

Margit Ebbinghaus, Gabriele Walter, Ulrich Schmidt

Kompetenzen erkennen – planvoll orientieren

Berufscasting, ein berufsorientiertes
Assessmentverfahren für Jugendliche



Margit Ebbinghaus, Gabriele Walter, Ulrich Schmidt

Kompetenzen erkennen – planvoll orientieren

Berufscasting, ein berufsorientiertes
Assessmentverfahren für Jugendliche

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BİBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-7639-0993-1



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01 -11

Telefax: (05 21) 9 11 01 -19

Internet: www.wbv.de

E-Mail: service@wbv.de

Bestell-Nr.: 110.424

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär

53043 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln

Textbearbeitung und Gestaltung: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Druck und Weiterverarbeitung: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-0993-1

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorbemerkung	5
Berufscasting – Ausgangslage und Zielsetzung	7
Die Projektbeteiligten	11
Die Konzeption des Berufscastings	12
Evaluation des Berufscastings	18
Das Berufscasting aus Sicht der Beteiligten – Evaluationsergebnisse	25
Eine Zwischenbilanz	44
Perspektiven	46
Ansprechpartner	47
Anhänge	49

Vorbemerkung

Das Modellprojekt „Berufscasting“ (erstmalig vorgestellt unter dem Namen C-BOLA „Centrum für berufliche Orientierung und Leistungsanalyse“) wurde im Jahr 2000/2001 mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen aus dem Programm „Ausbildung fördern: Information – Beratung – Akquisition“ entwickelt und mit Unterstützung und Mitteln des Arbeitsamtes Bergisch Gladbach erstmalig durchgeführt. Es handelt sich hierbei um ein projektorientiertes Assessmentverfahren für Jugendliche, das die Berufsorientierung durch systematische Kompetenzanalysen und Selbsterfahrung nachhaltig unterstützen soll. In der ersten Phase (2000/2001) wurden primär das Instrumentarium entwickelt und die Durchführbarkeit des Gesamtkonzeptes erprobt. In den nachfolgenden beiden Phasen, die ausschließlich durch das Arbeitsamt Bergisch Gladbach finanziert und unterstützt worden sind, lag die Priorität auf der Ermittlung der geeigneten Zielgruppen sowie auf der Ausarbeitung einer anschaulichen und für alle Rezipienten verständlichen und verwertbaren Ergebnisdarstellung (Kompetenzprofil). Die Änderungen am Gesamtkonzept und am in der ersten Phase entwickelten Instrumentarium waren marginal. Ergebnis der bisher durchgeführten Modellprojekte ist ein Konzept sowie ein Instrumentarium, das sowohl Jugendliche bei ihrer beruflichen Orientierung effektiv unterstützt als auch beratenden Personen eine optimierte Beratungsleistung gewährleistet.

1. Berufscasting – Ausgangslage und Zielsetzung

Die Entwicklung des Projektes „Berufscasting“ basiert auf zwei grundsätzlichen Überlegungen:

- Wie kann vor dem Hintergrund der Zunahme von Ausbildungsabbrüchen Berufsorientierung nachhaltig verbessert werden?
- Wie können Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und berufliche Qualifizierung individuell und (bildungs-)ökonomisch gestaltet werden?

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung („erste Schwelle“) ist für zahlreiche Jugendliche eine Phase der Desorientierung. Die Berufsberatung und -orientierung an den Schulen unterstützen zwar eine Bewusstseinsbildung über grundlegende Anforderungen unterschiedlicher Berufe; ebenso tragen die obligatorischen „Betriebspraktika“ durch praxisnahe „Arbeitswelterfahrung“ zu einer Verbesserung der Berufsorientierung des Einzelnen bei; eine auf individuelle Stärken und Schwächen abgestimmte arbeitsmarktorientierte Berufswahl bzw. Ausbildungsentscheidung kann jedoch in diesem Rahmen nicht geleistet werden. Auch andere Instrumente und Verfahren schulischer – und auch außerschulischer – Berufsorientierung scheinen nicht immer ausreichend zu sein, um Jugendliche optimal im Prozess der Berufsfindung zu unterstützen. In der Folge werden während der kurzen Übergangsphase zwischen Schule und Beruf oftmals Wünsche und idealisierte Vorstellungen über den „Traumberuf“ zu zentralen Entscheidungskriterien für die Wahl des Ausbildungsplatzes. Mangelhaft ausgebildete Vorstellungen zu beruflichen Inhalten und Anforderungen sowie fachliche und/oder persönlichkeitsbedingte Unter- oder Überforderung als Folge einer so getroffenen Entscheidung bewirken oftmals schon sehr frühzeitig in der Ausbildung Enttäuschung und Demotivation, die in einem Ausbildungsabbruch münden können. Einer früheren Studie zufolge lassen sich etwa 40 Prozent aller Ausbildungsabbrüche auf diese Faktoren zurückführen¹. Auch eine aktuelle Studie des Westdeutschen Handwerkskammertages² belegt das Missverhältnis von Motivation und falschen Berufsvorstellungen als Grund für Ausbildungsabbrüche.

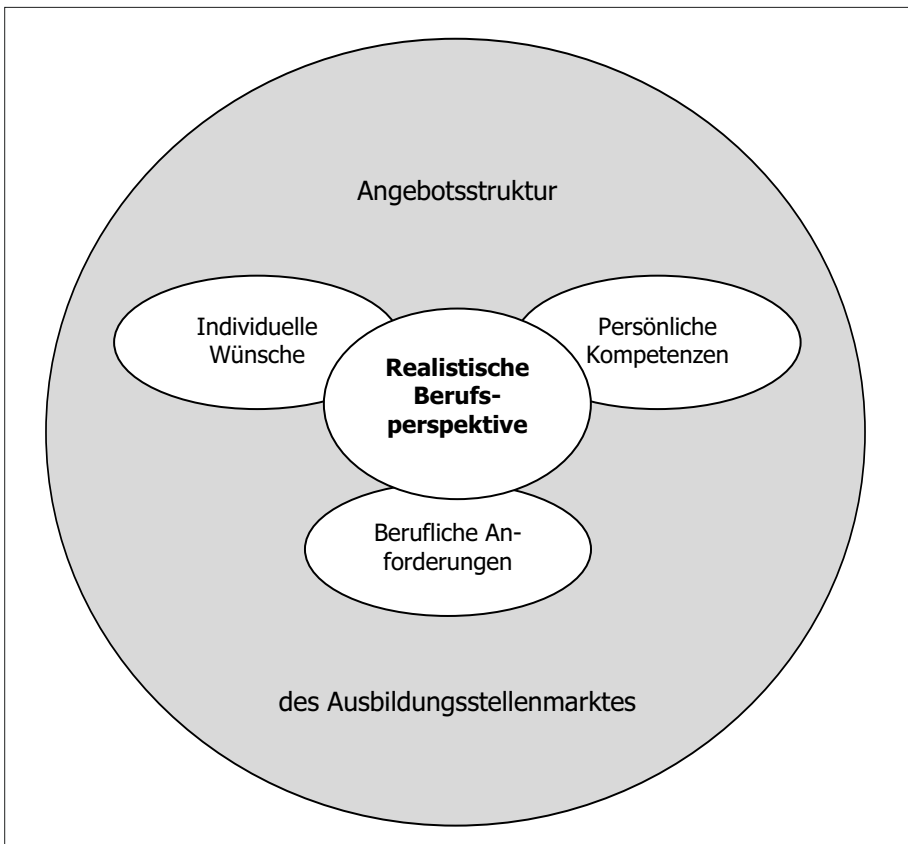
Vor diesem Hintergrund scheint es wichtig, bereits in der Phase schulischer Berufswahlorientierung individuelle Leistungspotenziale berufsbezogen zu be-

¹ Vgl. Berufsbildungsberichte 1999 bis 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn. Vgl. hierzu aber auch „Jugendliche ohne Berufsausbildung – Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, 1999.

² Vgl. Ergebnisse aus dem Projekt „Ziellauf“, einer Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk.

rücksichtigen. Im Projekt „Berufscasting“ sollte hierfür ein geeignetes Verfahren bzw. Instrument entwickelt werden: ein Instrument, das sowohl eine systematische Potenzialanalyse erlaubt als auch dem Jugendlichen einen umfassenden Einblick in verschiedene Berufsfelder sowie deren Anforderungen im Sinne einer beruflichen Orientierung gewährt. Von einem solchen Instrument, welches einen Abgleich individueller Wunschvorstellungen mit persönlichen Leistungspotenzialen und berufsspezifischen Anforderungsprofilen umfasst, wird erwartet, dass es die Entwicklung realistischer und realisierbarer Berufsperspektiven ermöglicht (vgl. Abbildung 1) und damit junge Menschen effektiv bei der Berufsorientierung unterstützt.

Abbildung 1: Prinzip des Berufscastings



Das in der Wirtschaft im Rahmen der Personalauswahl und Personalentwicklung eingesetzte Assessmentcenterverfahren, „ein systematisches Verfahren zur qualifizierten Feststellung von Verhaltensleistungen bzw. Verhaltensdefiziten, das von

mehreren Beobachtern gleichzeitig für mehrere Teilnehmer in bezug auf vorher definierte Anforderungen angewandt wird“³, wurde als Basisinstrument genutzt und an die Bedürfnisse Jugendlicher adaptiert.

Kasten 1: Grundlegende Merkmale des Assessment Center⁴

Für das Assessment Center – eine Bezeichnung, die Murray 1938 erstmals für eine Vielfalt von Verfahren und Beobachtern verwandte – können folgende Merkmale als grundlegend angesehen werden:

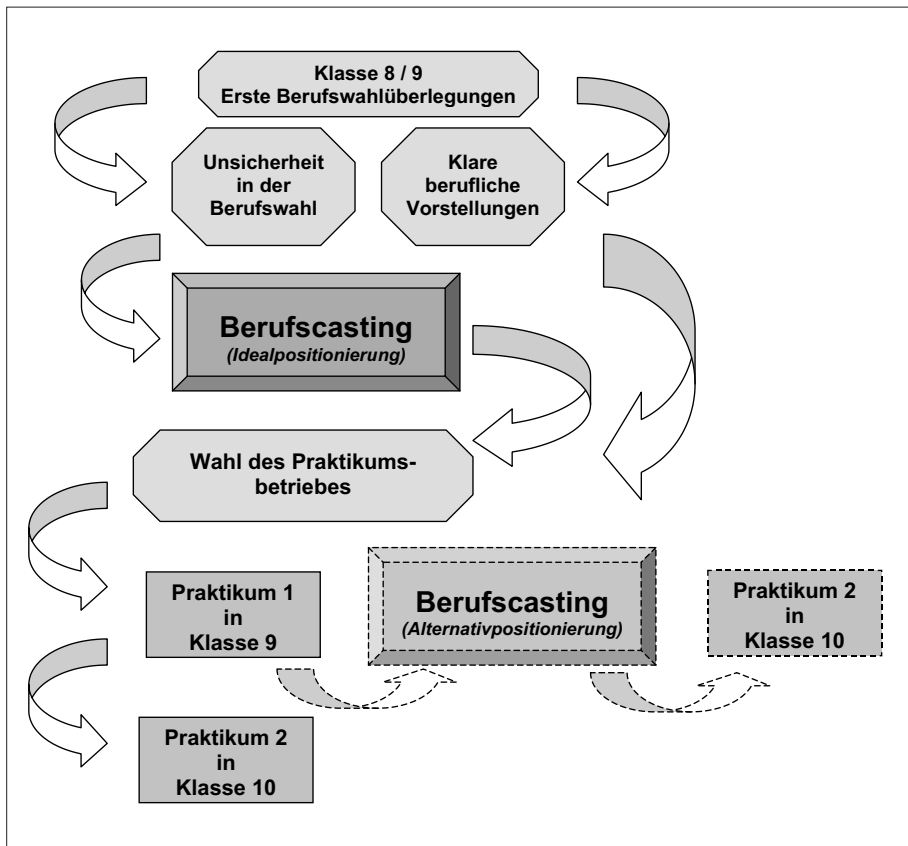
- a) *Verhaltensorientierung*: Um beurteilen zu können, welcher Proband künftig die beste bzw. welche Leistung auf einem Arbeitsplatz erbringen kann, werden im AC möglichst viele eignungsdiagnostische Verfahren eingesetzt, die konkretes Arbeitsverhalten beobachtbar machen.
- b) *Methodenvielfalt*: Durch die Verwendung möglichst vieler verschiedener Methoden gleichen sich die speziellen Fehler einzelner Methoden aus.
- c) *Mehrfachbeurteilung*: Ein Proband wird, zumeist nach festgelegten Plänen, abwechselnd von unterschiedlichen Beobachtern beobachtet und in seiner Leistung beurteilt. Dadurch heben sich subjektive Beurteilungsfehler weitgehend auf.
- d) *Anforderungsbezogenheit*: Die Aufgaben sollen sich nicht auf gegenwärtige, sondern auf künftige Anforderungen beruflicher Tätigkeit beziehen. Es werden daher solche Aufgaben ausgewählt, die über Erfolg oder Misserfolg in der künftigen beruflichen Tätigkeit entscheiden.

Neben der Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines berufsorientierenden Assessmentverfahrens besteht das mittelfristige Ziel des Projektes „Berufscasting“ darin, das Instrument so auszugestalten, dass eine darauf gestützte frühzeitige, an individuellen Leistungspotenzialen und beruflichen Anforderungsprofilen ausgerichtete Beratung und Berufswahlorientierung integratives Element an allen allgemein bildenden Schulen werden kann. Idealerweise sollte es vor dem ersten bzw. zwischen zwei Betriebspraktika angeboten werden (vgl. Abbildung 2).

³ JESERICH, W.: Mitarbeiter auswählen und fördern: Assessmentcenterverfahren. München: Carl Hanser Verlag, 1991, S. 33.

⁴ In Anlehnung an Gebert, A.: Assessment Center. In: S. GREIF, H. HOLLING, N. NICHELSON (Hrsg.). Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München: PVU, 1989, S. 145-149.

Abbildung 2: Verortung



2. Die Projektbeteiligten

Um ein solches Projekt realisieren zu können, ist umfangreicher Sachverstand erforderlich, vor allem in der Planungsphase. Daher wurden zur Unterstützung des engen Projektteams weitere Fachleute in die Projektarbeiten involviert (vgl. Anhang 1).

Entwicklungsteam

Das Entwicklungsteam bestand aus zehn verschiedenen Experten aus den Bereichen Psychologie, speziell Arbeits- und Organisationspsychologie, Wirtschaftspädagogik, Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik, Unternehmensberatung sowie Lehrern der Sekundarstufe II und Lehrern eines kaufmännischen Berufskollegs. Hierbei handelt es sich um feste und freie Mitarbeiter des Projektträgers Synbios Projectment GmbH und um Mitarbeiter der Fokus GmbH (Köln), die insbesondere in der ersten Projektphase in die Entwicklung eingebunden und mit der Evaluation dieser Phase beauftragt waren. Auch das BIBB, das die Langzeitevaluation des Projektes übernommen hat, wurde in die Entwicklungsarbeit eingebunden. Weitere Unterstützung und Beratung erhielt das Team durch verschiedene Unternehmens- bzw. Arbeitgeberverbände der Region und verschiedene Universitäten in NRW (Universität Bochum, RWTH Aachen). Ebenfalls eng wurde mit dem Psychologischen Dienst und der Berufsberatung des Arbeitsamtes Bergisch Gladbach zusammengearbeitet.

Fachexperten (Fachanleiter)

Da es sich bei dem vorliegenden Assessmentverfahren partiell um ein fach- bzw. berufsorientiertes Assessment handelt, wurden Fachexperten aus dem kaufmännischen und aus dem gewerblich-technischen Bereich in die Entwicklungsarbeit einbezogen. Das Entwicklungsteam wurde im kaufmännischen Bereich zum einen von der IHK zu Köln durch Gespräche mit den dortigen Ausbildungsberatern unterstützt, zum anderen durch die von der IHK zu Köln empfohlene Karl Schäfer Personaltraining, die später auch für die Durchführung der kaufmännischen Praxistage zuständig war. Im gewerblich-technischen Bereich unterstützte die Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg/Leverkusen, insbesondere deren Fachanleiter aus den verschiedenen Berufsbereichen, die Entwicklungsarbeit. Auch hier waren die Fachanleiter später für die Durchführung der gewerblich-technischen Praxistage verantwortlich, die in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft stattfanden.

Beobachter

Der Beobachterpool für das Berufscasting bestand aus etwa 30 Mitarbeitern – wobei auch die Mitarbeiter des Entwicklungsteams teilweise als Beobachter eingesetzt waren –, die alle durch eine mehrtägige intensive Beobachterschulung auf ihre Aufgabe vorbereitet waren. Zum Beobachterpool gehörten zum einen fachlich qualifizierte Beobachter, die selbst eine kaufmännische oder gewerblich-technische Ausbildung absolviert hatten. Zum anderen rekrutierten sich die Beobachter aus den Bereichen Psychologie, Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik sowie schulischer Pädagogik.

3. Die Konzeption des Berufscastings

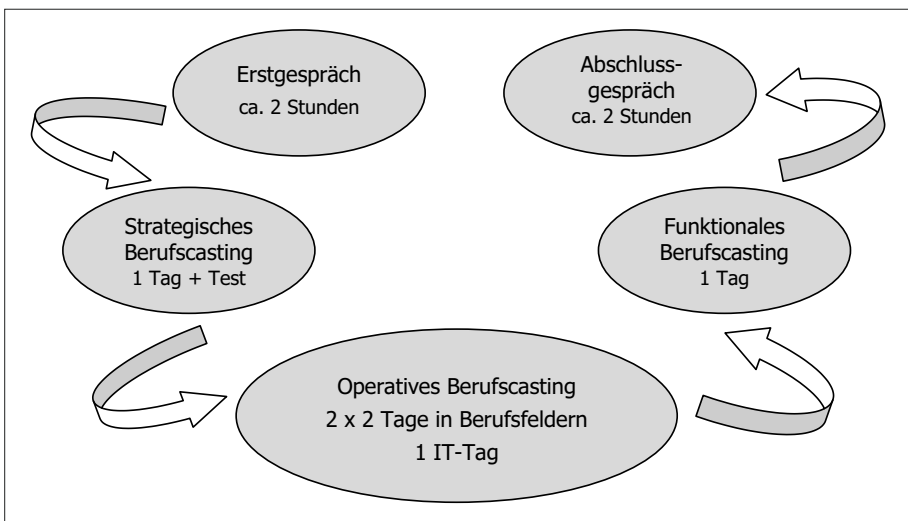
Das entwickelte projektorientierte Assessmentcenter für Jugendliche („Berufscasting“) ermöglicht eine systematische Beobachtung arbeitsmarktrelevanter berufsübergreifender und berufsspezifischer Verhaltensdimensionen. Diese werden in berufsfeldneutralen sowie in berufsspezifischen Situationen und Handlungsanlässen erfasst. Der Jugendliche wird im Verlauf des siebentägigen Berufscastings mit den Anforderungen zweier verschiedener Berufe bzw. Berufsfelder konfrontiert und durch diese Selbsterfahrung in die Lage versetzt, eine Ausbildungsentscheidung aufgrund einer umfassenden Praxiserfahrung zu treffen. Im Rahmen eines intensiven Abschlussgesprächs werden Selbst- und Fremdeinschätzung der individuellen Potenziale abgeglichen. Dieser Abgleich erlaubt eine fundierte Berufswahlentscheidung, die im Zusammenhang mit einem spezifischen Betriebspraktikum nochmals überprüft werden kann.

Durch das Berufscasting sowie durch arbeitsbezogenes Lernen und der dadurch erzielten bewussten Heranführung an Arbeitsrealität – auch im Sinne einer individuellen Defizitkompensation im Anschluss an die Potenzialanalyse – kann Berufswahlorientierung an allgemeinbildenden Schulen nachhaltig verbessert werden.

3.1 Aufbau des Berufscastings

Das BC ist modular aufgebaut (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: **Aufbau und Ablauf des BC**



Das *Erstgespräch* wird als intensives Einzelgespräch geführt, um differenzierte Daten zum individuellen und familiären Hintergrund des Teilnehmers sowie über seine beruflichen Vorstellungen zu gewinnen. Das strategische BC zielt primär auf die Planungs- und Entscheidungskompetenz des Teilnehmers ab. In diesem Zusammenhang sind u. a. auch die beiden Einsatzfelder für das operative BC zu wählen. Ergänzend wird ein kognitives Testverfahren zur erweiterten Leistungspotenzialdiagnose durchgeführt (vgl. Kasten 2).

Kasten 2: Erläuterungen zu den Testverfahren

Vom Pilot-BC bis zum BC Sommer 2001 wurde der an der Universität Bochum entwickelte ELIGO-Test verwendet⁵. Es handelt sich hierbei um ein vollständig computergestütztes Verfahren zur Leistungspotenzialdiagnostik, das auf standardisierten Testverfahren basiert. Die Durchführung einschließlich rechnergestützter Auswertung nimmt etwa zwei Stunden in Anspruch.

Seit dem BC Winter 2001/2002 ist an die Stelle des ELIGO der Berufswahltest BWT getreten. Beim BWT handelt es sich um ein aus verschiedenen standardisierten Untertest bestehendes konventionelles Papier-und-Bleistift-Verfahren. Der Test wird von den Arbeitsämtern weitgehend routinemäßig im Kontext der Berufsberatung Jugendlicher durchgeführt. Auch in der derzeitigen BC-Konzeption findet der BWT beim Arbeitsamt statt. Die reine Durchführung dauert etwa vier Stunden.

Im Mittelpunkt des *operativen BC* stehen berufsspezifische Kompetenzen. In jeweils einem von drei zur Wahl stehenden kaufmännischen und einem von sechs ebenfalls zur Wahl stehenden gewerblich-technischen Berufsfeldern (vgl. Übersicht 1) werden die Teilnehmer mit typischen Anforderungen der Berufswelt konfrontiert. Berufsbezogenes Erfahrungslernen, das Erkennen eigener Stärken und Schwächen sowie die praktische Überprüfung persönlicher Neigungen und Interessen sind weitere Elemente dieses Castingmoduls.

Übersicht 1: Angebotene Berufsfelder

Kaufmännische Berufsfelder	Gewerblich-technische Berufsfelder (Gewerke)	
Buchführung	Elektrotechnik	Kfz-Mechanik
Marketing	Friseur/Körperpflege	Maler/Lackierer
Personalwesen	Holzverarbeitung	Metallverarbeitung

⁵ Nähere Informationen zum ELIGO-Test unter www.eligo.de.

Mit dem *IT-Tag* sollen IT-Grundkenntnisse gleichzeitig ermittelt wie auch vermittelt werden. So lassen sich Informationen darüber gewinnen, ob der Jugendliche einen generellen Zugang zu und eine grundlegende Befähigung für neue Technologien aufweist. Das *funktionale BC* legt den Schwerpunkt auf die Befähigung, das in einer Anforderungssituation erworbene Wissen und Können auf andere Anforderungssituationen übertragen zu können. Quer zu allen Modulen liegt die Erfassung von sozialer und Selbstkompetenz (u. a. Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Motivation). Die Ergebnisse des BC werden in einem individuellen Kompetenzprofil aufbereitet. Im Abschlussgespräch dient das Profil als Grundlage, gemeinsam mit dem Teilnehmer berufliche Perspektiven zu erarbeiten.

Die einzelnen Module werden nicht unmittelbar aufeinander folgend durchgeführt, sondern aus organisatorischen Gründen über einen Zeitraum von etwa vier bis sechs Wochen verteilt.

3.1.1 Entwicklung der Tasks

An jedem der sieben Castingtage erhalten die Teilnehmer Aufgaben, so genannte Tasks, zur Bearbeitung. Dabei wechseln Gruppentasks mit solchen Tasks ab, die vom Teilnehmer alleine zu bearbeiten sind.

Die Tasks für das operative BC wurden von den Fachanleitern, die die Jugendlichen an den einzelnen Lernorten betreuen, in Abstimmung mit dem Entwicklungsteam erarbeitet und mit den Beobachtungskriterien (s.u.) abgestimmt. Der Aufgabenentwicklung lagen dabei folgende Prinzipien zugrunde:

- Die Aufgaben sollten typisch für das Aufgabenspektrum des Berufsfeldes sein.
- Neben „interessanten“ Aufgaben sollten auch Routineaufgaben gestellt werden.
- Die Aufgaben sollten einen möglichst umfangreichen Einblick in die (positiven wie negativen) Anforderungen eines Berufsfeldes gewähren.
- Die Aufgaben sollten Bezüge zu den Inhalten aufweisen, die in den für das Berufsfeld relevanten Ausbildungsordnungen festgeschrieben sind.
- Das Anforderungsniveau sollte für die Zielgruppe (vorrangig Hauptschüler) angemessen sein.
- Die Aufgaben sollten für die Beobachtungskriterien (s.u.) bedeutsame Verhaltensweisen evozieren.

Nach vergleichbaren Prinzipien erarbeitete das Entwicklungsteam die Tasks für alle anderen Castingmodule.

In Anhang 2 findet sich eine Arbeitsaufgabe für das Berufsfeld Tischler einschließlich aller Unteraufgaben und der Ablaufplanung.

3.1.2 Beobachtungskriterien und Beurteilungsverfahren

Die Ermittlung berufsbezogener und berufsübergreifender Kompetenzen erfolgt mittels systematischer Beobachtung durch speziell geschulte Personen. Das dafür entwickelte Instrumentarium umfasst nach seiner Revision auf der Grundlage eines Pilot-BCs⁶ insgesamt elf berufsübergreifende Kriterien, die dimensional geclustert sind, davon acht berufsbezogene Kriterien sowie zwei weitere Kriterien, die gleichzeitig berufsspezifisch wie übergreifend ausgerichtet sind (integrierende Kriterien; vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2: Beurteilungskriterien

Berufsfeldübergreifende Beobachtungskriterien nach Dimensionen doppelt geclustert	
Interpersonelle Kompetenzen	Intrapersonelle Kompetenzen
Individualverhalten in Gruppen verbales Auftreten (sprachl. Ausdruck) nonverbales Auftreten (Auftreten)	Problemlösungsverhalten Flexibilität Kreativität
Sozialverhalten in Gruppen Kontaktfähigkeit Hilfsbereitschaft	Leistungsverhalten Ausdauer Konzentration Zielorientierung
Sozialverhalten in Arbeitszusammenhängen Konfliktfähigkeit Teamfähigkeit	
Kontrollkategorie: Motivation	
Berufsspezifische Beobachtungskriterien	
Arbeitsorganisation Arbeitstempo Geschicklichkeit	Ordnungssinn Selbstständigkeit Sorgfalt
Verhalten gegenüber Fachanleitern	Verhalten gegenüber Gleichaltrigen
Integrierende Beobachtungskriterien	
Zuverlässigkeit	Pünktlichkeit

⁶ Vgl. hierzu BECHMANN, U.; MUTI, E.: Entwicklung und Durchführung eines Berufscasting in Bergisch Gladbach für Jugendliche von 17 – 21 Jahren. Evaluation der 1. Modellphase. Unveröffentlichter Bericht, 2001.

Neben den Erfahrungen aus dem Pilot-BC orientierte sich die Auswahl der Beobachtungskriterien an den Leitlinien

- „Relevanz der Kriterien für den Arbeitsmarkt“ im Sinne von Arbeitsanforderungen und Eignungsvoraussetzungen und
- „Relevanz der Kriterien für die Berufsorientierung“ im Sinne des Erkennens eigener Stärken und Defizite.

Die Kriterien „Verhalten gegenüber Fachanleitern“ und „Verhalten gegenüber Gleichaltrigen“ werden durch offene Verhaltensbeschreibungen erfasst. Für die Beurteilung aller anderen Merkmale steht eine vierstufige Einschätzungsskala mit den Ausprägungen



zur Verfügung. Das vierstufige Format, welches eine Entscheidung für eine Ausprägungsrichtung fordert, wurde ebenfalls auf der Grundlage der beim Pilot-BC gewonnenen Erfahrungen festgelegt⁷. Die Skalenendpunkte sind jeweils durch Verhaltensanker operationalisiert. Ein Beispiel findet sich in Anhang 3.

Während speziell geschulte Beobachter die Einschätzungen auf den berufsübergreifenden Dimensionen vornehmen, erfolgt die Beurteilung auf den berufsbezogenen Dimensionen durch die Fachanleiter. Diese nehmen die Einschätzungen jeweils am Ende eines jeden der beiden Praxistage vor. Am Ende des zweitägigen operativen Castings geben sie eine Gesamtbeurteilung hinsichtlich der Eignung des Jugendlichen für das in Frage stehende Berufsfeld ab, wobei die Zuordnung des Jugendlichen zu einem der drei vorgegebenen Eignungsgrade „gut geeignet“, „bedingt geeignet“ und „nicht geeignet“ zu begründen ist.

Die Einschätzung der berufsfeldübergreifenden Dimensionen erfolgt während des gesamten BC durch die Beobachter. Hierfür wurde ein rotierendes Beobachtungsdesign gewählt: An jedem der sieben Castingtage wird jeder Teilnehmer von zwei täglich wechselnden Beobachtern beobachtet, die sein Verhalten auf den der jeweiligen Aufgabe zugeordneten Dimensionen beurteilen. Auf diese Weise werden Beobachtungs- und Beurteilungsfehler so weit wie möglich ausgeschlossen.

Einstufungen auf den integrierenden Kriterien werden parallel von Fachanleitern und Beobachtern vorgenommen.

⁷ Ebenda

3.1.3 Kompetenzprofile

Auf der Grundlage der während des siebentägigen BCs ermittelten Daten (soziobiografische Daten aus dem Erstgespräch, Ergebnisse aus dem kognitiven Testverfahren, berufsübergreifende und berufsbezogene Einstufungen durch Beobachter und Fachanleiter) wird im Anschluss an das BC für jeden Teilnehmer ein mehrseitiges Kompetenzprofil erstellt. Dieses besteht aus:

- Deckblatt,
- Auflistung und Erläuterung der Beobachtungs- und Testdimensionen,
- grafische Darstellung der Beobachtungsergebnisse,
- grafische Darstellung der Testergebnisse,
- schriftliche Ergebnisdarstellung,
- Daten zur Biografie und Selbsteinschätzung,
- Beobachtungsergebnisse zum Sozialverhalten,
- Beobachtungsergebnisse zum Arbeitsverhalten,
- Erläuterung der Testergebnisse,
- Fachanleiterbeurteilung,
- Zusammenfassung.

Die Teilnehmer, aber auch beratende Personen, erhalten damit eine differenzierte Rückmeldung über Stärken und Schwächen sowie die berufsbezogenen Kompetenz- und Eignungsschwerpunkte. Darüber hinaus werden Empfehlungen für die weitere persönliche wie berufliche Entwicklung gegeben. Ein anonymisiertes Kompetenzprofil ist in Anhang 4 wiedergegeben.

4. Evaluation des Berufscastings

Das Berufscasting stellt ein neuartiges Verfahren zur Unterstützung der individuellen Berufsorientierung von Jugendlichen dar. Es kombiniert die berufsbezogene Potenzialbestimmung mit der Erfassung berufsübergreifender intra- und interindividueller Kompetenzen und ergänzt dies um erfahrungsgeleitetes Lernen in verschiedenen Berufsbereichen. Mit dieser systematischen Breitbanddiagnostik wird die Erstellung differenzierter Kompetenzprofile mit hoher prognostischer Validität für die Berufswegplanung angestrebt.

Das BC befindet sich derzeit noch in der Modellphase. Die erste Modellphase (Entwicklung und erste Durchführung) wurde von der Forschungsgruppe FOKUS⁸ evaluiert. Die weiteren Modellphasen werden im Rahmen einer Langzeitevaluation vom Bundesinstitut für Berufsbildung begleitet.

4.1 Zum Evaluationsbegriff⁹

Im allgemeinen Sprachgebrauch umschreibt der Begriff Evaluation das Vorgehen und Verfahren, das Resultat sowie die Konsequenzen einer Bewertung oder Beurteilung. Im fachsprachlichen Kontext der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen wird diese weit gefasste Begriffsbedeutung jeweils unterschiedlich eingeschränkt bzw. über eine Vielzahl theoretischer Ansätze, Modelle und Methoden erläutert. Eine einheitliche Definition von Evaluation gibt es bislang ebenso wenig wie eine übergreifende Theorie der Evaluation, die die verschiedenen Ansätze integriert.

Aus der vielfältigen Verwendung des Begriffes Evaluation lassen sich trotz aller Uneinheitlichkeit einige generelle Merkmale wissenschaftlicher Evaluation herausarbeiten:¹⁰

- Der Wortbedeutung nach (valor [lat.]: Geltung, Wert; evaluation [engl.]: Bewertung, Beurteilung; Evaluation [altdeutscher Sprachgebrauch]: Schätzung, Wertschätzung) hat Evaluation immer etwas mit Bewerten zu tun.
- Evaluation ist ziel- und zweckorientiert. Ihr primäres Ziel liegt in der Überprüfung von oder in der Entscheidung über Maßnahmen.
- Grundlage der Evaluation ist eine umfassende und systematisch gewonnene Datenbasis, die sich nicht nur auf die zu evaluierende Maßnahme als solche be-

⁸ BECHMANN, U.; MUTI, E.: Entwicklung und Durchführung eines Berufscasting in Bergisch Gladbach für Jugendliche von 17 – 21 Jahren. Evaluation der 1. Modellphase. Unveröffentlichter Bericht, 2001.

⁹ Die nachfolgende Passage ist übernommen aus EBBINGHAUS, M.: Gestaltungsoffene Abschlussprüfung. Bielefeld: Bertelsmann, 2002, S. 10-12.

¹⁰ Vgl. WOTTAWA, H.; THIERAU, H.: Lehrbuch Evaluation. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Bern: Huber 1998.

zieht, sondern auch deren Kontext (Voraussetzungen, Rahmenbedingungen) einschließt.

- Evaluation impliziert bewertende Stellungnahmen, die sich auf die mit wissenschaftlichen Methoden gewonnenen Daten stützen.
- Evaluation bezieht sich in der Regel nicht auf die Bewertung einzelner Personen, sondern auf die Beurteilung der Entwicklung, Konzeption, Realisierung und des Nutzens einer Maßnahme.

Ebenso vielfältig wie die Definitionsansätze, Konzepte, Vorgehensweisen und Methoden sind auch die mit Evaluation verbundenen Ziele¹¹; darüber hinaus existieren zahlreiche Klassifikationsschemata, die versuchen, die heterogenen Erscheinungsformen der Evaluationsforschung zu systematisieren. Eine der wohl verbreitetsten Klassifikationen geht auf Scriven zurück, der zwischen formativer und summativer Evaluation unterscheidet¹².

Die wesentlichen Anstöße, Evaluation auf den Bildungsbereich anzuwenden, kamen in den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts aus den USA. Kostenintensive Reformen im Bildungsbereich warfen die Frage auf, ob diese tatsächlich zu den angestrebten Verbesserungen führten.

Evaluation im Bildungsbereich befasst sich mit Lehr- und Lernprozessen, deren Planung, Kontext, Voraussetzungen, Ausgangsbedingungen, Abläufen und Ergebnissen. Auch dieser Zweig der Evaluation brachte eine Vielzahl methodischer Ansätze hervor, die Folge der Erfahrung sind, dass sich Modelle, die für andere Bereiche entwickelt wurden, nicht auf den Bildungsbereich übertragen lassen.

Der für die Evaluation des neuen Verfahrens zur Unterstützung der Berufsorientierung Jugendlicher gewählte Ansatz kombiniert Elemente verschiedener Evaluationsmodelle, um den Besonderheiten des Untersuchungsgegenstandes gerecht zu werden.

In Anlehnung an einen Vorschlag von Wottawa und Thierau¹³ wird die Evaluation des BC anhand folgender Merkmale beschrieben:

- Evaluationsziele: Warum wird evaluiert?
- Evaluationsmodelle: Wie wird evaluiert?

¹¹ Vgl. hierzu NEUBERGER, O.: Personalentwicklung. Stuttgart: Enke 1991 sowie WOTTAWA, H.; THIERAU, H.: Lehrbuch Evaluation. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Bern: Huber 1998.

¹² SCRIVEN, M.: Die Methodologie der Evaluation. In: CH. WULF (Hrsg.). Evaluation – Beschreibung und Bewertung von Unterricht, Curricula und Schulversuchen. München: Piper & Co. 1972, S. 60-91. SCRIVEN, M.: Evaluation Ideologies. In: G. MADAUS; D. STUFFLEBEAM (Ed.). Evaluation Models. Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. Den Haag: Kluwer-Nijhoff Publishing 1983, S. 229-260.

¹³ WOTTAWA, H.; THIERAU, H.: Lehrbuch Evaluation. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Bern: Huber 1998.

- Evaluationsobjekte: Wer/was wird evaluiert?
- Evaluationsorte: Wo wird evaluiert?

4.2 Beschreibung der vorliegenden Evaluation

4.2.1 Warum wird evaluiert? – Fragestellungen und Ziele der Evaluation

Ziel des BC ist es, über den Abgleich individueller beruflicher Wunschvorstellungen mit dem persönlichen Leistungspotenzial und berufsspezifischen Anforderungen eine realistische und realisierbare Berufsperspektive für den einzelnen Teilnehmer zu entwickeln. Es wird erwartet, dass hierüber die Berufswahlentscheidungen passgenauer getroffen und damit Ausbildungsabbrüche aufgrund persönlicher und/oder fachlicher Über- wie auch Unterforderungen sowie unangemessener Erwartungen vermieden werden können.

Ob und in welchem Umfang dies gelingt, hängt wesentlich davon ab, wie gut das BC an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst ist und in den Berufswahlprozess eingebunden wird. Daraus ergeben sich für die Evaluation des BC folgende ineinander übergreifende Themen:

- Bedürfnisse der Zielgruppe
- Einbindung des BC in den Berufswahlprozess
- Eignung des BC, Berufsorientierung zu unterstützen

Bedürfnisse der Zielgruppe

Das BC ist für junge Menschen konzipiert, deren Berufswahlprozess beim Übergang von der Schule in den Beruf („erste Schwelle“) aus unterschiedlichen Gründen bislang ergebnislos verlaufen ist.

Bei der Untersuchung der Bedürfnisstruktur dieser Klientel ist daher folgenden Fragen nachzugehen:

- Welche Hilfestellungen erwarten Jugendliche, um die Orientierungslosigkeit zu überwinden?
- Welche Rahmenbedingungen können die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl fördern?
- In welchem Ausmaß sind die Jugendlichen bereit, Aufwand und Eigeninitiative in ihren Berufsfindungsprozess zu investieren?

Einbindung des BC in den Berufswahlprozess

Die Entscheidung für eine bestimmte berufliche Perspektive wird in der Regel über einen längerfristigen Prozess getroffen. In diesen Entscheidungsprozess fließen eine Vielzahl von Erwartungen, Vorstellungen, Informationen und Erfahrungen ein, auf deren Grundlage die einzelnen Wahlmöglichkeiten bewertet, ausgeschlossen, weiter berücksichtigt und miteinander verglichen werden.

In Bezug auf die Verankerung des BC in diesem Prozess stellt sich vor allem eine Frage:

- In welchem Stadium des Berufsfindungsprozesses bzw. in welchem Bildungsabschnitt (8., 9., 10. Klasse oder nach Verlassen der allgemein bildenden Schule) sollte das BC stattfinden, um besonders effektiv zu sein?

Mit der Frage nach der Effektivität des BC in den einzelnen Bildungsabschnitten bzw. Altersgruppen verbunden ist auch die Frage nach der primären Zielgruppe des Verfahrens. Auch hierüber sollte die Evaluation Aufschluss geben.

Eignung des BC, Berufsorientierung zu unterstützen

Das Berufscasting soll dazu beitragen, Berufswahlentscheidungen zu optimieren. Es soll verlässliche Prognosen darüber erlauben, ob und in welchem Ausmaß ein Teilnehmer für eine Ausbildung in einem Berufsfeld geeignet ist bzw. durch welche Maßnahmen diese Eignung erzielt werden kann.

Bei der Untersuchung, inwieweit das BC Entscheidungen für die berufliche Zukunft nachhaltig unterstützen kann, ist folgenden Fragen nachzugehen:

- In welchem Ausmaß lässt das BC individuelle Erkenntnisprozesse zu ?
- Welche berufsfeldbezogenen Erfahrungen können gewonnen werden?
- Wie differenziert und nachhaltig sind diese Prozesse?

4.2.2 Wie wird was wo evaluiert? – Das Evaluationskonzept

Um zu Erkenntnissen zu den drei oben genannten Themenbereichen in hinreichender Breite und Tiefe zu gelangen, wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt. Unterstützt wurde die Entscheidung für diesen methodischen Zugang durch die Erfahrungen aus der Evaluation der ersten Modellphase¹⁴. Hier zeigten sich schriftliche Befragungen als wenig ergiebig.

¹⁴ BECHMANN, U.; MUTI, E.: Entwicklung und Durchführung eines Berufscasting in Bergisch Gladbach für Jugendliche von 17 – 21 Jahren. Evaluation der 1. Modellphase. Unveröffentlichter Bericht, 2001.

Als Erhebungsmethode wurde das offene, problemzentrierte Interview verwandt, weil nur das Individuum selbst umfassend und sicher Auskunft über sein Erleben und Handeln geben kann¹⁵. Das offene Interview will den Gesprächspartner möglichst umfassend zur Sprache kommen lassen. Dabei erfordert dieses Verfahren wissenschaftlicher Datenerhebung eine sorgfältige Planung und Durchführung der Interviews. Der Erarbeitung der Interviewleitfäden galt hier besonderes Augenmerk:

- Die Themen wurden unmittelbar aus den konzeptionellen Grundlagen und dem Ziel des BC sowie den Fragestellungen der Evaluation abgeleitet.
- Die Reihenfolge der Themen orientiert sich am Zeitverlauf.
- Die Fragen zu den einzelnen Themen wurden in einer der Zielgruppe angemessenen Komplexität formuliert.
- Während die Abfolge der Themen aufgrund der inneren Logik konstant bleiben sollte, sollte die Abfolge der Fragen zu den Themen dem jeweiligen Erzählfluss des Gegenübers angepasst werden.
- Sofern der Gesprächsverlauf dies ermöglicht oder erfordert, können die Leitfäden um Themen und/oder Fragen erweitert werden.
- Tauchen im Untersuchungsprozess bestimmte, bislang nicht berücksichtigte Aspekte wiederholt auf, sind diese in die Leitfäden zu integrieren¹⁶.

Die Interviewleitfäden sind als Anhang 5 angefügt.

In die Evaluationsstudie wurden hauptsächlich die Castingteilnehmer einbezogen, des Weiteren auch Lehrer, ein Sozialpädagoge sowie Fachanleiter.

Die befragten Lehrer nehmen – wie auch der an einer der involvierten Schulen tätige Sozialpädagoge – im schulischen Kontext Aufgaben der Berufsvorbereitung und -orientierung wahr. In das BC sind sie dergestalt eingebunden, dass sie u.a. Ansprechpartner für das Synbios-Team sind und die Teilnahme der Schüler am BC mit schulischen Belangen (Zusammenlegung von „Restklassen“, Begrenzung des Unterrichtsausfalles in Kernfächern etc.) koordinieren. Die Interviews wurden in den Schulen durchgeführt. Auf diese Weise ließen sich Eindrücke über die Rahmenbedingungen gewinnen, unter denen Unterricht und Berufsvorbereitung stattfinden, und Einblicke in die dafür verwendeten Materialien nehmen. Das

¹⁵ Vgl. hierzu MAYRING, PHILIP: Einführung in die qualitative Sozialforschung. München: Psychologie-Verlags-Union, 1990, S. 46-50.

¹⁶ Prinzipien der Offenheit und der Methodenkontrolle qualitativen Denkens und Forschens. Vgl. hierzu MAYRING, PHILIP: Einführung in die qualitative Sozialforschung. München: Psychologie-Verlags-Union, 1990, S.16-17.

Schwergewicht der mit ihnen geführten Gespräche lag auf der Bedürfnisstruktur der Teilnehmer sowie der Einbindung des BC in den Berufsfindungsprozess.

Die Fachanleiter betreuen die Jugendlichen während des operativen Castings. In die Erhebung wurden Fachanleiter aus allen im BC angebotenen Berufsfeldern einbezogen. Sie wurden jeweils an dem Ort aufgesucht, an dem das Casting stattfand, um auch kontextuelle Eindrücke zu gewinnen. Neben den Prinzipien der Taskentwicklung wurden die Fachanleiter u. a. um Einschätzungen in Bezug auf die Konzeption und Effektivität des BC gebeten.

Die ursprünglich vorgesehenen Interviews mit Berufsberatern des Arbeitsamtes ließen sich bislang nicht realisieren.

Die Erhebungen bei den Teilnehmern sind als Einzelfall-Prozessanalysen angelegt. Sie bilden den Schwerpunkt der vorliegenden Evaluationsstudie. Zur Rekonstruktion individueller Berufsfindungsprozesse einschließlich aller entscheidungs- und veränderungsrelevanten Anlässe sowie zur differenzierten Abbildung der Effektivität und Nachhaltigkeit des BC für diese Prozesse werden die Teilnehmer über einen Zeitraum von etwa zwei Jahren begleitet. Während des Untersuchungszeitraumes sollen vier bis sechs Interviews im Abstand von jeweils etwa sechs Monaten erfolgen. Um individuelle Verläufe aufzeigen zu können und Verzerrungen in den Mittelungen durch „Gruppenswänge“ zu vermeiden, erfolgen die Interviews mit den Teilnehmern als Einzelgespräche. Die Jugendlichen wurden zum Teil in Räumen interviewt, die die Schulen zur Verfügung stellten, zum Teil fanden die Gespräche in den Räumen von Synbios statt.

Vorgesehen ist ferner, die Arbeitgeber bzw. Ausbilder derjenigen Teilnehmer, die eine Berufsausbildung aufnehmen, in die Erhebungsgruppe aufzunehmen.

Bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt wurden mit insgesamt 39 Teilnehmern¹⁷ erste Interviews geführt. Die befragten Jugendlichen hatten entweder im Sommer 2001 oder im Winter 2001/2002 am BC teilgenommen. Die Interviews wurden gezielt erst einige Zeit nach dem BC geführt, um bereits frühzeitig Erkenntnisse zur Effektivität und Nachhaltigkeit verfügbar zu haben.

Verläufe individueller Berufsfindungsprozesse können hingegen derzeit noch nicht aufgezeigt werden; sie sind späteren Berichten vorbehalten. Stattdessen werden im vorliegenden Bericht erste Evaluationsergebnisse summativ über alle befragten Teilnehmer hinweg dargestellt.

¹⁷ Die Interviews wurden auf freiwilliger Basis geführt. Ferner stand es den Jugendlichen frei, an der Verlaufsstudie teilzunehmen oder aber dies abzulehnen.

4.3 Beschreibung des Auswertungsverfahrens

Alle Interviews wurden, sofern sich die Gesprächspartner hiermit einverstanden erklärten (nur zwei verweigerten ihr Einverständnis), auf Tonband aufgezeichnet und zur anschließenden Auswertung wörtlich nach festgelegten Protokollierungsregeln transkribiert. Das so gewonnene Datenmaterial wurde in Orientierung an dem Verfahren der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert¹⁸. Von den drei möglichen Ausrichtungen der Qualitativen Inhaltsanalyse wurde die Form der Strukturierung gewählt, bei der bestimmte Aspekte nach vorab festgelegten Kriterien und Strukturierungsmerkmalen aus dem Material herausgefiltert werden.

¹⁸ MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 4., erweiterte Auflage. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1993.

5. Das Berufscasting aus Sicht der Beteiligten – Evaluationsergebnisse

An den ersten drei Durchführungsphasen des Berufscastings haben insgesamt 164 Jugendliche teilgenommen. Sie kamen zum überwiegenden Teil aus zwei Hauptschulen im Arbeitsamtsbezirk Bergisch Gladbach (ca. 90 Teilnehmer; Klassen 8 – 10); nur in Einzelfällen nahmen Schüler anderer Hauptschulen teil. Des Weiteren nahmen Jugendliche aus berufsvorbereitenden Maßnahmen der VHS Bergisch Gladbach (G-Lehrgängen), dem Berufsgrundschuljahr und der Jungarbeiterklasse des gewerblich-technischen Berufskollegs Bergisch Gladbach und der Unterstufe der Handelsschule des kaufmännischen Berufskollegs Bergisch Gladbach am BC teil.

Vor allem um Aufschluss über die primäre Zielgruppe des BC und seine optimale Verortung im Berufsfindungsprozess gewinnen zu können, war es wichtig, die verschiedenen Gruppen auch in der Stichprobe vertreten zu haben. Weil die erste Durchführungsphase in erster Linie der Entwicklung des Instrumentariums sowie der Gesamtkonzeption diente, sollten für die Langzeitevaluation nur Teilnehmer aus der zweiten und dritten Durchführungsphase interviewt werden.

5.1 Beschreibung der Interviewpartner¹⁹

An der Befragung beteiligten sich von jeder der beiden am BC teilnehmenden Hauptschulen zwei Lehrer, ein Sozialpädagoge, der an einer der beiden Schulen tätig ist, acht Fachanleiter aus unterschiedlichen Berufen sowie 39 Teilnehmer. Bei den Teilnehmern handelt es sich in erster Linie um Hauptschüler, die zum Zeitpunkt des BCs die 9. Schulklasse besuchten. Genau setzte sich die Gruppe der befragten Jugendlichen folgendermaßen zusammen:

- 6 Jugendliche, die in der 8. Hauptschulklasse am BC teilnahmen
- 27 Jugendliche, die in der 9. Hauptschulklasse am BC teilnehmen
- 6 Jugendliche anderer Herkunft

Darüber hinaus ergaben sich zahlreiche Gespräche mit Lehrern eher zufällig im Lehrerzimmer während Pausen oder Freistunden. Einige Gespräche konnten aufgezeichnet und zur Auswertung transkribiert werden, über die anderen wurden Gedächtnisprotokolle angefertigt, die ebenfalls in die Auswertungen eingingen.

¹⁹ Allen Beteiligten sei an dieser Stelle herzlich für ihre Gesprächsbereitschaft gedankt.

5.2 Bedürfnisstruktur der Zielgruppe

Die Lehrer²⁰ wurden unmittelbar danach gefragt, welche Beratungs- und Unterstützungsbedürfnisse sie bei ihren Schülern im Zusammenhang mit Berufswahlprozessen wahrnehmen. Die Fachleiter wurden in diesem Zusammenhang um Einschätzungen darüber gebeten, was die Teilnehmer an Erwartungen, Vorstellungen und Motiven in die operativen Castingtage einbrachten und was sie an Erfahrungen und Einsichten daraus mitnahmen. Dies erfolgte in der Annahme, aus Diskrepanzen zwischen „Soll“ und „Ist“ bzw. aus Veränderungen Orientierungsbedürfnisse der Jugendlichen ableiten zu können. Bei den Teilnehmern dienten Äußerungen über berufsbezogene (Wunsch)Vorstellungen, Erwartungen an das BC sowie Gründe für die Teilnahme daran als Grundlage, ihre Bedürfnisse zu erschließen.

5.2.1 Die Sicht der Lehrer

Die Lehrer nehmen sehr heterogene Bedürfnisse ihrer Schüler im Zusammenhang mit Berufswahlentscheidungen wahr. *„Im Prinzip ist da jeder Schüler ein Einzelfall“* beschreibt ein Lehrer die Situation. Dennoch ist es möglich, aus den Ausführungen der Lehrkräfte „Typen“ von Schülern abzuleiten, die sich in ihren (Des-)Orientierungen ähneln.

Als besonders unterstützungsbedürftig sehen die Lehrer diejenigen Jugendlichen an, die dem „desinteressierten, unmotivierten Typus“ zuzurechnen sind. Diese Jugendlichen weisen eine gleichgültige bis negativ-pessimistische Grundeinstellung auf. Sie beteiligen sich kaum und das auch eher destruktiv am Schulunterricht und nehmen auch an anderen schulisch organisierten Aktivitäten nur eher unwillig teil. Das Thema Berufswahl scheinen sie weitgehend auszuklammern. Ihre Bereitschaft, sich mit dieser Zukunftsaufgabe auseinander zu setzen, ist wenig ausgeprägt. Es scheint ihnen gleichgültig zu sein, was aus ihnen wird oder sie sehen für sich grundsätzlich keine Zukunftsperspektiven. Folglich werden Angebote der schulischen und außerschulischen Berufsberatung nicht wahrgenommen oder als unsinnig abgelehnt.

Medial vermittelte Informationen zu Ausbildung und Beruf bewirken nach Ansicht der Lehrer bei diesen Jugendlichen ebenso wenig Einstellungsveränderungen wie der unmittelbare Kontakt zur Arbeitswelt in Form mehrwöchiger Praktika. Betriebspraktika seien zu lang und nur selten gut strukturiert, zu oft würden die Jugendlichen mit „Hol-und-Bring-Aufgaben“ beschäftigt. Am ehesten sei ein grundlegendes Interesse an beruflichen Tätigkeiten über mehrere kurze, systematisch gestaltete Einblicke in die Berufswelt aufzubauen.

²⁰ Der schulische Sozialpädagoge wird im Folgenden nicht mehr gesondert aufgeführt, sondern der Gruppe der Lehrer zugerechnet.

Beinahe gegenteilig verhält es sich beim „ziellos flexibel interessierten Typus“. Die Jugendlichen, die diesem Typus angehören, finden beinahe jeden Beruf interessant. Für sie sind häufig und unsystematisch wechselnde Berufsorientierungen charakteristisch. Sie kommen dadurch in ihrem Berufsfindungsprozess nicht weiter, drehen sich vielmehr im Kreis. Dies scheint im Wesentlichen damit zusammenzuhängen, dass sich diese Jugendlichen nur sehr oberflächlich mit den einzelnen Berufen auseinandersetzen und darüber eigene Idealvorstellungen über die Berufe aufbauen. Widersprechen Informationen diesem Ideal, wird nicht das Idealbild korrigiert, sondern der Berufswunsch verworfen und das Interesse einem anderen Beruf(sideal) zugewandt. *„Heute so und morgen schon wieder was anderes. Wie soll man da Berufsberatung machen?“* kommentiert es ein Lehrer.

Diese Jugendlichen brauchen zum einen Unterstützung dabei, ihre diffusen Interessen zu kanalisieren. Zum anderen benötigen sie Hilfestellungen, um an die Stelle idealisierter Berufsvorstellungen realistische Berufserwartungen treten zu lassen.

Der dritte Typus lässt sich am ehesten als „eng fixiert“ umschreiben. Diese Jugendlichen haben sich auf einen ganz bestimmten Beruf festgelegt, ungeachtet dessen, ob hinreichende Zugangschancen (persönliche Voraussetzungen, Angebot am Ausbildungsstellenmarkt u.ä.) bestehen oder nicht. Selbst dem „Traumberuf“ ähnliche Berufe werden nicht als Alternative in Betracht gezogen. Auch Betriebspraktika werden nur in diesem einen Beruf abgeleistet. Da die Festlegung auf den einen Beruf in der Regel sehr früh erfolgt, durchlaufen diese Jugendlichen keinen Berufswahlprozess im eigentlichen Sinne. Bei ihnen besteht daher die Notwendigkeit, diesen Prozess in Gang zu setzen, um die individuelle Berufsorientierung auszuweiten.

Die drei Typen beschreiben die Bedürfnisstruktur junger Berufseinsteiger weder vollständig noch treten sie immer in Reinform auf. Daneben gibt es die unterschiedlichsten Mischformen mit den daraus resultierenden ganz eigenen Unterstützungs- und Beratungserfordernissen. Beispielsweise kann ein auf einen einzigen Beruf festgelegter Jugendlicher eine desinteressiert-unmotivierte Haltung annehmen, sobald er erkennt, dass sich der Berufswunsch nicht realisieren lässt. Ferner gibt es Jugendliche, die sich weder einem Typus noch einer Mischform klar zuordnen lassen. Hierzu gehören Schüler, die zwar einer Berufsausbildung offen gegenüber stehen, die aber keine Berufswünsche oder -vorstellungen haben, sondern die Verantwortung für ihre berufliche Zukunft an die Schule oder die Berufsberatung delegieren. Bei diesen Jugendlichen kommt es vor allem darauf an, Eigenverantwortung für die berufliche und private Zukunft zu entwickeln.

Trotz aller Heterogenität scheint den jungen Berufseinsteigern nach Ansicht der Lehrer eines gemeinsam zu sein: Sie verfügen nur in begrenztem Maße über die Befähigung, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und in Bezug auf Ausbildungsanforderungen zu interpretieren.

5.2.2 Die Sicht der Fachanleiter

Über alle Berufsfelder hinweg berichten die Fachanleiter über sehr unterschiedliche Erwartungen, die von den Jugendlichen dem operativen BC entgegen gebracht wurden. Ebenso heterogen seien die Veränderungsprozesse gewesen, die sich während der zweitägigen Praxisphasen beobachten ließen.

Aus den Schilderungen der Fachanleiter lassen sich bezüglich der Erwartungshaltungen drei Typen von Teilnehmern herausfiltern. Diese weisen gewisse Parallelen zu den aus Sicht der Lehrkräfte identifizierten Bedürfnistypen auf.

Eine Gruppe von Teilnehmern kann als „erwartungslos“ beschrieben werden. Teilnehmer dieses Typus haben sich bislang nicht mit dem jeweiligen Beruf(sfeld) befasst, verfügen über keine Informationen darüber und können folglich keine Vorstellungen oder Erwartungen über Aufgaben und Tätigkeiten mit dem Beruf in Verbindung bringen. Die Fachanleiter schildern diesen Teilnehmertypus als recht angenehm und umgänglich. Er steht dem operativen BC im jeweiligen Beruf naiv-unbefangen gegenüber, lässt sich interessiert auf die Tasks ein, ist aufgeschlossen für neue, positive wie negative Erfahrungen und nutzt diese effektiv für seine berufliche Orientierung.

Die zweite Gruppe von Teilnehmern geht mit sehr präzisen und zum Teil hohen Erwartungen in das operative Casting. Die Erwartungen gehen entweder auf positive Praktikumserfahrungen in dem Beruf(sfeld) zurück oder sind dem Idealbild des Berufes geschuldet (vgl. „eng fixierter Typus“ und „ziellos flexibel interessierter Typus“). Nach Aussagen der Fachanleiter sind diese Jugendlichen zu Beginn der Praxisphase sehr interessiert und engagiert. Gleichzeitig stehen sie den Ausführungen zum Beruf und den Tasks kritisch-prüfend gegenüber. Stehen diese und die darüber gewonnenen Erfahrungen – auch und besonders in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten – im Einklang mit den Erwartungen und Vorstellungen, setzen sie das Casting mit gleicher oder noch höherer Motivation fort. Negative Erfahrungen haben – so die Fachanleiter – unterschiedliche Auswirkungen. In den meisten Fällen wird die Ursache zunächst in der Aufgabe gesucht. Sie wird als zu schwierig, zu langweilig oder untypisch für den Beruf gewertet. Fortgesetzte Enttäuschungen führen *„im günstigsten Fall zu der Einsicht, dass der Beruf anders ist als in der Phantasie oder der Junge einfach keine Begabung dafür hat“*. Enttäuschungen können aber auch Motivationsverluste und Verweigerungshaltungen, wie das Fernbleiben vom operativen Casting, nach sich ziehen. *„Das ist ja auch blöde. Da hat der junge Mensch für sich einen Plan, was er machen will und sieht dann, dass er das nicht kann oder das nicht passt. Da muss man dem ganz schnell ne Alternative anbieten, sonst rutscht der weg“* kommentiert ein Fachanleiter die Situation.

Die dritte Gruppe bilden Teilnehmer mit einer negativen Erwartungshaltung. Diese leitet sich entweder aus ungünstigen Praktikumserfahrungen ab oder geht auf eine innere Ablehnung des Berufes zurück. Innere Ablehnung konnten Fach-

anleiter aus gewerblich-technischen Berufen besonders oft bei den Teilnehmerinnen beobachten. *„Es war schon toll, wenn ein Mädchen plötzlich entdeckt, dass das Handwerk doch Spaß macht und ihr liegt“* beschreibt ein Fachanleiter eine positive Einstellungsänderung. Wesentlich häufiger hätten Jugendliche dieses Erwartungstypus allerdings Misserfolge erlebt, die sie in ihrer ablehnenden Haltung bestätigten. *„Da konnte ja auch nicht viel bei rumkommen. Die haben da rumgealbert und sich nicht auf die Arbeit konzentriert. Da fragt man sich schon, warum die überhaupt an so einer Sache teilnehmen und man sich selber so viel Mühe macht“* bringt es ein Fachanleiter auf den Punkt.

Auch hier liefern die drei Typen keine erschöpfende Beschreibung der unterschiedlichen Erwartungen und Veränderungen.

5.2.3 Die Sicht der Teilnehmer

Teilnehmer aus Hauptschulen unterscheiden sich zum Teil in ihren auf das BC gerichteten Motiven und Erwartungen von denen anderer Herkunft (G-Lehrgang, Zivildienst, kooperatives Berufspraktikum etc.).

a) Die Gruppe der Hauptschüler

Die Schüler berichten übereinstimmend, durch ihre Lehrer vom BC erfahren zu haben. Einige wenige wurden zusätzlich von Berufsberatern des Arbeitsamtes darauf aufmerksam gemacht. Die Teilnahme am BC empfanden fast alle Schüler als freiwillig.

Auf die Frage, welche Informationen sie vor Beginn des BC zu dessen Inhalt, Ablauf und Zielsetzung hatten, antworteten die Schüler sehr unterschiedlich. Einige gaben an, gar keine Informationen gehabt zu haben, was sie aber auch nicht weiter gestört habe. Andere berichteten, grob informiert worden zu sein, *„dass es da irgendwie um Berufe und eigene Fähigkeiten geht, über die man was lernen kann“*. Nur die wenigsten gaben an, differenzierte Vorinformationen bekommen zu haben. Für diese unterschiedlichen Auskünfte sind vermutlich Vergessensprozesse ursächlich. Zu vermuten ist ferner, dass sich mit zunehmender zeitlicher Distanz die Informationen und Erfahrungen, die vor, während und nach dem BC gesammelt wurden, zu einer Gesamtheit fügen.

Die Teilnahmemotivation hängt eng mit den an das BC geknüpften Erwartungen zusammen.

Unter den Hauptschülern dominiert die Gruppe derjenigen, die zum Zeitpunkt des BC nur vage oder noch gar nicht abschätzen konnte, in welche Richtung ihr beruflicher Werdegang gehen sollte. Fast alle Schüler, die in der achten Jahrgangsstufe am BC teilnahmen, gehörten dieser Gruppe an. Sie begründeten ihre

fehlende Orientierung damit, einerseits keine ausreichenden Informationen über die verschiedenen Ausbildungsberufe zu haben und andererseits nicht zu wissen, wo ihre Fähigkeitsschwerpunkte liegen. Vom BC erhofften sie sich erste, richtunggebende Impulse für ihre Berufswahl.

Eine kleinere Gruppe hatte frühere Berufswünsche infolge negativer Praktikums-erfahrungen verworfen, aber noch keine neue Orientierung gefunden. Sie berichteten, unsicher zu sein, ob sie den ursprünglichen Berufswunsch tatsächlich aufgeben sollten. *„Ich weiß nicht, ob ich nur in einen schlechten Betrieb geraten bin oder der Beruf so wirklich nichts ist so für mich.“* Diese Unsicherheit auszuräumen und gegebenenfalls eine Alternative zum bisherigen Berufswunsch zu finden, war für Schüler dieser Gruppe bedeutsam.

Andere Schüler hatten zum Zeitpunkt des Castings bereits relativ konkrete Berufswünsche. Ihr Hauptinteresse lag darin, ihre Berufsvorstellungen durch das BC zu überprüfen. Einige äußerten, bereits vor dem BC am Kompetenzprofil interessiert gewesen zu sein, um dies Bewerbungen beilegen zu können. Diesen Tipp hätten sie von ihren Lehrern bekommen.

Wieder andere wollten das BC nutzen, ihre verschiedenen Berufswünsche in eine Prioritätenliste zu bringen.

Vereinzelte Schüler²¹ gaben an, gar keine Erwartungen an das BC und auch eigentlich keine Lust gehabt zu haben, daran teilzunehmen.

Die Mehrheit der befragten Schüler gab allerdings an, sich auf das BC gefreut zu haben und gespannt gewesen zu sein, was sie darüber lernen und erfahren könnten. Auch war ein gewisser Stolz zu spüren, zu den ersten zu gehören, die am BC teilnehmen durften.

Die Schüler erkennen mehr oder minder ausgeprägt, dass mit der Wahl eines Ausbildungsberufes wichtige Weichen für ihren weiteren Lebensweg gestellt werden. Weniger ausgeprägt ist hingegen die Bereitschaft, außerhalb der Schule Zeit und Energie darauf zu investieren, die Weichenstellung vorzubereiten. Abgesehen von zwei Ausnahmen wären die befragten Schüler nicht bereit, während der Schulferien oder am Wochenende an einem BC teilzunehmen. Bereits die Ausweitung der Castingtage auf die sonst freien Nachmittagsstunden wurde von einigen Schülern als wenig akzeptabel kritisiert. Diese Haltung legt nahe, dass diese Schüler noch gezielte Unterstützung brauchen, Eigenverantwortung für ihre berufliche wie private Zukunft zu entwickeln und zu übernehmen.

²¹ Es ist anzunehmen, dass sich unter den Teilnehmern mehr Schüler mit dieser Motivlage befanden, sich von diesen jedoch nur wenige bereit erklärten, für Interviews zur Verfügung zu stehen.

b) Teilnehmer anderer Herkunft

Die Teilnehmer mit anderer Herkunft waren in der Regel einige Jahre älter als die Teilnehmer aus den Hauptschulen. Die Jugendlichen hatten zumeist auf Anraten des Berufsberaters vom Arbeitsamt am BC teilgenommen. Die verfügbaren Vorinformationen zum Casting beurteilten sie einhellig als zu gering.

Charakteristisch für diese Klientel ist, dass sie in ihrem Berufsfindungsprozess soweit vorangeschritten sind, dass sie eine bestimmte Richtung favorisieren. Innerhalb dieser Richtung weisen sie allerdings eine relative Orientierungslosigkeit auf. Diese führt phasenweise dazu, auch die Richtungsentscheidung wieder in Frage zu stellen.

Die Jugendlichen erwarteten vom BC Entscheidungshilfen in zweifacher Hinsicht. Zum einen erhofften sie sich eine Klärung darüber, ob die von ihnen bevorzugte Berufsrichtung – kaufmännisch, technisch, gewerblich – tatsächlich die für sie geeignete ist. Zum anderen erwarteten sie Empfehlungen, welche Berufe der jeweiligen Richtung sie aufgrund ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in die engere Wahl ziehen sollten und welche nicht.

Den Jugendlichen ist die Tragweite einer beruflichen Fehlentscheidung sehr deutlich. Sie wären daher bereit, für Angebote, die diese zu vermeiden helfen, auch in größerem Umfang Freizeit aufzubringen.

5.3 Einbindung des BC in den Berufsfindungsprozess

5.3.1 Die Sicht der Lehrer

Das BC findet derzeit während des neunten Schuljahres statt. Zu diesem Zeitpunkt hat der berufswahlunterstützende Unterricht, flankiert durch Beratungsangebote des Arbeitsamtes, bereits eingesetzt. Ferner sollte das erste Betriebspraktikum vor dem BC abgeschlossen sein.

In einer der beiden teilnehmenden Hauptschulen wurde das BC zusätzlich für einige Schüler der achten Jahrgangsstufe geöffnet, um Erfahrungen über den Nutzen des BC bereits für jüngere Teilnehmer sammeln zu können.

Die Lehrer sind weitgehend der Ansicht, dass das BC mit seiner derzeitigen Verankerung im Berufswahlprozess optimal platziert ist. Zur Mitte des neunten Schuljahres verfügen die Schüler über grundlegende Informationen zu Ausbildungsberufen. Sie können weitgehend abschätzen, welche Berufe ihnen mit ihrem Schulabschluss offen stehen und welche nicht. Sie haben eine gewisse Reife erreicht, sich ernsthaft mit Fragen der Berufswahl auseinander zu setzen. Utopische Berufswünsche sind in der Regel realistischeren gewichen. Diese Rahmenbedingungen sind nach Ansicht der Lehrer erforderlich, um die im BC gesammelten

Erfahrungen effektiv zur weiteren Ausgestaltung des Berufsfindungsprozesses nutzen zu können.

Die Durchführung des BC nach dem ersten Betriebspraktikum hat aus Sicht der Lehrkräfte gleich mehrere Vorteile. Der erste Praktikumsplatz würde noch sehr häufig auf der Grundlage „*unausgegorener, kindlicher Berufswünsche und -ideale*“ ausgewählt. Die Schüler würden schnell erkennen, dass der Berufsalltag mit dem Idealbild meist wenig zu tun habe. Aus der anfänglichen Enttäuschung wird dann nicht selten Perspektivlosigkeit, die im BC aufgefangen werden könne. Der zweite Praktikumsplatz könne dann gezielter nach den im BC erkannten Befähigungen ausgewählt werden. Für Schüler, die nach der neunten Klasse von der Schule abgehen, also kein zweites Praktikum machen, könne anhand des BC gezielt Berufsberatung gestaltet werden. Ferner hätten die Schüler im ersten Praktikum die Dauer von Arbeitstagen kennen gelernt. Dies sei hilfreich, um das recht aufgabenintensive BC durchzuhalten.

Dass das BC auch für Schüler der achten Klasse hilfreich sei, wollen die Lehrer nicht ausschließen. Allerdings müsse es für diese Klientel möglicherweise etwas anders konzipiert sein. Schüler der achten Klassen, so die Lehrer, seien eigentlich noch Kinder, die eher spielerisch an die Berufswelt herangeführt werden müssten. „*Für sie sind Berufswahl und Ausbildung Themen, die noch ganz weit weg sind*“, beschreibt es ein Lehrer. Für die Wahl der ersten Praktikantenstelle könne das BC zu diesem frühen Zeitpunkt allerdings durchaus zweckmäßig sein.

5.3.1.1 Exkurs: Einbindung des BC in den Schulalltag

Das BC findet während der regulären Schul- bzw. Unterrichtszeit statt. Dies hat nach Ansicht der Lehrer den Vorteil, dass sich das BC sozusagen als „Aufhänger“ für den schulischen Part der Berufsorientierung nutzen lasse. Allerdings sind damit auch Nachteile verbunden. Zwar werden die operativen Castingmodule in den verschiedenen Berufsfeldern parallel angeboten; aus organisatorischen Gründen (Kleingruppenarbeit, begrenzte Raum- und Personalkapazitäten) finden die anderen Castingmodule hingegen versetzt statt²². Dadurch bedingt fehlen während der BC-Phase immer wieder andere Schüler im Unterricht. Dies erschwere eine kontinuierliche Unterrichtsgestaltung, weil Lehrstoff mehrfach wiederholt werden müsse. Dennoch ließe es sich, so die Lehrer, nicht vermeiden, dass die Schüler bestimmte Unterrichtseinheiten in Eigenverantwortung nacharbeiten müssten, was jedoch meist unterbliebe und zu schlechteren Noten in der folgenden Klassenarbeit führe. Auch einige Teilnehmer berichteten, durch versäumten Unterricht schlechtere Leistungen in Klassenarbeiten erzielt zu haben. Dennoch erachten sie den Umfang des nachzuarbeitenden Stoffes als vertretbar.

²² Um mit Kleingruppen arbeiten zu können, werden strategisches und funktionales BC sowie der IT-Tag jeweils fünf- bis sechsmal wiederholt.

Sollte das BC zu einem Regelinstrument werden, sollte nach Auffassung der Lehrer über andere Organisationsformen nachgedacht werden. Gleichwohl ist ihnen klar, dass es schwierig sein dürfte, die verschiedenen am BC beteiligten Institutionen „unter einen Hut zu bekommen“.

5.3.2 Die Sicht der Fachanleiter

Für die Fachanleiter ist das BC am ehesten für Jugendliche der neunten und zehnten Klassen geeignet, weil sich diese Jugendlichen bald für einen Ausbildungsberuf entscheiden müssten. Das Casting könne hier helfen, die richtige Entscheidung zu treffen, dies besonders deshalb, weil sich die Tasks am Ausbildungsplan orientierten.

Die meisten der befragten Fachanleiter sind als Ausbilder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten tätig. Sie räumten offen ein, dass der tägliche Umgang mit Auszubildenden sich zweifellos auf ihre Einschätzung auswirke, für welche Altersgruppe das BC am besten geeignet sei. Mit jüngeren Schülern hätten sie wenig Erfahrung. Sie berichteten, teilweise Schwierigkeiten gehabt zu haben, die richtige Ansprache und Umgangsweise für die Jüngeren zu finden. Ein Fachanleiter gab zu bedenken, dass altershomogene Gruppen vielleicht besser seien, und zwar für beide Seiten.

5.3.3 Die Sicht der Teilnehmer

An dieser Stelle wird nur auf die Sichtweise der Hauptschüler eingegangen. Bei ihnen ist das BC in den noch laufenden Berufsfindungsprozess integriert. Bei den Teilnehmern anderer Herkunft ist das BC eher eine Maßnahme, den ins Stocken geratenen Prozess abzuschließen oder dessen Scheitern abzuwenden.

Bei den Schülern, die die zehnte Klasse der Hauptschule absolvieren wollen, war eine deutliche Präferenz dafür zu erkennen, das BC nach dem ersten Betriebspraktikum in der neunten Klasse stattfinden zu lassen. Sofern das erste Betriebspraktikum günstig verlaufen sei und zu einem Berufswunsch geführt habe, könne man im BC die Eignung für den Beruf überprüfen. Wenn hingegen das Praktikum dazu geführt habe, einen Berufswunsch zu verwerfen, könne man im BC Hilfestellung bekommen, in welche Richtung man sich zweckmäßiger Weise für die Suche eines Ausbildungsplatzes oder zweiten Praktikumsplatzes umorientieren solle. Ferner könne man, unabhängig davon, ob das erste Praktikum einen Berufswunsch verfestigt, verworfen oder hervorgebracht habe, über das BC erkennen, auf welche bislang nicht bedachten Berufe die individuelle Stellensuche ausgeweitet werden könne. Eine weiter oft zu hörende Begründung lautete: *„Also, vor dem ersten Praktikum, das hätte mir weniger gebracht. Weil ich noch keine Einsicht in das Berufsleben gehabt hätte.“*

Anders bei den Schülern, die nach der neunten Klasse von der Schule abgehen wollen. Sie hätten lieber vor dem Praktikum die Gelegenheit gehabt, am BC teil-

zunehmen. *„Ja, also vor dem Praktikum, das wäre schon mal nicht schlecht gewesen. Dann kennt man schon ein paar Berufe, weiß, was man da so macht. Da kann man dann besser entscheiden, was man im Praktikum machen will“* begründete ein Teilnehmer seine Position.

Schüler, die bereits in der achten Klasse am BC teilgenommen haben, sprachen sich teilweise für diese frühe Positionierung des BC aus, um bereits den ersten Praktikumsplatz eignungsbezogen auswählen zu können. *„Also, in der achten Klasse ist das gut. Da kriegt man viele Erfahrungen dadurch. Und auch für das Praktikum ist das was. Da kann man sich schneller entscheiden, also, was man machen soll und was nicht“*, erläuterte es ein Teilnehmer. Andere berichteten, dass für sie in der achten Klasse das Thema Berufswahl noch so fremd und fern gewesen sei, dass sie mit dem im Casting Gelernten nicht viel hätten anfangen können, und auch gar nicht richtig verstanden hätten, wozu das BC dienen solle. *„Am Anfang der neunten Klasse wäre es viel besser, weil, dass ist dann näher an der Berufswahl. Also, jetzt habe ich schon viel wieder vergessen von dem Casting, darum wäre das jetzt halt besser, eben in der Neunten“* beschrieb ein Teilnehmer seine Situation.

Grundsätzlich abgelehnt wurde, das BC erst nach dem zweiten Betriebspraktikum durchzuführen. Dadurch würde die Chance vertan, die Erfahrungen aus dem BC für die Suche des zweiten Praktikumsplatzes zu nutzen. Abgelehnt wurde auch, das BC an die Stelle eines Praktikums treten zu lassen. Die Jugendlichen betonten, dass im BC ganz andere Eindrücke gewonnen und Lernerfahrungen gesammelt würden als in einem Betriebspraktikum. Man könne daher die beiden Veranstaltungen weder miteinander gleichsetzen noch gegeneinander austauschen. Ganz im Gegenteil: Erst durch beide Veranstaltungen zusammen würden die Jugendlichen differenzierte, für ihre individuelle Berufswahl effektiv nutzbare Informationen über sich selbst und die Anforderungen der Arbeitswelt bekommen.

5.4 Unterstützungsfunktion des BC im Berufswahlprozess

Differenzierte Angaben zur unmittelbaren und längerfristigen Unterstützungsfunktion des BC im Berufsfindungsprozess können nur die Teilnehmer selbst machen. Die Lehrer können jedoch ergänzende Beobachtungen dazu beisteuern, inwieweit sie bei ihren Schülern Veränderungen im Umgang mit dem Thema Berufswahl feststellen konnten und inwiefern sie die Ergebnisse des BC für die schulische Berufsorientierung genutzt haben.

5.4.1 Die Sicht der Lehrer

Die Lehrer griffen das BC nach Möglichkeit im Unterricht auf. Neben den Eindrücken und Erfahrungen der Schüler wurden zumeist auch die Kompetenzprofile zum Diskussionsinhalt. Hierbei wurden weniger einzelne Beurteilungen besprochen, viel mehr ging es darum, die Kriterien und ihre Bedeutung für die Berufswelt ergänzend zu den Ausführungen von Synbios zu erläutern.

Unmittelbare Auswirkungen des BC auf die Berufsorientierung der Schüler konnten die Lehrer nur in Einzelfällen feststellen. Diese traten fast nur bei den Schülern auf, die im BC eine Bestätigung ihres Berufswunsches und ihrer Eignung dafür erfahren hatten, teilweise auch bei solchen Schülern, die über das BC ihr „Berufsziel“ gefunden hatten. Die Lehrer hatten weitaus häufiger den Eindruck, dass das BC bei den Teilnehmern eher unbewusste Prozesse in Gang gesetzt habe, die erst nach einiger Zeit, nachdem sich die BC-Erfahrungen „gesetzt“ hätten, in greifbare, berufswahlrelevante Überlegungen münden würden.

5.4.2 Die Sicht der Fachanleiter

Die Fachanleiter sahen sich nur sehr eingeschränkt in der Lage, die Unterstützungsfunktion des BC für den Berufswahlprozess einzuschätzen. Im Wesentlichen beziehen sich ihre Einschätzungen auf Veränderungen in den Bedürfnissen der Teilnehmer. Inwieweit diese nachhaltig seien, vermochten die Fachanleiter nicht zu beurteilen. Sie gingen aber davon aus, dass sie in den meisten Fällen Denkprozesse bei den Teilnehmern angestoßen haben, sich erneut intensiv mit der Berufswahl zu befassen.

5.4.3 Die Sicht der Teilnehmer

Die Teilnehmer äußerten sich sehr differenziert zum operativen BC; auf die anderen Module des BC gingen sie – trotz gezielter Nachfragen – in deutlich geringerem Umfang ein.

a) Strategisches und funktionales BC

Strategisches wie auch funktionales BC stießen bei den Teilnehmern insgesamt auf positive Resonanz. Das Rahmenszenario „Organisation eines Popkonzertes“ fand bei den Jugendlichen Anklang und ließ die Tasks interessant werden. Unter den Tasks wurden die Gruppenaufgaben besonders hervorgehoben. Hier habe jeder das einbringen können, was er könne und wisse und man habe sich gegenseitig helfen und ergänzen können. Den Teilnehmern war bewusst, dass es bei den Aufgaben nicht nur darum ging, „Spaß zu haben“, sondern auch darum, z. B. ihre Teamfähigkeit erkennen zu können. Einige Teilnehmer berichteten, dass sie diese nicht hätten richtig zeigen können, weil sie einige der anderen Gruppenmitglieder erst hätten kennen und einschätzen lernen müssen. Dann sei es aber kein Problem mehr gewesen, „*mich so zu verhalten, wie ich eben bin*“.

Einige Teilnehmer erwähnten Gespräche über Berufe und deren Anforderungen. Diese hätten sie als sehr informativ und hilfreich erlebt.

Die diagnostischen Testverfahren fanden bei den meisten befragten Jugendlichen etwas weniger Anklang. Sie wurden als zu lang kritisiert. Zwar seien sie anfangs interessant gewesen, mit der Zeit aber langweilig geworden. Aus den Äußerungen einiger Jugendlicher geht ferner hervor, dass ihnen der Zusammenhang zwischen den Testverfahren und dem BC nicht hinreichend transparent war. *„Das war ja alles schön und gut. Aber was der Psycho-Test mit dem Ganzen und mit Berufswahl zu tun hat, keine Ahnung“* brachte es ein Jugendlicher auf den Punkt.

Besonders präsent war den Jugendlichen die Aufgabe, sich am Ende des strategischen Moduls für die beiden Berufe des operativen BC entscheiden bzw. sich innerhalb der Gruppe über die Verteilung der verfügbaren Plätze einigen zu müssen. In diesem Zusammenhang wurden unterschiedliche Kritikpunkte hervorgebracht (vgl. auch unter 5.5).

Besonders häufig wurde die begrenzte Anzahl an Plätzen in den einzelnen Berufen kritisiert. Dies nicht nur von Jugendlichen, die hierdurch bedingt einen anderen als den von ihnen präferierten Beruf wählen mussten, sondern auch von den Teilnehmern, die ihren gewünschten Platz erhielten. Sie erlebten dies als dem eigentlichen Ziel des BC, sich über die in Erwägung gezogenen Berufe informieren zu können, abträglich und in gewisser Weise demotivierend.

Vor allem von Jugendlichen, die im Laufe ihres Berufsfindungsprozesses bereits eine Vorentscheidung entweder für den kaufmännischen oder für den gewerblichen Bereich getroffen hatten, wurde beanstandet, nicht zwei Berufe aus der bevorzugten Richtung wählen zu können, sondern aus beiden Richtungen einen nehmen zu müssen. Das mit dieser Regelung verfolgte Ziel, möglicherweise verborgene Interessen und Potenziale aufdecken und für eine Flexibilisierung der Berufsorientierung nutzen zu können, war ihnen nicht klar.

b) Operatives BC

■ Berufswahl im operativen BC

In Bezug auf die Entscheidung für bzw. gegen die im operativen BC angebotenen Berufe ließen sich bestimmte Muster erkennen.

Bei annähernd allen befragten Jugendlichen ließ sich eine Präferenz entweder für den kaufmännischen oder den handwerklich-gewerblichen Bereich erkennen. Bei einer Gruppe handelte es sich dabei um eine bewusste Präferenz, die explizit gemacht werden konnte. Bei der anderen Gruppe war die Präferenz eher latent vorhanden und kam in Äußerungen wie *„Direkt Interesse am Handwerk? Weiß nicht, glaub eher nicht. Ich hab nur irgendwie gedacht, dass das*

vielleicht mehr Spaß macht, weil man auch sieht, dass man was schafft“ zum Ausdruck.

Unter den Jugendlichen, die eine Präferenz für den kaufmännischen Bereich aufwiesen, waren die weiblichen Teilnehmer in der Überzahl. Bei den Jugendlichen mit einer Ausrichtung auf den gewerblichen Bereich dominierten die männlichen Teilnehmer.

Innerhalb der bevorzugten Richtung wurde der Beruf für das operative Casting relativ zielgerichtet ausgewählt. Dies gilt gleichermaßen für Jugendliche mit einer bewussten Präferenz wie für Jugendliche, deren Präferenz eher latent vorhanden war. Aus den Begründungen für die Berufswahl geht hervor, dass in der Regel derjenige Beruf ausgewählt wurde, der die größte Nähe zur eigenen Vorstellung vom präferierten Bereich aufzuweisen schien. Innerhalb des gewerblichen Bereiches spielte darüber hinaus die Beschaffenheit des Materials, mit dem gearbeitet wird, eine Rolle (warmes vs. kaltes Material), sowie die „Feinheit“ der Arbeiten. Der elektrotechnische Bereich wurde mit vorwiegend feinmotorischen Anforderungen in Verbindung gebracht, wohingegen der Holz- und Metallbereich als etwas „grob-schlächziger“ eingestuft wurde. Für die weiblichen Teilnehmer ergab sich eine weitere Besonderheit. Vermutlich sozialisationsbedingt erlebten sie mehr oder weniger nur den Beruf des Friseurs als für sie ansprechend, allenfalls noch den des Malers und Lackierers. *„Ich bin zum Friseur gegangen, weil, da haben sich alle Mädchen drauf gestürzt. Sonst war ja auch für uns eigentlich nichts da“* führte eine Teilnehmerin aus.

Im kaufmännischen Bereich waren neben dem erwarteten Anteil mathematisch-rechnerischer Aufgabeninhalte der kreative Aspekt sowie der Kontakt zu Menschen auswahlrelevant.

Nur sehr selten wurde innerhalb der präferierten Richtung ganz bewusst anstelle des bevorzugten Berufes ein anderer gewählt, *„um zu sehen, ob mir der vielleicht noch besser gefällt oder als Alternative in Frage kommt“*.

Innerhalb der eher ausgeklammerten Richtung erfolgte die Berufsauswahl zu-meist nach dem Prinzip des „geringsten Übels“. Die Kriterien waren dabei denen, die im Zusammenhang mit der Wahl innerhalb der präferierten Richtung beschrieben wurden, äußerst ähnlich.

■ Lernhaltigkeit des operative BC

Mehrheitlich berichteten die Teilnehmer, dass die Tasks im operativen Casting interessant und abwechslungsreich gewesen seien. Insgesamt seien sie auch gut erklärt worden, so dass die Bearbeitung wenig Schwierigkeiten bereitet habe. Besonders hervorgehoben wurde, dass die Fachanleiter – diese wurden durchweg als nett, freundlich, hilfsbereit und manchmal auch etwas streng, *„aber das war*

dann auch in Ordnung“ beschrieben – bei vielen Aufgaben erläutert hätten, was die Aufgaben mit dem Beruf zu tun hätten. Im gewerblichen Bereich sei auch sehr viel über die unterschiedlichen Materialien, Geräte und Werkzeuge vermittelt worden. „Die haben sich echt Mühe gegeben, uns einen Einblick in den Beruf zu geben“ kommentierte ein Teilnehmer. Die Teilnehmer stimmten in weiten Teilen darin überein, dass dies mit dem operativen Casting auch gelungen sei. Allerdings, so eine oft geübte Kritik, seien zwei Tage etwas zu kurz, um eine richtige Vorstellung von einem Beruf zu bekommen. Eine Ausweitung auf drei bis fünf Tage je Beruf wurde für effektiver erachtet.

Neben Einblicken in verschiedene Berufe konnten die Teilnehmer noch weitere Lernerfahrungen sammeln. Im kaufmännischen Bereich galt es, die Tasks nicht nur allein oder in kleineren Gruppen zu bearbeiten, sondern die Ergebnisse dann auch im Plenum zu präsentieren. Verschiedene Jugendliche berichteten, damit anfangs Schwierigkeiten gehabt, dann aber mehr Sicherheit gewonnen zu haben, vor Gruppen zu sprechen und das eigene Ergebnis zu vertreten. Ähnliche Lernerfahrungen wurden auch aus den strategischen und funktionalen BC-Modulen berichtet. Aus dem gewerblich-handwerklichen Bereich konnten die Jugendlichen berufsspezifisch sehr verschiedene Kenntnisse mitnehmen, von denen sie meinten, sie zu Hause und in ihrer Freizeit nutzen zu können, etwa für die Reparatur des Mofas.

Andere Lernerfahrungen konnten die Jugendlichen nicht präzise fassen, sondern nur als eine Art Gefühl beschreiben: *„Gelernt habe ich eine Menge, kann aber nicht genau sagen was, aber gelernt habe ich was.“*

■ IT-Tag

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, wurde der IT-Tag von den Jugendlichen als besonders interessant, lehrreich und insgesamt gelungen beschrieben. Das Einrichten von E-Mail-Adressen war für viele Teilnehmer ebenso neu wie das Installieren von Programmen. Aber auch diejenigen, die bereits über Erfahrungen mit Computern verfügten, haben noch Neues hinzugelernt, vor allem in Bezug auf Hardwarekomponenten sowie die Fehlersuche und -behebung bei Schwierigkeiten, den Rechner zu starten.

Bei einigen Jugendlichen hat der IT-Tag sogar dazu geführt, einen Beruf der IT-Branche in die Berufswahlüberlegungen mit einzubeziehen.

c) Kompetenzprofil – Akzeptanz und Verwendung

Die kontinuierliche Anwesenheit von Beobachtern stellte für die meisten Teilnehmer kein Problem dar. Anfangs habe das Wissen, beobachtet, eingestuft und bewertet zu werden, zu einer gewissen Befangenheit geführt. Dies sei aber bald gewichen.

Auf die Kompetenzprofile angesprochen, fokussierten die Teilnehmer sehr stark auf die berufsbezogenen Beurteilungskriterien sowie die Eignungsaussagen. Diese lösten dementsprechend starke und anhaltende Emotionen aus. Erstaunen, Freude und sogar ein gewisses Maß an Stolz kamen bei positiven berufsbezogenen Beurteilungen zum Ausdruck. Dies nicht nur, wenn das günstige Ergebnis für den Wunschberuf erzielt wurde, sondern auch dann, wenn sich die positive Aussage auf einen weniger oder gar nicht favorisierten Beruf(sbereich) bezog. „*Das Kaufmännische hat mich ja nie interessiert, vielleicht auch deshalb, weil ich immer dachte, ich kann das auch nicht. Ich hätte nie gedacht, dass ich das überhaupt kann, das Kaufmännische, und dann auch noch so gut.*“

Bei negativen berufsbezogenen Beurteilungen waren Wut und Enttäuschung selbst rund sechs Monate nach dem BC noch deutlich zu spüren, primär dann, wenn davon der Wunschberuf betroffen war. Die Ursachen wurden fast ausschließlich extern attribuiert. „*Die können ja in zwei Tagen gar nicht richtig rausfinden, ob ich das kann*“, hieß es da beispielsweise.

Erst durch dezidiertes Nachfragen konnten auch die Einschätzungen zu den berufsübergreifenden Kriterien im Gespräch thematisiert werden. Hier lösten die Beurteilungen deutlich weniger Emotionen aus. Auch schien es, als würden die Jugendlichen diese Beurteilungen für weniger wichtig als die berufsbezogenen erachten. Insgesamt liegt die Vermutung nahe, dass den Teilnehmern die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht hinreichend bewusst ist. Hierfür spricht zum einen, dass erkannte Defizite bei berufsübergreifenden Qualifikationen kaum zum Anlass genommen werden, Ausgleichs anzustreben. Zum anderen deutet auch der Umstand, dass das Profil nur dann als nützliche Ergänzung der Bewerbungsunterlagen erachtet wird, wenn sich die Bewerbung auf einen der beiden im BC durchlaufenen Berufe bezieht und die Beurteilung hier entsprechend günstig ausgefallen ist, darauf hin, dass die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen verkannt wird. Einige Teilnehmer führen ihren Erfolg bei der Praktikums- oder Lehrstellensuche hierauf zurück und berichteten, im Vorstellungsgespräch sehr interessiert nach dem BC gefragt worden zu sein. Die Profile ganz oder in Auszügen auch Bewerbungen für andere Berufe beizufügen, wurde hingegen von keinem der befragten Jugendlichen in Erwägung gezogen. Einige Jugendliche wollen grundsätzlich davon absehen, das Profil für Bewerbungszwecke zu nutzen. Sie erachten die darin enthaltenen Daten als zu persönlich, um sie an Dritte zu geben.

Unabhängig davon, wie das Kompetenzprofil ausgefallen ist und ob es für weitere Zwecke genutzt werden soll, scheint das Profil fast immer dazu geführt zu haben, das eigene Selbstbild mehr oder weniger kritisch zu reflektieren und mit den Beurteilungen abzugleichen. Neben unmittelbaren Äußerungen in diese Richtung deutet der relativ intensive Bedarf, das Profil über das Abschlussgespräch hinaus mit weiteren Personen zu besprechen, darauf hin. Fast alle Jugendlichen haben

die Ergebnismitteilung wenigstens mit ihren Eltern besprochen, ein guter Teil darüber hinaus mit Berufsberatern und/oder Lehrern.

Im Abschlussgespräch wurden, so die Jugendlichen, die Beurteilungskriterien zwar verständlich und ausreichend erläutert, und es wurde auch besprochen, welche Bedeutung die einzelnen Einstufungen für sich und insgesamt haben. Viele Nachfragen würden aber erst nach dem Abschlussgespräch auftreten, nämlich dann, wenn das Profil nochmals angeschaut, die Ergebnisse überdacht würden. Diese Fragen würden dann mit BC-Externen zu beantworten versucht. Die Frage, ob auch ein erneutes Gespräch mit Synbios in Erwägung gezogen worden sei, beantworteten die Jugendlichen oft mit der Gegenfrage: „Ja, wäre das denn gegangen, da noch mal hinzugehen?“

d) Auswirkung des BC auf Berufsorientierung

Die im Berufscasting gesammelten Erfahrungen sind auf sehr unterschiedliche Art und Weise in den Berufsfindungsprozess der Teilnehmer eingeflossen bzw. haben sich auf diesen ausgewirkt. Am ehesten lassen sich diese systematisieren, wenn man sie in Beziehung setzt zu den (bewussten) Berufswünschen oder -orientierungen, die bei den Teilnehmern vor dem BC bestanden. Mit Übersicht 3 wurde dieser Versuch unternommen, wobei nur die primären Auswirkungen des BC berücksichtigt wurden. Darüber hinaus bestehen allerdings noch weitere, vielfältige Wechselbeziehungen zwischen diesen Auswirkungen und der Bedürfnisstruktur der Teilnehmer, ihren Motiven für und Erwartungen an die Teilnahme am Casting, dem Zeitpunkt, zu dem das BC stattgefunden hat, dem Teilnehmeralter etc.

Übersicht 3: Hauptsächliche Auswirkungen des BC auf die Berufsorientierung

Primäre Effekte des BC auf die Berufsorientierung			
Teilnehmer mit vorheriger Priorität		Teilnehmer ohne vorherige Priorität	
Verfestigung der bestehenden Ausrichtung	9 Teilnehmer	Festlegung auf konkreten Beruf	6 Teilnehmer
Erweiterung der bisherigen Ausrichtung	3 Teilnehmer	Festlegung auf einen Berufsbereich	5 Teilnehmer
Eingrenzung der bisherigen Ausrichtung	2 Teilnehmer	Ausschluss eines Berufsbereiches	5 Teilnehmer
Völlige Neu-/Umorientierung	1 Teilnehmer	Sonstiges	3 Teilnehmer
Sonstiges	2 Teilnehmer	Keine Effekte	3 Teilnehmer

Von den Jugendlichen, die bereits im Vorfeld des Castings eine Ausbildung in einem definierten Beruf oder in einer klar umrissenen beruflichen Richtung anstrebten, erfuhren die meisten über das BC eine Bestätigung ihrer Vorauswahl. Sie berichteten, nun über wesentlich größere Sicherheit zu verfügen, die richtige Entscheidung getroffen zu haben, zum einen im Hinblick auf das, was sie im Beruf erwartet, zum anderen in Bezug auf ihre Eignung für die Tätigkeiten. Die vor dem Casting immer wieder auftretenden Zweifel konnten über das BC weitgehend ausgeräumt werden. *„Das Casting hat mir echt was gebracht. Ich hatte schon vorher an Schreiner gedacht, hatte da auch Praktikum gemacht. Der Betrieb war nur nicht so gut eben. Aber jetzt, wo die auch gesagt haben, dass ich da gut bin bei Holz eben, will ich mich für Schreiner bewerben. Das hat schon geholfen.“* So und ähnlich beschrieben die Teilnehmer die klärend-bestätigende Unterstützung ihres Berufswahlprozesses. Bei anderen Teilnehmern trug das Casting zu einer Erweiterung des zuvor auf einen einzigen Ausbildungsberuf fixierten Spektrums bei. *„Ja gut, also gebracht hat das insofern was, als ich mir, also wenn das nichts wird mit Gas-Wasser-Installateur, kann ich mir jetzt auch vorstellen, Kfz-Mechaniker zu machen“* erläuterte ein Teilnehmer. Den eher gegenteiligen Effekt hatte das Casting bei einer weiteren Teilnehmergruppe. Die zu ihr gehörenden Jugendlichen verwarfen aufgrund ihrer Erfahrungen und Beurteilungen einen bis dahin mit in Betracht gezogenen Beruf, engten also den Kreis der für sie in Betracht kommenden Berufe ein. Eine Um- oder Neuorientierung von einem Berufsfeld auf ein vollkommen anderes stellte sich nur bei einem Teilnehmer ein. Zwei Jugendliche vertraten die Auffassung, dass sie nicht so sehr viel Nutzen aus dem BC hätten ziehen können, weil die von ihnen favorisierten Berufe nicht angeboten worden seien. Völlig unnütz sei es aber gleichwohl nicht gewesen. *„Ich hab mehr was für mich persönlich mitgenommen, also ein bisschen Selbstsicherheit gekriegt. Für die Berufswahl hat mir das nicht so direkt was gebracht.“*

Bei annähernd allen Jugendlichen, deren Berufsfindungsprozess bis dahin unspezifisch-orientierungslos verlaufen war, trug das BC dazu bei, diesen Prozess zu kanalisieren.

Bei einigen mündete der Prozess in die Entwicklung eines konkreten Berufswunsches. Andere konzentrieren ihre weiteren Bemühungen, einen für sie passenden Ausbildungsberuf zu finden, nun auf eine bestimmte Gruppe von Berufen bzw. ein Berufsfeld. *„Vor dem Casting, nee, da hatte ich gar keinen Plan, was werden soll. Jetzt weiß ich wenigstens, dass ich was so im Büro machen möchte“* führte ein Teilnehmer aus. Wieder andere haben über das Casting zwar keine Ausrichtung auf einen Beruf oder eine Berufsrichtung entwickeln können, wohl aber erkannt, welche Richtung für sie nicht in Frage kommt. *„Also, so was mit körperlicher Arbeit, das will ich nicht, das hab ich gemerkt, dass ich das nicht machen will“* sagt ein Jugendlicher, und weiter: *„Aber was ich beruflich machen könnte, noch immer keine Ahnung. Nur, dass eben körperliche Anstrengung nicht mein Ding ist.“* Für einige Jugendliche hatte das Casting insofern wenig – unmittelbaren – Nutzen,

weil sie zunächst gar keine Berufsausbildung anstreben, sondern nach Abschluss der Hauptschule eine andere Schule besuchen möchten. Sie wollten allerdings nicht ausschließen, dass ihnen die Erfahrungen aus dem Casting zu einem späteren Zeitpunkt helfen könnten. *„Naja, irgendwann muss man sich ja mal für einen Beruf entscheiden, vielleicht, wenn ich mich dann noch daran erinnere, nützt es dann ja mehr als jetzt“*, kommentierte einer dieser Jugendlichen. Lediglich drei Teilnehmer konnten nach dem Casting keine Veränderungen gegenüber ihrer vorherigen Situation feststellen. Diese Teilnehmer hatten allesamt in der achten Schulklasse am BC teilgenommen und, wie bereits erwähnt, sich bis dahin noch nie mit dem Thema Berufswahl befasst.

5.5 Generelle Einschätzung des BC aus Teilnehmersicht und Veränderungsvorschläge

Zum Ende der Interviews wurden die Jugendlichen unter anderem um eine Gesamteinschätzung des BCs gebeten. Mehrheitlich wurde das Casting von den Jugendlichen positiv beurteilt. Sie fanden den Ablauf und die Aufgaben spannend und abwechslungsreich. Nur selten sei Langeweile aufgekommen. Die Moderatoren, Fachanleiter und Beobachter wurden überwiegend als „nett und hilfsbereit“, mitunter aber auch als „etwas streng“ erlebt. Die Stimmung wird insgesamt als „locker“ beschrieben.

Neben dieser positiven Grundhaltung äußerten sich die Jugendlichen aber kritisch zu verschiedenen Einzelaspekten des Castings bzw. brachten Verbesserungsvorschläge ein. Über die bereits weiter oben erwähnten Punkte (begrenztes Platzangebot in den einzelnen Berufen/Gewerken, „Zwang“ einen kaufmännischen und einen gewerblichen Beruf zu wählen, Dauer des operativen Castings) hinaus betrafen diese vor allem

- das Spektrum der angebotenen Berufe,
- die Anzahl wählbarer, erprobbarer Berufe,
- die Größe und Zusammensetzung der Gruppen sowie
- den zergliederten Ablauf.

● Spektrum angebotener Berufe

Zahlreiche Teilnehmer bemängelten das Spektrum der angebotenen Berufe in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Besonders im kaufmännischen Bereich wurde die Angebotspalette mit drei Feldern als zu eng bezeichnet. Hier, aber auch im gewerblichen Bereich, sollten nach Ansicht der Teilnehmer, nicht nur „Standardberufe“ angeboten werden, die mehr oder weniger bekannt sind. Es sollten vor allem noch Berufe mit einbezogen werden, die weniger bekannt

und/oder neu sind. *„Es gibt so viele Berufe, von denen man gar nichts weiß. Die sollte man da rein tun. Wenn einem so ein Beruf gefällt, kann man vielleicht auch besser einen Ausbildungsplatz finden. Weil, die anderen kennen den ja nicht“*, führte ein Teilnehmer an. Ein anderer meinte, dass „neuere Berufe, so im IT-Bereich oder Mechatroniker, die jetzt gefragt sind“ eine gute Ergänzung seien.

Allerdings war den Jugendlichen auch klar, dass sich das BC nicht auf beliebig viele Berufe ausweiten lässt und dass damit auch viel Aufwand verbunden ist.

● Anzahl wählbarer, erprobbarer Berufe

Einige Jugendliche fanden es bedauerlich, nur zwei Berufe kennen lernen zu können. Sie fänden es besser, wenn wenigstens noch ein dritter ausgewählt werden dürfte. Ihrer Ansicht nach sind besonders die handwerklichen Berufe sehr unterschiedlich. Um feststellen zu können, ob man für das Handwerk geeignet sei, müsse man mehr als nur einen dieser Berufe ausprobieren.

● Größe und Zusammensetzung der Gruppen

Einige Teilnehmer fanden die Gruppen zu groß, besonders während des strategischen Castings. Kleinere Gruppen hätten effektiveres Arbeiten und Lernen ermöglicht.

Die älteren Teilnehmer plädierten für eine altershomogenere Zusammensetzung der Gruppen. Sie hatten teilweise Probleme, mit den *„Albernheiten und dem Gekicher“* der Jüngeren umzugehen.

Die wechselnde Zusammensetzung der Gruppen machte vor allem denjenigen zu schaffen, die von sich selbst sagen, schüchtern und zurückhaltend zu sein. Bei ihnen löste es mitunter Stress aus, sich immer wieder auf neue Personen einstellen zu müssen.

● Zergliederter Aufbau

Während ein Teil der Teilnehmer den Wechsel zwischen Schule und BC als sehr angenehm empfand, lehnte ein anderer Teil dies ab. Durch die Zergliederung über einen Zeitraum von mehreren Wochen sei für diese Teilnehmer der Gesamtzusammenhang verloren gegangen. Die modulare Konzeption als solche mit unterschiedlichen Lernorten wurde hingegen durchweg positiv beurteilt.

Ungeachtet dieser Einschränkungen würden alle befragten Teilnehmer Jugendlichen, die sich in einer ähnlichen Situation wie sie befinden, die Teilnahme am BC empfehlen. Maßgeblich hierfür ist die Möglichkeit, etwas über sich und über Berufe lernen zu können. Allerdings – bemerkten einige Teilnehmer – würden sie es solchen Jugendlichen eher nicht empfehlen, die bereits eine klare berufliche Perspektive haben. Für alle anderen *„ist das wirklich eine gute Sache“*.

6. Eine Zwischenbilanz

Das Berufscasting stellt ein innovatives Verfahren der Berufsorientierung dar. Mit seiner modularen Konzeption, die differenzierte Potenzialdiagnostik mit individuellem Erfahrungslernen verbindet, soll es den besonderen Beratungs- und Unterstützungsbedürfnissen solcher Jugendlicher entgegenkommen, deren Berufswahlprozess bislang ergebnislos verlaufen ist. Die Synthese aus individuellen beruflichen Wunschvorstellungen, berufsbezogenen Befähigungen, berufsübergreifenden Kompetenzen und berufsspezifischen Anforderungen soll in realistischen und realisierbaren Berufsperspektiven bestehen. Aufgrund des unmittelbaren Erlebens eigener Stärken und Schwächen in unterschiedlichen Berufsfeldern wird zudem erwartet, dass das BC eine nachhaltige unterstützende Funktion für die Berufsorientierung der Jugendlichen hat.

Die vorliegenden Evaluationsergebnisse sprechen dafür, dass das komplexe Ziel weitgehend erreicht wurde. Dabei muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die Evaluationsergebnisse in einem nicht näher bestimmbar Ausmaß positiv verzerrt sind. Die Jugendlichen nahmen freiwillig an den Interviews teil. Die Bereitschaft hierzu kann bei frustrierten oder enttäuschten Casting-Teilnehmern als eher gering vermutet werden.

Dennoch scheint es über die unterschiedlichen Schwerpunkte der einzelnen BC-Module und die Einbeziehung verschiedener Lern- und Erfahrungsszenarien gelungen zu sein, auch überaus heterogenen Bedürfnislagen von Berufseinsteigern gerecht zu werden. Hierfür spricht die ausgeprägte Lernhaltigkeit des BC, mehr aber noch, dass annähernd jeder der befragten Teilnehmer trotz sehr unterschiedlicher Ausgangslagen ein Weiterkommen in seiner Berufsfindung erfahren hat. Dabei handelt es sich nicht um kurzfristige Erfolge. Die Evaluationsergebnisse legen vielmehr nahe, dass die durch das BC angestoßenen Entwicklungen und Orientierungen nachhaltig wirksam sind, zumal sie sich in deutlicher zeitlicher Distanz zum Castingende ermitteln ließen.

Die prognostische Validität der Kompetenzprofile und die Angemessenheit der daraus abgeleiteten beruflichen Perspektiven lassen sich gegenwärtig noch nicht beurteilen. Dies kann erst anhand der Verlaufsstudien sowie der Befragung von Arbeitgebern und Ausbildern vorgenommen werden.

Die Entwicklung längerfristig verfolgter beruflicher Perspektiven kann auch als ein Indiz dafür angesehen werden, dass die Jugendlichen beginnen, Eigenverantwortung für ihre berufliche Zukunft zu übernehmen.

Die Evaluation zeigte ferner, dass sehr vielfältige und überaus vielschichtige Wechselbeziehungen zwischen vorherigen Berufsorientierungen und den durch das Casting hervorgerufenen Veränderungen mit anderen Bedingungsfaktoren

bestehen. Der Versuch, Typen von Beziehungsgeflechten zu identifizieren, um Aussagen über den Nutzen des Castings für bestimmte Gruppen ableiten zu können, blieb erfolglos.

Insgesamt hat das BC bei allen befragten Teilnehmern, Lehrern und Fachanleitern sehr positive Resonanz gefunden. Es wird als ein gut konzipiertes, informatives und hilfreiches Angebot im Zusammenhang mit Berufswahlentscheidungen gesehen. Veränderungen werden hauptsächlich in Bezug auf die angebotenen Berufsfelder und die Castingdauer angeregt. Ausweitung in beiderlei Hinsicht könnten die Funktionalität des Castings noch erhöhen.

Sofern umfangreichere Modifikationen des BC vorgenommen werden, sollten auch die dann realisierten Konzeptionen von einer Evaluation begleitet werden, um systematische Vergleiche zwischen verschiedenen Varianten vornehmen und eine optimale Konzeption erreichen zu können.

7. Perspektiven

Mit dem Berufscasting in seiner gesamten Komplexität (Erfassung und Auswertung soziodemographischer Daten sowie kognitiver und berufsrelevanter Leistungspotenziale, Selbsterfahrung vs. Fremdbeurteilung) ist ein Instrumentarium entstanden, das nicht nur auf der Ebene der Berufsorientierung im Rahmen der allgemein bildenden Schulausbildung Sekundarstufe I effektiv eingesetzt werden kann. Auch im weiterführenden Regelschulsystem könnte das Berufscasting mit modifizierten Rahmenbedingungen, d.h. einer Anpassung an das Spektrum potenzieller Berufswege bzw. Berufswegplanungen, ein effektives Element schulischer Berufsorientierung sein. Das Wissen um eigene Kompetenzen und Defizite sowie eine realistische Einschätzung beruflicher Anforderungen kann auch im weiterführenden Schulsystem Fehlplanungen (Ausbildungsabbruch und/oder Studienfachwechsel) bereits im Vorfeld verhindern, zumal gerade eine höhere Schulbildung sowie ein höheres Alter von Auszubildenden einen Ausbildungsabbruch zu begünstigen scheint.²³ Berufscasting als arbeits- und ausbildungsmarktnaher Baustein schulischer Sozialisation bedeutet im Sinne der Berufsorientierung frühestmögliche Weichenstellung in der Berufs- und Ausbildungswegplanung auf der Grundlage individueller Leistungspotenziale und erfahrungsbasierter bewusster Ausbildungs- und Berufsentscheidung – eine ökonomische Perspektivengestaltung für alle Ausbildungs- und Arbeitsmarktbeteiligten.

Darüber hinaus optimiert das Berufscasting die individuelle Bildungs- und Qualifizierungsplanung auch außerhalb des Schulsystems. Auf der Basis individueller Potenzialanalysen kann in Abstimmung mit dem Arbeitsmarkt bzw. dessen aktuellen Anforderungen ein modular aufgebautes Qualifizierungssystem entwickelt werden. Dies ermöglicht für den ‚Qualifizierungsteilnehmer‘ eine zeitnahe Weiterbildung, die sich auf die Kompensation seiner individuellen Defizite beschränkt. Zeitaufwendige ‚Lehrgangspakete‘ werden ökonomischer gestaltet, eine Integration in den Arbeitsmarkt wird beschleunigt.

²³ Vgl. Bildungsbericht 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn.

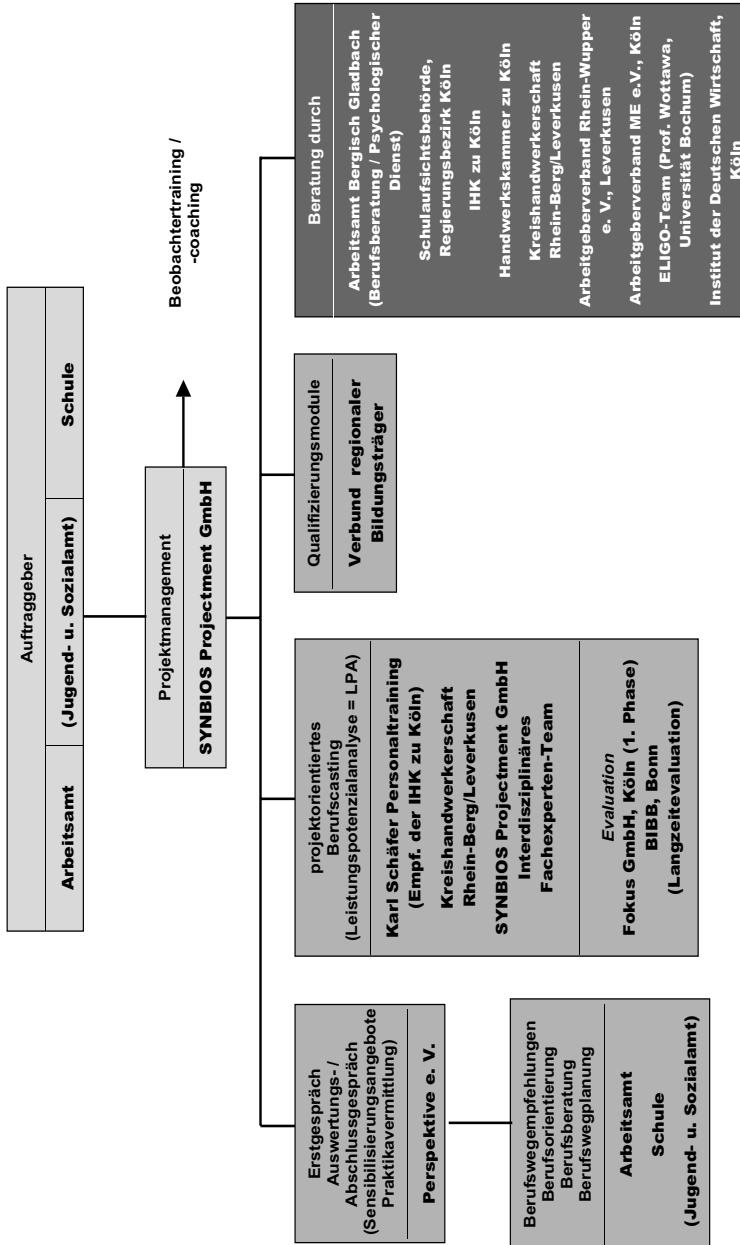
Ansprechpartner:

Synbios Projectment GmbH
Gabriele Walter
Ulrich Schmidt
Hansaallee 96
40547 Düsseldorf
Fon +49 (211) 5590047/5580934
Fax +49 (211) 5580731
E-Mail: info@synbios-projectment.de
URL: <http://www.synbios-projectment.de>

Bundesinstitut für Berufsbildung
Margit Ebbinghaus
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Fon +49 (228) 107 16 16
Fax + 49 (228) 107 29 79
E-Mail: ebbinghaus@bibb.de
URL: <http://www.bibb.de>

Anhang

Organigramm der Akteure **SYNBIOS PROJECT GmbH**



Aufgabenstellung zur Überprüfung der Eignung für das Berufsfeld Tischler hier: Anfertigung eines Holzkastens¹

lfd. Std.	Einzel Std.	Arbeitsablauf, Fertigkeiten, Kenntnisse
0,5	0,5	Einweisung Vorstellung der eigenen Person Vorstellung des Berufsfeldes der Holzbearbeitung / Tischlerhandwerk Informationen über den Lehrgangsablauf
1,5	1,0	Vorstellung der Arbeitsaufgabe: Herstellung eines Schlüsselkastens Besprechung der technischen Zeichnung des Werkstückes Besprechung der holztechnischen Verbindungen Erstellen einer Material-Stückliste
2,25	0,75	Gemeinsames Erarbeiten eines Arbeitsablaufplanes Ermitteln der benötigten Werkzeuge Kalkulation der benötigten Fertigungszeit Festlegen der einzelnen Arbeitsschritte
2,75	0,5	Einweisung in die Arbeitsregeln Erklärung der geltenden Unfallverhütungsvorschriften Effektive Arbeitsplatzvorbereitung Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz
4,25	1,5	Übungsschnitte Vertraut machen mit dem Handling der Handwerkzeuge: Absatzsäge, Feinsäge Übungsschnitte zum winkligen Ablängen von Werkstücken Kontrolle des eigenen Arbeitsergebnisses
13,5	9,25	Fertigungsabschnitt Handzuschnitt auf Maß der vorgefertigten Korpusteile Eigenverantwortliche Ergebniskontrolle Anreißen der Dübelverbindung Nach Einweisung an der Langlochbohrmaschine bohren der Dübelverbindung Ergebniskontrolle / Zusammenfügen der Werkstücke Leimauftrag und fachgerechtes Verleimen Anreißen der Schlüsselhaken auf der vorgefertigten Sperrholzurückwand Maßgenaues Ausarbeiten der Schanieraussparung Einpassen der Rückwand Grob und Feinschliff Ggf. Aufbringen einer Oberfläche z.B. Hartöl / Wachs
14,0	0,5	Bewertungsgespräch im Beisein des Teilnehmers / der Gruppe Bewertung der eigenen Arbeit im Vergleich zur Gruppe Gruppengespräch über Fehler und mögliche Verbesserungen
14,5	0,5	Bewerten der Arbeiten im Beisein des Teilnehmers Eigenständige Bewertung der hergestellten Werkstücke Erkennen der Fehler und Erarbeiten von Verbesserungen
15,0	0,5	Abschlussgespräch

¹ Die Aufgabenstellung wurde vom Berufsbildungszentrum Bergisch Gladbach in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg/Leverkusen entwickelt.

Auszug aus dem Beobachtungsbogen für geschulte Beobachter

Konfliktfähigkeit			
++ ☐	+	☐	-- ☐
spricht offensichtliche Konflikte an			vermeidet Konflikte
ist zu Kompromissen bereit			ist nicht kompromissbereit
...			...

Kreativität			
++ ☐	+	☐	-- ☐
probiert selbstständig Neues aus			probiert selbstständig nichts Neues
findet Lösungen			findet keine Lösungen
...			...

Teamfähigkeit			
++ ☐	+	☐	-- ☐
ist integrativ			ist nicht integrativ
fördert positives Gruppenklima			stört Gruppenklima
...			...

SYNBIOS
PROJECTMENT GmbH

Kompetenzprofil

Ergebnisdarstellung des Berufscastings® (Dezember 2001 - März 2002)

von

L.

TT.MM.JJJJ

Berufsfeld „Metall“

und

Berufsfeld „Marketing“

SYNBIOS Projectment GmbH
Hansallee 96
40547 Düsseldorf
Fon +49 (211) 5590047 / 5590934
CCT-Fax +49 (211) 5590731
Handy +49 (177) 7722454 / +49 (172) 2737552
eMail info@synbios-projectment.de
URL <http://www.synbios-projectment.de>

Bankverbindung
Sparkasse Düsseldorf
BLZ 300 501 10
Konto 53010542

Amtsgericht Düsseldorf
HRE 38891
Geschäftsführung
Gabriele Walker
Ulrich Schmitt

L.	TT.MM.JJJJ	Metall	Marketing
----	------------	--------	-----------

Ergebnisdarstellung

Biografie / Selbsteinschätzung

L. lebt bei ihrer als Schreibkraft arbeitenden Mutter in Kürten, ihre Eltern sind geschieden. L. hat noch zwei Schwestern im Alter von 20 und 18 Jahren, die beide nach einer Ausbildung nun berufstätig sind. 1986 in Köln geboren, verbrachte sie ihre Vor- und Grundschulzeit in Köln-Chorweiler, besucht jedoch nach einem Wohnortwechsel seit 2001 die Sekundarstufe I der Gesamtschule in Kürten.

Befragt nach ihren derzeitigen Berufswünschen gibt L. an, gerne einer Tätigkeit nachgehen zu wollen, bei der sie ihre Computer-Kenntnisse einbringen kann. Gut gefallen hat ihr beispielsweise der in der achten Klasse als Schnupperpraktikum durchgeführte dreitägige Einblick in die Praxis einer Werbeagentur. Ihre nach eigenen Angaben überdurchschnittlichen PC-Kenntnisse werden durch eine eigene Homepage sowie intensive Auseinandersetzung mit dem Computer in ihrer Freizeit unterstrichen. Alternativ könnte sich L. auch einen Beruf mit Tieren, zum Beispiel den einer Tierpflegerin vorstellen. Weniger zugeneigt zeigt sie sich Fremdsprachen, was womöglich mit ihrer Legasthenie zusammenhängt.

L.s Freizeitausgleich wird betont sportlich ausgestaltet: neben Klettern und Tauchen gibt L. an, auch gerne zu tanzen. Als persönliche Stärke berichtet L., hilfsbereit und selbstbewusst zu sein. Darüber hinaus bewahre sie häufig einen klaren Kopf und versuche, sich zunächst Klarheit über Probleme zu verschaffen. Als nachteilhafte Eigenschaft fällt L. ihre Unpünktlichkeit ein.

Ihre Perspektive für die Zeit nach der Schule sieht L. im kleinfamiliären Kontext: Sie möchte in einer Wohngemeinschaft zusammen mit Freund und Hund leben, wobei ihr das Zusammenleben mit ihrer Mutter zurzeit noch gut gefällt.

L. nahm in den Tagen des Berufscastings eine persönliche Schwerpunktsetzung im Bereich „Marketing“ sowie „Metall“ vor, letzteres, obwohl sie handwerklichen Tätigkeiten eher ablehnend gegenübersteht. Ihre letztendliche Berufswahl fällt sie, wie L. betont, unabhängig von Wunschvorstellungen der Familie oder Verwandtschaft.

Beobachtungsergebnisse

Sozialverhalten

• Auftreten

L.s Verhalten ist durchweg von Freundlichkeit, Höflichkeit und Umgänglichkeit gekennzeichnet. Dabei verhält sie sich in angemessenem Maße gesprächig, ist jedoch vorwiegend zurückhaltend im Gruppengeschehen. Vereinzelt übernimmt sie in der Teamarbeit die Initiative, spielt aber immer nur für begrenzte Zeit eine leitende Rolle. Ihr Auftreten strahlt Sicherheit aus, das sie sich bei der Übernahme von Gruppenfunktionen weitaus mehr zunutze machen könnte als im Berufscasting beobachtet.

• Sprachlicher Ausdruck

L. ergreift in Gruppengesprächen nur selten das Wort und redet zudem sehr leise. Dabei ist das Gesagte ebenso knapp wie auch präzise. L. benutzt situativ angemessenes Vokabular und verzichtet auf langatmige und umständliche Formulierungen. Insgesamt bringt sie jedoch nur selten Beiträge, sodass die Gesprächsführung in den Händen ihrer Teammitglieder liegt.

• Kontaktfähigkeit

L.s Kontaktfähigkeit zeigt eine deutliche Ausprägung. Sie arbeitet oft und gerne in Gruppen, in die sie sich auch aktiv und eigenständig zu integrieren vermag. Dabei ist sie in der Lage, auf andere zuzugehen und aus eigener Initiative neue Kontakte zu knüpfen. Rückblickend bewertet L. auch aus eigener Perspektive die Gruppenarbeitssituationen als Lieblingsaufgaben im Tagesverlauf.

• Hilfsbereitschaft

L. unterstützt, soweit es ihre eigene Auslastung zulässt, andere Teamkollegen bei der Aufgabenbewältigung angemessen, aber nur auf Nachfrage. Dabei zeigt sie ein pragmatisch-lösungsorientiertes Vorgehen und wirkt nicht bevormundend.

• Teamfähigkeit

L. ist zumeist integrativ und trägt zu einem guten Gruppenklima bei. Durch ihre kooperative Art schafft sie es schnell, mit anderen Verbindungen einzugehen. Eine besonders gruppenförderliche Eigenschaft ist L.s Fähigkeit, anderen zuhören zu können und diese zu Wort kommen zu lassen. Etwas weniger stark ausgeprägt ist jedoch ihr Bestreben, Gruppen lenken zu wollen. Während sie Gruppen in einen arbeitsfähigen Zustand versetzt, sind es andere, die auf dieser Grundlage Gruppenentscheidungen herbeiführen.

• Konfliktfähigkeit

L. gelingt es nicht vollständig, ihre eigenen Interessen durchzusetzen und geht auch schon mal Konflikten durch rasche Kompromisse aus dem Weg. Ihre eigenen Meinungen erläutert sie zwar inhaltlich stichhaltig, bringt aber bei Einwänden nicht die ausreichende Ausdauer in der Gegenargumentation auf.

Arbeitsverhalten**• Flexibilität**

L. zeigt Lernbereitschaft und Neugierde in Bezug auf neue Arbeitsinhalte, stellt sich aber auf die veränderten Situationen zu langsam ein. Anregungen anderer oder eine Veränderung der Informationslage werden nicht immer zeitnah aufgegriffen und in die eigene Argumentation und Vorgehensweise eingebaut.

• Kreativität

L.s Aufmerksamkeit liegt mehr in der korrekten Umsetzung von Arbeitsanweisungen und weniger in der Weiterentwicklung von bereits gefundenen Lösungen. Ihre Arbeitsergebnisse sind von Exaktheit und Gründlichkeit geprägt und entsprechen genau den Aufgabenstellungen.

- **Ausdauer**

L. zeigt im Berufscasting eine hohe Einsatzbereitschaft, die auch bei größerem Arbeitsanfall stabil bleibt. Ihre Ausdauer, verstanden als Fähigkeit, eine Aufgabe konsequent bis zum Ende zu verfolgen, wurde in den Tagen des Berufscastings überdurchschnittlich beurteilt. Selbst langwierige Diskussionen, in denen L. mit eigenen Wortbeiträgen nicht oder nur geringfügig vertreten war, verfolgte sie mit gespannter Mimik und ließ zu keinem Zeitpunkt Anzeichen von Desinteresse oder Müdigkeit erkennen.

- **Zielorientierung**

L. macht verhältnismäßig wenig Vorschläge zur gemeinsamen Vorgehensweise in Gruppenarbeiten und hält sich auch in anderen Prozessen mit Ideen und Zielvorgaben betont zurück. In Einzelarbeitssituationen kann beobachtet werden, dass unzureichende Informationslagen nicht immer durch Hinzuziehen externer Hilfe beseitigt werden, sodass die Arbeitsergebnisse oft nicht zufriedenstellend sind – ein Resultat, das sicherlich bei höherer Einbeziehung kompetenter Ansprechpartner zu vermeiden gewesen wäre.

- **Spontanität**

L. kann nicht überzeugend unter Beweis stellen, dass sie sich schnell auf Änderungen von Arbeitsabläufen oder veränderte Situationen einstellen kann. Mit neuen Informationslagen geht sie weniger flexibel und sicher um als ihre Gruppenmitglieder, auch zeigt sie sich in ihren Lösungsansätzen nicht immer beweglich.

- **Eigeninitiative**

Zu L.s Eigeninitiative liegen differenzierte Beobachtungen vor. So vermag L. durchaus ins Stocken geratene Gruppenprozesse durch selbstinitiiertes Verhalten wieder zum Laufen bringen, geht in diesen Fällen jedoch weitestgehend eingängigerisch vor und koordiniert ihre Arbeit nicht ausreichend mit anderen. In vielen Übungen ist L. zudem weder durch verbale Ratschläge noch lösungsorientiertes Vorgehen präsent.

Ergebnisse des BWT

Das intellektuelle Leistungsvermögen von L. ist durchschnittlich ausgeprägt. Weitgehend ausgeglichen ist das Leistungsbild, leichte Schwächen bestehen in den Bereichen des Rechnens und der Rechtschreibung.

Im Gebiet des anschauungsgebundenen Denkens werden ein durchschnittliches formal-logisches Denken und Verständnis für mechanische Bewegungsabläufe deutlich. Gut durchschnittlich ist das räumliche Vorstellungsvermögen. Das technisch-konstruktive Zeichnen ist knapp durchschnittlich.

Im sprachlichen Bereich sind ihre Fähigkeiten im Umgang mit Wörtern hervorzuheben. Sowohl das verbal-logische Denken als auch die Wortbedeutungssicherheit sind leicht überdurchschnittlich. Die Rechtschreibung liegt im knappen Durchschnitt. Mit einem leicht unterdurchschnittlichen Ergebnis bearbeitet sie Aufgaben zum rechnerischen Denken.

Situationsangemessen ist das Arbeitsverhalten während des Tests. Unter Zeitdruck ist sie in der Lage, einfach und komplex strukturierte Aufgaben mit einer

zufriedenstellenden Geschwindigkeit und angemessenen Sorgfalt zu verrichten. Die konzentrierte Belastbarkeit ist durchschnittlich im Altersvergleich.

Fachleiterbeurteilung

• Metall

Als besonders positiv wird im operativen Casting im Bereich „Metall“ L.s Motivation hervorgehoben: Trotz zeitweiliger körperlicher Überforderung bleibt L. engagiert und versucht, die Aufgabenstellung umzusetzen. Das quantitative wie auch qualitative unterdurchschnittliche Abschneiden L.s kann jedoch nicht allein durch die körperliche Konstitution erklärt werden. Aus Sicht des Fachanleiters schränken L.s feinmotorische Fähigkeiten wie auch ihr Organisationsvermögen ihren Erfolg deutlich ein. Auch Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz sollten noch stärker trainiert werden, um bedenkenlos eine Ausbildung im Bereich „Metall“ zu empfehlen; insofern hält der Metall-Fachanleiter L. nur mit entsprechender Hilfestellung und Anleitung für eine Ausbildung „bedingt geeignet“.

• Marketing

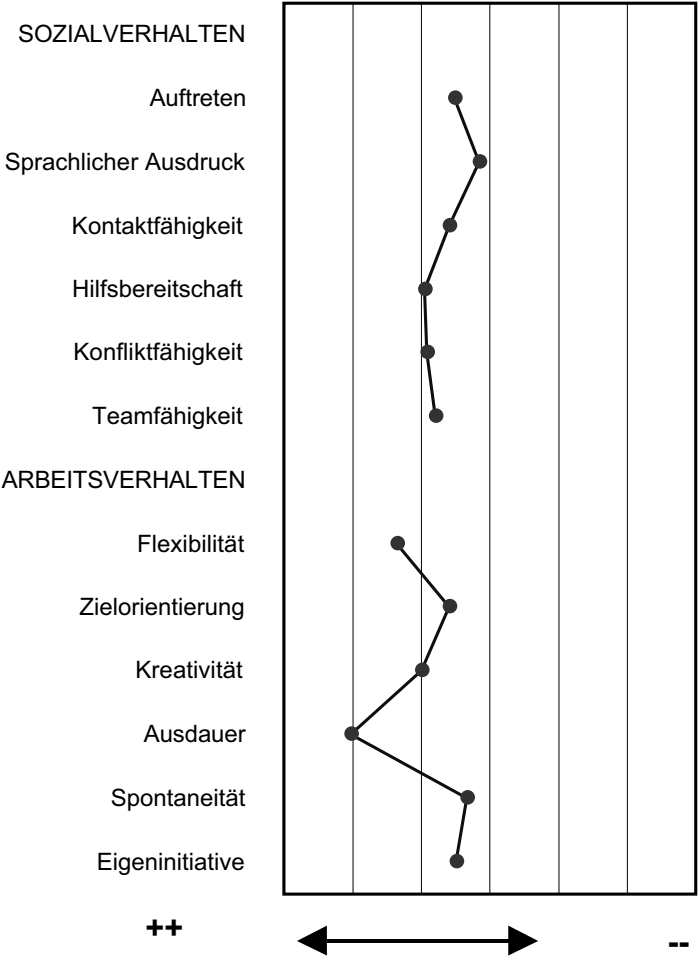
L. wird vom Fachanleiter im Berufsfeld „Marketing“ als engagierte Teilnehmerin beschrieben, die für „bedingt geeignet“ gehalten wird, in diesem Berufszweig eine Ausbildung zu beginnen. Wie in den o.a. Beobachtungen kommt auch hier der Fachanleiter zu dem Eindruck, dass L. ihre Arbeit besser systematisieren müsste, um ein besseres Gesamtabschneiden herbeizuführen. Sie zeigt sich in der Ausführung praktischer Arbeiten geschickt, aber etwas umständlich und scheint bei komplexen Aufgaben überfordert. Ihr Arbeitstempo wirkt „schleppend“ und steht L. unter Zeitdruck, leidet ihre Sorgfalt erheblich, wobei sie insgesamt einen guten Sinn für Ordnung besitzt. Ihr mündlicher und schriftlicher Ausdruck sollte noch verbessert werden.

Zusammenfassung

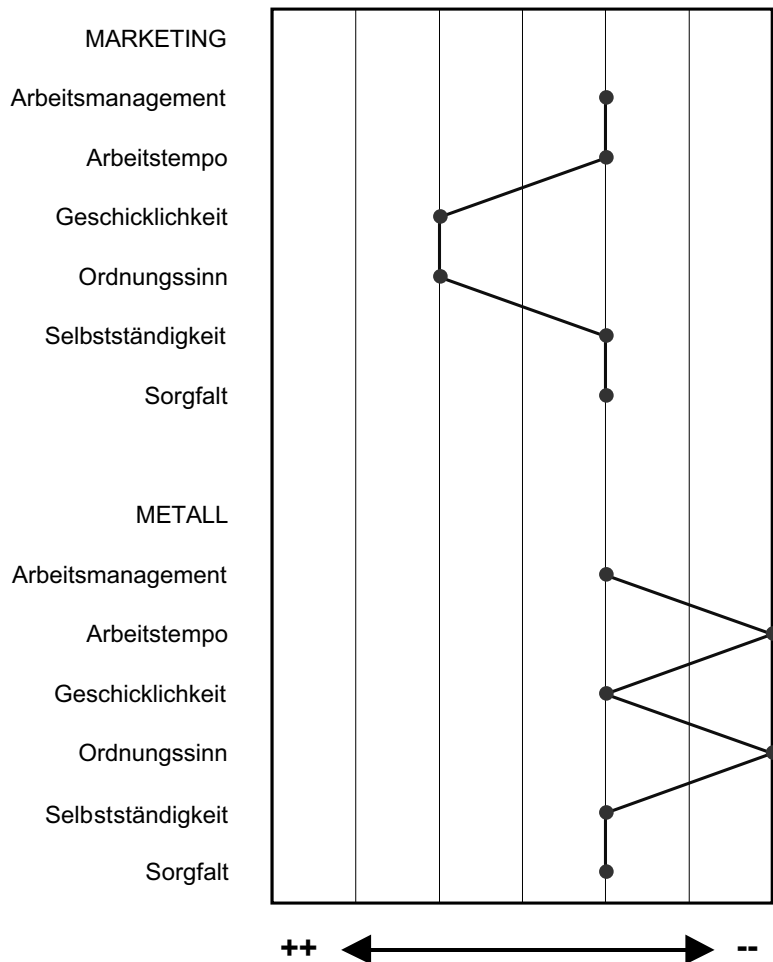
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass L. eine eher zurückhaltende und ruhige Teilnehmerin ist, die trotz guter Teil-Arbeitsergebnisse lieber im Hintergrund bleibt und ihre Gruppenmitglieder den Verlauf der Übungen steuern lässt. Auf Potenzialebene gehört L. in einigen Beobachtungsfeldern zu den guten Teilnehmerinnen. Durch ihre zurückhaltende Art versäumt L. es jedoch, ihre vorhandenen Potenziale zu nutzen, um Gruppenprozesse gemäß ihren Vorstellungen und Zielen zu steuern. Dieser Nachteil wiegt bei Gruppenaufgaben verhältnismäßig schwer, kommt bei Einzelaufgaben jedoch weniger zum Tragen. Bei Einzelaufgaben sollte hingegen mehr darauf geachtet werden, dass durch fehlende Systematisierung von Arbeitsabläufen nicht die inhaltliche Analyse ins Stocken gerät. Hier sei insbesondere auf die Beobachtungen im Berufsfeld „Marketing“ verwiesen, die nahe legen, dass bei ihr bei entsprechendem Zeitmanagement bessere Ergebnisse zu erwarten sind.

L., die sich vorstellen kann, in einer Werbeagentur zu arbeiten, sollte in ihrem Wunsch nach einer kaufmännischen Ausbildung gefördert werden. Wie die Ergebnisse der Berufsfelddeignung zeigen, bestehen im kaufmännischen Bereich weitaus bessere Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung als im Handwerk, das sehr hohe Ansprüche an Ordnungssinn und Arbeitstempo hat, zudem physische Anforderungen stellt, die je nach Ausbildungsplatz für Frauen eine deutlich höhere Erschwernis als für männliche Mitbewerber darstellen.

L.
Beobachtung



L.
Beurteilung Fachanleiter



Im Rahmen eines 7-tägigen Berufscastings® (berufsorientierendes Assessment für Jugendliche) wurden in unterschiedlichen beruflichen Kontexten (Arbeitsplanung = strategisches Berufscasting, Arbeitsauswertung / Transfer = funktionales Berufscasting) und in verschiedenen, wählbaren Berufsfeldern (kaufm.: Personalwesen, Marketing, Rechnungswesen / Buchhaltung; gewerblich-techn.: KFZ, Maler / Lackierer, Friseur / Körperpflege, Metall, Elektro, Holz = operatives Berufscasting) sowie einem IT-Tag (Informationstechnologie = operatives Berufscasting) folgende Verhaltensdimensionen und individuelle Potenziale beobachtet bzw. mit standardisierten diagnostischen Testverfahren erfasst:

Beobachtung		BWT (Berufswahltest)
<i>fachübergreifend:</i>	<i>fachlich:</i>	kognitive Potenziale / Intelligenz - allgemeines intellektuelles Leistungsvermögen - logisches Denken - räumliches Vorstellungsvermögen - technisches Funktionsverständnis - Sprachbeherrschung - Rechtschreibung Konzentration Berufswahlfragebogen
Sozialverhalten		
Auftreten	Arbeitsmanagement	
Sprachlicher Ausdruck	Arbeitstempo	
Kontaktfähigkeit	Geschicklichkeit	
Hilfsbereitschaft	Ordnungssinn	
Teamfähigkeit	Selbstständigkeit	
Konfliktfähigkeit	Sorgfalt	
Arbeitsverhalten		
Flexibilität		
Kreativität		
Ausdauer		
Zielorientierung		
Spontanität		
Eigeninitiative		
Bewertung anhand folgender 4er Skala:		
++	+	-
		--

Interviewleitfaden für Teilnehmer

Hintergrund des Teilnehmers

Alter?

Schulbildung?

Familiärer Hintergrund?

Lernmotivation?

Berufliche Perspektiven vor BC?

Teilnahmemotivation

Wie von BC erfahren? Durch wen?

Welche Vorinformationen über BC bekommen? Waren diese ausreichend?

Was veranlasste zur Teilnahme? (Eigenmotivation, Aufforderung durch andere, weil Freund mitmachte, nicht zur Schule müssen...)

Teilnahmeerwartungen

Mit welchen Erwartungen ins BC gegangen?

Welche Vorstellungen von Ablauf, Inhalt gehabt?

Nutzenerwartung? (etwas lernen, Hilfe bei Berufsfindung, Ausbildungsplatz finden...)

Durchführung des BC

Wie ist das BC abgelaufen? (Grobschilderung)

Welche Berufsfelder wurden gewählt? Begründung?

Beschreibung und Einschätzung der Tasks? (Schwierigkeit, Verständlichkeit ...)

Beschreibung der anderen BC-Module? (Inhalt, Ablauf ...)

Dauer der einzelnen BC-Module angemessen?

Welche Lern- und andere Erfahrungen gemacht?

Auswirkung der Teilnahme

Profil und Gutachten? (Akzeptanz, Umfang, Verständlichkeit, mit wem besprochen? Verwendung ...)

Auswirkung auf Selbstbild?

Auswirkung auf Berufswunsch?

Stärken / Schwächen erkannt?

Verhaltensänderung bewirkt? (Berufswahl, Entscheidungsfindung ...)

Entscheidung für berufliche Entwicklung getroffen? (bestimmter Berufsbereich, weiter zur Schule ...)

Allgemeine Einschätzung

Was war positiv, was negativ am BC?

Erwartungen erfüllt? Welche ja, welche nicht?

Inhalt, Ablauf, Organisation: angemessen, zu lang, zu kurz, gute Mischung von Aufgaben, Themen, Berufsfeldern?

Wie waren die Gruppen, die Fachanleiter, die Organisatoren?

Lage des BC zu Praktika?

Empfehlung an andere, daran teilzunehmen? Begründung?

Bereitschaft, in 6 Monaten noch einmal ein Interview zu führen?

Interviewleitfaden für Fachanleiter

Hintergrund

Funktion / Position im Betrieb?

Art des Betriebes?

Arbeit mit Azubis?

Mitwirkungsmotivation?

Wie dazu gekommen, am BC mitzuwirken? (als Betrieb und als Person)

Nutzenerwartung für Betrieb / Person?

Vorbereitung auf BC? (Wie Tasks gefunden? Ablauf geplant? Einfluss zwischen Betrieb und Synbios? Kooperation mit anderen Fachanleitern?...)

Vorbereitungsaufwand?

Durchführung

Wie wird BC im Betrieb organisiert, durchgeführt?

Wie wird mit den Jugendlichen umgegangen? „Philosophie“?

Wie gehen die Jugendlichen mit der Situation um?

Einschätzung

Was kann der Betrieb den Jugendlichen vermitteln?

Was bringen die Jugendlichen ein?

Was nehmen die Jugendlichen mit?

Was lässt sich bei den Jugendlichen erkennen? (Motivation, Eignung, Interesse, Arbeitsverhalten ...)

Beurteilungskriterien? Verständlich, handhabbar...?

Ist BC sinnvolles Instrument der Kompetenzermittlung?

Motivation der Jugendlichen?

Was könnte / sollte sich am BC ändern? Dauer, Organisation, Gruppengröße ...

Kompetenzprofil aussagekräftig?

Gesamtfazit

Interviewleitfaden für Lehrer

Hintergrund

Beschreibung der Schule und ihrer „Philosophie“

Funktion / Position in Schule? Fachlehrer für...?

Größe und Zusammensetzung der Schulklassen?

Mitwirkungsmotivation

Wie dazu gekommen, am BC teilzunehmen?

Einbindung des Lehrers in das BC?

Informationsfluss und Kooperation zwischen Schule, Synbios, Betrieben?

Berufsberatung im Unterricht

Wann wird mit dem Thema Berufswahl begonnen? Wie wird es angegangen?

Welche Aktivitäten unternimmt die Schule in diesem Zusammenhang?

Zusammenarbeit mit Berufsberatern des Arbeitsamtes?

Teilnehmende Schüler

Welche Schüler nehmen am BC teil? Auswahlkriterien?

Beschreibung der Berufsorientierung dieser Schüler?

Welchen Beratungs-/Orientierungsbedarf haben sie?

Erwartung an BC

Nutzenerwartung für Schüler und berufsorientierenden Unterricht?

Einschätzung des BC

Nutzenerwartung erfüllt?

Dauer, Organisation, Lage, Inhalt des BC angemessen?

Einbindung in fortlaufenden Unterricht?

Profile und Gutachten?

Lernhaltigkeit des BC?

Unterstützungsfunktion des BC?

Gesamteinschätzung?

The transition from school to vocational training (“first threshold”) constitutes a phase of disorientation for many young people. Career casting, which is a project-oriented assessment procedure, was designed to effectively support these young people in developing realistic and practicable career prospects. It combines systematic capability analyses with a comprehensive insight into different occupational areas and their demands.

Based on an evaluation study, this publication shows

- how such a procedure works in practice,
- how it is accepted by the target group, and
- what kind of help it offers for career orientation.

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung („erste Schwelle“) ist für viele Jugendliche eine Phase der Desorientierung. Mit dem Berufscasting, einem projektorientierten Assessmentverfahren, wurde ein Verfahren entwickelt, welches diese Jugendlichen bei der Entwicklung realistischer und realisierbarer Berufsperspektiven effektiv unterstützen will. Es kombiniert systematische Potenzialanalysen mit umfassenden Einblicken in verschiedene Berufsfelder und deren Anforderungen.

In dem vorliegenden Band wird auf der Basis einer Evaluationsstudie dargestellt:

- wie ein solches Verfahren in der Praxis funktioniert,
- wie es von der Zielgruppe angenommen wird und
- welche Hilfestellungen es für die Berufsorientierung bietet.



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt
Bergisch Gladbach



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

ISBN 3-7639-0993-1



9 783763 909933

W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn