

---

**KARIN KRZATALA / THOMAS RETZMANN**

**Kompetenzdiagnostik in der Berufsorientierung.**

Eine Bestandsaufnahme der Potenzialanalyse als Diagnose- und Förderinstrument  
in der Sekundarstufe I

---

**ESSENER BEITRÄGE ZUR ÖKONOMISCHEN UND BERUFLICHEN BILDUNG**

Hrsg. von Univ.-Prof. Dr. Thomas Retzmann

Diskussionspapier Nr. 4

**Impressum:**

**ESSENER BEITRÄGE ZUR ÖKONOMISCHEN UND BERUFLICHEN BILDUNG**

Hrsg. von Univ.-Prof. Dr. Thomas Retzmann

Nr. 4

ISSN 2192-5232

KARIN KRZATALA / THOMAS RETZMANN: Kompetenzdiagnostik in der Berufsorientierung. Eine Bestandsaufnahme der Potenzialanalyse als Diagnose- und Förderinstrument in der Sekundarstufe I. Essen 2013

*Erscheint 2014 unter gleichnamigem Titel in:*

*Thomas Retzmann (Hrsg.): Ökonomische Bildung in der Sekundarstufe I und der Primarstufe. Konzepte, Analysen, Studien und empirische Befunde. Schwalbach/Ts.*

**Kontakt:**

Universität Duisburg-Essen, Campus Essen  
Lehrstuhl für Wirtschaftswissenschaften und Didaktik der Wirtschaftslehre  
Universitätsstraße 12  
45141 Essen  
Telefon: +49 (0) 201 / 183-3838  
E-Mail: sekretariat.widida@uni-due.de  
Website: <http://www.wida.wiwi.uni-due.de/>

## Inhaltsverzeichnis

1	Das pädagogisch-didaktische Interesse an Kompetenzfeststellungsverfahren in der Berufsorientierung .....	2
2	Zur beruflichen Eignungsdiagnostik und ihren Verfahren .....	2
2.1	Veränderung der Arbeits- und Berufswelt – Herausforderung für die Berufsorientierung? .....	3
2.2	Einige Eckpunkte der beruflichen Eignungsdiagnostik.....	3
2.3	Diagnose und Förderung als konstitutive und konsekutive Phasen .....	4
2.4	Grundlegende Varianten eignungsdiagnostischer Verfahren .....	5
3	Darstellung und Analyse ausgewählter Kompetenzfeststellungsverfahren .....	6
4	Das Analysepotenzial der Potenzialanalyse zwischen Werbung und Wissenschaft.....	11
	Literaturverzeichnis .....	13

## 1 Das pädagogisch-didaktische Interesse an Kompetenzfeststellungsverfahren in der Berufsorientierung

Was kann ich? Was will ich? Wer bin ich? Dies sind drei – wenn auch kurz gefasste, so doch – essenzielle Fragen, die sich junge Menschen im Übergang Schule – Beruf regelmäßig stellen beziehungsweise in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse stellen sollten, weil für sie folgenreiche Entscheidungen anstehen. Deren Beantwortung scheint jedoch für eine große Zahl von Schülerinnen und Schülern<sup>1</sup> alles andere als einfach zu sein. Hinzu kommt, dass ihnen auf der Angebotsseite eine Vielzahl von Ausbildungsberufen und Studiengängen grundsätzlich offen steht – vorausgesetzt sie verfügen über die dafür gegebenenfalls erforderlichen formalen und materialen Eingangsqualifikationen. Während die Erfüllung der formalen Anforderungen eines Bildungs- oder Studienganges (zum Beispiel ein bestimmter Schulabschluss) leicht zu überprüfen ist, gelingt es vielen Schülern offenkundig nicht, sich ohne professionelle Hilfen Klarheit über ihre materialen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale zu verschaffen. Darin ist nicht unbedingt ein individuelles Defizit dieser Schüler zu sehen, denn eine solche „spontane“ Selbsteinschätzung ist starken Tendenzen der Wahrnehmungs- und Urteilsverzerrung ausgesetzt. Letztere sind kaum zu kontrollieren oder zu neutralisieren, so dass die Validität von theoretisch nicht fundierten und methodisch nicht kontrollierten Selbsteinschätzungen stets fraglich bleiben muss. Aus dem Zusammenspiel dieser subjektiven und objektiven Umstände heraus entstehen der pädagogische Anspruch, die Schüler im Rahmen der Berufsorientierung auf bereits vorhandene Stärken und ihre subjektiven Entwicklungspotenziale aufmerksam zu machen, sowie das pädagogische Interesse an geeigneten Instrumenten zur Diagnose und an Maßnahmen zur Förderung.

In der Praxis kommen dabei immer häufiger Potenzialanalysen zum Einsatz. In Baden-Württemberg geschieht dies seit dem Schuljahr 2010 flächendeckend in allen Haupt-, Werkreal- und Förderschulen in Klasse 7, ab dem Schuljahr 2013/2014 werden die Schüler der 8. Klassen der Realschulen einbezogen. In Nordrhein-Westfalen wird deren Einsatz derzeit im Rahmen eines systematischen Prozesses der Berufs- und Studienorientierung ab der Jahrgangsstufe 8 forciert.

Zur Berufsorientierung muss auch die Ökonomische Bildung beitragen.<sup>2</sup> Eine fachdidaktische Auseinandersetzung mit diesen für die Schule neuen diagnostischen Verfahren ist nicht zuletzt angesichts der steigenden Praxisrelevanz geboten. Daher wird hier im Folgenden die Potenzialanalyse (auch: Kompetenzfeststellungsverfahren) als Instrument der Berufsorientierung, der pädagogischen Diagnostik und der individuellen Förderung hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen der Berufsorientierung untersucht. Ziel ist eine Bestandsaufnahme der Potenzialanalyse als Diagnose- und Förderinstrument in der Sekundarstufe I.

## 2 Zur beruflichen Eignungsdiagnostik und ihren Verfahren

Im folgenden Abschnitt wird zunächst der Sinn eignungsdiagnostischer Verfahren erörtert. Diese werden anschließend voneinander abgegrenzt. Abschließend werden einige am Markt angebotene Potenzialanalysen analysiert. Die Auswahl fällt dabei auf die am weitesten verbreiteten Angebote.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur das generische Maskulinum zur Bezeichnung von Personen verwendet.

<sup>2</sup> Siehe dazu sowohl die Beiträge in diesem Band als auch in den von Retzmann 2012 und Schlösser 2000 herausgegebenen Jahressbänden der Deutschen Gesellschaft für Ökonomische Bildung.

## 2.1 Veränderung der Arbeits- und Berufswelt – Herausforderung für die Berufsorientierung?

Es ist fast schon eine Trivialität, hier nochmals eigens festzustellen, dass die moderne Arbeits- und Berufswelt sowie ihre Anforderungen an die Erwerbstätigen kein starres System sind, sondern sich dynamisch entwickeln. Nicht trivial ist dagegen die Beantwortung der Frage nach den Faktoren, die diese Entwicklung antreiben, und den Schlussfolgerungen, die aus den mehr oder weniger starken Veränderungen für die schulische Berufsorientierung zu ziehen sind.

Dreer (2013, 26 f.) zufolge wirken vor allem vier Trends auf die Arbeits- und Berufswelt ein, die als Sekundär- oder Tertiärwirkung dann die Anforderungen an das Subjekt hinsichtlich des Übergangs Schule – Beruf verändern: die fortschreitende Globalisierung; die Verdichtung der Informations-, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft; die Erosion standardisierter Erwerbsbiographien sowie die damit verbundene Forderung nach Individualisierung, Differenzierung und Pluralisierung. Letztere beziehen sich unter anderem auf die Eigenverantwortung, welche die Individuen für ihre berufliche Entwicklung tragen. Die Feststellung dieser Trends mündet in der These, dass bezüglich der Berufsorientierung ein Umdenken stattfinden sollte: Diese sei bereits heute und zukünftig sogar noch mehr als ein lebenslanger und individueller Prozess zu verstehen, der die Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Persönlichkeitsentwicklung fordere und fördere. Andere Autoren sehen sogar noch das Erlernen des Umgang mit Karrierebrüchen als unabdingbar an sowie den Umgang mit Veränderungen, die der globalisierte Arbeitsmarkt erforderlich macht, um in der modernen Arbeitswelt erfolgreich bestehen zu können (vgl. Butz 2008, 49 und Deeken/Butz 2010, 20). Die genannten Trends nebst den daraus abgeleiteten Thesen und Forderungen sollen an dieser Stelle nicht problematisiert werden; ihre Gültigkeit sei einmal als Hintergrund des hier verfolgten Erkenntnisinteresses unterstellt. Akzeptiert man diese also – aus forschungsmethodischen Gründen – als gegeben, so resultiert daraus ein lebenslanger Prozess der Berufsorientierung, bei dem die Passung von Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums mit den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt fortwährend hergestellt werden muss und nicht – ein für alle mal – als bereits hergestellt und damit als abgeschlossen gelten kann (vgl. Lippegauß-Grünau/Stolz 2010, 6).

## 2.2 Einige Eckpunkte der beruflichen Eignungsdiagnostik

Um die in Kapitel 2.1 ausgeführte Passung während der hier interessierenden Zeitspanne – der Sekundarstufe I – zu begünstigen, könnte es tatsächlich sinnvoll sein, in den Schulen vermehrt Potenzialanalysen beziehungsweise Kompetenzfeststellungsverfahren einzusetzen, die zumeist Methodenkompetenzen sowie soziale, personale, berufsbezogene und kognitive Kompetenzen erfassen und dadurch den Schülern zu mehr Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale verhelfen sollen.<sup>3</sup> Potenzialanalysen werden in der Sekundarstufe I in der Regel in der 7./8. Jahrgangsstufe – also zu Beginn des Berufsorientierungsprozesses – durchgeführt, weil ihre Ergebnisse dann noch als Grundlage der individuellen Förderung der Schüler dienen können. Zu einem späteren Zeitpunkt im Prozess des Übergangs von der Schule in den Beruf könnte das Ziel der Klarheit zwar ebenso gut erzielt werden, allerdings

---

<sup>3</sup> Es wird hier schon allein aus Platzgründen darauf verzichtet, die im Grunde klärungsbedürftigen Begriffe – wie vor allem – Kompetenz, Schlüsselqualifikation und Schlüsselkompetenzen zu definieren, zu problematisieren und gegeneinander abzugrenzen. Dies muss einer späteren Auseinandersetzung vorbehalten bleiben und erscheint im Rahmen der beabsichtigten Bestandsaufnahme zulässig.

böte sich dann nicht mehr die Möglichkeit der gezielten Förderung auf der Grundlage einer objektiven, zuverlässigen und gültigen Messung.

Ganz allgemein lassen sich Potenzialanalysen zunächst nach ihrer Art und Dauer unterscheiden. Sie reichen – im Extrem – von einem nur 20-minütigen Interessentest bis hin zu mehrtägigen Kompetenzfeststellungsverfahren. Schon allein dieser zeitliche Unterschied erhellt, dass das „Analysepotenzial der Potenzialanalyse“ (Böllert 1992) je nach eingesetztem Verfahren höchst unterschiedlich ausfallen dürfte. Allerdings wäre es gar zu simpel, einfach einen linearen Zusammenhang von zeitlichem Aufwand und diagnostischem Ertrag zu unterstellen. Vielmehr dürfte es sich um ein Optimierungsproblem hinsichtlich des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag handeln. Dessen Lösung ist unter anderem deshalb nicht rechnerisch zu ermitteln, weil die Faktoren, die in „Zähler“ und „Nenner“ einfließen, in kaum miteinander verrechenbaren Einheiten anzugeben sind.

Zu Beginn des Verfahrens steht die Diagnose von Kompetenzen und Potenzialen. Hierzu werden eignungsdiagnostische Verfahren eingesetzt, die meist eine Selbsteinschätzung, eine Fremdeinschätzung sowie die Erfassung der beruflichen Neigungen und Interessen beinhalten. Letztgenannte werden erfasst, da man sicherlich nicht ganz zu Unrecht annimmt, dass „Ähnlichkeiten im Interesse, die verstärkt unter Angehörigen einer Berufskategorie auftreten, auch gewisse Vorhersagemöglichkeiten für beruflichen Erfolg oder Misserfolg erlauben und Hinweise auf Bevorzugungen gegenüber bestimmten Beschäftigungen geben.“ (Weinert 1998, 302) Dennoch sei an dieser Stelle ausdrücklich auf den fundamentalen Unterschied von Diagnose und Prognose hingewiesen. Potenzialanalysen bedienen sich Verfahren und Instrumenten der Diagnostik, nicht der Prognostik. Ihre Ergebnisse gleichwohl für prognostische Zwecke zu verwenden, käme wohl einem ‚pädagogischen Kunstfehler‘ gleich. Testtheoretisch ist in diesem Zusammenhang auf die Differenz von Konstrukt- und Kriteriumsvalidität zu verweisen. Für Potenzialanalysen ist die Konstruktvalidität unbedingt anzustreben, während beispielsweise der sich einstellende berufliche Erfolg als Außenkriterium in Förder-Assessments keine oder jedenfalls eine nur untergeordnete Rolle spielen darf, weil er mit dem pädagogischen Zweck kollidiert.

### **2.3 Diagnose und Förderung als konstitutive und konsekutive Phasen**

Zu dem zuvor aufgezeigten zeitlich-inhaltlichen Gestaltungsproblem zählt auch die Gewichtung der zwei konstitutiven und konsekutiven Phasen jeder Potenzialanalyse, Diagnose und Förderung. Zu Beginn einer Potenzialanalyse erfolgt die Feststellung in Form von drei möglichen eignungsdiagnostischen Verfahren (siehe Punkt 2.3), welche ein individuelles Kompetenzprofil der Schüler ergeben. Anschließend erhalten die Schüler eine individuelle Rückmeldung. Diese erfolgt bei Online Tests meist durch einen standardisierten Rückmeldungsbogen, der den Ist-Zustand darlegt und gegebenenfalls Fördermöglichkeiten von Kompetenzen aufzeigt. Kanning (2013, 244) unterscheidet diesbezüglich drei Arten der Rückmeldung:

- (1) Auflistung geeigneter Berufsfelder, Ausbildungs- und Studiengänge;
- (2) Angabe von Zahlenwerten für jede Kompetenzdimension; sowie
- (3) Textbausteine zur Beschreibung der individuellen Stärken und Schwächen.

Die Ergebnisse der Rückmeldung sollte der Schüler mit der Lehrkraft auswerten, um auf deren Grundlage gemeinsam einen individuellen Förderplan auszuarbeiten, welcher geeignete Fördermaßnahmen beinhaltet und diese womöglich auch gezielt sequenziell anordnet. Im Anschluss folgt die eigenverantwortliche Arbeit an den diagnostizierten Kompetenzen und Potenzialen sowie deren Dokumentation.

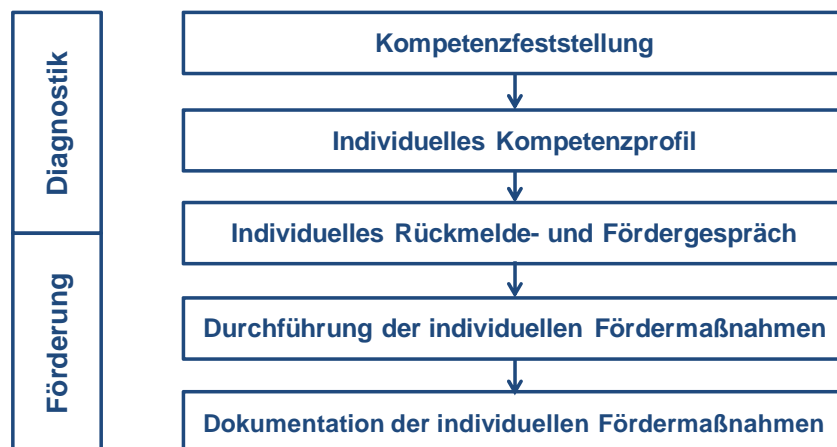


Abb: 1: Ablaufkonzeption Kompetenzfeststellung und individuelle Förderung (Bertelmann Stiftung et al. 2012, 68)

## 2.4 Grundlegende Varianten eignungsdiagnostischer Verfahren

Schuler und Höft (2007) unterteilen die eignungsdiagnostischen Verfahren in drei grundlegend verschiedene Gruppen:

(1) Die so genannten eigenschaftsorientierten Verfahren (auch: konstruktorientierte Verfahren) basieren auf dem Eigenschaftsansatz der Differentiellen Psychologie. Ihnen ist als wesentliches Merkmal gemeinsam, dass sie von der Stabilität der Eigenschaften von Personen ausgehen (vgl. Schuler/Höft 2007, 302; Schuler/Höft 2006, 103). In der Berufseignungsdiagnostik werden innerhalb dieser Gruppe von Verfahren vor allem allgemeine Intelligenz- und Persönlichkeitstests, Tests der Aufmerksamkeit und Konzentration, Einstellungs-, Motivations- und Interessentests eingesetzt. Diese können „als standardisierte, routinemäßig anwendbare Verfahren zur Messung individueller Verhaltensmerkmale aufgefasst werden, aus denen Schlüsse auf Eigenschaften der betreffenden Personen oder auf ihr Verhalten in anderen Situationen gezogen werden können.“ (Brandstätter 1979, 82; zit. n. Schuler/Höft 2006, 104). Beispiele für eigenschaftsorientierte Verfahren innerhalb der Berufsorientierung sind Explorix®, der Geva Eignungstest und der Allianz Perspektiven Test.

(2) Simulationsorientierte Verfahren, wie Arbeitsproben und Assessment Center versuchen, das Arbeitsgeschehen realitätsnah zu simulieren. Das wesentliche Merkmal der dabei eingesetzten Aufgaben ist ihr Gegenwarts-, Verhaltens- und Berufsbezug (vgl. Schuler/Höft 2007, 307). Dabei kommen drei Aufgabentypen zum Einsatz:

- (psycho-)motorische Aufgaben,
- individuelle, situationsgebundene Aufgaben und
- interaktive, situationsgebundene Aufgaben.

Die in simulationsorientierten Verfahren zum Einsatz kommenden Methoden sind variabel. Sie können schriftliche, mündliche, sozial-interaktive, multimediale oder motorische Aufgabenstellungen umfassen (vgl. Höft/Funke 2006, 147). Bei Assessment Centern handelt es sich um ein multiples Verfahren, da von den Kandidaten mehrere Einzelaufgaben absolviert werden. Dabei werden sie von geschulten Personen beobachtet. Anschließend werden die Ergebnisse und Beobachtungen in einer Beobachterkonferenz zusammengetragen und ausgewertet. Handelt es sich dabei um ein (Förder-)Assessment Center, werden konkrete Förderschwerpunkte formuliert und mit dem Kandidaten besprochen. Mit Hilfe des individuellen Förderplans wird Transparenz über die diagnostizierte Leistung und Verbindlichkeit über anstehende Fördermaßnahmen für den Schüler geschaffen. Darüber hinaus dient der Förderplan der Strukturierung des weiteren pädagogischen Prozesses (vgl. Gaag 2001, 26).

Simulationsorientierte Verfahren haben im Gegensatz zu eigenschaftsorientierten Verfahren einen wesentlich stärkeren Bezug zur Lebens- und Arbeitswelt, sind „ganzheitlich“<sup>4</sup> und nicht exemplarisch und im Verlauf variabel. Zudem ist das Feedback meist intensiver, da der Ablauf und das Ergebnis besprochen werden (vgl. Höft/Funke 2006, 146).

(3) Die dritte Gruppe eignungsdiagnostischer Verfahren sind die biografieorientierten Verfahren. Sie verwenden in der Vergangenheit gezeigtes Verhalten „für die Prognose zukünftigen Verhaltens.“ (Schuler/Höft 2007, 310). Zu diesen Methoden werden unter anderem die Analyse von Bewerbungsunterlagen und Referenzen sowie biografische Interviews gezählt. Im Rahmen der ersten Berufsorientierungsphase werden diese Verfahren dahingehend eingesetzt, dass Schüler im Rahmen von (Förder-)Assessment Centern an einem biographischen Interview teilnehmen. Biografieorientierte Verfahren gelten im Rahmen einer Potenzialanalyse als eine sinnvolle Ergänzung zu den eigenschafts- und simulationsorientierten Verfahren.

### 3 Darstellung und Analyse ausgewählter Kompetenzfeststellungsverfahren

Das Angebot an Kompetenzfeststellungsverfahren ist groß. Es reicht von nationalen, föderalen bis hin zu kommunalen und regionalen Angeboten, die sowohl von privatwirtschaftlich agierenden als auch von öffentlich geförderten Anbietern stammen können. Unter den vorhandenen Angeboten müssen Kandidaten beziehungsweise Lehrkräfte eine Entscheidung treffen. Dazu muss unter anderem vorab geklärt werden, welchen Diagnoseschwerpunkt das jeweilige Verfahren hat. Im Folgenden werden vier Kompetenzfeststellungsverfahren kurz vorgestellt. Die Auswahl berücksichtigt jeweils zwei eigenschafts- und simulationsorientierte Verfahren. Explorix® und der Geva Eignungstest zählen zu den eigenschaftsorientierten Verfahren. Profil AC und DIA Train gehören zu den simulationsorientierten Verfahren. Biografieorientierte Verfahren werden hier nicht berücksichtigt, da diese im Rahmen der ersten Berufsorientierungsphase eine eher untergeordnete Rolle spielen.

a) Bei Explorix® handelt es sich um einen Interessentest (Selbsterkundungsverfahren), der auf das hexagonale Modell von Holland zurückgeht. Gemäß der dahinterstehenden Theorie werden Interessen als grundlegende Persönlichkeitsorientierungen aufgefasst und die Berufswahl gilt als durch allgemeine Wesensmerkmale der Person bedingt (vgl. Schuler/Höft 2006, 127). Dabei unterscheidet Holland die sechs Interessentypen (abgekürzt RIASEC): Realistic (praktisch-technische Orientierung), Investigative

---

<sup>4</sup> Der bisweilen höchst schillernde Begriff der „Ganzheitlichkeit“ meint in diesem Zusammenhang lediglich, dass eine Gesamtaufgabe gestellt wird, die auch Planungsanforderungen enthält.



(intellektuell-forschende Orientierung), Artistic (künstlerisch-sprachliche Orientierung), Social (soziale Orientierung), Enterprising (unternehmerische Orientierung) und Conventional (konventionelle Orientierung). Der Interessentest richtet sich an Personen ab 15 Jahren und soll Schülern als Entscheidungshilfe für die erste berufliche Orientierung dienen. Er kann in Papier-Bleistift Form oder aber computer-gestützt in etwa 20 Minuten durchgeführt werden. Im Anschluss erhält der Kandidat eine persönliche Auswertung im Umfang von ca. 13-16 Seiten. Der Test umfasst das Interesse an Tätigkeiten, die Einschätzung von Fähigkeiten und Eigenschaften sowie Sympathien für Berufe (vgl. Explorix 2012a).

Als Einstieg werden dem Kandidaten verschiedene Tätigkeiten der sechs Interessentypen vorgestellt, die mit „gern“ oder „ungern“ subjektiv zu bewerten sind. Im nächsten Schritt werden die Fähigkeiten erfragt. Tätigkeiten, die sie kompetent ausführen können, sollen die Kandidaten mit „Ja“ beantworten, Tätigkeiten, die nicht beherrscht werden oder noch nicht ausgeführt wurden, mit „Nein“. Im dritten Schritt werden die Kandidaten dazu aufgefordert, Sympathien für bestimmte Berufe aus den sechs Tätigkeitsbereichen anzugeben. Im letzten Schritt schätzen sie sich auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 7 (hoch) im Vergleich zu Gleichaltrigen selbst ein. In der persönlichen Auswertung wird den Kandidaten der Persönliche-Code mitgeteilt und entsprechende Berufe vorgeschlagen (vgl. Explorix 2012b).

b) Der Geva Eignungstest zählt in Deutschland wohl zu den am weitesten verbreiteten eigenschaftsdiagnostischen Verfahren zur Kompetenzfeststellung von Schülern. Ziel ist es, den Schülern eine berufliche Orientierung zu geben. Er richtet sich an Schüler ab der 8. Klasse und ist in einer A-Version für Schüler, die ein (Fach-)Abitur anstreben, und einer B-Version für Schüler, die einen Haupt- oder Realschulabschluss anstreben, konzipiert. Er ist als Bleistift-Papier und als computergestützte Version verfügbar. Die Durchführungsdauer beträgt ca. 150 Minuten, der Preis beläuft sich auf 38 Euro je Durchführung. Er besteht aus einem Leistungsteil (zum Beispiel Einschätzungsaufgaben, Logikaufgaben) sowie einer Selbsteinschätzung des Schülers. Dabei berücksichtigt der Test die Berufsinteressen, so genannte Schlüsselqualifikationen und die Leistungsfähigkeit der Schüler in berufsrelevanten Bereichen (vgl. Geva 2012a, 4 ff.). Dazu zählt der Anbieter „Allgemeinwissen, Konzentrationsleistung, mathematische Fähigkeiten, räumliches Vorstellungsvermögen, Rechtschreibung, schlussfolgerndes Denken, sprachliches Verständnis, technisches Verständnis und Textverständnis“ (Geva 2013).

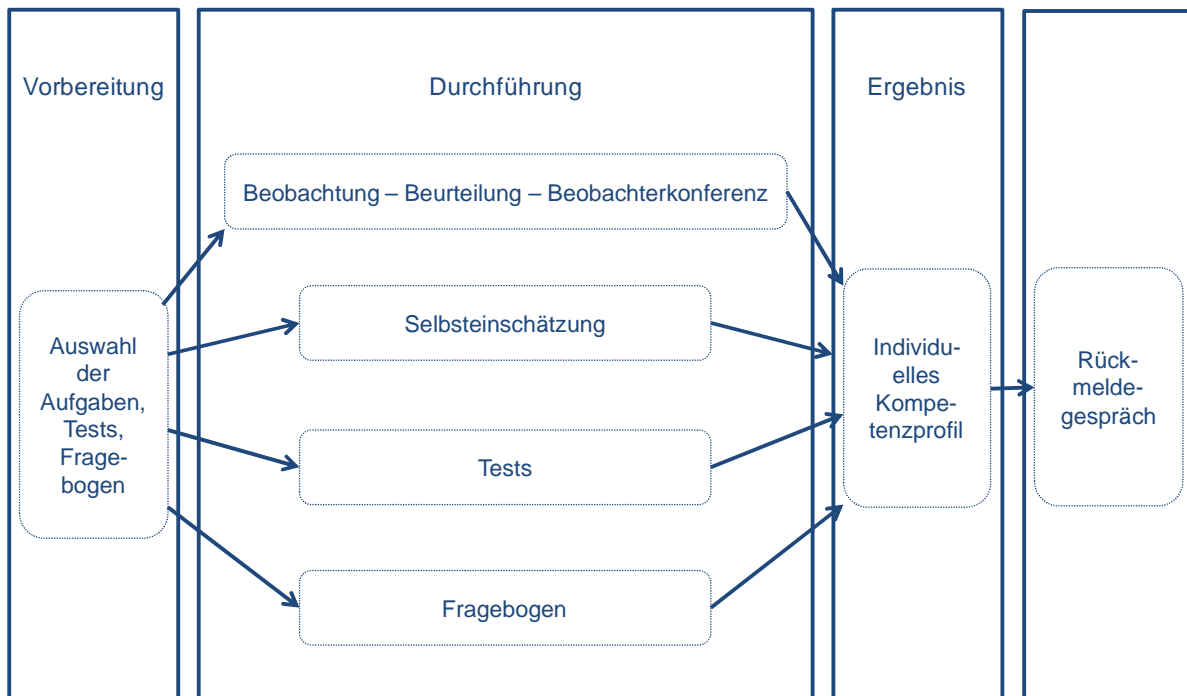
Als Ergebnis erhalten die Schüler eine individuelle Auswertung. Hierin werden ihnen die Stärken, aber auch die diagnostizierten Schwächen mitgeteilt und durch die Normierung mit Gleichaltrigen verglichen; ferner werden die im Leistungsteil erzielten Resultate mit der Selbsteinschätzung verglichen. Anschließend werden den Schülern Berufsvorschläge mitgeteilt. Die Auswahl der Berufsvorschläge erfolgt in vier Schritten. Im ersten Schritt erfasst das Geva Institut Ausbildungsberufe und die dazugehörigen Zugangsvoraussetzungen und Qualifikationen. Im zweiten Schritt werden die Anforderungen festgelegt. Im darauffolgenden Schritt wird die Passung der Testergebnisse und der jeweiligen Anforderungen vorgenommen. Dabei geht das Institut davon aus, dass eine normale Passung bei 70 % und eine gute darüber liegt. Im vierten Schritt werden die passenden Berufe nach den Kriterien des Inhalts und der Formalität ausgewählt (vgl. Geva 2012b, 10). Abschließend erhalten die Schüler Tipps für ihr weiteres Vorgehen.

c) Bei der Kompetenzanalyse Profil AC handelt es sich um ein Assessment Center, das in Baden-Württemberg und Niedersachsen flächendeckend ab Klasse 7 eingesetzt wird. Konzipiert wurde das Verfahren vom CJD Jugenddorf Offenburg und der MTO – Psychologische Forschung und Beratung GmbH. Das Ziel dieses simulationsorientierten Verfahrens ist es, Schülern ein individuelles Kompetenzprofil

auszuhändigen, in dem die Stärken und Entwicklungspotenziale aufgezeigt werden, um sie so in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen (vgl. MTO 2012, 2).

Der Anwender hat drei Versionen zur Auswahl: Die Kurzversion dauert 3 - 4 Stunden. Sie enthält im Vergleich zur Vollversion keine Fremdbeobachtung.

Die Vollversion dauert ca. 2 Tage und ermöglicht ein vollständiges Kompetenzprofil. Ferner ist eine Modulversion verfügbar, die eine Auswahl und Kombination einzelner Komponenten ermöglicht (vgl. MTO 2012, 3). Während des Assessment Centers kommen Beobachtungsaufgaben sowie computergestützte Tests und Fragebogen zum Einsatz, um insgesamt 18 Merkmalsausprägungen aus acht Kompetenzbereichen (Sozialkompetenz, personale Kompetenz, Methodenkompetenz, fachliche Basiskompetenz, kognitive Basiskompetenz, schulische Basiskompetenz, berufsfeldbezogene Kompetenz und Berufsinteressen sowie Motive) zu diagnostizieren. Die Beobachtung soll durch qualifiziertes und geschultes Personal erfolgen (vgl. MTO 2012, 2 f.).



Karin Krzatala, M.Ed., Prof. Dr. Thomas Retzmann

MTO 2011, 7

2

Abbildung 2: Ablauf des Profil AC (MTO 2012, 2)

d) Bei DIA Train handelt es sich um ein umfangreiches 10-tägiges eignungsdiagnostisches Verfahren. Anders als das Profil AC, welches sich an alle Schüler richtet, wurde DIA Train speziell für Schüler mit einer Benachteiligung im Übergang konzipiert. Es ist eine Komposition verschiedener eignungsdiagnostischer Verfahren und umfasst „ein Sozialtraining, ein biographisches Interview, ein Kreativitätstraining, 12 erlebnispädagogische Übungen, ein zweitägiges Assessment Center, ein Lerntraining sowie eine Zukunftswerkstatt.“ (INBAS 2008). Hierin werden zum einen sogenannte Schlüsselkompetenzen und Ressourcen jedes einzelnen Schülers diagnostiziert und zum anderen erfolgt eine individuelle, auf den Ergebnissen beruhende Förderung. Die Ergebnisse des Verfahrens werden in einem Förderbericht dokumentiert. Darin sind enthalten: die vorhandenen Kompetenzen, Entwicklungspotenziale und -aufgaben (vgl. INBAS 2008).

e) Die Recherche ergab, dass sich weitere Kompetenzfeststellungsverfahren am Markt etabliert haben. Auf sie sei in dokumentierender Absicht hingewiesen:

Hamet 2	<a href="http://www.hamet.de/hamet-2.3103.0.html">http://www.hamet.de/hamet-2.3103.0.html</a>
iPASS	<a href="http://www.awo-informationsservice.org/index.php?id=497&amp;tx_ttnews%5Btt_news%5D=652&amp;cHash=4a59cad2882ac8fdd871210d8c3c2191">http://www.awo-informationsservice.org/index.php?id=497&amp;tx_ttnews%5Btt_news%5D=652&amp;cHash=4a59cad2882ac8fdd871210d8c3c2191</a>
KomPo7	<a href="http://www.kompo7.de/aktuell/">http://www.kompo7.de/aktuell/</a>
Allianz Perspektiven Test	<a href="https://www.allianz.de/junge-leute/berufundkarriere/">https://www.allianz.de/junge-leute/berufundkarriere/</a>
Melba	<a href="http://www.melba.de/melba/melba.html">http://www.melba.de/melba/melba.html</a>
tasteMINT	<a href="http://www.tastemint.de/">http://www.tastemint.de/</a>
Schule ist IN	<a href="http://www.schule-ist-in.de/">http://www.schule-ist-in.de/</a>
START AC	<a href="http://www.startbahn-beruf.de/">http://www.startbahn-beruf.de/</a>
KOMPASS Beruf	<a href="http://www.sparkassen-schulservice.de/bw/berufswahl_bewerbung/kompassberuf.php">http://www.sparkassen-schulservice.de/bw/berufswahl_bewerbung/kompassberuf.php</a>

	<b>Explorix®</b>	<b>Geva Eignungstest</b>	<b>Profil AC</b>	<b>DIA Train</b>
<i>Verfahren</i>	eigenschaftsorientiert	eigenschaftsorientiert	simulationsorientiert	simulationsorientiert
<i>Anbieter</i>	Huber Verlag Explorix.de	GEVA Institut	CJD Jugenddorf Offenburg und MTO – Psychologische Forschung und Beratung GmbH	Institut für berufliche Bildung, Ar- beitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
<i>Zielgruppe</i>	ab Klasse 8	ab Klasse 8 A-Version (Fach-)Abitur B-Version Haupt- und Realschulab- schluss	ab Klasse 7	Schüler mit einer Benachteiligung im Übergang
<i>Anwender</i>	Schüler / Schulen und andere Bil- dungsträger	Schüler / Schulen und andere Bil- dungsträger	Schulen und andere Bildungsträger	Schulen und andere Bildungsträger
<i>Dauer</i>	ca. 20 Minuten	ca. 150 Minuten	- Kurzversion: 3-4 Stunden - Vollversion: 2 Tage - Modulversion: variabel	10 Tage
<i>Inhalte</i>	Selbsteinschätzung bezüglich Tätig- keiten der Interessentypen nach Holland	Selbsteinschätzung und Leistungs- teil (z. B. Allgemeinwissen, Kon- zentrationfähigkeit, schlussfol- gerndes Denken, Textverständnis)	Selbsteinschätzung, Tests, Frage- bogen und Beobachtungsaufgaben	Sozialtraining, biografisches Inter- view, Kreativitätstraining, Lerntrai- ning, Zukunftswerkstatt, zweitägi- ges Assessment Center
<i>Kosten</i>	12,50 €	ca. 38 €	29 € für Schüler. Kosten für die Trainerschulung Ca. 1.300 € + Fahrtkostenpauschale (mind. 8 Teilnehmer)	Für die Schüler kostenlos. Kosten für die Trainerschulung 6.275 € + Fahrtkostenpauschale (max. 15 Teilnehmer)
<i>Ergebnis</i>	Report (12-15 Seiten) über Interes- se an Tätigkeiten, Einschätzung von Fähigkeiten und Eigenschaften, Sympathien für Berufe	Report (ca. 25 Seiten)	Individuelles Kompetenzprofil über Stärken und Entwicklungs- potenziale, Rückmeldegespräch	Förderbericht über Kompetenzen, Entwicklungspotenziale und – aufgaben, Rückmeldegespräch
<i>Verbreitung</i>	Deutschlandweit und andere Län- der. Explorix ist in 25 Sprachen ver- fügbar	Deutschlandweit	u. a. Baden-Württemberg, Nieder- sachen	Deutschlandweit
<i>Vermarktung</i>	<a href="http://www.explorix.de">www.explorix.de</a>	<a href="http://www.geva-institut.de">www.geva-institut.de</a>	<a href="http://www.profil-ac.de">www.profil-ac.de</a>	<a href="http://www.ausbildungsvorbereitu&lt;br/&gt;ng.de/diatrain/">http://www.ausbildungsvorbereitu ng.de/diatrain/</a>

#### 4 Das Analysepotenzial der Potenzialanalyse zwischen Werbung und Wissenschaft

Die Potenzialanalyse wird weithin als eine besonders gut geeignete Methode gehandelt, um Kompetenzen festzustellen und Potenziale aufzuspüren. Ihr werden mehrere positive Eigenschaften zugeschrieben: Sie könne Schülern Orientierung hinsichtlich der eigenen Interessen bieten, entweder den Horizont der Berufsmöglichkeiten erweitern oder aber zu dessen Einengung dienen sowie bei der Suche nach beruflichen Alternativen unterstützen (vgl. Bergmann 2003, 226). Die Anbieter stellen die Qualität und Leistungsfähigkeit ihrer Verfahren – verkaufsfördernd – tendenziell einseitig heraus und kommunizieren deren Grenzen kaum oder gar nicht. Dies gilt nicht nur für die kommerziellen Anbieter; auch die öffentlich geförderten Anbieter, zum Beispiel die Berufsbildungswerke, haben ein Interesse daran, dass ihre Angebote nachgefragt werden, hängt ihre zukünftige Entwicklung und gegebenenfalls sogar Existenz doch immer mehr davon ab, dass sie sich – in Anbetracht des demographischen Wandels – neue, öffentlich finanzierte Geschäftsfelder erschließen. Umso wichtiger ist es, dass sich Psychologie, Pädagogik und Wirtschaftsdidaktik diesem wachsenden Geschäftszweig mit der gebotenen Neutralität zuwenden.

Welches Analysepotenzial kann der Potenzialanalyse derzeit – vom wissenschaftlichen Standpunkt aus – attestiert werden? Bei aller gebotenen wissenschaftlichen Zurückhaltung vielleicht das Folgende:

(1) Der Einsatz eigenschaftsorientierter Verfahren ist ressourcenschonend, da der Diagnosezeitraum relativ kurz ist und die Personal- und Durchführungskosten im Vergleich zu simulationsorientierten Verfahren deutlich geringer sind. Sie sind aufgrund der niedrigen Zugangsbarrieren interessant. Die Schüler können diese gegebenenfalls auch außerhalb des Unterrichts durchführen. Allerdings ist dabei mit Trainingseffekten zu rechnen, die das Ergebnis verfälschen. Auch eine gezielte Verfälschung der Antworten durch die Schüler ist möglich.

(2) Simulationsorientierte Verfahren profilieren sich durch die Kombination unterschiedlicher und aufeinander abgestimmter Methoden. Dadurch binden sie aber auch erhebliche zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen. Dem steht allerdings als Ergebnis ein sehr ausführliches und vielseitiges Kompetenzprofil gegenüber.

(3) Die Validität von Kompetenzfeststellungsverfahren setzt die Authentizität und absolute Ehrlichkeit der Kandidaten – auch zu sich selbst – voraus. Sie müssen bereit sein, ihre Stärken und Schwächen offen zu zeigen. Daher ist eine klare Trennung zwischen der Kompetenzfeststellung im Rahmen der Berufsorientierung und der Personalauswahl wichtig, da sich ansonsten ein Zielkonflikt einstellt: Bewerber versuchen ein möglichst positives Bild von sich zu zeigen. Eine Mischung droht die Diagnose zu verzerren (vgl. Kanning 2012, 14). Zwar werben einige Anbieter von Kompetenzfeststellungsverfahren damit, dass das Ergebnis einer späteren Bewerbung beigelegt werden kann. Dieses zusätzliche Verkaufsargument trägt jedoch schon allein deshalb nicht, weil die Kompetenzfeststellung zu Beginn des Berufsorientierungsprozesses durchgeführt wird und in einem individuellen Förderplan mündet. Bei einer späteren Bewerbung würde das Ergebnis nur dann den Ist-Zustand zutreffend widerspiegeln, wenn keine individuelle Entwicklung stattgefunden hätte, was schon angesichts des langen, dazwischen liegenden Zeitraums höchst unwahrscheinlich ist, erst Recht aber, wenn die allseits geforderte Einbettung der Potenzialanalyse in einen umfassenden und systematischen Prozess des Übergangs Schule – Beruf erfolgt.

Jenseits der pädagogisch-psychologischen Erörterung des diagnostischen Potenzials ist an den pädagogisch-didaktischen Zweck der Kompetenzfeststellung zu erinnern: eine Hilfestellung bei der Berufsorientierung zu leisten. Das diesbezügliche Resümee lautet wie folgt:

(1) Gerade weil unabhängige wissenschaftliche Untersuchungen zum Analysepotenzial der Potenzialanalyse in der Berufsorientierung weitgehend ausstehen, insbesondere empirische Nachweise fehlen, dass die praktizierten Verfahren ihre Leistungsversprechen tatsächlich einlösen, sollte im Ergebnis einer Potenzialanalyse nicht mehr als lediglich – immerhin – eine Entscheidungshilfe gesehen werden. Weder ist es diagnostisch möglich, noch pädagogisch wünschenswert, die Berufsentscheidung der Schüler dadurch zu determinieren.

(2) Bei der Entscheidung für ein Diagnoseinstrument sollten die Lehrkräfte vor allem auf den Schwerpunkt des Verfahrens achten und versuchen, dessen Qualität insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der Gütekriterien zu beurteilen. Als Hilfestellung dafür kursieren bereits Checklisten zur Bewertung von Berufsorientierungstests (vgl. Kanning 2013, 24). Dass ein Verfahren viele Nutzer aufweist, ist jedenfalls noch kein Qualitätsnachweis und wird von Kanning (2012, 12) als „Scheinvalidität“ bezeichnet.

(3) Berichten zufolge werden oftmals verschiedene Maßnahmen zur Berufsorientierung unreflektiert miteinander kombiniert, frei nach dem Motto „viel hilft viel“. Weil dies jedoch auch Verwirrung stiften kann, plädiert Brüggemann (2010, 68 f.) unseres Erachtens zu Recht dafür, dass die Didaktik vor beziehungsweise über der Methode stehen muss, was unter anderem bedeutet, dass eine Passung der einzelnen Verfahren zu den Entwicklungsstufen der Schüler gewährleistet sein muss. Die Wiederkehr des „Primats der Didaktik über die Methodik“ (Klafki) kann man gerade als Fachdidaktiker nur begrüßen.

## Literaturverzeichnis

- Bergmann, Christian. (2003) Interessenfragebogen, in: Kubinger, Klaus. D./Jäger, Reinhold. S. (Hg.): Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik, Weinheim, S. 225-229.
- Bertelsmann Stiftung/Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hg.) (2012): Leitfaden Berufsorientierung – Praxisbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen, Gütersloh.
- Böllert, Günther (1992): Thema: Vermessen: Das Analysepotential der Potenzialanalyse, in: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, Heft 12, Mai 1992, S. 49-54.
- Brandstätter, Hermann (1979): Die Ermittlung personaler Eigenschaften kognitiver Art, in: Reeber, G. (Hg.): Personalinformationssysteme, Stuttgart, S. 74-95.
- Brüggemann, Tim (2010): Berufliches Übergangsmanagement – Herausforderungen und Chancen, in: Sauer-Schiffer, Ursula/Brüggemann, Tim (Hg.): Der Übergang Schule – Beruf. Beratung als pädagogische Intervention, Münster, S. 57-78.
- Butz, Bert (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung, in: Famulla, Gerd.-E. (Hg.): Berufsorientierung als Prozess – Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern, Baltmannsweiler, 42-62.
- Deeken, Sven/Butz, Bert (2010): Berufsorientierung – Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Bonn.
- Dreer, Benjamin (2013): Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung. Beschreibung, Messung und Förderung, Wiesbaden.
- Explorix (2012a): Was ist Explorix, Bern, <http://www.explorix.de/html/de/was-ist-explorix/> (abgerufen am: 30.04.2013).
- Explorix (2012b): Ergebnis-Report, Bern, [http://www.explorix.de/media/de/explorix\\_beispiel-report\\_de.pdf](http://www.explorix.de/media/de/explorix_beispiel-report_de.pdf) (abgerufen am: 30.04.2013).
- Gaag, Rainer (2001): Förderplanung in der Benachteiligtenförderung, in: Jugend und Gesellschaft, Heft 4, 52 Jg., Bonn, S. 26-29.
- Geva Institut (2012a): Der geva Eignungstest Berufswahl – Lehrinformation zur Schulaktion, München, [http://www.geva-institut.de/img/2012\\_EBW\\_Lehrerbroschuere.pdf](http://www.geva-institut.de/img/2012_EBW_Lehrerbroschuere.pdf) (abgerufen am: 30.04.2013).
- Geva Institut (2012b): Musterauswertung, München, [http://www.geva-institut.de/img/2012\\_Muster\\_EBW\\_B\\_Roland\\_Realschulabschluss.pdf](http://www.geva-institut.de/img/2012_Muster_EBW_B_Roland_Realschulabschluss.pdf) (abgerufen am: 30.04.2013).
- Geva Institut (2013): geva Eignungstest Berufswahl B: Das bewährte Schulprojekt zur Berufsorientierung, München, <http://www.geva-institut.de/eignungstest-berufswahl-b-berufsorientierung.html> (abgerufen am: 30.04.2013).
- Höft, Stefan/Funke, Uwe (2006): Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl, in: Schuler, Heinz (Hg.): Lehrbuch der Personalpsychologie, 2. Auflage, Göttingen, S. 145-187.
- Holland, John L. (1997): Making vocational choices – A theory of vocational personalities and work environments, Odessa.
- INBAS (2008): Neue Ansätze von Diagnose und pädagogischen Prozessen für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf, Offenbach am Main, <http://www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain/> (abgerufen am: 30.04.2013).
- Kanning, Uwe Peter (2012): Neun Kriterien zur Bewertung von Berufsorientierungstests, in: Arbeitsförderung Offenbach (Hg.): Berufsorientierung und Kompetenzen, Bielefeld, S. 11-23.
- Kanning, Uwe Peter (2013): Berufsorientierungstests, in: Brüggemann, Tim / Rahn, Sylvia (Hg.): Berufsorientierung – Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Münster, S. 236-250.
- Lippegaus-Grünau, Petra/Stolz, Iris (2010): Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hg.), Offenbach am Main.
- MTO – Psychologische Forschung und Beratungs GmbH (2012): Kompetenzanalyse Profil AC – Das Verfahren zur individuellen Diagnostik, Förderung und Berufsorientierung, Tübingen, [http://www.profil-ac.de/fileadmin/user\\_upload/kompetenzanalyse/mto\\_flyer\\_kompetenzanalyse.pdf](http://www.profil-ac.de/fileadmin/user_upload/kompetenzanalyse/mto_flyer_kompetenzanalyse.pdf), (abgerufen am: 30.04.2013).
- Retzmann, Thomas (Hg.) (2012): Entrepreneurship-Education und Arbeitnehmerorientierung in der ökonomischen Bildung. Leitbilder und Konzepte für die ökonomische Bildung in der Schule. Schwalbach/Ts.
- Schlösser, Hans Jürgen (Hg.) (2000): Berufsorientierung und Arbeitsmarkt, Bergisch Gladbach.
- Schuler, Heinz / Höft, Stefan (2006): Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl, in: Schuler, Heinz (Hg.): Lehrbuch der Personalpsychologie, 2. Auflage, Göttingen, S. 101-144.
- Schuler, Heinz/Höft, Stefan (2007): Diagnose beruflicher Eignung und Leistung, in: Schuler, Heinz (Hg.): Organisationspsychologie, 4. Auflage, Bern. S. 289-343.
- Weinert, Ansfried B. (1998): Organisationspsychologie, 4. Auflage, Weinheim.

---

Potenzialanalysen werden als Instrument der Diagnose und Förderung derzeit stark propagiert. Nicht zuletzt sollen sie im Berufsorientierungsunterricht eingesetzt werden, um berufliche Interessen und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zu diagnostizieren und zu fördern.

In Baden-Württemberg geschieht dies seit dem Schuljahr 2010 flächendeckend in allen Haupt-, Werkreal- und Förderschulen in Klasse 7, ab dem Schuljahr 2013/2014 werden die Schüler der 8. Klassen der Realschulen einbezogen. In Nordrhein-Westfalen wird deren Einsatz derzeit im Rahmen eines systematischen Prozesses der Berufs- und Studienorientierung ab der Jahrgangsstufe 8 forciert.

Angesichts dieser stark steigenden Praxisrelevanz wird im vorliegenden Beitrag eine Auswahl der am Markt verfügbaren Potenzialanalysen für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I analysiert. Ziel ist eine Bestandsaufnahme der Potenzialanalyse als Diagnose- und Förderinstrument in der Sekundarstufe I. Angesichts der erheblichen finanziellen und personellen Ressourcen, die Potenzialanalysen in Anspruch nehmen, ist die wissenschaftliche Bewertung ihrer Möglichkeiten und Grenzen ein dringendes Desiderat wirtschaftsdidaktischer Forschung.

---

**ESSENER BEITRÄGE ZUR ÖKONOMISCHEN UND BERUFLICHEN BILDUNG**

Hrsg. von Univ.-Prof. Dr. Thomas Retzmann

Diskussionspapier Nr. 4