

B.2.2.1 Konzept der Eignungsanalyse (EA)

Die vierzehntägige EA steht am Beginn der Förderung im Rahmen der NFS. Sie wird für die zu Beginn des Maßnahmedurchlaufs eintretenden TN durchgeführt und integriert die von der Beratungsfachkraft für jeden einzelnen TN zur Verfügung gestellten Daten und Informationen. Die EA wird auch für verspätet eintretende TN vorgehalten.

B.2.2.1.1 Handbuch für die Eignungsanalyse in der BvB

Der Anbieter hat sich für die Durchführung der EA mit einem systematischen und strukturierten Konzept versorgt, das innerhalb eines Handbuches dokumentiert ist. (SDQ Systematische Diagnostik und Qualifizierungsplanung, Handbuch für die Eignungsanalyse in der BvB, entwickelt von der interventio Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH in Hamburg.)

Dieses Handbuch bietet eine sichere Arbeitsgrundlage und erfüllt u. a. folgende Qualitätsansprüche:

1. Es beschreibt die Aufgabe der EA und ihre Einbettung in das System der Neuen Förderstruktur für die pädagogisch Handelnden.
2. Es listet die zu diagnostizierenden Dimensionen auf, beschreibt sie und ordnet ihnen die zugehörigen diagnostischen Instrumente zu.
3. Es beschreibt den Weg der kontinuierlichen konzeptionellen Weiterentwicklung und Verbesserung aller Instrumente und Vorgehensweisen.
4. Es bietet die fachliche Grundlage für die Fortbildung des beauftragten Personals.
5. Es beschreibt detailliert alle im Rahmen der EA einzusetzenden Instrumente und Vorgehensweisen, liefert Handlungsanweisungen und Kopiervorlagen sowie alle Regelungen für eine gesicherte Dokumentation und Festlegung der Verantwortlichkeiten.
6. Es ist kompatibel zu allen gängigen Methoden der Qualitätssicherung – insbesondere zu dem beim Anbieter vorhandenen und zertifizierten Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000. Die Instrumente und Handlungskonzepte sind in Form standardisierter Verfahrensanweisungen beschrieben, in denen u. a. Ziele, Schritte/Vorgehensweisen (Zeit, Ressourcen, Ablauf) sowie Dokumentation und Ablage detailliert geregelt sind.



Inhalt	
Einleitung	4
I. Methodik	5
Zum Gebrauch des Handbuchs	6
Rollenabgrenzung und Arbeitsteilung	7
Prozessablauf der Eignungsanalyse und Einbettung im Gesamtzusammenhang der Neuen Förderstruktur.....	8
Die diagnostische Kernfrage in der Eignungsanalyse ...	9
Entwicklung und Verbesserung der Instrumente in der Eignungsanalyse	9
Übersicht über die Entwicklung und Verbesserung der Instrumente in der Eignungsanalyse.....	10
Kompetenzen und ihre Feststellung in der Eignungsanalyse	11
Kompetenzbereiche: Definitionen und Erläuterungen	13
Kompetenzbereiche: diagnostische Instrumente für ihre Feststellung in der Eignungsanalyse.....	14
Zusammenhang von Kompetenzfeststellung und Förderungsplanung	15
Darstellung der Instrumente der Eignungsanalyse im Rahmen von Verfahrensanweisungen	16
II. Erhebungen, Interviews, Gespräche	17
Verfahrensanweisung Eingangerhebung.....	18
Formular Eingangerhebung.....	19
Verfahrensanweisung „Biografisches Interview“	21
Leitfaden „Biografisches Interview“	22
„Biografisches Interview“ - Formblatt für die Dokumentation	23
Verfahrensanweisung „Feedbackgespräch“	25
Leitfaden „Feedbackgespräch“	26
III. Gruppenübungen	27
Die Gruppenübungen in der Eignungsanalyse	28
Übersicht über Phasen und Arbeitsschritte in den Gruppenübungen	29
Verfahrensanweisung Gruppenübung „Turmbau“	30
Schriftlicher Auftrag „Turmbau“ für die Gruppenmitglieder	31
Gruppenübung zum Thema: „Turmbau“	31
Auswertungsbogen „Gruppenarbeit“ für die Gruppenmitglieder	32
Beobachtungsbogen Gruppenübung „Turmbau“.....	33
Beobachtungsbogen Gruppendiskussion	34
Verfahrensanweisung Auswertungsschema Gruppenübungen	35
Erläuterung zur Verfahrensanweisung Auswertungsschema Gruppenübungen	36
Auswertungsschema „Turmbau“	37
Umrechnungstabelle zum Auswertungsschema „Turmbau“	38
Auswertungsschema Gruppendiskussion	39
Umrechnungstabelle zum Auswertungsschema Gruppendiskussion	40
Verfahrensanweisung Gruppenübung „Großer Eierfall“	41
Verfahrensanweisung Gruppenübung „Großer Eierfall“	41
Schriftlicher Auftrag „Großer Eierfall“ für die Gruppenmitglieder	42
Verfahrensanweisung Gruppenübung „Quadratspiel“.....	43
Anleitung und Gruppenauftrag „Quadratspiel“	44
Lösung und Muster „Quadratspiel“	45
Auswertungsbogen „Gruppenarbeit“ Quadratspiel für die Gruppenmitglieder	46
Beobachtungsbogen Gruppenübung „Quadratspiel“	47
Umrechnungstabelle zum Auswertungsschema Gruppenübung „Quadratspiel“	49
IV. Berufsfelderproben	50
Verfahrensanweisung Berufsfelderproben	51
Beobachtungsbogen Berufsfelderproben	52

© interventio Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH • Peutestr. 53c • 20539 Hamburg • Tel. (040) 789 13 01 • Fax (040) 789 10 67 • e-mail interventio@t-online.de

Abb.: Inhaltsverzeichnis des Handbuches 1

SDQ Systematische Diagnostik und Qualifizierungsplanung – Stand 06.04.04 – Seite 3 			
Auswertungsbogen Berufsfelderproben Teilnehmer/innen.....	53	Verfahrensanweisung Test „Schnitte“.....	88
		Test „Schnitte“ 1.....	89
		Lösungsblatt zum Test „Schnitte“ 1.....	93
V. Tests, Selbsteinschätzungen.....	54	VI. Übungen.....	94
Verfahrensanweisung Selbsteinschätzung Berufsneigung/Berufseignung.....	55	Verfahrensanweisung Übung „Steckbrief“.....	95
Selbsteinschätzung Berufsneigung/Berufseignung.....	56	Aufgabenblatt Übung „Steckbrief“.....	96
Verfahrensanweisung Selbsteinschätzung Mathematik.....	58	Beobachtungsbogen Erscheinung/Auftreten - Übung „Steckbrief“.....	97
Selbsteinschätzungsbogen Mathematik.....	59	Verfahrensanweisung Auftrag „Cekleidet wie zum Bewerbungsgespräch“.....	98
Verfahrensanweisung Mathe-Tests.....	61	Verfahrensanweisung Übung „Feinmotorik“.....	99
Auswertungsblatt Mathe-Test 1a.....	62	Aufgabenblatt Übung „Feinmotorik“.....	100
Auswertungsblatt Mathe-Test 2a.....	63	Beobachtungsbogen Übung „Feinmotorik“.....	101
Auswertungsblatt Mathe-Test 3a.....	64	Selbstausswertungsbogen Übung „Feinmotorik“.....	102
Auswertungsblatt Mathe-Test 4a.....	65	Verfahrensanweisung Übung „Stadtrallye“.....	103
Auswertungsblatt Mathe-Test 5a.....	66	Aufgabenblatt Übung „Stadtrallye“.....	104
Verfahrensanweisung Deutsch-Tests.....	67	Selbstausswertungsbogen Übung „Stadtrallye“.....	105
Deutsch-Test: Diktat.....	68	VII. Gutachten.....	106
Deutsch-Test: Diktat - Teilnehmer/innen-Bogen.....	69	Verfahrensanweisung „Gutachten“.....	107
Deutsch-Test: Auswahlübung Schreibweise.....	70	Formular des Gutachtens: Ergebnisse der Eignungsanalyse.....	108
Deutsch-Test: Auswahlübung Schreibweise - Lösungsfolie.....	71	Formulierungshilfen für das Gutachten.....	111
Deutsch-Test: Ergänzungsübung Buchstaben.....	72	VIII. Prozesssteuerung.....	113
Deutsch-Test: Ergänzungsübung Wörter.....	73	Verfahrensanweisung Gesamtplanung.....	114
Deutsch-Test: Ergänzungsübung Sätze.....	74	Beispiel: Gesamtplan EA (Übersicht).....	115
Verfahrensanweisung Test Allgemeinwissen.....	75	Checkliste Gesamtplanung.....	116
Test Allgemeinwissen.....	76	Verfahrensanweisung Teilnehmerakte.....	117
Verfahrensanweisung Test Logik.....	78	Verfahrensanweisung Handakte für die Teilnehmer/innen.....	118
Test Logik.....	79	Checkliste Konferenzen und Gespräche des Teams der EA.....	119
Verfahrensanweisung Test technisches Grundverständnis.....	80		
Test technisches Grundverständnis.....	81		
Verfahrensanweisung Test „Abwicklung“.....	82		
Test „Abwicklung“ 1.....	83		
Lösungsblatt zum Test „Abwicklung“ 1.....	87		

©interventio Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH • Peutestr. 53c • 20539 Hamburg • Tel. (040) 789 13 01 • Fax (040) 789 10 67 • e-mail interventio@t-online.de

7. Das Handbuch umfasst zurzeit ca.180 Seiten. Es bietet dem pädagogischen Personal eine breiter Auswahlpalette einzusetzender Instrumente an.
8. Die Instrumente sind jeweils für sich im pädagogischen Alltag überprüft und sind so differenziert ausgeführt, dass sie für eine Zielgruppe einsetzbar sind, die unterschiedliche Kompetenzen in einer weiten Bandbreite aufweist.
9. Der Prozessablauf ist stark strukturiert und sichert die Überstellung des Berichtes am Ende des letzten Tages der EA an die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit sowie an die Bildungsbegleitung.

Abb.: Inhaltsverzeichnis des Handbuchs 2

B.2.2.1.2 Strategie zur Zielerreichung

Die Beantwortung der diagnostischen Kernfrage in der EA ist sowohl für die TN wie für die pädagogischen Fachkräfte das leitende Ziel für alle Handlungsschritte:

Inwieweit verfügt der TN über ein realistisches Berufsziel? Inwieweit ist er für ein solches Ziel (ausbildungs-)reif? Welche Förderschritte sind nötig, ein solches persönliches Berufsziel auszubilden und die nötige Reife zu erwerben? Das Kriterium „realistisch“ schließt hier die persönlichen Merkmale Eignung und Motivation und das Marktkriterium Erreichbarkeit im verfügbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt mit ein. Die Übernahme der eigenen Verantwortung durch die TN sowie die Beantwortung der Frage nach dem Förderbedarf und die zugehörigen Vorschläge für einen Förderverlauf stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einer soliden und für alle Beteiligten transparenten Beantwortung der diagnostischen Kernfrage.

Im Einzelnen hat das Ziel der Eignungsanalyse zwei Felder:

1. Erstellung eines Berichtes für die Beratungsfachkraft in der Agentur für Arbeit und für die Bildungsbegleitung mit den Elementen Stärken-Schwächen-Profil, Ergebnisdokumentation und Vorschlag zum Förderverlauf.
2. Unterstützung der TN, den eigenen Entwicklungsstand zu erkennen, Verantwortung für Lern- und Arbeitsverhalten sowie für die Persönlichkeitsentwicklung zu übernehmen, eigene individuelle Fähigkeiten zu erkennen und sie entsprechend der Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit einem Berufsfeld zuzuordnen und sich ggf. für eine passende Ausbildung zu entscheiden.

Die Strategie zur Zielerreichung in diesen beiden Feldern ist im Handbuch in allen Einzelheiten dokumentiert. Die TN werden in der EA in Handlungszusammenhänge gestellt, die die Erreichung der Ziele beider Felder gestatten. Leitender Gedanke der Strategie ist es, Instrumente einzusetzen, die sowohl dem pädagogischen Fachpersonal wie auch den TN selbst es ermöglichen, alles für die diagnostische Kernfrage der EA relevante zu erfahren und sich damit auseinander zu setzen. Auf diesem Wege wird es vermieden, richtungweisenden Entscheidungen über den weiteren beruflichen Weg des TN auf Annahmen und Zuschreibungen über den TN Vorschub zu leisten, die selbst kein Fundament in einer strukturierten Beobachtung haben.

Kern der Strategie ist es, für die Klärung aller für den einzelnen TN relevanten Fragen der Berufsorientierung und Ausbildungsentscheidung einen Handlungszusammenhang vorzuhalten, der für eine Bewertung ein hinreichendes Beobachtungsfundament gewährleistet. Diese Beobachtungsgrundlage und die daraus abzuleitenden wertenden Schlüsse müssen nicht nur dem pädagogischen Fachpersonal sondern auch den TN zugänglich und verständlich sein. Das Konzept für die EA, das der Anbieter einsetzen will, beruht deshalb auf einer strategischen Grundentscheidung, wo immer es möglich und sinnvoll erscheint, die Selbstsicht und Selbsteinschätzung der TN strukturiert abzurufen (und selbstverständlich auch zu dokumentieren) und sie in einem für die TN nachvollziehbaren Prozess den Ergebnissen der Erhebungen, Gruppen- und Einzelübungen, Erprobungen und Tests gegenüberzustellen. Für die Entwicklung einer realistischeren Selbstsicht der TN ist dieses Vorgehen erfahrungsgemäß wirksamer, als ein Urteil über eigene Befähigung oder Eignung von einer fremden Person zu erhalten.

Über das Einholen und Festhalten der Selbsteinschätzungen in den unterschiedlichen Dimensionen hinaus werden die TN in der EA in der vom Anbieter gewählten Konzeption immer wieder unter Einsatz strukturierter Instrumente aufgefordert und angeleitet, einzelne Phasen der EA (Übungen, Erprobungen, Tagesablauf etc.) im Hinblick auf die eigenen Ziele und die der EA zu reflektieren und die Ergebnisse in der eigenen TN-Akte zu dokumentieren. Mit diesem Vorgehen wird die Bereitschaft der Verantwortungsübernahme durch die TN zugleich angeregt und einer diagnostischen Beobachtung zugänglich gemacht. Dies gilt insbesondere auch für die Berufsfelderproben, in denen die TN in der Regel zum ersten Mal die Gelegenheit erhalten, sich praktisch in einem Berufsfeld umzutun und eigene Neigung und Eignung sinnlich zu erfahren.

Die Akzentuierung der Eigenverantwortlichkeit der TN wird ebenso dadurch unterstrichen, dass die TN im Vorwege der beiden wichtigsten Gespräche während der EA – dem biografischen Interview sowie dem Feedback-Gespräch – sich vorbereiten und dazu mit einer strukturierten Anleitung eine Unterstützung erfahren.

B.2.2.1.3 Instrumente und Methoden zur verhaltensnahen Erfassung der Dimensionen

Dazu werden insbesondere folgende Methoden eingesetzt (siehe oben Inhaltsverzeichnis des Handbuches 1 und 2):

- a. **Erhebungen, Interviews und Gespräche:** Auf diesem Wege erfahren die Fachkräfte sowohl nötige Informationen über Kompetenzen, Eignungen, Einstellungen, Motivationslagen wie über hemmende und fördernde Selbstbilder. Umgekehrt erfahren die TN auf diesem Weg einen methodisch strukturierten Umgang mit der Problematik der Berufsfeldzuordnung und ggf. Entscheidung für ein Ausbildungsziel.
- b. **Gruppenübungen:** Mit diesen Instrumente, bei deren Einsatz die TN miteinander kommunizieren und kooperieren müssen, werden die sozialen und persönlichen Kompetenzen erfasst. Für die Beobachtungssicherung liegen erprobte Beobachtungsbögen vor – jeweils spezifisch für die einzelnen Gruppenübungen. Die Auswertung der Beobachtungen und ihre Umsetzung in Wertungen, die zur Beantwortung der diagnostischen Kernfrage beitragen, erfolgen in einem Auswertungsbogen entsprechend einem in einer Verfahrensanleitung geregelter Schema. Im Handbuch sind zurzeit drei Gruppenübungen dokumentiert.

Eine praktische Gruppenübung wird ohne zu reden durchgeführt und bietet damit die Möglichkeit, sprachlich weniger dominante oder befähigte TN gleichberechtigt zum Zuge kommen zu lassen. Allen praktischen Übungen läßt sich eine angeleitete strukturierte Auswertungsübung für die TN anschließen, die ihrerseits Gelegenheit bietet, das Feld der sozialen und persönlichen Kompetenzen weiter zu beobachten und vorangegangene Beobachtungen zu vertiefen und abzusichern.

Abb.: Instrumente zur Beobachtung und Bewertung

The form is titled 'Beobachtungsbogen Gruppenübung „Turmbau“'. It contains several sections:

- Observer Information:** Fields for 'Beobachter/in' and 'Datum'.
- Observation Criteria:** A list of 12 criteria with checkboxes for each, such as '1. Akzeptiert und beachtet Vorgaben'.
- Evaluation Schema:** A section titled 'Auswertungsschema „Turmbau“' with a 5-point scale (1-5) and a legend for 'Motivation'.
- Transfer Table:** A table with columns 'Bewertung' (gar nicht, eher nicht, teils teils, eher erfüllt, voll erfüllt) and 'Punkte' (0, 1, 2, 3, 4).
- Final Observation Form:** A larger form with the same 12 criteria, but with a 5-point scale and checkboxes for each criterion.

- c. **Berufsfelderproben:** In der/den Berufsfelderprobung/en erhalten die TN Gelegenheit sich an typischen praktischen Aufgaben aus dem gewählten Feld unter realistischen Arbeitsumfeldbedingungen zu erproben und Erfahrungen zu sammeln. Die TN werden dabei beobachtet und werden angeleitet, ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren und auszuwerten.
- d. **Tests/Selbsteinschätzungen:** Das Konzept des Anbieters für die EA sieht eine Vielzahl von Tests vor, die der inneren Differenzierung der TN-Gruppe gerecht wird. Mit den Test werden u. a. kognitive Merkmale und schulische Kompetenzen, insoweit sie für die Frage des weiteren beruflichen Weges und des persönlichen Förderbedarfes erfasst werden müssen, diagnostiziert. Die TN sollen vor Tests, für die unterschiedliche Leistungsstufen angeboten werden, Selbsteinschätzungen abgeben. Aufgrund dieser Selbsteinschätzung können die TN leistungsgerecht getestet und werden nicht mit Unter- oder Überforderung frustriert. Für einige Tests und Selbsteinschätzungen liegen PC-Varianten vor, so dass die TN diese Tests auch am PC durchführen können.
- e. **Übungen:** Zu dem Feld der Übungen, die von den TN jeweils alleine auszuführen sind, zählen Übungen zur Feinmotorik, zum persönlichen Auftreten, zur Befähigung, öffentlich zugängliche Informationssysteme (Telekommunikation, Stadtplan, Fahrplan, Internet etc.) zu nutzen, um einen Arbeitgeber in der Region pünktlich aufzusuchen.

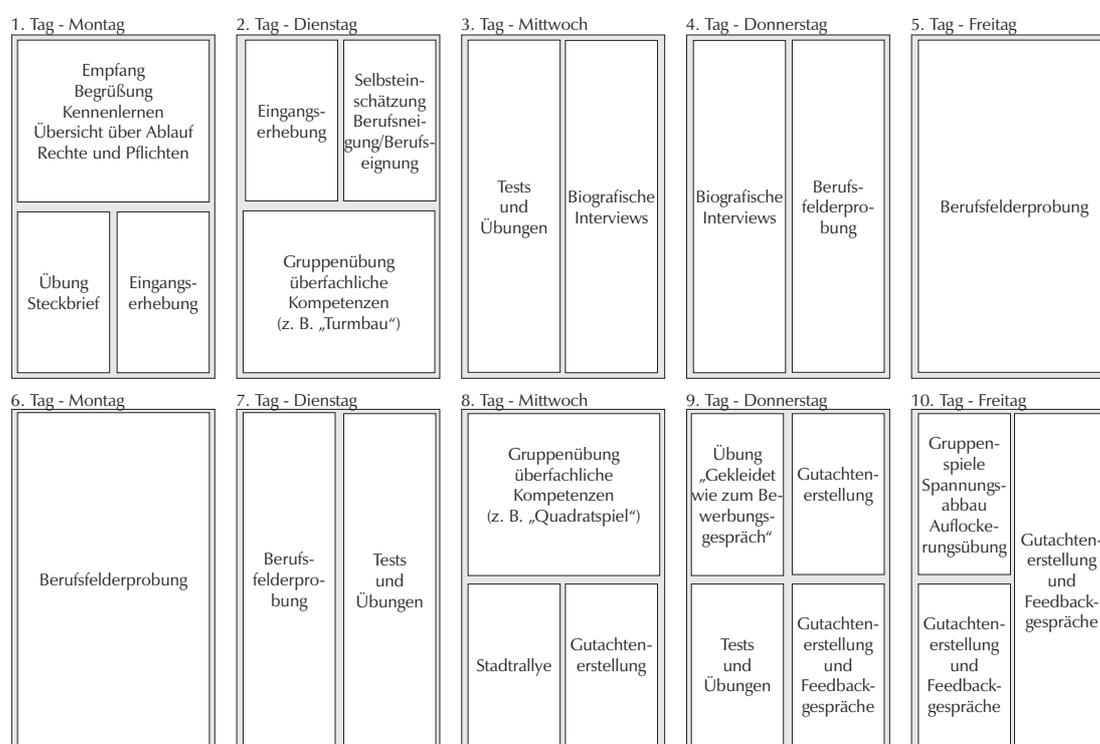
Eine Übersicht der zu diagnostizierenden Dimensionen und die dazu einzusetzenden Instrumente bietet folgende Tabelle. (Alle Instrumente sind im Handbuch in der beschriebenen Form untersetzt: Verfahrensanweisung, Kopiervorlagen, Auswertungsschemata etc.)

Kompetenzbereich		diagnostische Instrumente der Eignungsanalyse
1. Persönliche Kompetenzen:		
1a.	Motivation,	Gruppenübungen, Berufsfelderprobung, biografisches Interview
1b.	Leistungsfähigkeit,	Gruppenübungen, Tests schulische Kenntnisse, biografisches Interview
1c.	Selbstbild, Selbsteinschätzung,	Selbsteinschätzungen, biografisches Interview
1d.	Wertehaltung,	biografisches Interview
2. Soziale Kompetenzen:		
2a.	Kommunikation,	Gruppenübungen: Turmbau, Eierfall, Quadratspiel; biograf. Interview
2b.	Kooperation/Teamfähigkeit,	Gruppenübungen: Turmbau, Eierfall, Quadratspiel; biograf. Interview
2c.	Konfliktfähigkeit.	Gruppenübungen: Turmbau, Eierfall, Quadratspiel; biograf. Interview
3. Methodische Kompetenzen:		
3a.	Problemlösung,	Gruppenübungen, Tests schulische Kenntnisse, Berufsfelderprobung, Übung Feinmotorik, Übung Stadtrallye
3b.	Arbeitsorganisation,	Gruppenübungen, Berufsfelderprobung, Übung Stadtrallye
3c.	Lernfähigkeit,	biografisches Interview, Selbsteinschätzungen
3d.	Einordnung und Bewertung von Wissen.	biografisches Interview,
4. Lebenspraktische Fertigkeiten:		
4a.	Umgang mit Behörden und Ämtern,	Eingangserhebung, Umgang mit Formularen der EA, biograf. Interview,
4b.	Umgang mit Geld,	biografisches Interview,
4c.	Hygiene,	biografisches Interview, Übung Selbstpräsentation,
4d.	Tagesstruktur,	Beobachtung der Kursteilnahme (Regleinhaltung), Anwesenheitsliste, biografisches Interview,
4e.	Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel,	Übung Stadtrallye, biografisches Interview,
4f.	Einkauf,	biografisches Interview,
4g.	Selbstversorgung,	biografisches Interview,
4h.	Erscheinungsbild,	Übung Selbstpräsentation,
4i.	Freizeitgestaltung.	biografisches Interview,
5. interkulturelle Kompetenzen:		
5a.	Sprachkompetenz,	Beobachtung der Kursteilnahme, biografisches Interview,
5b.	Verständnis und Toleranz für andere Kulturen u.a. auch Religions-, Geschichtskennntnisse,	biografisches Interview,
5c.	Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen, Traditionen, Erscheinungsformen.	biografisches Interview, Beobachtung der Kursteilnahme,
6. IT - und Medienkompetenz:		
6a.	Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken.	Umgang mit IT-gestützten Tests, biografisches Interview,
7. Schulische und allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten		
7a.	Deutsch: Sprachverstehen, Textverstehen, Rechtschreibung	Deuschttests
7b.	Mathematik: Grundrechenarten, Prozentrechnung, Dreisatz, Brüche, Maße, Geometrie, Textaufgaben, Gleichungen	Mathetests
7c.	Allgemeinwissen: Politik, Geschichte, Kultur	Test Allgemeinwissen
7d.	allgemeine intellektuelle Kompetenzen: Räumliches Vorstellungsvermögen, strukturanalytische Fähigkeiten, Sinnverstehen	Test „Räumliches Vorstellungsvermögen“, „Schnitte“, „Logik“

B.2.2.1.4 Zeitablauf

Der „Stundenplan“ der gesamten EA ist so gewählt, dass bei der Durchführung mit einer TN-Gruppe mit xx TN und zwei pädagogischen Fachkräften ein flexibler, z. T. binnendifferenzierender Ablauf möglich ist. Die Positionierung der einzelnen Module im Zeitablauf folgt einer inneren Logik: In der Eingangserhebung werden grundlegende Daten erhoben, zu denen auch schon Daten aus den Bereichen Schulerfahrung und berufliches Feld gehören. An die Selbsteinschätzung „Berufsneigung/Berufseignung“ folgt das biografische Interview, das den Weg zur Berufsfelderprobung aufschließt. Vor der Berufsfelderprobung können grundlegende Tests gemacht werden, nach der Erprobung weitere Tests, deren Bedarf sich aus den Erfahrungen in der Erprobung ergibt, um ein Bild abzurunden bzw. eine sich abzeichnende Entscheidung zu überprüfen. Die Stadtrallye am 8. Tag der EA bietet für das Personal den nötigen Freiraum mit der Erstellung der Gutachten zu beginnen, deren Inhalt zugleich Gesprächsgegenstand im Feedbackgespräch wird.

Abb.: Ablaufplan der Eignungsanalyse



In der vorstehenden Übersicht nicht ausgewiesen aber dennoch integraler Bestandteil der EA sind die Team-Konferenzen am Eingang und Ende des Tages, in denen das Team sich des konkreten Tagesablaufs und der Verantwortlichkeiten sowie der Verfügbarkeit der nötigen Ressourcen versichert bzw. am Ende des Tages Ergebnissicherung und Absprachen für den folgenden Tag trifft. (Vgl. Handbuch, Kap. Prozesssteuerung)

B.2.2.1.5 Ergebnisse und Dokumentation

Dokumentation findet auf drei Ebenen statt: **1. Dokumentation**, was in der EA durchgeführt wird – umfassend programmatisch niedergelegt im Handbuch, so dass die pädagogischen Fachkräfte sich darauf stützen können und sich voll den TN widmen können; **2. Dokumentation** der einzelnen Ergebnisse jeden Moduls: Für jedes Instrument der EA ist separat das Ergebnis in der Verfahrensweisung dadurch definiert, dass das (überprüfbare) Ziel des Instrumentes ausgewiesen ist und der Weg der Ergebniserreichung und der zugehörigen Dokumentation festgelegt ist. Es liegen jeweils spezifische Formulare vor, die aufgrund des zu er-

zielenden Ergebnisses strukturiert sind und im Rahmen der verfahrensadäquaten Dokumentenlenkung die Dokumentation jederzeit sicherstellen. **3. Dokumentation** und Zusammenfassung aller Ergebnisse im strukturierten Bericht. Der Bericht gibt die Antwort auf die diagnostische Kernfrage - sowohl aus der Sicht der TN wie der der pädagogischen Fachkräfte. Dies umfasst die Neigung und Eignung für ein Berufsfeld bzw. für eine Ausbildung in einem konkreten Ausbildungsberuf und die gegebenenfalls notwendige Bereitschaft und Befähigung zur Mobilität. Es schließen sich in zehn separat ausgewiesenen Kompetenzfeldern die für den TN eingesetzten diagnostischen Ergebnisse, ihre diagnostische Grundlage sowie die aus ihnen in Verbindung mit einem realistischen Bildungsziel ableitbaren Entwicklungsbedarfe und Vorschläge für eine weitere Förderung an.

The form is divided into several main sections:

- Eingangserhebung Eignungsanalyse (EA) 1:** Includes fields for interviewer details (Name, Position, Agency, Phone), participant name, and school information (School name, graduation status, favorite subjects).
- „Biografisches Interview“ – Formblatt für die Dokumentation 1:** Contains personal data (Name, Address, Birthdate), school experience (1. Schulische Erfahrung), family background (2. Familiärer Hintergrund), and personal strengths (3. Eigene Stärken).
- Ergebnisse der Eignungsanalyse (EA) 1:** A summary section with checkboxes for 'Das Team der EA schlägt die Teilnahme an der Grundstufe vor' and 'Übergangsqualifizierung vor', and 'Der/die Teilnehmer/in ist mit dem Vorschlag einverstanden'.

Abb.: Dokumentationsinstrumente in der Eignungsanalyse

B.2.2.1.6 Personal

Das für die EA einzusetzende Personal verfügt über langjährige Erfahrung in Projekten der Berufsvorbereitung. Ein beträchtlicher Teil des Personals verfügt über das Zertifikat „SDQ Systematische Diagnostik und Qualifizierungsplanung“ und hat im Rahmen der zum Zertifikat führenden Personalentwicklungsmaßnahme eine eingehende Einführung in Theorie und Praxis der Durchführung von Assessment Centern für Jugendliche erhalten. Für die besondere Vorbereitung auf die EA ist für den Fall der Zuschlagserteilung eine gezielte Einarbeitung und Qualifizierung des einzusetzenden Personals in die Methodik und die Instrumente der EA vertraglich fest vereinbart. Diese Qualifizierung schließt u. a. das Training in der Herstellung der Anforderungssituationen sowie die Beobachtung und Beurteilung des Verhaltens der Jugendlichen während der EA ein.