eigene Person in die Gestaltung von Aufgaben einzubringen. Sie äußern sich zum Beispiel in Merkmalen wie Zuverlässigkeit, Flexibilität oder Selbstständigkeit.
- Soziale Kompetenzen kommen zum Ausdruck in der Befähigung, soziale Beziehungen kooperativ und konstruktiv zu gestalten. Dazu gehören zum Beispiel Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.
- Methodische Kompetenzen beziehen sich auf Fähigkeiten, bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben angemessen und „erfolgreich“ zu gestalten und zu lösen. Dazu gehören zum Beispiel Organisationsfähigkeit, Kreativität und Problemlösefähigkeit.
- Fachliche Kompetenzen, die bereits eine Berufseignung der oder des Jugendlichen erkennen lassen, spielen zum Zeitpunkt der Potenzialanalyse noch keine Rolle. Gegebenenfalls relevant sind berufliche Basiskompetenzen. Diese umfassen Fähigkeiten, Aufgaben durch den Einsatz von kognitiven Basiskompetenzen und Fertigkeiten zu bewältigen, wie zum Beispiel Feinmotorik, räumliches Vorstellungsvermögen oder Arbeitsgenauigkeit.

Die Erkundung von Kompetenzen und Interessen im Rahmen der Potenzialanalyse erfolgt mit einer pädagogischen Zielsetzung. Oberstes Ziel pädagogischen Handelns ist es, Lernen und die selbständige Gestaltung des eigenen Lebens (Mündigkeit) zu ermöglichen. Dies setzt eine entsprechende pädagogische Haltung der pädagogischen Fachkräfte voraus. Die Fachkräfte

- sehen den Schüler oder die Schülerin als Experte/Expertin für sich selbst und unterstützen deren selbstbestimmte reflektierte Entscheidungen.
- schaffen eine lernförderliche Atmosphäre, gestalten einen stimmigen Gesamttablauf der Potenzialanalyse und vermitteln diesen transparent an die Schülerinnen und Schüler.
- begleiten die Schülerinnen und Schüler wertschätzend, interessiert und ermutigend durch alle Elemente der Potenzialanalyse.
- ermöglichen neue Erkenntnisse und eigene Schlussfolgerungen durch reflexionsanregende Fragen und stärkenorientierte Rückmeldungen.
- helfen den Schülerinnen und Schülern, die Potenzialanalyse in den Gesamtkontext ihrer Beruflichen Orientierung einzuordnen und weitere Schritte anzugehen.

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an Reetz, L. (1999). Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen – Kompetenzen – Bildung. In T. Tramm, (Hrsg.), Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Festschrift zum 60. Geburtstag von Frank Achtenhagen (S. 2–51). Frankfurt am Main: Lang

## IV. Eingesetztes Personal

---

Die Potenzialanalyse wird in qualifizierten Teams professionell vorbereitet und durchgeführt. Die/Der für die Potenzialanalyse Verantwortliche muss eine einschlägige pädagogische Qualifikation nachweisen. Sie/Er hat einen Abschluss in einem Studium mit pädagogischem Schwerpunkt und/oder mehrjährige Berufserfahrung in der Anleitung, Beratung oder pädagogischen Begleitung von Jugendlichen. Auch alle weiteren Personen, die bei der Durchführung der Potenzialanalyse mitwirken, müssen pädagogische Kompetenz nachweisen, mindestens durch vergleichbare berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen. Zwingend erforderlich für alle Beteiligten sind Fähigkeiten in der Gesprächsführung und in der Begleitung von pädagogischen Lernprozessen.

Alle Personen, die an der Konzeption und Durchführung der Potenzialanalyse mitwirken, müssen in folgenden Inhalten geschult sein:

- Pädagogisches Gesamtkonzept und pädagogische Haltung im Rahmen der Potenzialanalyse
- Pädagogische Begleitung von Lern- und Reflexionsprozessen, Formulierung von Feedback und vertiefenden, reflexionsanregenden Fragen, Führen von Reflexionsgesprächen
- Gestaltung einer lernförderlichen Atmosphäre, Motivation von Jugendlichen
- Ablauf sowie Durchführung, Moderation und Auswertung der vorgesehenen Aufgaben
- Systematische Beobachtung von handlungsorientierten Aufgaben
- Einbettung der Potenzialanalyse in den Gesamtprozess der Beruflichen Orientierung und Herstellen von Bezügen zur Berufswelt
- Dokumentation der Ergebnisse

Um alle vorgesehenen Inhalte angemessen vermitteln zu können, ist eine mindestens zweitägige Schulung erforderlich. Der anteilige Umfang der genannten Inhalte kann abhängig von den Vorerfahrungen des vorgesehenen Personals variiert werden. Für die Schulung verantwortlich ist der Bildungsträger, der die Potenzialanalyse durchführt. Auf der Webseite des Berufsorientierungsprogramms werden exemplarisch Arbeitsmaterialien und ggf. Schulungshinweise zur Verfügung gestellt.

## V. Inhaltliche Ausgestaltung der Potenzialanalyse

---

Für die Umsetzung der Potenzialanalyse werden keine Verfahren explizit vorgeschrieben. Aber jede Potenzialanalyse muss folgende wesentliche Bestandteile umfassen:

1. Einführung in das Instrument Potenzialanalyse
2. Individuelle Standortbestimmung
3. Handlungsorientierte Aufgaben
4. Biografieorientierte Aufgaben
5. Erkundung erster beruflicher Neigungen und Interessen
6. Begleitende Reflexion
7. Reflexionsgespräch
8. Dokumentation der Ergebnisse

Die Potenzialanalyse umfasst mindestens zehn Zeitstunden für die Übungen mit den Schülerinnen und Schülern verteilt auf zwei Tage zuzüglich der individuellen Reflexionsgespräche. Der Anteil handlungsorientierter Aufgaben soll etwa ein Drittel der vorgesehenen Gesamtzeit betragen. Der Einsatz von standardisierten Fragebögen (P&P oder computergestützt) z. B. zur Erkundung beruflicher Interessen und Neigungen darf inkl. Auswertung nicht mehr als eine Zeitstunde umfassen. Leistungs- oder eignungsbezogene Tests oder Persönlichkeitstests gehören nicht zur

Potenzialanalyse. Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass dabei nicht der Eindruck einer schulähnlichen Testsituation oder eines Assessment Centers zur Personalauswahl entsteht.

Alle anderen Bestandteile der Potenzialanalyse müssen zu einem stimmigen pädagogischen Gesamtkonzept kombiniert werden, das in schriftlicher Form vorliegen muss. Die Aufgaben sind so zu wählen, dass jede Schülerin und jeder Schüler die Chance hat, ihre/seine Fähigkeiten zu zeigen und zu reflektieren. Wenn Elemente verschiedener Verfahren miteinander kombiniert werden, müssen Kompetenzmerkmale und deren Definitionen kompatibel sein. Es werden nur solche Aufgabenstellungen eingesetzt, zu deren Durchführung entsprechende Anleitungen vorliegen und die in der Regel bereits bei einer vergleichbaren Zielgruppe erprobt sind. Der Ablauf, die Ziele und die Inhalte der Potenzialanalyse und einzelner Aufgaben sind den Schülerinnen und Schülern verständlich zu Beginn und vor jeder Aufgabenstellung zu vermitteln. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Schülerinnen und Schüler die Bedeutung der Potenzialanalyse für ihre eigene Berufliche Orientierung verstehen und einordnen und ihre Erkenntnisse und Schlussfolgerungen im weiteren Prozess zielführend nutzen können. Für die Durchführung der Potenzialanalyse soll folgender Personalschlüssel eingehalten werden:

- Handlungsorientierte Aufgaben: 1:4
- Andere Gruppenaufgaben: 1:10
- Reflexionsgespräch: 1:1

Dabei ist eine personelle Kontinuität vorzusehen. D.h. für die Moderation und pädagogische Begleitung der Gruppenaufgaben und für die Reflexionsgespräche muss Personal zum Einsatz kommen, das auch bei den handlungsorientierten Aufgaben die Beobachtung übernimmt.

### **Die Bestandteile im Detail<sup>2</sup>:**

#### **1.) Einführung in das Instrument Potenzialanalyse**

Zu Beginn der Potenzialanalyse erfolgt eine Einführung in das Instrument, damit die Schülerinnen und Schüler die Ziele, die Inhalte und den Ablauf der Potenzialanalyse verstehen und sich auf neue, schuluntypische Aufgabenformate einstellen können. Während der Einführungsphase ist auch eine Aufgabe vorzusehen, bei der sich die Schülerinnen und Schüler die für das Verfahren relevanten Kompetenzmerkmale aktiv erarbeiten. Nur so kann sichergestellt werden, dass diese wirklich verstanden und spätere Rückmeldungen zu gezeigten Kompetenzen besser eingeordnet werden können. Dafür eignet sich besonders eine moderierte Kleingruppenarbeit.

#### **2.) Individuelle Standortbestimmung**

Die Schülerinnen und Schülern einer Jahrgangsstufe befinden sich oft an sehr unterschiedlichen Punkten ihres Prozesses der Beruflichen Orientierung. Eine Betrachtung der individuellen Ausgangslage soll dazu beitragen, dass die Schülerinnen und Schüler die Potenzialanalyse besser für ihre individuellen Bedarfe und Fragestellungen nutzen können. Im Rahmen der Potenzialanalyse liegt der Schwerpunkt der individuellen Standortbestimmung auf den (berufswahlrelevanten) Stärken und Interessen der Jugendlichen.

Dafür ist eine geeignete Methode zu wählen, mit der jeder Schüler und jede Schülerin reflektieren kann,

- wo er/sie im Prozess der Beruflichen Orientierung steht und welchen konkreten Orientierungsbedarf er/sie hat,
- was er/sie bereits über die eigenen Stärken und Interessen und deren Relevanz für die Berufliche Orientierung weiß,
- und mit welchen Fragestellungen und Zielen er/sie an die Potenzialanalyse herangehen möchte.

Diese Reflexionseinheit soll Phasen der Einzelarbeit, pädagogisch begleitete Kleingruppenarbeit und ggf. Gespräche im gesamten Klassenverband verknüpfen. Die Ergebnisse dieser Reflexionseinheit sollen individuell dokumentiert werden.

<sup>2</sup> Weitere Hinweise und Beispiele zur Planung und Durchführung der Potenzialanalyse sind in einer Broschüre (zu finden unter: [berufsorientierungsprogramm.de/publikationen](http://berufsorientierungsprogramm.de/publikationen)) und auf der Internetseite des Berufsorientierungsprogramms ([berufsorientierungsprogramm.de](http://berufsorientierungsprogramm.de)) zu finden.

### **3.) Handlungsorientierte Aufgaben**

Mit Handlungsorientierten Aufgaben werden praxisorientierte Anforderungssituationen geschaffen, bei denen die Schülerinnen und Schüler unterschiedliche Aufgaben selbstorganisiert bewältigen müssen. Dabei können Stärken entdeckt werden, die sich nur in konkreten Handlungssituationen zeigen. Wichtig ist dafür, dass jeder Schüler und jede Schülerin selbst aktiv werden kann, also angeregt wird, beobachtbares Verhalten zu zeigen. Dadurch kann die Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler durch eine Fremdeinschätzung ergänzt werden. Wenn diese wertschätzend formuliert ist – und so ist es im Rahmen der Potenzialanalyse vorgesehen – kann sie stärkend wirken und dazu beitragen, dass kritische Selbsteinschätzungen aufgebrochen werden.

Gerade handlungsorientierte Aufgaben sollen die Freude am Ausprobieren (neuer Dinge) wecken und den Jugendlichen helfen, ihre Potenziale und Kompetenzen kennenzulernen und Erkenntnisse über sich zu gewinnen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre, die die Jugendlichen zum Zeigen von Potenzial ermutigt, ist dabei wichtiger als eine „technische Verfahrenstreue“.

Zu den handlungsorientierten Aufgaben, die für eine Potenzialanalyse geeignet sind, gehören an Assessment-Center angelehnte Verfahren und Arbeitsproben, aber auch Methoden aus der Erlebnispädagogik oder dem Sozialtraining. Damit alle Schülerinnen und Schüler ausreichend Gelegenheiten erhalten, ihre individuellen Kompetenzen einzubringen und zu entdecken, müssen die Aufgabenstellungen variieren. So bedarf es einer ausgewogenen Mischung verschiedener Sozialformen (Partnerübungen, Einzel- oder Gruppenaufträge) und Aufgabentypen (z. B. Konstruktion, Diskussion, Rollenspiel oder Planung) sowie anpassbare Schwierigkeitsstufen.

Eine transparente und gut begründete Fremdeinschätzung, die von den Jugendlichen als hilfreich und wertschätzend angenommen werden kann, erfordert eine Beobachtung nach folgenden Vorgaben:

- **Verhaltensorientierung:** Das konkret gezeigte Verhalten der Schülerin oder des Schülers in einer bestimmten Handlungssituation ist die Grundlage für die stärkenorientierte Fremdeinschätzung. Das erfordert auch, dass die Beobachtung und Rückmeldung neutral und unabhängig von Vorerfahrungen mit dem/der Jugendlichen oder Zuschreibungen erfolgen soll. Die Haltung der pädagogischen Fachkräfte soll ermutigend sein.
- **Kriteriengeleitet:** Die Beobachtung erfolgt auf der Grundlage vorab festgelegter Kriterien, die den Schülerinnen und Schülern im Vorfeld jeder Übung transparent kommuniziert werden. Es ist zielführender, wenige trennscharfe Kompetenzmerkmale in den Blick zu nehmen und dazu differenzierte Rückmeldungen mit konkreten Beispielen zu geben. Es muss (auch zeitlich) ein Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen und ein Austausch über Abweichungen möglich sein.
- **Trennung von Beobachtung und Bewertung:** Die pädagogischen Fachkräfte müssen ihre Beobachtungen mit konkreten Beispielen und Kommentierungen belegen. Erst nach Abschluss der Beobachtungssituation leiten sie daraus Schlussfolgerungen ab. Beobachtung nach „Strichliste“ und rein quantifizierte Rückmeldungen sind für die Lernprozesse der Jugendlichen nicht hilfreich.
- **Personal:** Die geschilderte Form der individuellen Beobachtung und daraus abgeleiteter Rückmeldung erfordert einen Beobachterschlüssel von 1:4 (Beobachter: Jugendliche/r) und eine Durchführung durch pädagogisch qualifiziertes Personal. Jeder Schüler/jede Schülerin soll von mindestens zwei verschiedenen pädagogischen Fachkräften beobachtet werden.

### **4.) Biografieorientierte Aufgaben**

Alle Schülerinnen und Schüler bringen aus ihrer Lebensgeschichte eine Vielzahl von subjektiven Erfahrungen mit, die zum Lernen beigetragen haben und die Aussagen über Fähigkeiten, erfolgreiche Handlungsstrategien und individuelle Interessen sowie persönliche Werte und Ziele ermöglichen. Auf eine Reflexion dieser Erfahrungen zielen biografieorientierte Aufgaben.

In biografieorientierten Aufgabenstellungen sammeln die Schülerinnen und Schüler zunächst Informationen über sich selbst. Mit Fragen zur Selbstreflexion und zur Bewertung der Informationen unterstützen die pädagogischen Fachkräfte die Jugendlichen dabei, Schlussfolgerungen über fachübergreifende Kompetenzen und berufswahlbezogene Interessen abzuleiten und Bezüge zu Berufswahl und Arbeitswelt herzustellen.

Da der Blick in die Vergangenheit nicht nur positive, sondern auch belastende Erlebnisse zutage fördern kann, erfolgt biografieorientiertes Arbeiten im Rahmen der Potenzialanalyse ausschließlich mit Blick auf Ressourcen und Erfolgserlebnisse und mit dem Ziel, Schlussfolgerungen zu ziehen über solche Stärken, Interessen und Lebensziele, die Einfluss auf die Berufswahl haben.

Biografieorientierte Aufgaben sollen neben einer Rückschau auf bisherige Erfahrungen auch einen Blick nach vorn anstoßen. Dabei kann es sowohl um das Herausarbeiten von kurzfristigen Zielen für die nächsten Schritte der Beruflichen Orientierung als auch um die Imagination langfristiger Lebenspläne gehen. Reflexion und Planung können so miteinander verbunden werden.

Bei biografieorientierten Aufgaben werden idealerweise Phasen der Einzelarbeit und pädagogisch begleitete Kleingruppenarbeit oder ggf. Gespräche im gesamten Klassenverband kombiniert. Die Erkenntnisse der Schülerinnen und Schüler sollen individuell dokumentiert werden.

### **5.) Erkundung erster beruflicher Interessen und Neigungen**

Bezüge zur Beruflichen Orientierung und zu Anforderungen der Berufswelt sollen bei allen Bestandteilen der Potenzialanalyse hergestellt werden. Darüber hinaus bedarf es einer Einheit, die erste berufliche Interessen und Neigungen explizit in den Mittelpunkt stellt. Dies kann beispielsweise durch die Arbeit mit (PC-gestützten) Fragebögen zu beruflichen Interessen erfolgen, aber auch im Rahmen einer biografie- oder selbstreflexionsorientierten Aufgabe.

Viele interessenbezogene Tests schließen mit konkreten Berufs- oder Berufsfeldvorschlägen ab. Der Einsatz solcher Testverfahren ist nur dann sinnvoll, wenn die Ergebnisse mit einer Fachkraft reflektiert werden. Und: Die Anzahl der zu erwartenden Items und der Umfang der Auswertung müssen dem Alter und Leistungsniveau der Zielgruppe entsprechen. Eine Eingrenzung auf Einzelberufe ist während der Potenzialanalyse explizit nicht vorgesehen.

### **6.) Begleitende Reflexion**

Die Reflexion aller Aufgaben der Potenzialanalyse und zum Abschluss des Tages dient der individuellen Betrachtung von Erfahrungen und Erkenntnissen aus den jeweils vorangegangenen Übungen. Die Fragen „Was habe ich in der Übung/am Tag erlebt?“ und „Was habe ich dabei über mich gelernt?“ sollten dabei im Vordergrund stehen. Auch sollten die individuellen Fragen/Ziele aufgegriffen werden, die der Schüler oder die Schülerin für sich in der individuellen Standortbestimmung formuliert hat und es sollten Bezüge zur beruflichen Orientierung hergestellt werden.

Die begleitende Reflexion soll durch geeignete Methoden unterstützt werden, verbunden mit einem klaren Arbeitsauftrag und reflexionsanregenden Fragen. Auch hier ist zum Einstieg jeweils eine kurze Phase der Einzelarbeit vorzusehen, an die sich ein moderierter Austausch zwischen den Schülerinnen und Schülern anschließt. Die kurze Phase der Einzelarbeit dient dazu, dass jeder Schüler und jede Schülerin sich zunächst unbeeinflusst von den Peers oder den pädagogischen Fachkräften eigene Gedanken macht. Der sich anschließende Austausch darüber in Kleingruppen bereichert die eigenen Erkenntnisse und Schlussfolgerungen um andere Sichtweisen. Dabei kann auch ein moderiertes, stärkenorientiertes Peer-to-Peer-Feedback zum Einsatz kommen, das die Selbsteinschätzung der Schülerin oder des Schülers um weitere Fremdeinschätzungen ergänzt. Die Erkenntnisse der Schülerinnen und Schüler sollen kontinuierlich individuell dokumentiert und zum abschließenden Reflexionsgespräch mitgebracht werden.



## 7.) Reflexionsgespräch

Individuelle (1:1) Reflexionsgespräche wirken sich besonders positiv auf die Entwicklung von Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler aus.<sup>3</sup> Deswegen ist ihrer Gestaltung und Umsetzung eine hohe Priorität beizumessen, um eine nachhaltige Wirkung der Potenzialanalyse zu ermöglichen.

Im Einzelgespräch werden die Erfahrungen und Ergebnisse aus der Aufgabenphase reflektiert und Bezüge zu den eigenen Fragestellungen aus der individuellen Standortbestimmung sowie zur Beruflichen Orientierung gezogen. Selbst- und Fremdeinschätzung werden verglichen und gegebenenfalls auftretende Abweichungen miteinander besprochen. Der/die Jugendliche steht im Mittelpunkt des Reflexionsgesprächs, zieht eigene Schlussfolgerungen und kommt zu eigenen Ergebnissen. Ein Indikator dafür ist ein hoher Gesprächsanteil des/der Jugendlichen. Die pädagogische Fachkraft ist verantwortlich für die Gestaltung des Gesprächsverlaufs und unterstützt durch reflexionsanregende Fragen und Materialien.

Das Reflexionsgespräch wird mit einer gemeinsamen Zielformulierung abgeschlossen, in der jede/r Jugendliche selbst benennt, was sie oder er sich auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Potenzialanalyse vornimmt. Es soll auch thematisiert werden, in welchen Berufsfeldern die praxisorientierten BO-Tage stattfinden könnten und welche individuellen Ziele und Fragestellungen der Schüler oder die Schülerin in die weitere Berufliche Orientierung mitnimmt. Die abschließenden Vereinbarungen werden in einem Dokumentations- bzw. Zielvereinbarungsbogen festgehalten.

Das Gespräch muss sich an einem geeigneten Leitfaden orientieren<sup>4</sup> und einen zeitlichen Umfang von mindestens 30 Minuten haben. Der Schüler oder die Schülerin soll die pädagogische Fachkraft, die das abschließende Reflexionsgespräch führt, bereits bei der Potenzialanalyse (kurz) persönlich kennengelernt haben. Das Gespräch soll innerhalb von drei Wochen nach der Aufgabenphase der Potenzialanalyse stattfinden.

Eltern oder Erziehungsberechtigte sollen i.d.R. zu den Reflexionsgesprächen mit eingeladen werden. So bekommen sie die Ergebnisse des Gesprächs aus erster Hand mit und können die Kinder im Anschluss besser bei der Umsetzung ihrer Ziele unterstützen. Auch bei der Beteiligung von Eltern ist sicherzustellen, dass die Schülerinnen und Schüler Mittelpunkt der Gespräche bleiben.

## 8.) Dokumentation der Ergebnisse:

Die Erfahrungen und Erkenntnisse, die ein Schüler oder eine Schülerin während der Potenzialanalysen sammelt, sollen genauso wie die Beobachtungen der pädagogischen Fachkräfte in geeigneter Form begleitend schriftlich dokumentiert werden. Die gewählte Form der Dokumentation muss es ermöglichen, dass sowohl die Schülerinnen und Schüler als auch die pädagogischen Fachkräfte ihre Eindrücke in das Reflexionsgespräch zum Abschluss einbringen können. Dabei soll auch ein Bezug hergestellt werden zu den individuellen Fragen/Zielen, die der Schüler oder die Schülerin für sich in der individuellen Standortbestimmung formuliert hat.

Das abschließende Ergebnisdokument, das jeder Schüler und jede Schülerin erhält, beinhaltet Aussagen zu den wichtigsten, gemeinsam identifizierten Kompetenzen des Schülers oder der Schülerin, zu seinen/ihren berufsfeldbezogenen Interessen sowie Hinweise zu den vereinbarten Entwicklungszielen. Es darf nicht lediglich eine Auswertung der eingesetzten Testverfahren sein, sondern muss die Schlussfolgerungen der Schülerinnen und Schüler zu sich selbst, zu den eigenen Vorstellungen sowie die selbst formulierte Zielsetzung beinhalten.

Die Dokumentation der Potenzialanalyse soll so gestaltet sein, dass sie in eingeführte Instrumente wie Berufswahlpass/berufswahlapp, Profilpass oder Vergleichbares integrierbar ist. Der Umfang individueller Textteile beträgt mindestens 50% der Dokumentation. Zahlenwerte und Graphiken sind aufgrund der Nähe zu einer Leistungsbewertung, etwa zu Schulnoten, ausgewogen und für Außenstehende nachvollziehbar einzusetzen.

<sup>3</sup> Sommer, J. / Rennert, C. (2020): Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Interventionsstudie Potenzialanalyse (ISPA). (abrufbar unter: [interventionsstudie-pa\\_endbericht.pdf \(berufsorientierungsprogramm.de\)](https://www.berufsorientierungsprogramm.de/interventionsstudie-pa_endbericht.pdf))

<sup>4</sup> Z. B. am Gesprächsleitfaden aus der Broschüre „Feedback und Reflexionsgespräche. Anregungen für pädagogische Fachkräfte im Berufsorientierungsprogramm“ (abrufbar unter: [berufsorientierungsprogramm.de/publikationen](https://www.berufsorientierungsprogramm.de/publikationen)).

## VI. Mögliche digitale Anteile

---

Die Potenzialanalyse findet in der Regel in Präsenzform statt. Es ist aber möglich, einzelne Elemente vor Ort digital umzusetzen oder zu unterstützen, wenn diese gleichermaßen digital oder digital sogar besser umgesetzt werden können. Voraussetzung dafür ist, dass sich die digitalen Anteile stimmig in das Gesamtkonzept der Potenzialanalyse einfügen. Auch muss der durchführende Bildungsträger dafür Sorge tragen, dass die notwendigen technischen Voraussetzungen sowohl für das Personal als auch für die Schülerinnen und Schüler gegeben sind und das eingesetzte Personal über ausreichende digitale Kompetenz verfügt. Wichtig ist auch, dass sich an den Einsatz einer digitalen Aufgabe immer ein realer Dialog zwischen den Schülerinnen und Schülern und den pädagogischen Fachkräften anschließt, in dem die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Aufgabe gemeinsam reflektiert werden. Eine digitale Umsetzung ist für folgende Elemente denkbar:

- Zur Erkundung beruflicher Interessen und Neigungen, z. B. über einen digitalisierten Fragenbogen oder den Einsatz von Impulsbildern.
- Durchführung von Handlungsorientierten Aufgaben am PC, bei der die Schülerinnen und Schüler bei der Lösung der Aufgabe durch die pädagogischen Fachkräfte beobachtet werden können, z. B. eine computergestützte Planungsaufgabe in Einzelarbeit oder die Lösung eines digitalisierten Problemlöse-Puzzles in der Gruppe.
- Zur Unterstützung von Reflexion bzw. zur Vor- und Nachbereitung von Aufgabenstellungen: z. B. die individuelle Bearbeitung von digitalisierten Reflexionsfragen zur Vor- und Nachbereitung einer Aufgabe.
- Zur Dokumentation von individuellen Fragestellungen und Zielen sowie von Erfahrungen, Erkenntnissen und Ergebnissen aus der Potenzialanalyse.
- Besonderer Vorteil: Eine digitalisierte Vor- und Nachbereitung und Reflexion sowie Dokumentation könnte auch dazu genutzt werden, die Potenzialanalyse nachhaltig einzubetten, z. B. über eine kalendarische Erinnerungsfunktion zu den vereinbarten Zielen. Dies erfordert ein entsprechendes technisches Gesamtsystem von Seiten des Trägers. Dabei sollte unbedingt auch eine Schnittstelle zur berufswahlapp mitgedacht werden.

## VII. Einbettung der Potenzialanalyse durch Vor- und Nachbereitung

---

Wissenschaftliche Studien belegen, dass eine gute Vor- und Nachbereitung von Maßnahmen der Beruflichen Orientierung deren nachhaltige Wirksamkeit erhöht. Dies gilt insbesondere für das Wiederaufgreifen der Ergebnisse und Erfahrungen im Anschluss und Gespräche darüber mit Eltern, Peers oder Lehrkräften. Das Erleben von Unterstützung durch Lehrkräfte ist sogar die erklärungs mächtigste Variable für die Entwicklung von Berufswahlkompetenz.<sup>5</sup>

Im Berufsorientierungsprogramm BOP wird die Potenzialanalyse durch Bildungsträger umgesetzt. Ihr Beitrag zu einer guten Einbettung der Potenzialanalyse ist durch folgende Aktivitäten sicherzustellen:

- Eine inhaltliche Vorbereitung der Schulen bzw. Lehrkräfte und Eltern/Erziehungsberechtigter durch Vorgespräche, Informationsmaterialien und einen Elternabend in der Schule. Diese soll dazu beitragen, dass Eltern und Lehrkräfte die Ziele, die Inhalte und den Ablauf der Potenzialanalyse sowie deren Bedeutung im Kontext der Beruflichen Orientierung verstehen und mit den Schülerinnen und Schülern thematisieren können.
- Eine Übergabe an die Schule, bei der die Ergebnisse und Besonderheiten aus der Potenzialanalyse bezogen auf die gesamte Klasse oder Gruppe angesprochen werden. Die Übergabe erfolgt idealerweise an die Person an der Schule, die mit der Klasse/Gruppe zu Fragen der Beruflichen Orientierung im Anschluss weiterarbeiten wird. Der Bildungsträger gibt Anregungen, wie die Ergebnisse und Erfahrungen der Potenzialanalyse im Unterricht aufgegriffen und in Bezug zu weiteren Maßnahmen der Beruflichen Orientierung gesetzt werden können.

<sup>5</sup> Driesel-Lange, K., Klein, J., Weyland, U. & Ohlemann, S. (im Druck). Can teachers support adolescents' development of career management skills? In A. Chant, J. Katsarov, J. Pouyaud & L. Sovet (Eds), Building career management skills. Paris: Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe.

Besonders wichtig ist es, Gelegenheiten zu schaffen, bei denen die Schülerinnen und Schüler die Umsetzung ihrer selbst festgelegten Ziele aus der Potenzialanalyse angehen und/oder reflektieren können.

## VIII. Organisatorische Rahmenbedingungen

---

- Die Potenzialanalyse findet im Vorfeld der ersten Praxisphasen (z. B. praxisorientierte BO-Tage, Berufsfelderkundungen, Praktika) statt. Für die Durchführung spezifischer berufsorientierender Maßnahmen in Programmen des BMBF, insbesondere im Berufsorientierungsprogramm oder der Initiative Bildungsketten, ist das Vorliegen der Ergebnisse einer Potenzialanalyse (oder vergleichbarer Maßnahmen), die nicht länger als zwölf Monate zurückliegt, erforderlich.
- Die Potenzialanalyse und die Reflexionsgespräche sind in geeigneten Räumlichkeiten mit einer lernförderlichen Atmosphäre durchzuführen, die die Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler fördern, eigene Kompetenzen zu entdecken und sich auf eine Auseinandersetzung mit sich selbst einzulassen.
- Die Potenzialanalyse findet in der Regel außerhalb der schulischen Unterrichtsräume statt. Bei der Durchführung in der Schule sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die vom Schulalltag abweichen. Eine Durchführung durch Lehrkräfte ist nur im Rahmen von entsprechenden Landesvereinbarungen vorgesehen.
- Mit den beteiligten Schulen werden Kooperationsvereinbarungen geschlossen. Darin sollen sich die beteiligten Schulen verpflichten, die Ergebnisse und Empfehlungen aus der Potenzialanalyse im Unterricht aufzugreifen und für die weitere Berufliche Orientierung zu berücksichtigen.
- Die Zustimmung der Schülerin oder des Schülers und der Erziehungsberechtigten zur Teilnahme an der Potenzialanalyse muss vor Beginn der Potenzialanalyse vorliegen. Der Bildungsträger verpflichtet sich, Empfehlungen aus der Potenzialanalyse in den anschließenden spezifischen berufsorientierenden Maßnahmen, insbesondere in den praxisorientierten BO-Tagen, zu berücksichtigen.
- Im gesamten Verfahren sind die Persönlichkeitsrechte der Schülerinnen und Schüler zu wahren und die Datenschutzbestimmungen zu beachten, insbesondere bei der Weiterreichung der Ergebnisse an Dritte – z. B. Schule, Bildungsträger, Berufsberatung, Beratungsstellen.
- Die Potenzialanalyse ist mit dem Gesamtkonzept zur Berufsorientierung der jeweiligen Schule bzw. der Region abgestimmt. Schon vorhandene Angebote werden genutzt. Auf eine sinnvolle Einbindung in den Berufsorientierungsprozess wird geachtet. Es wird darauf geachtet, dass Kooperationen nachhaltig und regional verankert sind, um kohärente Angebote im Anschluss sicherzustellen.
- Die Qualitätsstandards beziehen sich auf die Durchführung von Potenzialanalysen im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms BOP. Die Berücksichtigung der Qualitätsstandards in den übrigen Ländern kann im Rahmen der BLV vereinbart werden/sein.