

TASTE – Technik Ausprobieren STärken Entdecken - oder warum man den Geschmack des Apfels nicht kennen kann, ohne hineinzubeißen

TASTE heißt: schmecken, fühlen, ausprobieren ...

TASTE heißt auch: T echnik A usprobieren S T ärken E ntdecken – und ist ein von LIFE e.V. in Berlin entwickeltes, einwöchiges Assessment-Verfahren für junge Frauen im Übergang von der Schule in die Ausbildung, zur Überprüfung ihrer möglichen Eignung für ein IT-, technisches oder handwerkliches Berufsfeld und zur Auseinandersetzung mit einer wahrscheinlichen Minderheitensituation in diesen Berufen. Das TASTE-Symbol ist der Apfel mit einem kräftigen Biss, frei nach dem englischen Sprichwort „You can't have the taste of an apple without eating it.“ TASTE fördert die Berufswahlkompetenz junger Frauen durch die vertiefte Selbstaneignung ihrer Stärken und Potenziale. Der große Sprung in unbekanntes Terrain braucht Selbstvertrauen und Wissen: TASTE ist dabei ein Orientierungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in zukunftsorientierten, bisher noch frauenuntypischen Berufsfeldern. Die Entwicklung und modellhafte Erprobung von TASTE wurde vom BMBF gefördert. In der anschließenden Transferphase nahmen bisher 160 Berliner Schülerinnen im Rahmen einer EQUAL-Partnerschaft an TASTE teil. TASTE wird seit 2003 über Bildungsträger, die eine entsprechende Schulung absolviert haben, bundesweit (und in Österreich) verbreitet, sodass inzwischen weit mehr junge Frauen an einer TASTE-Woche teilgenommen haben.¹ Auch größere Betriebe signalisieren Interesse an TASTE, um den Frauenanteil in den technischen Berufsausbildungen zu erhöhen. 2003 erhielt TASTE einen der Hermann-Schmidt-Preise für Innovation in der beruflichen Bildung, der vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung und dem W.-Bertelsmann-Verlag verliehen wird.

Hintergründiges

Vor sechs Jahren grübelten wir beim Ökotechnischen Frauenbildungszentrum LIFE e.V. in Berlin wieder einmal an der zähen Fragestellung herum, warum trotz aller Bemühungen, mehr Mädchen in die zukunftsfähigen Handwerks-, Technik- und IT-Berufe zu bringen, die Zahlen stagnieren und die Mädchen so schwer zu ermutigen sind, dieses Terrain stärker für sich zu erobern. An mangelnden Informationen, Kampagnen und Beratungsmöglichkeiten liegt es nicht oder kaum, an den Talenten und Fähigkeiten der jungen Frauen schon gar nicht – an tiefsitzenden Rollenmustern und Bildern innerer Lebensorientierungen schon eher.

¹ Die Anbieter – darunter die AWO und IN VIA, in Österreich sunwork Wien – sind auf der website www.taste-for-girls.de aufgeführt. Leider verfügen wir nicht über die Teilnahme-Daten bei diesen Einrichtungen, die TASTE in ihr Angebot übernommen haben.

Wir wussten auch um die massive Verunsicherung von 50 % aller jugendlichen Schulabgänger/innen über ihre berufliche Orientierung. Und so wollten wir zwei Problemen mit einem neuen Lösungsansatz begegnen:

- den Schülerinnen Orientierung und Begleitung anzubieten in dem Suchprozess nach dem richtigen Beruf, „der zu mir passt“
- aus dem großen Pool der „unsicheren“ Schulabgängerinnen die handwerklich-technisch begabten und motivierten Talente zu angeln, und so den Anteil junger Frauen in diesen Berufsfeldern zu erhöhen.

Die neue repräsentative Bertelsmannstudie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen aus dem Jahr 2005² hat unsere damaligen Annahmen rundum bestätigt. Die „Unsicherheit bei der Berufswahl basiert auf unsicherer Selbsteinschätzung: 41 % der Jugendlichen wissen nur ‚in etwa‘ oder ‚nicht so genau‘, welche Stärken sie tatsächlich haben, die sie für bestimmte Berufsrichtungen prädestinieren... Ein Mangel an Informationen wird von den Jugendlichen nicht beklagt.... Es ist also offensichtlich nicht damit getan, den Jugendlichen ausreichende Berufsinformationen zur Verfügung zu stellen, sie brauchen Hilfestellung, um damit umzugehen.“

(S.7f.) Die Auswertung der Befragung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten ergab: Mädchen machen sich mehr Sorgen, keinen festen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu bekommen als Jungen (42 : 35 %) und haben auch mehr Angst vor einem Arbeitsplatzverlust (38% zu 30%). „Damit scheinen auch die heutigen Jugendlichen eine latente Befürchtung zu haben, dass Frauen im Berufsleben benachteiligt werden.“ (S.4) Es ist den Mädchen nicht vorzuwerfen, dass sie versuchen, sich in das scheinbar sichere Terrain der traditionellen Frauenberufe zu retten.³ Die Ergebnisse machen nur deutlich, dass es bei Mädchen noch stärker als bei den Jungen um Hilfestellung und um die Vermittlung von „Orientierungswissen“ geht, das etwas grundlegend Anderes ist als die Vermittlung von Informationen.

So entstand unsere Ausgangsüberlegung: Selbstkonzepte, die entscheidend sind für Selbstzuschreibungen und die daraus resultierenden Blickwinkel und Suchstrategien bei der Berufswahl, brauchen zur Veränderung starke Gegenerfahrungen und positive Neuorientierungsmöglichkeiten. Ein Assessment-Verfahren zur Potenzialermittlung für junge Frauen in der Phase

² Befragung von 779 Jugendlichen zwischen 14 und 20 Jahren.

Prager, Jens U., Wieland, Clemens, 2005 Jugend und Beruf. Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland. Bertelsmann-Stiftung (Hg.)

³ Wer erzählt ihnen denn schon, dass die Traumberufe vieler Mädchen, die Arzthelferin und Friseurin, im statistischen Durchschnitt schon vier Jahre nach der Ausbildung wieder aufgegeben werden, wegen der familienunfreundlichen Arbeitszeiten, der schlechten Bezahlung und der Sackgasse für berufliche Weiterentwicklungen – so die Ergebnisse unserer Telefon-Recherche 2003 beim Fachverband der Arzthelferinnen und dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks.

der beruflichen Orientierung mit interessanten Modulen aus Handwerk, Technik und IT erschien uns als geeignete Methode, Mädchen eine auch emotional tragfähige Brücke in das oft erst einmal gemiedene Terrain der frauenuntypischen Berufe zu bauen. In der praktischen Bewältigung von Arbeitsanforderungen dieser Berufe erleben und bewähren sie sich selbst, und sie erweitern und festigen die eigene Selbsteinschätzung ihrer Leistung⁴ im Spiegel der Fremdeinschätzung durch unbekannte, unvoreingenommene, geschulte Beobachter und Beobachterinnen.

Grundprozesse von Assessment-Verfahren: AC als Instrument von Personalauswahl und Potenzialermittlung

Assessment-Verfahren sind in Deutschland bisher eher bekannt als Instrumente der Personalauswahl von Führungskräften in großen Unternehmen. Seit zehn Jahren findet das Verfahren immer mehr Verbreitung als ausgesprochen geeignetes Instrument der Kompetenzfeststellung zur Ermittlung von Potenzialen als Grundlage für eine individualisierte Ausbildungs- und Berufsberatung.

„Ein Assessment Center (AC) ist ein eignungsdiagnostisches Verfahren, in dem Aspiranten (interne oder externe) über mehrere, Arbeitssituationen nachgestellten Übungen von mehreren Beobachtern beobachtet und beurteilt werden. Zweck der Beurteilung kann sein, Mitarbeiter auszuwählen oder Entwicklungspotentiale festzustellen.“⁵

Die Einführung des Terminus Assessment-Center (*aus dem Englischen: to assess – einschätzen*) wurde in den 30er Jahren von dem Persönlichkeitsforscher H.A. Murray an der Harvard University entwickelt. Die Methodik des Assessment-Centers läuft als Grundprozess in allen Verfahren etwa gleich ab:

- Einzelne Teilnehmer/innen durchlaufen eine Aufgabe, die als Praxissimulation konstruiert ist und sich eng an den künftigen Anforderungen eines Berufes oder Arbeitsplatzes orientiert („Anforderungsnormalität“).
- Im AC werden sie von einer trainierten Gruppe von Beobachterinnen und Beobachtern in den Einzelaufträgen beobachtet, grundsätzlich von mindestens zwei pro Teilnehmer/in. Alle Handlungen und Äußerungen jeder Teilnehmerin werden konkret und verhaltensnah notiert.
- Nach der Übung werden die Notizen klassifiziert, d.h. den entsprechenden, vorher festgelegten Anforderungsmerkmalen (Beobachtungskriterien) zugeordnet. Beispiel: Lautet die notierte Beobachtung: „Sie ordnet ihr Werkzeug und holt einen fehlenden Stift“, wäre die

⁴ Es gibt viele Studien darüber, dass Frauen sich eher unterschätzen und Männer sich eher überschätzen; von daher hat die Bedeutung der Überprüfung der Selbsteinschätzung durch die Fremdeinschätzung für Mädchen eine besonders hohe Bedeutung.

⁵ Neubauer, Rainer (1990), Frauen im Assessment-Center - ein Gewinn? Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34 (NF 8), S.29-36

Zuordnung die Kategorie „Arbeitssystematik“. In dieser Phase sollten sich die Beobachter/innen noch nicht untereinander austauschen.

- Diese Klassifizierungen werden anschließend nach vollständiger Auswertung der Notizen von den zuständigen Beobachter/innen verglichen und ausgewertet und einer Beobachter/innen/-Konferenz vorgestellt und diskutiert. So werden die individuellen Potenziale der einzelnen Teilnehmer/innen herausgearbeitet und verdichtet darstellbar.
- Diese Ergebnisse werden dem Teilnehmer / der Teilnehmerin, der/die vorher eine strukturierte Selbsteinschätzung vornehmen sollte, in Einzelgesprächen zurückgemeldet.⁶

Assessment-Verfahren zählen zu den validesten Kompetenzerfassungsinstrumenten⁷ und dienen sowohl der Einschätzung derzeit vorhandener Kompetenzen (= Diagnose) als auch der Einschätzung zukunftsbezogener Potenziale (= Prognose). Durch das Prinzip des Einsatzes mehrerer Beobachter/innen, das Training auf „kontrollierte Subjektivität“ (der Anspruch vollständiger Objektivität ist nie erreichbar!) werden bereits qua Verfahren selbst Vorurteile und Geschlechterstereotype weitgehend ausgeschlossen, was in einer genauen Untersuchung von Rosemarie Kay über Frauen in Assessment-Centern bestätigt wurde.⁸ Von entscheidender Bedeutung ist dabei, Genderaspekte und mögliche Beobachtungs- und Interpretationsfehler im Training der Assessor/inn/en zu bearbeiten. Das gilt auch für die Überprüfung der Konstruktion der Assessment-Aufträge, die an die Lebenswelt von weiblichen Teilnehmerinnen anknüpfen sollen und keine versteckten Diskriminierungen enthalten dürfen (was nicht heißt, dass sie „leichter“ von den Anforderungen her sind).⁹

Was passiert bei TASTE – und was ist dabei so interessant für junge Frauen?

Wir erreichen die Mädchen in den 9. Klassen über die Schulen und stoßen dabei auf ein enormes Interesse: Dabei steht (noch) nicht unbedingt das Interesse an den Handwerks-, Technik- und IT-Berufen im Vordergrund, sondern die große Not bei der Suche nach dem richtigen Beruf und bei der Einschätzung der eigenen Eignung und Interessen. In der Regel haben wir für unser Angebot mehr Interessentinnen als Plätze, und dann ist bei der Entscheidung die Offenheit und die Motivation für das Kennenlernen dieser neuen Berufsfelder das ausschlaggebende Kriterium.

⁶ nach: Neubauer, Rainer, Beobachten, Interpretieren, Entscheiden. Assessment-Center in der betrieblichen Praxis. Band 3, hrsg. vom Arbeitskreis Assessment Center, Hamburg 1995, S.164f.

⁷ Schuler, Heinz, Die Validität des Assessment-Centers. In: Lattmann, Charles (Hrsg.), Das Assessment-Center-Verfahren der Eignungsbeurteilung. Sein Aufbau, seine Anwendung und sein Aussagegehalt. Heidelberg 1989, S.223-250

⁸ Kay, Rosemarie, Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl. Wiesbaden 1998, S. 248-267

⁹ Fried, Andrea u.a., Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. vdf-Verlag Zürich, 2000, S.59-78

TASTE dauert fünf Tage. Hier der Ablauf einer typischen TASTE-Woche:

1. Vorbereitende Informationsveranstaltung und/oder Erstgespräche mit den Teilnehmerinnen (ca. eine Stunde, in der Regel 10-14 Tage vorher in der Schule)

- Information über das Gesamtverfahren, Beobachtungssituation, Selbst- und Fremdeinschätzung
- Gespräche über bisher vorhandene Berufs- bzw. Ausbildungswünsche
- individuelle Entscheidung jeder Teilnehmerin über ihre Teilnahme

2. Die TASTE-Assessment-Woche:

Orientierungsprogramm täglich jeweils zu einem Beruf im IT-, Technik-, Handwerksbereich und zur Minderheitensituation (ca. 90 Minuten vor der Auftragsbearbeitung)

1. Einführung in das jeweilige Berufsfeld (möglichst teilnehmerinnenbezogene, aktivierende und motivierende Zugänge)
2. Einladung von weiblichen Auszubildenden aus dem Berufsfeld als „role models“

3. Durchführung von einem Assessment-Auftrag in einem Berufsfeld (täglich ca. eine Stunde)

- unter Mikrobeobachtung (d.h. detaillierte Aufzeichnung aller Handlungen und Äußerungen der Teilnehmerin) durch zwei Beobachterinnen pro Teilnehmerin

4. Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung

- Selbsteinschätzung der Teilnehmerin unmittelbar im Anschluß an jeden Assessment-Auftrag
- Feedbackgespräch mit jeder Teilnehmerin durch eine Beobachterin nach der Auswertung der Aufzeichnungen und der Beobachter/innen-Konferenz (in der Regel am folgenden Morgen)
- Einsatz der „Kompetenz-Spinne“¹⁰ durch Teilnehmerin und Beobachter/in

5. schriftlicher Bericht (Zertifikat) & Abschlussgespräch

- Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils (Zertifikats) auf Basis der Ergebnisse des gesamten Assessmentverfahrens
- Erarbeitung der weiteren Schritte mit der Teilnehmerin in einem individuellen Stufenplan.

Während des gesamten Assessments wissen die Teilnehmerinnen immer, nach welchen Kriterien sie beobachtet werden, und worauf es ankommt. Vor jedem Auftrag werden die Anforderungsprofile für die einzelnen Berufe erarbeitet. Dazu gehört auch die Schärfung ihres Be-

¹⁰ In ein Bild von den Längsachsen eines Spinnennetzes ist eine Skala für die einzelnen Beobachtungskriterien eingetragen, die Skalierung von 1-5 steht dabei für „schwach ausgeprägt“ = 1 bis zu „sehr stark ausgeprägt“ = 5). Die Teilnehmerin trägt ihre Selbsteinschätzung z.B. für Teamfähigkeit ein in eine Spinne auf festes Papier, die Beobachterinnen tragen ihre Einschätzungen auf einem anderen, transparenten Blatt ein. Die Eintragungen auf den einzelnen Achsen werden dann mit waagerechten Spinnenfäden verbunden. Für das Feedback-Gespräch werden dann beide Bögen übereinander gelegt, und die Einschätzungen werden mit einem Blick vergleichbar.

wusstseins für die Indikatoren der einzelnen, später durch die Beobachtung erhobenen Schlüsselqualifikationen. Woran erkennt man z.B. Teamfähigkeit? Und was sind mögliche Indikatoren? Dieser Prozess hat sich gleichzeitig als ein hochwirksames Training ihres Bewusstseins für die eigenen Schlüsselqualifikationen erwiesen, die ihnen in der Regel vorher nicht wirklich bewusst sind. Erstaunlich ist, wie stark die Sprach- und Auskunfts-fähigkeit über eigene Kompetenzen durch diese Vorgänge wächst. Diese Erfahrung ermöglicht den Mädchen, in Bewerbungsgesprächen selbstbewußt zu sagen: „Ich habe eine gute Arbeitssystematik und Problemlösungskompetenz, das habe ich durch ... gezeigt, und es steht auch noch einmal Schwarz auf Weiß im Zertifikat“. Das ist besonders wichtig für Mädchen, die in der Regel dazu neigen, eigene Kompetenzen nicht darzustellen oder schlechter zu machen, als sie sind.

Es kann für diese Zielgruppe (Schülerinnen der 9. Klassen) bei den Beobachtungskriterien nicht so sehr um die Ermittlung fachlicher Vorkenntnisse gehen - denn die können nicht vorausgesetzt werden -, sondern viel mehr um die Schlüsselqualifikationen, die in den jeweiligen Berufsfeldern als personale Kompetenzen gebraucht werden, um die fachlichen Anforderungen zu bewältigen¹¹:

- Arbeitssystematik
- Problemlösungskompetenz
- Teamfähigkeit
- Exaktheit/Sorgfalt
- Belastbarkeit
- Eigenverantwortung
- Kommunikation mit Kunden.

Dabei sind die jeweiligen Schlüsselqualifikationen für die einzelnen Berufsfelder besonders gewichtet. In den IT-Berufen spielt z.B. die Kommunikationsfähigkeit an der Schnittstelle von Mensch und Technik eine besondere Rolle - und darum ist auch nicht der einsame „Hacker“ vor seinem PC gefragt, der sein Wissen oft kaum an andere vermitteln kann. Im Handwerk kommt es vor allem auf Exaktheit und Sorgfalt - gepaart mit Arbeitssystematik - an. TASTE vermittelt so auch ein differenziertes Wissen über berufliche Anforderungen und ein durch Selbst- und Fremdeinschätzung abgesichertes Wissen über die eigenen Fähigkeiten und Motivationen im Verhältnis zu den beruflichen Anforderungen. Wir hören oft am Ende der Module

¹¹ Die Anforderungsprofile für die Assessment-Module wurden mit Berufsfeldexperten und –expertinnen aus Theorie und Praxis der jeweiligen Felder in zweitägigen Workshops entwickelt.

das erleichterte Aufseufzen, es geschafft zu haben, und die Feststellung: „Ich hätte ja nie gedacht, dass das solchen Spaß machen kann.“

Wie alle Assessment-Verfahren, die sich an den Qualitätskriterien des Arbeitskreises Assessment orientieren, ist auch TASTE eingebettet in ein System der Vor- und Nachbereitung¹². Es gehört zu TASTE, mit jeder Teilnehmerin in einem Auswertungsgespräch am Ende der Woche genau die einzelnen Schritte festzulegen, die sie tun muß, um ihr Ziel zu erreichen, und ihr Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Besonders wichtig ist die Begleitung für die Mädchen, die sich mit ihrem AC-Ergebnis in neue Berufsfelder orientieren wollen. Angesichts der Minderheit, die die Mädchen in den bislang männlich dominierten Berufsfeldern darstellen, und angesichts auch ihrer zumeist mangelnden Kontakte in die Sphären der neuen Berufe und der technischen und handwerklichen Berufe ist diese Nachbereitung von enormer Bedeutung.

Die TASTE-Assessment-Aufträge

Die TASTE-Assessment-Aufträge wurden entwickelt in jeweils zweitägigen Workshops, in denen Vertreter/innen aus der Berufsbildungsforschung (bibb, DJI u.a.) sowie aus der Praxis der einzelnen Berufsfelder zusammen die Grundlagen der Assessment-Aufträge erarbeitet haben. In Anlehnung an die Methode der „typisch-kritischen Situationen“ (typical critical incident – CIT-Methode) von Flanagan¹³ wurden die Assessment-Aufträge in folgenden Schritten konstruiert:

1. Erarbeitung eines Anforderungsprofil für das jeweilige Berufsfeld
Wie sieht die tägliche Arbeit aus? Welche Kompetenzen werden benötigt, um die Arbeit gut zu bewältigen?
2. Erarbeitung der notwendigen Schlüsselqualifikationen für das Berufsfeld und eine erste Liste der Indikatoren, an denen die Qualifikation erkennbar ist
3. Erheben der „typisch-kritischen Situationen“: Beschreibung von häufig vorkommenden, schwierigen Situationen im jeweiligen Berufsalltag (die CIT-Methode geht von der Annahme aus, dass sich in diesen Situationen „die Spreu vom Weizen scheidet“; ein Beispiel: Im IT-Bereich kann jede/r einigermaßen mit dem Computer oder mit Internetrecherche umgehen, aber erst bei auftretenden Störungen oder anderen Zwischenfällen wird das wirkliche Potenzial sichtbar)
4. Konstruktion der Module auf der Basis dieses Materials. (Diese Methode ließ sich auch auf die Konstruktion des Minderheiten-Moduls anwenden.)

¹² 1992 vom „Arbeitskreis Assessment Center e.V.“, einem Expert/inn/enkreis von Personalverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, entwickelt

¹³ Flanagan, John C., The critical incident technique. Psychological Bulletin 51/1954, S.327-358

Was passiert in den TASTE-Assessment-Aufträgen, die verdichtet berufliche Kernanforderungen und „typisch-kritische Berufssituationen“ abbilden?

IT: In einem Team müssen möglichst schnell Internet-Informationen abgerufen und verarbeitet werden, es gibt ein paar technische Störungen, und die anstrengende Kundin, die nicht genau weiß, was sie will, wartet schon ...

Handwerk: Alleinverantwortlich in einer Designerwerkstatt ein kleines Möbelstück bauen, dabei unbekannte Werkzeuge und Maschinen benutzen, sägen, bohren, feilen, schleifen ..

Technik: Für einen Sportwettkampf ein technisches Gerät zusammenbauen, es herrscht Zeitnot, nicht alles funktioniert, wie es sollte, und die nervöse Sportlerin hat auch noch Extrawünsche ...

Umgang mit der eigenen Minderheitensituation: Als „Neue“ in ein fremdes Team kommen und sich dort auch gegen Ignoranz und Widerstand einen Platz als Team-Mitglied erobern. Als Frau allein verhandeln mit männlichen Kunden, die mal nett, mal herablassend, mal ... sind ...

Über die drei fachlichen Module hinaus haben wir uns bewusst dafür entschieden, die künftige Minderheitensituation bereits so früh, schon an der ersten Schwelle, zu thematisieren und mit einem eigenen Auftrag zu bearbeiten – auch wenn die Gefahr bestand und besteht, dass das auch abschreckend wirken kann. Die Erfahrungen der letzten 20 Jahre haben gezeigt, dass junge Frauen in den frauenuntypischen Berufen nicht an den Leistungsanforderungen scheitern, sondern an ihrer oft dauerhaften Minderheitensituation¹⁴. Es ist wichtig, sich mit dieser Anforderung auseinanderzusetzen und sich über die eigenen Kompetenzen für diese Auseinandersetzung bewusst zu werden – denn das ist eine erlernbare Kompetenz, genau wie die anderen Schlüsselqualifikationen auch. Es gibt kein festgelegtes Verhalten nach den Kategorien „richtig“ oder „falsch“, das in diesem Auftrag zu erfüllen wäre. Es geht in diesem Rollenspiel um das Herausfinden einer eigenen Strategie, die zur eigenen Persönlichkeit passt, und die der Situation adäquat ist. Wir haben festgestellt: Die Minderheitensituation verliert damit an Bedrohlichkeit und der Umgang mit dieser Situation ist eine - wie die anderen Schlüsselqualifikationen – erlernbare Kompetenz. Die Erfahrungen mit den 160 Teilnehmerinnen von TASTE haben gezeigt, dass die Teilnehmerinnen die Herausforderungen dieses Auftrags sogar mögen und ihn häufig in der abschließenden Auswertung als den Höhepunkt der Assessment-Woche bezeichnen.

¹⁴ So liegt die Zahl der Ausbildungsabbrüche im IT-Bereich Fachinformatik mit 17 % Frauen höher als die der Männer mit 14 %, ein Indiz für verstärkte Begleitungs- und Beratungsnotwendigkeit (BWP Heft 6/2002, S.53)

Das Geheimnis von TASTE – begehrt trotz hoher Anforderungen

TASTE erfüllt das Bedürfnis junger Menschen - und vielleicht insbesondere junger Frauen – nach intensiver personaler Beratung und Rückmeldung in dem schwierigen Geschehen der Berufsfindung. Die Teilnahme an TASTE ermöglicht einen tiefgreifenden Orientierungsprozeß, der nicht auf allgemeinen Ratschlägen und Hinweisen beruht, sondern die Wahrnehmung eigener, berufsrelevanter Kompetenzen in Beziehung setzt zu den Anforderungen von meist noch unbekanntem Berufsfeldern. Die Basis dieser inneren Orientierung ist etwas real Erlebtes, sind gezeigte und durch Berufsexpertinnen und –experten gespiegelte Fähigkeiten. Ihre persönlichen Fragen an der ersten Schwelle: „Wer bin ich? Was kann ich? Was kommt auf dem Arbeitsmarkt auf mich zu? Wo finde ich da meinen Platz? Was passt zu mir?“ finden endlich einen Ort, so das Fazit der Teilnehmerinnen. Auf die abschließende Auswertungsfrage: „Assessment TASTE: Das würde ich auch meinen Freundinnen empfehlen“ hat es in allen Durchläufen nicht einmal ein „Nein“ oder ein „Vielleicht“ gegeben: Die Antwort „Ja“ liegt bei 100 %.

Eine externe Evaluation hat eine wirksame Veränderung der Selbstkonzepte durch die Teilnahme an TASTE gezeigt: Im Vorher-Nachher-Vergleich veränderten sich die Selbstaussagen der jungen Frauen insbesondere in den Bereichen Handwerk und Technik („Das kann ich gut“ – „Das kann ich besser als andere Gleichaltrige“) signifikant.¹⁵ Im Ergebnis lässt sich bisher bilanzieren: Ca. ein Drittel der Teilnehmerinnen ändern ihre Berufswünsche in Richtung IT, Technik und Handwerk, ca. ein Drittel bleibt bei den bisherigen Berufswünschen, und ca. ein Drittel sagt, sie müssten nach den eigenen Erfahrungen und Rückmeldungen nach dem Assessment noch einmal neu nachdenken über den für sie richtigen Beruf. – Leider hatten wir bisher keine Möglichkeit, eine Langzeituntersuchung anzukoppeln, um zu überprüfen, in welche Berufe die TASTE-Teilnehmerinnen tatsächlich einmünden.

Die Teilnahme an TASTE dient aber nicht nur der eigenen Entscheidungsfindung. Durch die absolvierten Assessment-Aufträge und die kriteriengeleiteten Gespräche werden die Teilnehmerinnen im Laufe der Woche sichtbar auskunftsfähiger über ihre eigenen Kompetenzen. Sie können konkret sagen und belegen, warum sie z.B. team- oder problemlösungsfähig sind, und woran sich das genau gezeigt hat – eine Kompetenz, die für Bewerbungsgespräche von Vorteil ist. Von Vorteil ist auch das ausführliche, differenzierte schriftliche Zertifikat, das jede Teilnehmerin nach der Teilnahme an TASTE erhält, und das sie nach eigener Entscheidung einreichen kann bei Bewerbungen und/oder als Unterlage für weiterführende Beratungsgespräche bei der Berufsberatung der Arbeitsämter.

¹⁵ Ergebnisse der externen Evaluierung von TASTE im Rahmen der EQUAL-Projektevaluierung durch ibi (Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft) an der TU Berlin, 2002, Autorin Hanna Janetzke

TASTE ist wie alle Potenzialassessment-Verfahren ein Kompetenzansatz, der Beobachter/innen/blick sucht nach Kompetenzen, nicht nach Defiziten. Neben dem intensiven Feedback ist auch das für viele Schulabsolventinnen eine völlig neue und ermutigende Erfahrung.

Einsatzmöglichkeiten von TASTE / Multiplikation des Ansatzes

TASTE steht seit Mitte 2003 für andere Anbieter zur Verfügung. Möglich ist der Einsatz durch Bildungsträger und Schulen, die über entsprechende Werkstätten verfügen. Bildungsträger, die Erfahrungen in der Berufsorientierung haben, sind sicherlich die Einrichtungen, die die meisten Vorerfahrungen und Ressourcen für den Einsatz von TASTE mitbringen. Bei dem Einsatz in Schulen ist es wichtig, dass keine Lehrer oder Lehrerinnen als Beobachter eingesetzt werden, die die Mädchen als „Schülerinnen“ kennen. Das Assessment-Training bedeutet für viele Lehrer/innen einen schwierigen Wechsel der Blickrichtung: Die tiefe Verinnerlichung des schulischen Benotungssystems und der Rotstiftsuche nach Defiziten und Fehlern ist nicht so leicht durch ein kompetenzorientiertes Verfahren abzulösen. Wir empfehlen die Kooperation von Bildungsträgern und Schulen in den einzelnen Regionen, unterstützt durch eine Kooperation der zuständigen Arbeitsamtverwaltungen mit den Verwaltungsmitarbeiter/inne/n der Kultus- bzw. Bildungsministerien, die für den Übergang Schule – Beruf zuständig sind.

Wir arbeiten auch an der Kooperation mit Betrieben, vor allem Großunternehmen, die eine Erhöhung des Anteils von Mädchen bei der Berufsausbildung in technischen, IT- und handwerklichen Berufen anstreben und ihr Ausbildungsrecruitment in diese Richtung verbessern wollen.

TASTE ist – entsprechend den Qualitätsstandards für alle Assessment-Verfahren – an den Einsatz von geschulten Beobachter/innen gebunden. Bildungsträger, die – auch zusammen mit Kooperationspartnern in einem Netzwerk – in ihren Regionen TASTE anbieten wollen, müssten einen ausreichend großen Pool von Beobachter/inne/n qualifizieren. Die kostenlose Weitergabe der Durchführungsunterlagen ist gebunden an die Qualifizierung des Personals¹⁶.

TASTE wartet im Interesse der Mädchen auf möglichst viele Anbieter. Auf der Seite der „Push“-Faktoren, nämlich Mädchen zu unterstützen und zu fördern bei der Wahl eines Berufs, in denen Frauen noch unter der kritischen Minderheitengrenze von 20 % vertreten sind, ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten viel getan und entwickelt worden. Vernachlässigt ist immer noch die Seite der „Pull“-Faktoren, d.h. den Mädchen wirklich zu signalisieren, dass sie willkommen sind und dass Betriebe ein ernsthaftes Interesse an mehr Mädchen in den sog.

¹⁶ Einzelheiten dazu auf der TASTE-Website www.taste-for-girls.de

„Männerberufen“ haben. Im Sinne von GenderMainstreaming wenden wir uns darum vor allem auch an Bildungseinrichtungen, Betriebe und Schulen, die bisher noch keine spezifischen Angebote für Mädchen im Programm haben: taste it – um auf den Geschmack zu kommen!

Annemarie Cordes, Dipl.-Soziologin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei LIFE e.V. in Berlin, Projekt-Leitung TASTE

www.taste-for-girls.de

annemarie.cordes@gmx.de

Der Beitrag stammt aus:

Girls' Day Mädchen-Zukunftstag und mehr: Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen.

Hrsg. Vom Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., W. Bertelsmann-Verlag Bielefeld 2006, S. 115-124

Auswertung mit den Teilnehmerinnen

„**TASTE** - das würde ich auch meinen Freundinnen empfehlen“

Zustimmung: 100 %

Die meist genannten Begründungen:

- weil viele Mädchen sonst gar nicht mit Handwerk und Technik in Kontakt kommen
- wegen der enormen Erfahrung mit dem Minderheitenmodul
- das Feedback war enorm wichtig für mich selbst
- man lernt, wie einen andere sehen
- hier lernt man, Probleme zu lösen
- das war spannend und nie langweilig
- diese Methode hat mich wach gemacht
- das sollte an allen Schulen angeboten werden
- das sollten auch Jungs machen, vor allem das Minderheiten-Modul.