

Matrix für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Qualitätskriterien Potenzialanalyse

Stand: 22.11.2011

– Anhaltspunkte für die Beschreibung und Auswahl von Beispielen guter Praxis

- Grundlage: – Qualitätskriterien für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf (Druckrey 2007)
- Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen im BOP des BMBF (gelb markiert)
 - Qualitätskriterien zur Genderkompetenz, erarbeitet in den Workshops „Potentialanalysen genderKompetent gestalten“ des Projektes: GenderKompetent. Geschlechtersensibilität erhöhen - Qualität im Übergang Schule-Beruf sichern. NRW (hellblaue Schrift) 12.05.2015

Gegenstand	Strukturqualität	Prozessqualität	Ergebnisqualität	Wirkungsqualität
Konzept				
1. Zielgruppen	Liegt eine detaillierte Beschreibung der Zielgruppe unter Berücksichtigung von Gender und Diversity Aspekten vor?	Geht die Durchführung auf die Besonderheiten der Zielgruppe unter Berücksichtigung von Gender und Diversity Aspekten ein? Sind die Übungen für diese Gruppe angemessen?	Werden die Ergebnisse zielgruppengerecht und ergebnisoffen aufbereitet und kommuniziert? Hat der einzelne Jugendliche Anhaltspunkte für die Fragen: Was kann ich/Was will ich/Was kann ich damit machen – auch im Hinblick auf Gender?	Wird untersucht, ob die Zielgruppe mit der Potenzialanalyse und deren Ergebnissen etwas anfangen kann?
2. Ziel- und Prozessorientierung	Ist geklärt, welche spezifischen Ziele mit der	Werden professionelle Verfahren eingesetzt, die	Gehen die Ergebnisse auf die Ziele ein?	Wird untersucht, ob diese Ziele nachhaltig erreicht

	<p>Potenzialanalyse erreicht werden soll?</p> <p>Berücksichtigen die Ziele der Potenzialanalyse Genderaspekte?</p>	<p>geeignet sind – für alle Zielgruppen - diese Ziele zu erreichen?</p> <p>Sind alle Verfahren kompatibel zu den Zielen?</p>	<p>Werden die Ziele erreicht?</p>	<p>wurden?</p> <p>Werden den TN gendersensible Beratungs- und Unterstützungsangebote im Rahmen der individuellen Förderung gemacht?</p>
<p>3. Theoretische Grundlagen</p>	<p>Wird im Konzept Bezug genommen auf theoretische Grundlagen, z. B. Konzepte der Berufsorientierung Werden Gender und Diversity Aspekte im Konzept berücksichtigt?</p>	<p>Wird das Verständnis dieser theoretischen Grundlagen umgesetzt?</p> <p>Passen die eingesetzten Verfahren zum Grundkonzept der Berufsorientierung?</p>	<p>Entsprechen die Ergebnisse den Erfordernissen der theoretischen Grundlagen?</p>	<p>Wird untersucht, ob die Zielgruppen mit der Potenzialanalyse etwas anfangen können?</p>
<p>Pädagogische Prinzipien</p>				
<p>4. Subjektorientierung</p>	<p>Geht die Planung des Verfahrens/das Konzept von der Person (und ihrer Biografie) aus und nimmt Gender-Aspekte in den Blick?</p> <p>Liegt die Zustimmung der/des TN und der Eltern vor?</p>	<p>Wird die Individualität/der biografische Kontext in der Umsetzung berücksichtigt?</p>	<p>Erhält die Person persönlich relevante individuelle Rückmeldungen und Empfehlungen?</p> <p>Erfolgt die Auswertung im partizipativen Dialog?</p> <p>Wer führt das Auswertungsgespräch mit Mädchen und Jungen genderkompetent?</p>	<p>Werden individuelle Fördermaßnahmen eingeleitet, umgesetzt und nachverfolgt?</p> <p>Entscheidet die/der TN möglichst eigenverantwortlich über weitere Ziele und Schritte?</p> <p>Bekommt der Schüler/die Schülerin gendersensible Angebote?</p>
<p>5. Kompetenzansatz</p>	<p>Geht die Planung von den Kompetenzen, Stärken und Potenzialen der Schülerinnen und Schüler aus?</p> <p>Zielt sie auf die Entwicklung von Kompetenz?</p>	<p>Wird der Kompetenzansatz in der Umsetzung berücksichtigt?</p> <p>Sind die Verfahren so angelegt, dass sie die TN herausfordern, aber nicht</p>	<p>Beziehen sich die Ergebnisse auf Stärken und Potenziale/Ressourcen?</p> <p>Sind die Ergebnisse konstruktiv/positiv formuliert?</p> <p>Steht im Ergebnis wie im Rückmeldegespräch das</p>	<p>Gibt es Ansatzpunkte (z. B. in Form individueller Förderpläne), wie die/der Einzelne Kompetenzen entwickeln kann?</p>

	<p>Ist das Verfahren auch auf die Ermittlung von geschlechtsuntypischen Kompetenzen ausgerichtet?</p> <p>Werden geschlechtsstereotype „Kompetenzen“ reflektiert?</p>	<p>überfordern?</p> <p>Werden in der Umsetzung Kompetenzen beobachtet?</p> <p>Wird berücksichtigt, dass Jungen/Mädchen mit Herausforderungen verschieden umgehen (anders als erwartet wird)?</p> <p>Werden unterschiedliche Kompetenzen gleich wertgeschätzt (z.B. Bewegungsfreude)?</p>	<p>Vorhandene im Mittelpunkt?</p> <p>Werden Aussagen auch danach ausgewertet, ob sie den gesell. Erwartungen entsprechen?</p> <p>Sind die Ergebnisse gendersensibel formuliert?</p>	
6. Umgang mit Vielfalt	<p>Berücksichtigen Konzept und Planung die Vielfalt der Personen und ihrer Voraussetzungen?</p> <p>Z. B. Geschlecht, Queer-Jugendliche, kulturelle Hintergründe, familiäre Kontexte und milieuspezifische Prägungen, Schulform</p>	<p>Werden besondere Voraussetzungen/Bedürfnisse Einzelner in der Umsetzung berücksichtigt?</p> <p>Bieten Aufgaben und Fragen Raum für beide Geschlechter, Queer-Jugendliche, vielfältige kulturelle Hintergründe, familiäre Kontexte und milieuspezifische Prägungen?</p>	<p>Werden die Ergebnisse den Voraussetzungen/Bedürfnissen Einzelner gerecht?</p>	<p>Wird bei der Untersuchung, ob die Ziele nachhaltig erreicht wurden, der Umgang mit Vielfalt berücksichtigt?</p>
7. Lebensweltbezüge	<p>Schaffen Konzept und Planung Bezüge zu unterschiedlichen Lebenswelten der Schülerinnen und Schüler?</p> <p>Werden im Konzept informell erworbene Kompetenzen aus verschiedenen Lebensbereichen berücksichtigt?</p>	<p>Werden in der Umsetzung Brücken zur Lebenswelt gebaut?</p> <p>Werden informell erworbene Kompetenzen aus verschiedenen Lebensbereichen untersucht?</p>	<p>Finden sich in den Ergebnissen Bezüge zur Lebenswelt?</p> <p>Werden informell erworbene Kompetenzen aus verschiedenen Lebensbereichen dargestellt?</p>	<p>Umfasst die individuelle Förderung (die individuelle Förderplanung) die Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lebenswelten?</p>
8. Arbeitsweltbezüge	<p>Schaffen Konzept und</p>	<p>Werden die Anforderungen</p>	<p>Nehmen die Ergebnisse</p>	<p>Unterstützt die individuelle</p>

	<p>Planung Bezüge zur Arbeitswelt?</p> <p>Ist der Arbeitsweltbezug geschlechtssensibel gestaltet?</p>	<p>der Arbeitswelt in der Umsetzung deutlich?</p> <p>Basieren sie auf tatsächlichen Anforderungen der Arbeitswelt? Liegen ihnen Analysen zugrunde?</p>	<p>Bezug zu berufsübergreifenden Anforderungen der Arbeitswelt?</p> <p>Haben die Schülerinnen und Schüler Anforderungen der Arbeitswelt (in Bezug auf die beobachteten Merkmale) kennen gelernt?</p>	<p>Förderung (die individuelle Förderplanung) die Schülerin/den Schüler darin, Anforderungen der Arbeitswelt zu erleben und zu bewältigen?</p> <p>Wie ist das Verständnis von „Arbeitswelt“, welchen Einfluss hat das auf Beratung der Fachkräfte?</p>
9. Transparenzprinzip	<p>Zielen Konzept/Planung darauf, dass die TN das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung der Potenzialanalyse verstehen?</p>	<p>Werden die TN im Vorfeld über das Verfahren informiert?</p> <p>Werden Übungen, deren Ziele, die Arbeitsschritte sowie die beobachteten Merkmale erklärt?</p>	<p>Werden die TN informiert, was mit den Ergebnissen geschieht?</p> <p>Werden die Ergebnisse nur mit Zustimmung der TN weitergegeben?</p> <p>Werden die Ergebnisse in Bezug auf Genderaspekte dargestellt?</p>	<p>Ist der Schülerin/dem Schüler transparent, wie die individuelle Förderung (die individuelle Förderplanung) auf den Ergebnissen der Potenzialanalyse aufbaut?</p>
Verfahren				
10. Handlungsorientierung	<p>Legen Konzept und Planung die Handlungsorientierung als Standard fest?</p> <p>Ist die aktive Bewältigung von praktischen Aufgaben vorgesehen?</p> <p>Werden differenzierte Aufgaben für Mädchen und Jungen berücksichtigt?</p> <p>Erfolgt eine Einbindung der Eltern auch unter Genderaspekten?</p> <p>Werden Teams auch unter Genderaspekten</p>	<p>Werden (überwiegend) handlungsorientierte Verfahren gendergerecht durchgeführt?</p> <p>Werden praktische Aufgaben im Rahmen der Potenzialanalyse angemessen durchgeführt und beobachtet?</p> <p>Wird auch unterschiedliches Engagement von Mädchen und Jungen berücksichtigt?</p>	<p>Werden die Ergebnisse vorrangig aus handlungsorientierten Verfahren generiert?</p> <p>Sind die Ergebnisse für die TN im Rahmen der Potenzialanalyse nützlich und relevant?</p>	<p>Knüpfen individuelle Förderpläne an konkrete Erkenntnisse aus den handlungsorientierten Verfahren an?</p> <p>Liegt den individuellen Förderplänen das Prinzip der Handlungsorientierung zugrunde?</p>

	zusammengesetzt?			
11. Biografiebezüge	<p>Legen Konzept und Planung Biografiearbeit als Standard fest?</p> <p>Sind biografieorientierte Verfahren vorgesehen?</p> <p>Stehen für die Jugendlichen bei biografischen Interviews Männer und Frauen zur Verfügung?</p>	<p>Werden biografieorientierte Verfahren durchgeführt?</p> <p>Werden Sie im Rahmen der Potenzialanalyse angemessen durchgeführt?</p> <p>Frage im biografischen Interview: Bist du glücklich, dass du ein Mädchen/Junge bist? Hast du in Deinem Umfeld einen Mann/eine Frau als Vorbild?</p>	<p>Werden die Ergebnisse aus biografieorientierten Verfahren generiert?</p> <p>Sind die Ergebnisse für die TN im Rahmen der Potenzialanalyse nützlich und relevant?</p>	<p>Knüpfen individuelle Förderpläne an konkrete Erkenntnisse biografieorientierter Verfahren an?</p>
12. Selbstreflexion	<p>Zielen Konzept/Planung auf die Selbstreflexion der TN?</p> <p>Sind Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung vorgesehen?</p>	<p>Kommen Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung zur Anwendung?</p> <p>Regt die Umsetzung die Selbstreflexion der TN an?</p> <p>Frage: Was sind deiner Selbsteinschätzung nach typisch männliche/weibliche Eigenschaften?</p>	<p>Greifen die Ergebnisse die Selbstreflexionen auf? Regen sie Selbstreflexion an?</p> <p>Werden geschlechtsuntypische Merkmale bei den Jugendlichen wahrgenommen und positiv rückgemeldet?</p>	<p>Unterstützt die individuelle Förderung die Selbstreflexion der TN? Knüpft die individuelle Förderung an die Ergebnisse der Verfahren an?</p> <p>Eröffnen die Auswertungsgespräche einen neuen Blickwinkel auf die berufliche Orientierung?</p>
Professionelle Umsetzung				
13. Auswahl von Verfahren	<p>Sind die Verfahren professionell ausgearbeitet? Liegen gendergerechte Handbücher, Anleitungen, Organisationsmittel vor – gendergerechte Illustration/Sprache?</p> <p>Sind die Aufgabenstellungen</p>	<p>Werden die Verfahren professionell und auf der Grundlage der Handbücher umgesetzt?</p>	<p>Entspricht die Darstellung der Ergebnisse Anforderungen an Nachvollziehbarkeit, Respekt, Entwicklungs- und Chancenorientierung?</p>	<p>Werden die Verfahren evaluiert und Handbücher, Anleitungen und Organisationsmittel bei Bedarf überarbeitet?</p>

	für Mädchen/Jungen gleichermaßen zugänglich?			
14. Professionelle Vorbereitung und Durchführung	<p>Werden Zeit- und Ablaufpläne erstellt?</p> <p>Entspricht die Ausstattung den Anforderungen?</p> <p>Ist eine ungestörte Durchführung (räumlich, zeitlich etc.) gesichert?</p>	<p>Wird die Potenzialanalyse durch eine gendersensible Moderation gesteuert?</p> <p>Werden Zeitpläne so eingehalten, dass alle vergleichbare Chancen haben?</p>	<p>Ist für die Beobachterkonferenz und die individuelle Auswertung genügend Zeit eingeplant?</p> <p>Werden sie professionell durchgeführt?</p>	<p>Ist die Anwendung der Ergebnisse/die Frage der Wirkung in die Planung einbezogen?</p>
15. Personal	<p>Bringt das Team die für diese Zielgruppe notwendigen sozialpädagogischen und Genderkompetenzen Kompetenzen mit?</p> <p>Berücksichtigt die Zusammensetzung des Teams beide Geschlechter und kulturelle Aspekte?</p> <p>Haben alle Mitarbeitenden eine Beobachterschulung absolviert und dabei auch Genderaspekte kennengelernt?</p> <p>Sind alle auf die angewandten Verfahren geschult?</p>	<p>Werden die Verfahren tatsächlich und nur von den geschulten Personen durchgeführt?</p>	<p>Ist das Personal in der Lage und geschult, die Ergebnisse kompetenz- und prozessorientiert auszuwerten und mit den TN zu reflektieren?</p>	<p>Steht für die Umsetzung der Ergebnisse innerhalb der individuellen Förderung professionelles Personal zur Verfügung?</p>
16. Feedback	<p>Ist für jede/jeden TN ein individuelles Feedback (mit Gendersensibilität) vorgesehen?</p> <p>Ist der Einbezug der Eltern geplant?</p> <p>Sind Eltern und das Umfeld</p>	<p>Erhalten die TN nach einzelnen Aufgaben ein kurzes Feedback?</p> <p>Wird mit jeder/jedem TN ein individuelles Feedback zur Bewertung und Beratung durchgeführt und werden dabei</p>	<p>Werden die Ergebnisse in einem angemessenen Rahmen rückgemeldet?</p> <p>Enthält das Rückmeldegespräch Hinweise darauf, wie die Bewertungen zustande gekommen sind?</p>	<p>Schaffen die Empfehlungen Bezüge zu Aspekten individueller - genderbezogener Entwicklungen?</p>

	auch über Genderfragen informiert?	Genderaspekte mit berücksichtigt? Sind die Eltern einbezogen bzw. informiert?	Erhält die Klassenleitung Hinweise über Selbsteinschätzungen der Jungen und Mädchen? Sind Eltern in das Rückmeldegespräch eingebunden? Ist es möglich bei Jungen, deren Väter einzubeziehen? Erfolgt bereits bei den Informationsgesprächen eine gezielte Ansprache der Väter? Erhalten die Eltern auch Rückmeldungen in Bezug auf geschlechtsuntypische Kompetenzen ihres Kindes?	
17. Schriftliche Ergebnisdokumentation	Ist eine individuelle – eine geschlechtssensible Ergebnisdokumentation vorgesehen? Enthält sie Aussagen zu Verfahren, Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten? Werden dazu Instrumente wie der BWP oder der PPJ genutzt?	Werden konkrete Aussagen zu Kompetenzen und Stärken gemacht?	Bleiben die Persönlichkeitsrechte der TN gewahrt? Bleibt bei der Weitergabe der Datenschutz gewahrt? Ist die Dokumentation für die TN und für Dritte nachvollziehbar und aussagekräftig? Enthält das Ergebnis Empfehlungen für die individuelle Förderung?	Wird nachvollzogen, ob und wie die Empfehlungen umgesetzt werden?
18. Qualitätssicherung/-prüfung	Ist eine interne – geschlechtssensible Qualitätssicherung und -prüfung vorgesehen? Wird die	Wird das Instrument intern ausgewertet und dokumentiert?	Wird das Instrument regelmäßig überprüft und angepasst? Ist eine Evaluation hinsichtlich	Wird die Frage der Wirkungsqualität bei der Qualitätsüberprüfung einbezogen?

	Geschlechterverteilung der Jugendlichen erfasst?		genderspezifischer Aspekte geplant und durchgeführt?	
19. Systemorientierung	<p>Ist das Instrument eingebunden in das Berufsorientierungskonzept der Schule oder der Region?</p> <p>Sind Kenntnisse über gendersensible Betriebe/Förderstrukturen/Praktikumsstellen und Beratungsstellen vorhanden?</p> <p>Ist die Potenzialanalyse mit BOP und BerEb zu einer Förderkette verbunden?</p>	<p>Arbeitet das Team auf der Ebene eines regionalen Übergangsmagements mit Kooperationspartnern zusammen und stimmt das Instrument dort ab?</p>	<p>Werden Ergebnisse (mit Einverständnis der Schülerinnen und Schüler und deren Eltern) an regionale Partner transferiert?</p>	<p>Werden gemeinsame Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Potenzialanalyse gezogen?</p> <p>Schließt sich an die Potenzialanalyse eine individuelle Förderung (z. B. BerEb) an?</p>
20. Verhaltensorientierung	<p>Bildet das konkrete Verhalten der Schülerinnen und Schüler in einer spezifischen Anforderungssituation im Konzept die Grundlage der Bewertung und sind diese gendersensibel gestaltet?</p>	<p>Bildet das Verhalten in Anforderungssituation tatsächlich die Grundlage der Bewertung?</p>	<p>Beruhen die Ergebnisse auf der Beobachtung und Bewertung konkreten Verhaltens der Schülerinnen und Schüler in Anforderungssituationen?</p>	
21. Merkmale	<p>Sieht das Konzept (nur) die Beobachtung methodischer, personaler und sozialer Kompetenzen vor?</p> <p>Erfolgt die Beobachtung auf der Grundlage definierter Merkmale?</p> <p>Ist die Anzahl der Merkmale überschaubar?</p> <p>Entsprechen die Merkmale den Vorgaben und Zielen der Potenzialanalyse?</p> <p>Ist bei der Definition von</p>	<p>Werden (nur) methodische, personale und soziale Kompetenzen beobachtet?</p> <p>Erfolgt die Beobachtung anhand von Beobachtungsbögen mit entsprechenden Merkmalen für jede Übung?</p> <p>Werden nur diese Merkmale beobachtet?</p>	<p>Erhält jede Schülerin/jeder Schüler eine ausgewogene Rückmeldung zu allen drei Kompetenzbereichen?</p>	

	Merkmale auf Gendersensibilität geachtet worden?			
22. Beobachtung/Dokumentation	Liegen gendersensible Beobachtungsbögen vor, anhand derer Verhaltensweisen protokollarisch festgehalten werden? Hat das Personal genderkompetente Beobachtungsschulungen erhalten?	Werden tatsächlich (nur) Verhaltensweisen dokumentiert?	Liegen die Beobachtungsbögen der Auswertung zugrunde?	
23. Mehrfachbeobachtung	Ist eine gendersensible Mehrfachbeobachtung vorgesehen?	Werden tatsächlich alle Merkmale mehrfach beobachtet?	Beruhen die Ergebnisse auf der mehrfachen Beobachtung?	
24. Trennung von Beobachtung und Bewertung	Ist eine Trennung von Beobachtung und Bewertung vorgesehen?	Werden Beobachtung und Bewertung tatsächlich in getrennten Schritten durchgeführt?	Lassen sich die Ergebnisse anhand der Schritte Beobachtung und Bewertung nachvollziehen? Wird die Beobachterkonferenz von einer neutralen Moderatorin/einem neutralen Moderator durchgeführt?	Gibt es eine neutrale Beobachterkonferenz?
25. Personalschlüssel	Ist ein Personalschlüssel von mindestens 1:4 vorgesehen?	Wird ein Personalschlüssel von mindestens 1:4 eingehalten?		
26. Rotation	Ist eine gendersensible Beobachterrotation vorgesehen und abgesichert? Gibt es Vorlagen für Beobachterrotationspläne?	Wechseln die Beobachtenden nach jeder Aufgabe? Werden die Beobachterrotationspläne eingesetzt?	Sind verschiedene Beobachterinnen und Beobachter an den Ergebnissen einer Person beteiligt?	

Rahmenbedingungen¹				
27. Gruppe	Welche Gruppengröße ist vorgesehen und wie ist die Zusammensetzung der Gruppe?	In welcher Gruppengröße wird die Potenzialanalyse durchgeführt?		
28. Dauer	Für wie lange ist die Potenzialanalyse geplant?	Wie lange dauert die Durchführung?	Liegen die Ergebnisse zeitnah vor? Wann erfolgen die individuellen Rückmeldegespräche?	Gibt es die Möglichkeit für Rückmeldegespräche: Mann: Junge Frau: Mädchen?
29. Räume	Ist die Durchführung der Potenzialanalyse außerhalb der Schule vorgesehen? Ist eine Durchführung in den BOP-Werkstätten vorgesehen? Welche Räume sind sonst vorgesehen? Berücksichtigen die Räume gendersensible Aspekte? Macht das Konzept Aussagen zu Atmosphäre/Klima?	Wird sie außerhalb der Schule durchgeführt? Wo? Wird sie in den BOP-Werkstätten durchgeführt? In welchen Räumen wird sie sonst durchgeführt? In welcher Atmosphäre findet die Durchführung statt?	In welchen Räumen/in welcher Atmosphäre findet das Feedback statt?	
30. Organisation	Wie ist die Organisation der Potenzialanalyse mit den Klassen geplant? Sichern zeitliche und sonstige Rahmenbedingungen Genderaspekte ab? Wurde den KoKoS Gendersensibilität vermittelt?	Wie sieht die Aufteilung von Klassen in der Durchführung aus?	Wie wird das Feedback organisiert?	Ist Zusammenarbeit mit einer individuellen Begleitung organisiert?
31. Kooperation	Wie ist die Kooperation mit den Schulen geplant? Werden auch gendersensible Aspekte in der Kooperation angesprochen? Sind weitere	Wie sind die Schulen während der Durchführung beteiligt?	Wie verläuft der Transfer der Ergebnisse? Hat sich die Schule verpflichtet, Empfehlungen in die eigenen Förderpläne aufzunehmen?	Durch welche Kooperationsformen werden die Ergebnisse in der Praxis umgesetzt? Sind Schnittstellen zwischen Kooperationspart-

¹ Abweichend von den meisten Qualitätsschemata werden in dieser Matrix Rahmenbedingungen nicht nur im Rahmen der Strukturqualität, sondern über alle vier Dimensionen hinweg betrachtet.

	Kooperationspartner im Hinblick auf Genderaspekte geschult?		Erfolgt eine Verknüpfung der Evaluationsergebnisse mit z.B. den Genderkompetenzzentren?	nern und Angeboten definiert? Werden Gender-Erkenntnisse mit Kammern, Verbänden, Wirtschaft, Berufsberatung, Agentur für Arbeit kommuniziert?
--	---	--	---	--

Quelle: Lippegau-Grünau, Petra / Voigt, Birgit (2012). Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 2: Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse. Hrsg.: Institut für berufliche Bildung. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Offenbach a. M. (S. 73-79)