

Talent- und Kompetenzdiagnostik für Schüler/Fach-/Führungskräfte zur Unterstützung der individuellen Berufsorientierung

In der komplexen Wirtschaftswelt suchen SchülerInnen und Nachwuchskräfte zunehmend nach zuverlässiger Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl sowie der Berufsentwicklung.

Wie können sie aus der unübersichtlichen Vielzahl von Ausbildungs-/Berufsmöglichkeiten und Studienangeboten das für sie Richtige auswählen? Auf welcher Basis treffen sie ihre Entscheidung? Die Wahl unter ca. 3.100 Berufen, ca. 12.500 Studiengängen an ca. 390 staatlichen und privaten Hochschulen in Deutschland verunsichert zusätzlich.

Darüber hinaus bekommen – bedingt durch Globalisierung, Komplexität des beruflichen Umfelds und der Berufsausübung selbst - die so genannten „soft skills“, „competencies“, „talents“, „leaderships“ eine immer größere Bedeutung. Aussagekräftige Verfahren der Talentdiagnostik und Kompetenzmessung sind daher gefragt.

Die Ergebnisse und Erfahrungen aus einem Pilotprojekt mit der IHK Stade und der Agentur für Arbeit Verden zeigen die Notwendigkeit und den Bedarf an, eine individuelle Form der Unterstützung von jungen Menschen und Unternehmen zu bieten. Diese Unterstützung soll zum einen jungen Menschen ermöglichen, Talente und Kompetenzen bei sich zu entdecken, die ihnen individuell aufzeigen, wie sie auf die Ausrichtung zu einem Berufsfeld oder zu einer Studienrichtung passen. Zum anderen werden Unternehmen unterstützt ihr Anforderungsprofil an Mitarbeiter für definierte Berufsfelder transparent darzustellen.

Anliegen und Zielsetzung

Stärken analysieren, Orientierung geben, Chancen zur Weiterentwicklung verbessern.

Zwei Faktoren bestimmen die Handlungen jedes Menschen:
seine natürlichen Talente und seine nutzbaren Kompetenzen.

Um diese wahrnehmbar zu machen, werden speziell hierfür entwickelte Diagnostikverfahren eingesetzt:

- Das „Talent-Profiling“ erfasst die natürlichen Ressourcen.
- Die „digitale Kompetenzdiagnostik“ ermittelt vorhandene Kompetenzen.

Die Begriffe „Talent“ und „Kompetenz“ sind differenziert messtechnisch zu bearbeiten und ganzheitlich in der Beratung für den Teilnehmer zu verarbeiten.

Talent wird verstanden als die jeweiligen natürlichen Verhaltensweisen, die der Person zu Eigen sind und dementsprechend leicht fallen. Daraus ergeben sich Potenziale und nahe liegende Entwicklungsschritte. Das jeweils speziell entwickelte „Teenager-Profil“, „Fachkräfte-Profil“ oder „Führungskräfte-Profil“ gibt Aufschluss über deren individuelle Verhaltensweise. Diese wird in vielfältiger Art und Weise auf mögliche Umgebungseinflüsse bezogen und daraus werden Entwicklungsmöglichkeiten abgeleitet. Somit lassen sich Spannungsbögen und Dynamik aufbauen und die Auswertung wird zum Ausgangspunkt eines weiter gehenden Prozesses.

Die Auswertung trägt dazu bei, dass die Teilnehmer selbst ein tieferes Verständnis des eigenen Verhaltens erhalten. Gleichzeitig wird deutlich, in welchen Umgebungen der Teilnehmer sich leichter entfalten kann und welche Anpassungsmöglichkeiten gegeben sind.

Kompetenz wird verstanden als die Möglichkeit und das Vermögen eines jungen Menschen selbstverantwortlich und situativ angepasst zu handeln, indem er Rückschlüsse aus Gelerntem und Erfahrenem zieht und diese Disposition in unvorhersehbaren Situationen einsetzt. Auch wenn bei vielen die schulischen Ergebnisse der Wissensaneignung differenziert sind, besitzt jeder Mensch vielfältige Kompetenzen, die ihn für bestimmte Berufe auszeichnen.

Der demografischen Entwicklung muss mehr Rechnung getragen werden. Die Unternehmen, Dienstleistungseinrichtungen und Verwaltungen stehen vor der Herausforderung, frühzeitig Auszubildende zu rekrutieren und Bindungsprogramme zu entwickeln. Dies aber vor dem Hintergrund, keinen komplexen Einblick in die Potenziale der Bewerber zu haben. Die Bewerberauswahl muss im Interesse der Effizienz differenzierter stattfinden. Die eigenen Prozesse sind häufig nicht so transparent, dass diesen Kompetenzen zugeordnet werden können, um die passenden Bewerber mit den passenden Kompetenzen dafür zu finden und auszubilden (z.B. Problemorientierung, Präzisionsvermögen, systematisch und analytisches Denken als ein „Muss“ für das Berufsfeld „Technik und Engineering“).

Arbeitsplätze differenziert zu betrachten und diese in Kompetenzlandschaften abzubilden, dabei unterstützt das Analytik-Verfahren der DIMESKO AG/Institut für Kompetenzdiagnostik und liefert die Basis für den Kompetenzcheck mit der Möglichkeit, ein Benchmark zu ermitteln. Über das Coaching erhalten alle Beteiligten eine individuelle, längerfristige Beratung, um sich im Kontext der durchgängigen Bildung auf Basis von Talent, Kompetenz und Wissensbausteinen zu integrieren.

Der Entscheidungsprozess der Teilnehmer wird durch die Talent- und Kompetenzdiagnostik qualitativ und quantitativ effizienter. Die Motivation, der innere Antrieb, der Mut, werden gefördert. Es wird auch aufgezeigt, wo noch Defizite liegen, um sich gezielt in eine Berufsorientierung oder Studienrichtungssuche zu begeben. Dies alles ist die Basis für eine sehr qualifizierte, individuell ausgerichtete Berufs- und Studienempfehlung. Ein Coaching, in dem sich die Teilnehmer eigenverantwortlich einbringen, wird als sinnvolle Ergänzung angeboten.

4 – Schritte zur besseren Orientierung

Schritt 1 – Analyse und Definition

Es werden verschiedene Berufsfelder / Studienrichtungen ausgewählt und beschrieben, welche im Wesentlichen die unternehmensrelevanten zukunftssträchtigen Berufe beinhalten.

Hierbei werden Unternehmen, Fach- und Hochschulen der Region in die Analytik einbezogen. Neben dieser Praxisbefragung werden bestehende Berufsbilder und Erfahrungen von Verbände und Institutionen integriert.

Schritt 2 – Talentdiagnostik

Ausgangspunkt des Gesamtprozesses ist das persolog®-Profiling, ein international anerkanntes und erprobtes Instrument zur Persönlichkeitsentwicklung. Es basiert auf den vier Dimensionen des DISG® Modells und zeigt eine Methode, um schnell und nachhaltig positive Fähigkeiten bewusster zu erleben. Die wissenschaftlichen Grundlagen zum persolog®-Profiling wurden bereits vor 30 Jahren gelegt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt und evaluiert.

Schritt 3 – Kompetenzmessung

Die Kompetenztopografien für die Berufs- und Studienorientierung werden aus der Analytik generiert. Von dieser erwarteten Kompetenz-Landschaft wird das digitale Kompetenz-Messverfahren als Aufgaben- und Fragenbuch erstellt, welches die Teilnehmer mit digitalen Stiften bearbeiten. Die Methoden und Verfahren werden dem Teilnehmerkreis entsprechend ausgewählt und gestaltet. Jeder Teilnehmer erhält anschließend seine individuelle Auswertung in Form einer Radargrafik sowie einer schriftlichen Einschätzung, die durch ein persönliches Feedback ergänzt wird.

Schritt 4 – Talent- und Kompetenz-Coaching/Begleitung

Die Nachhaltigkeit wird über die Verlaufsmessung und das Talent- und Kompetenz-Coaching über einen vereinbarten Zeitraum gewährleistet. Die Teilnehmer können individuell auf Grund der Auswertung weitere Angebote der Beratung wahrnehmen.

Ausgangsbasis für eine persönliche Begleitung ist das ermittelte Talent- und Kompetenzprofil. In persönlichen Einzelgesprächen werden die individuellen Ergebnisse diskutiert und daraus die Handlungsoptionen abgeleitet und umgesetzt.

Die individuelle Auswertung zeigt den Grad der Passgenauigkeit von Talenten und Kompetenzen zu den Erwartungen in den beispielhaft genannten Berufsfeldern oder Studienorientierungen.

Welcher Ausbildungsberuf, welches Studienfach, welche weitere Berufsentwicklung kommen in Frage, wie können die eigenen Wünschen umgesetzt werden, welche Studienorte /Ausbildungsbetriebe/Fachschulen/Hochschulen stehen zur Wahl. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, sollte der Coachingprozess mittelfristig definiert sein.

Gleichwohl dienen die Ergebnisse auch den Wirtschaftslehrern und ausbildenden Unternehmen zur Qualitätsverbesserung von Lehre, Ausbildung und Personalentwicklung. Deren Wandel kann besprochen werden und auch der Umgang mit entsprechenden Persönlichkeitsstrukturen und transparenten Verhaltensmustern.

PONTEO Kassen und Partner Diplomvolkswirte PartG, in Kooperation mit der DIMESKO AG Institut für Kompetenz-Diagnostik, unterbreitet individuell ausgerichtete Angebote.

Ansprechpartner: Frau Andrea Bornhütter-Kassen, 05426-945692, www.ponteo.de.