



## **DIA-TRAIN – Die DIAgnose- und TRAINingseinheit im Übergang Schule – Beruf**

von Petra Lippegaus,

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH), Offenbach am Main, Deutschland

Aktualisiert am: 18.04.2012 von Birgit Voigt

### **Inhalt:**

1. Darstellung der DIAgnose- und TRAINingseinheit .....	2
1.1 Zielgruppe.....	2
1.2 Ziele / Inhalte .....	2
1.3 Pädagogische Ansätze und Qualitätsstandards .....	3
1.4 Diagnose .....	5
1.5 Training.....	10
1.6 Rahmenbedingungen.....	11
2. Einsatz des Verfahrens .....	12
Literatur.....	14

# 1. Darstellung der DIAgnose- und TRAINingseinheit

DIA-TRAIN – dieses Kurzwort setzt sich zusammen aus den Wortteilen DIAgnose und TRAINing und benennt damit die beiden zentralen Aufgaben der Diagnose- und Trainingseinheit für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule – Beruf. DIA-TRAIN verbindet damit die Kompetenzfeststellung mit der Kompetenzentwicklung.

Als Instrument, das aus der Jugendberufshilfe stammt, ist DIA-TRAIN durch einen sozialpädagogischen Ansatz der Kompetenzfeststellung gekennzeichnet, im Vordergrund steht die Person, ihr sollen Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. DIA-TRAIN versteht sich nicht als ein Testverfahren, sondern als „pädagogisches Handwerkszeug“, das in einer Kompetenzfeststellung modular eingesetzt werden kann. Übungen und Methoden geben darüber hinaus auch Anregungen für die alltägliche Praxis in der Qualifizierung junger Menschen mit Förderbedarf.

## 1.1 Zielgruppe

DIA-TRAIN wurde entwickelt für Jugendliche in Einrichtungen der Jugendberufshilfe, die aus Mitteln des Landesjugendplanes Nordrhein-Westfalen gefördert werden. Das Programm umfasst Beratungsstellen, Jugendwerkstätten und Jugendberufshilfe (Sozialarbeit) an berufsbildenden Schulen.

Die DIAgnose- und TRAINingseinheit wurde mehrfach in einem erweiterten pädagogischen Kontext erprobt. Zu den Teilnehmer(inne)n gehörten:

- ⇒ Schüler/innen allgemeinbildender Schulen, insbesondere potentielle Frühabgänger/innen
- ⇒ schulpflichtige Teilnehmer/innen an „Schulmüdenprojekten“
- ⇒ Teilnehmer/innen an berufsvorbereitenden Maßnahmen
- ⇒ Schüler/innen berufsbildender Schulen (Vorklasse zum Berufsgrundschuljahr – BVJ)
- ⇒ arbeitslose Jugendliche.

## 1.2 Ziele / Inhalte

Die DIAgnose- und TRAINingseinheit vereint zwei Zielsetzungen: Sie stellt zum einen Schlüsselkompetenzen und Ressourcen fest, sie dient somit der DIAgnose im Rahmen der individuellen Förderung. Durch vielfältige TRAINings unterstützt sie zum zweiten die Entwicklung der personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie den Ausbau interner und externer Ressourcen.

DIA-TRAIN umfasst unterschiedliche Verfahren, mit denen die Teilnehmer/innen etwas über sich und über ihre Kompetenzen, Potenziale, Einstellungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen herausfinden und diese gleichzeitig trainieren können:

- ein **dreitägiges Sozialtraining**
- ein narratives **Interview**
- ein **Kreativitätstraining**
- ein **zweitägiges Assessment-Center**
- ein **Lerntraining**
- **erlebnispädagogische Übungen**
- eine **Zukunftswerkstatt**.

Im Programm werden TRAINing und DIAgnose miteinander verknüpft: Während der Trainings wird auch systematisch beobachtet.

Bei der Beobachtung ergänzen sich zwei diagnostische Ansätze der systematischen Verhaltensbeobachtung:

- I. Das Assessment-Center wird nach der Assessment-Center-Methode beobachtet und ausgewertet.
- II. Bei allen anderen Verfahren – beim Sozialtraining, beim Interview, beim Kreativitätstraining, bei der Erlebnispädagogik, beim Lerntraining und bei der Zukunftswerkstatt – wird in Anlehnung an die Förderdiagnostik individuell beobachtet und ausgewertet.

Die Durchführung von DIA-TRAIN ist an eine entsprechende Schulung gebunden. Die Mitarbeiter/innen, die als „DIA-TRAINER/innen“ die DIAgnose- und TRAINingseinheit durchführen sollen, bringen i. d. R. eine pädagogische Ausbildung mit und werden im Rahmen einer Fortbildungsreihe gezielt für DIA-TRAIN qualifiziert. Die DIA-TRAINER/innen erhalten ein Instrumentarium, mit dem sie intensive pädagogische Prozesse initiieren. In diesen Prozessen ist die reflektierte Rolle der pädagogischen Fachkräfte und die Beziehungsarbeit von ebenso großer Bedeutung wie der professionelle Einsatz von Verfahren, Übungen und Aufträgen.

In der pädagogischen Praxis leistet DIA-TRAIN eine vielseitige und zielgruppengerechte Unterstützung, mit der Jugendliche ihre Fähigkeiten, Stärken und Potenziale erkennen, entwickeln und nutzen können. Der weitaus überwiegende Teil der Teilnehmer/innen bekommt überraschende und bewegende Erkenntnisse über sich selbst und erkennt hierin eine Chance, die weitere Entwicklung eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen.

Pädagogische Fachkräfte erlangen in sehr kurzer Zeit differenzierte Erkenntnisse über individuelle Kompetenzen und Ressourcen und bekommen Anhaltspunkte für die individuelle Förderung. Darüber hinaus werten die Teilnehmer/innen die Fortbildung und die DIA-TRAIN-Durchführung als eine Bereicherung in Theorie und Praxis, die zur Entwicklung von pädagogischer Qualität und zur Professionalisierung der Arbeit beiträgt.

### **1.3 Pädagogische Ansätze und Qualitätsstandards**

Auf der konzeptionellen Grundlage der Pädagogik der Integrationsförderung wurden für DIA-TRAIN pädagogische Prinzipien abgeleitet:

#### **KOMPETENZANSATZ**

Ausgehend von negativen Erfahrungen der Zielgruppe in Hinblick auf die bisherige Bewertung ihrer Leistungen / Fähigkeiten (z. T. verinnerlichte „Versagerkarrieren“) konzentriert sich DIA-TRAIN auf die Feststellung von Kompetenzen und Ressourcen. Die Verfahren sind so angelegt, dass die Jugendlichen auch bisher nicht erkannte Fähigkeiten und Potenziale zeigen und selbst erleben. Nicht das, was sie nicht können, steht im Vordergrund, sondern das, was sie tun, was sie können, in welchem Grad/Umfang sie etwas können?

Ergebnisse (Berichte, Profile, Rückmeldungen etc.) stellen die Kompetenzen in den Mittelpunkt und geben Hinweise auf Entwicklungsmöglichkeiten und positive Ansätze für die Förderung. Die konsequente Anwendung des Kompetenzansatzes motiviert Jugendliche bzw. arbeitet Leistungsfrustrationen und negativen Selbstbildern entgegen.

#### **LEBENSWELTORIENTIERUNG**

Übungen und Aufträge stammen aus dem Erfahrungsbereich der Teilnehmer/innen und schaffen Bezüge zu deren Lebenswelt. Ihre persönliche Wahrnehmungs- und Deutungsmuster werden untersucht, um sie zum Ausgangspunkt der Förderung zu machen.

Die Art der Aufgaben, die Formulierungen und die Aufmachung der Arbeitsblätter sind zielgruppenadäquat angelegt.

## **GANZHEITLICHKEIT**

DIA-TRAIN spricht die gesamte Persönlichkeit an. Die Diagnose bezieht alle Sinne und alle Ebenen der Bildung (Denken, Fühlen, Handeln) ein. Das Training ermöglicht ein Lernen mit Kopf, Herz und Hand.

## **INDIVIDUALISIERUNG**

DIA-TRAIN findet in der Gruppe statt, diese bildet das Forum für die Aktionen und die Beobachtung jedes / jeder einzelnen. Jede/r Teilnehmer/in wird einzeln beobachtet, jede/r Teilnehmer/in erhält ein individuell formuliertes Ergebnis mit persönlichen Empfehlungen sowie eine individuelle Rückmeldung. Aus der Erfahrung, dass die Teilnehmer/innen in unterschiedlichen Zusammensetzungen sich sehr unterschiedlich kompetent verhalten (z. B. in Einzelaufträgen viel mehr Fähigkeiten zeigen), umfasst die Kompetenzfeststellung unterschiedliche Sozialformen: Einzelaufträge, Teamübungen und Gruppenaufgaben. Die Ergebnisse (Förderberichte, Rückmeldungen) zeigen Anhaltspunkte für die individuelle Förderung auf.

## **PARTIZIPATION**

Die Teilnehmer/innen stehen im Mittelpunkt; sie sollen sich und die Kompetenzfeststellung als einen Prozess kennen lernen und werten, den sie selbst verstehen und (mit) steuern. DIA-TRAIN zielt auf die eigenverantwortliche Weiterentwicklung der Teilnehmer/innen sie übernehmen in der Kompetenzfeststellung eine aktive und selbstbestimmte Rolle. Die Teilnahme an DIA-TRAIN soll auf Freiwilligkeit basieren.

## **TRANSPARENZ**

Der Sinn, der Ablauf und das Ergebnis aller Verfahren und Übungen sollen für die Teilnehmer/innen offen und nachvollziehbar sein. Die Ergebnisse werden für sie verständlich formuliert und ihnen erklärt.

Über diese Prinzipien hinaus wurden schon zu Beginn des Projektes Qualitätsstandards festgeschrieben und im Verlauf weiter entwickelt:

## **ZERTIFIZIERTE FACHKRÄFTE UND GESCHULTE BEOBACHTER/INNEN**

DIA-TRAIN wird von zwei zertifizierten DIA-TRAIN-Fachkräften durchgeführt. Diese haben einen Zertifikatskurs von vier dreitägigen Seminaren absolviert, DIA-TRAIN mit fachlicher Begleitung durchgeführt und ausgewertet, einen exemplarischen Förderbericht verfasst und ihre Implementierung auf einem Abschlusskolloquium reflektiert und darstellt.

Zur ergänzenden Beobachtung im Assessment-Center werden geschulte Beobachter/innen eingesetzt, das sind Fachkräfte, die an einem AC-Training oder einer Beobachterschulung teilgenommen haben.

## **KONTROLLIERTE SUBJEKTIVITÄT**

Zur Wahrung einer kontrollierten Subjektivität beträgt der Personalschlüssel i.d.R. zwei DIA-TRAINner/innen zu acht Jugendlichen. (Ausnahmen bis zu 10 Jugendlichen sind bei einer Aufnahme einer weiteren Person ins Team möglich.) Beim Assessment-Center werden mindestens zwei zusätzliche Beobachter/innen eingesetzt (Personalschlüssel: 1:2).

Zur Durchführung aller Verfahren gehören die Aufgaben der systematischen Beobachtung, der Dokumentation und Auswertung. Beobachtung und Bewertung werden stets getrennt.

## **AC-STANDARDS**

Die Durchführung des AC gewährleistet die im Handbuch festgeschriebenen Standards, die sich an denen des Arbeitskreises Assessment-Center orientieren. Alle Merkmale werden dreimal beobachtet, um Zufallsergebnisse zu vermeiden.

## **FÖRDERBERICHT UND RÜCKMELDUNGEN**

Jede/r Teilnehmer/in erhält i.d.R. innerhalb von vier Wochen nach der Durchführung einen individuellen Förderbericht, der die Darstellung der Ergebnisse, die Deutungen und Empfehlungen sowie das Fähigkeitsprofil des Assessment-Center umfasst.

Die DIA-TRAINEr/innen geben den Teilnehmer(inne)n während der DIAgnose- und TRAIningseinheit sowie im Anschluss daran individuelle Rückmeldungen. Sie erläutern den Förderbericht zeitnah zur Durchführung und geben Hinweise auf persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

## **GENDER MAINSTREAMING**

DIA-TRAIN zielt darauf, dass Teilnehmer/innen beiderlei Geschlechts sich ihres persönlichen Rollenbildes und der ggf. damit verbundenen Beschränkungen durch die Rollenvorgaben bewusst werden. Übungen und Aufträge sind so angelegt, dass die Teilnehmer/innen die Möglichkeit bekommen, darüber hinaus neue Verhaltensweisen und Kompetenzen zu entwickeln und diese im Rahmen von DIA-TRAIN sanktionsfrei zu erproben/zu entfalten.

Die DIA-TRAINEr/innen nehmen eine geschlechterreflexive Haltung ein und fördern beide Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming. Nach Möglichkeit sind beide Geschlechter im Team vertreten. (Das DIA-TRAIN-Handbuch enthält ein gesondertes Kapitel zum Thema Gender Mainstreaming, das Thema ist Bestandteil der Fortbildung.)

## **DATENSCHUTZ**

Die persönliche Würde der Teilnehmer/innen und der Datenschutz werden geachtet; es werden nur Daten erhoben, die für die individuelle Förderung / die Qualifizierungsplanung relevant sind. Der Förderbericht wird nur mit Einverständnis der Jugendlichen an Dritte weitergegeben.

Die DIA-TRAIN Standards wurden in den Expertenkreis eingebracht, der 2007 Qualitätsstandards für die Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf entwickelte (vgl. Druckrey 2007).

# **1.4 Diagnose**

## **ZENTRALE FRAGESTELLUNG**

Die zentralen Fragen bei DIA-TRAIN lauten:

- Über welche Kompetenzen und Potenziale, Interessen und Neigungen sowie über welche Ressourcen verfügt der/die Jugendliche?
- Wie kann der/die Jugendliche sie entwickeln und für die Umsetzung persönlicher und beruflicher Perspektiven nutzen?
- Wie können Fachkräfte ihn/sie im Prozess der individuellen Förderung unterstützen?

## **HANDLUNGSORIENTIERTE KOMPETENZFESTSTELLUNG**

Im Rahmen von DIA-TRAIN werden durch handlungsorientierte Verfahren Schlüsselkompetenzen und Ressourcen untersucht.

## **Kompetenzen**

Kompetenzen werden in Anlehnung an Hirsch/Pfingsten nicht als „überdauernde Persönlichkeitseigenschaften“ verstanden, die jemand von „Natur aus hat“, sondern als **Verhaltenswei-**

**sen, die dem Menschen zur Verfügung stehen und situationsabhängig angewendet werden.** Kompetenzen sind **lern- und trainierbar** (vgl. Hinsch/Pfingsten 14).

Nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung desselben ist relevant. Daneben umfasst die Kompetenz aber auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel XII).

Man kann Rückschlüsse auf das Vorhandensein dieser Dispositionen ziehen, indem man Menschen Gelegenheit gibt, ihre Kompetenzen anzuwenden. Aus diesem Grund werden bei der Kompetenzfeststellung Situationen geschaffen, in den Menschen selbstorganisiert handeln. Ihre Verhaltensweisen werden beobachtet und daraus werden Kompetenzen erschlossen.

Von dieser Definition abgeleitet bezeichnet die Kompetenzfeststellung die Anwendung von Verfahren, die geeignet sind, Verhaltensweisen zu analysieren, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen einsetzen. Damit unterscheidet sich die Kompetenzfeststellung erheblich von Tests, z. B. zur Erhebung von Leistungsbeständen.

Die für DIA-TRAIN ausgewählten Kompetenzen orientieren sich am Modell der (beruflichen) Handlungskompetenz (z. B. nach Bunk) bzw. an den dort angesiedelten Schlüsselkompetenzen, es werden methodische, personale und soziale Kompetenzmerkmale untersucht.

### **Ressourcen**

Zum zweiten stehen **Ressourcen** im Focus der Diagnose. Darunter werden interne und externe Voraussetzungen verstanden, die jemandem zur Bewältigung von Aufgaben zur Verfügung stehen. Dazu gehören physische und psychische Voraussetzungen ebenso wie Bedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Umfeld.

Ob (junge) Menschen in der Lage sind oder in die Lage versetzt werden können, in ihrer Lebensphase anstehende Entwicklungsaufgaben (unter häufig erschwerten Lebensbedingungen) zu meistern, ist u. a. abhängig von ihrer Fähigkeit, umweltbezogene und persönliche Ressourcen einzusetzen. Will man definieren, was Ressourcen sind, stößt man auf Überschneidungen zum Kompetenzbegriff. In der Literatur wird die Fähigkeit, den Alltag zu bewältigen, mit unterschiedlichen Begriffen belegt: „Alltagskompetenz“, „Lebensbewältigungskompetenz“ (vgl. Krafeld), „Lebenskompetenz“ (vgl. Asshauer und Hanewinkel) oder „personales Wissen“ (vgl. Fuhr).

Im Rahmen von DIA-TRAIN wird von Lebensbewältigungskompetenz gesprochen, die sich vom Modell der beruflichen Handlungskompetenz abgrenzt bzw. dieses ergänzt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ressourcen, über die ein/e Jugendliche/r verfügt, um die mit dem eigenen Leben, der eigenen Entwicklung verbundenen Aufgaben zu bewältigen.

Der DIA-TRAIN zugrunde liegende Ressourcenbegriff ist in seiner Definition dem Ressourcen-Transaktions-Modell der FH Köln entlehnt:

Als **Ressource** sind „alle Faktoren (Energien, Informationen und Stoffe)“ zu verstehen, die dem Menschen „einerseits intern zur Bewältigung verfügbar sind und die andererseits die Umwelt extern anbietet“ (Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW 1999, 14).

Für die Lebensbewältigung spielt zunächst die Frage eine große Rolle, wie viel Unterstützung von außen zu erwarten ist bzw. wie belastend sich ungünstige Lebensumstände auswirken: **externe Ressourcen**.<sup>1</sup> Diese Ressourcen werden im Rahmen von DIA-TRAIN untersucht, um

---

<sup>1</sup> Vgl. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Zwischenberichte der FH Köln 1999 und 2000) sowie Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW (Talentsuche im Sport).

zusätzliche Quellen für die erfolgreiche Lebensbewältigung zu erschließen, „informelle Ökonomien“ zu finden und zu nutzen (vgl. INBAS 2000b).

Einen zweiten Schwerpunkt bilden die **internen Ressourcen** – die körperlichen und seelisch-geistigen Dispositionen einer Persönlichkeit. Unter den physischen Ressourcen werden körperliche Merkmale untersucht, zu den psychischen Ressourcen gehören Orientierungsmuster, Selbstbilder (nach Mollenhauer/ Uhlendorff), Kompetenzvertrauen und Bewältigungsstil.

Alle diagnostisch relevanten Dimensionen sind **definiert**, im Assessment-Center darüber hinaus mit Verhaltensindikatoren unterlegt.

## Dimensionen der Diagnose

### SCHLÜSSELKOMPETENZEN

<b>Methodenkompetenzen</b>	Lernfähigkeit, Problemlösefähigkeit/Arbeitsorganisation
<b>Soziale Kompetenzen</b>	Kommunikationsfähigkeit, Gruppen- und Teamfähigkeit
<b>Personale Kompetenzen</b>	Selbstvertrauen, Motivation

### RESSOURCEN

#### Interne Ressourcen

Physische	Psychische
Gesundheit	Orientierung
Vitalität	Selbstbild
Körperausdruck	Kompetenzvertrauen
	Bewältigungsstil

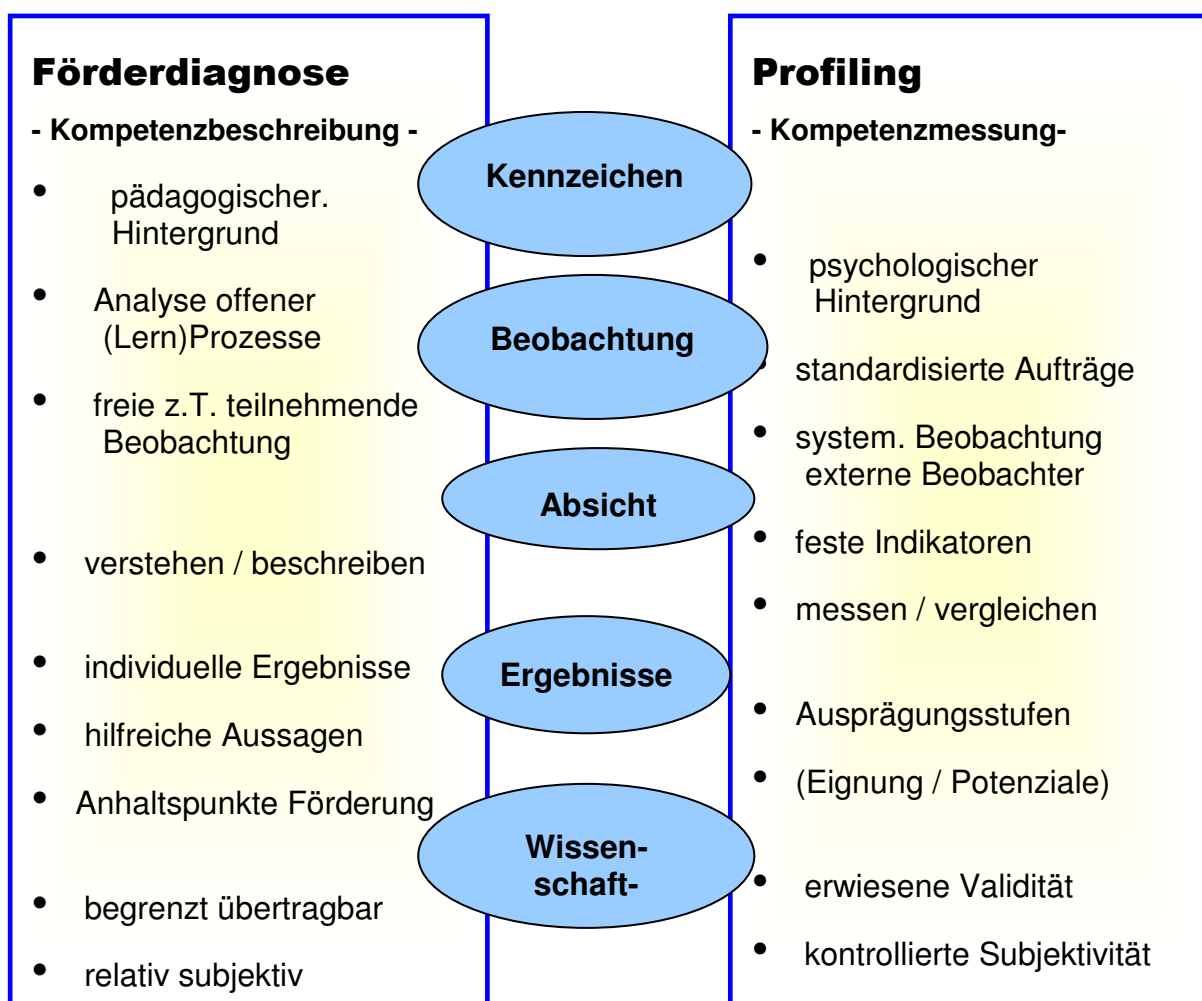
#### Externe Ressourcen

ökonomische Ressourcen  
 psycho-soziale Ressourcen  
 sozio-kulturelle Ressourcen

## DUALER DIAGNOSTISCHER ANSATZ

Die Aufgabe der Kompetenzfeststellung wird in der Praxis mit unterschiedlichen Ansätzen umgesetzt, die für die Entwicklung von DIA-TRAIN ausgewertet wurden. In Anlehnung an Erpenbeck und von Rosenstiel können dabei zwei Richtungen unterschieden werden: die Kompetenzbeschreibung und die Kompetenzmessung.

Die z. B. in der Sonderpädagogik angewandte Förderdiagnose versteht sich als Gegenentwurf zur „Selektionsdiagnostik“, sie legt Wert auf die individuelle Beschreibung der Kompetenzen und will Anhaltspunkte für den Förderprozess gewinnen (ausführlich in Bundschuh, Eberwein / Knauer, Eggert). Beim Profiling (z. B. im Assessment-Center) steht die Kompetenzmessung im Vordergrund, hier geht es um vergleichbare Werte, die in möglichst standardisierten Situationen gewonnen werden (vgl. Kanning, Arbeitskreis Assessment-Center).



DIA-TRAIN kombiniert beide Ansätze, da sie sich sinnvoll ergänzen.

Das diagnostische Verständnis der gesamten DIAgnose- und TRAINingseinheit ist an die Förderdiagnose angelehnt. DIA-TRAIN soll eine Grundlage liefern für eine individuelle Förderung. Die Analyse des Prozesses dient dazu, die beobachtete Person zu verstehen, ihr Verhalten und die Bedingungen des Verhaltens beschreiben zu können und daraus hilfreiche Schlussfolgerungen zu ziehen, individuelle Empfehlungen zu geben.

Da die so gewonnenen Erkenntnisse relativ subjektiv bleiben, wird ergänzend dazu ein Assessment-Center durchgeführt. Die stark standardisierte Form ermöglicht eine genauere und



kontrolliertere Form der Beobachtung und Beurteilung. (Die AC-Methode eignet sich darüber hinaus aufgrund ihrer Überprüfbarkeit gut für die Schulung der Fachkräfte.)

Der Vergleich der Ergebnisse gibt Aufschluss über notwendige Bedingungen der Kompetenzentwicklung und -entfaltung.

Zusammenfassend basiert die Diagnose im Rahmen von DIA-TRAIN auf zwei Formen der systematischen Verhaltensbeobachtung:

- der stark standardisierten Form der Beobachtung und Beurteilung, die im Assessment-Center angewandt wird und
- der an das Konzept der Förderdiagnose angelehnten teilstandardisierten Form der Verhaltensbeobachtung, die in allen anderen Verfahren durchgeführt wird.

Standardisierte Beobachtung	teilstandardisierte Beobachtung
Assessment-Center	Sozialtraining Interview Kreativitätstraining Erlebnispädagogik Lerntraining Zukunftswerkstatt

Während der Durchführung der einzelnen Programmteile werden die Teilnehmer/innen durchgehend systematisch beobachtet. Bei der freieren Form der Beobachtung moderiert i. d. R. ein/e DIA-TRAINER/in den Programmpunkt, z. B. eine Übung aus dem Sozialtraining. Der/ Die andere beobachtet in der Zeit einzelne Jugendliche und hält die Beobachtungen schriftlich fest.

Beim Assessment-Center kommen bis zu vier Beobachter/innen hinzu, so dass der Beobachterschlüssel wesentlich günstiger ist. Ein/e Beobachter/in beobachtet maximal zwei Teilnehmer/innen. Die Beobachtungen werden in strukturierter Form festgehalten.

## BEURTEILUNG

Die teilstrukturierten Beobachtungen und die Aussagen aus den Interviews werden zum Abschluss des DIA-TRAIN-Tages in Form von Aussagen in Auswertungsbögen übertragen. Das Team bespricht die Ergebnisse und plant die weitere Form der Beobachtung.

Beim Assessment-Center (AC) werden die Beobachtungen während der Absolvierung des Auftrages durch die Teilnehmer/innen schriftlich auf Beobachterbögen festgehalten. Sofort im Anschluss an den jeweiligen Auftrag schätzen die Beobachter/innen die Ausprägungen der Merkmale anhand der beobachteten Verhaltensweisen auf Beurteilungsbögen in Form von kommentierten Zahlenwerten ein.

## AUSWERTUNG

Nach Beendigung des gesamten DIA-TRAIN-Programms werden diese Ergebnisse in Bezug auf jede/n Teilnehmer/in ausgewertet. Die Ergebnisse werden in Form eines ausführlichen für jede/n Jugendliche/n individuell formulierten **Förderberichtes** festgehalten. Der Förderbericht bildet einen zentralen Bestandteil des DIA-TRAIN-Konzeptes und nimmt eine Schlüsselfunktion beim Transfer der Ergebnisse in den pädagogischen Alltag ein. In ihm werden alle Beobachtungen zusammenfassend dargestellt, es werden Schlussfolgerungen gezogen und individuelle Empfehlungen abgeleitet.

Die Werte der Beurteilungsbögen werden am Ende des AC in einer Beobachterkonferenz zusammengetragen. Das Ergebnis ist ein **Fähigkeitsprofil**, das die Ausprägung der untersuchten Merkmale in Zahlen ausdrückt. Die Bedeutung der Stufen wird durch vorformulierte qualitative Aussagen (Textbausteine) erklärt.

## 1.5 Training

Die zweite Zielsetzung der der DIAgnose- und TRAINingseinheit bildet das Training, das direkt mit der Diagnose verbunden ist. Alle Trainingsübungen werden gleichzeitig beobachtet und ausgewertet. Die Dauer des Trainings ermöglicht es, auch Entwicklungsfortschritte zu sehen, sie in die Diagnose und in die Förderberichte aufzunehmen.

### ZIELE

Mit dem Training sind folgende Ziele verbunden:

- DAS DIA-TRAIN-Training schafft durch Rahmenbedingungen und Beziehungen einen Raum, in dem junge Menschen sich selbst und ihre Fähigkeiten erfahren, in dem sie sich selbst als kompetent erleben. Gleichzeitig erfahren sie Anerkennung für ihre Kompetenzen und Wertschätzung als Person.
- DAS DIA-TRAIN-Training initiiert bei den Teilnehmer(inne)n neue Prozesse der Selbst-Bildung. Sie erkennen die neue Chance zu einer persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung und übernehmen dafür eigene Verantwortung.
- DAS DIA-TRAIN-Training unterstützt die Jugendlichen, eigene Ressourcen zu entdecken und diese auszubauen. Das Konzept liefert dem Personal Handwerkszeug für eine kompetenz- und ressourcenorientierte pädagogische Arbeit.

### TRAININGSFORMEN

Die DIAgnose- und TRAINingseinheit bildet zunächst eine Gesamtheit, die durch den Rahmen, den Gruppenprozess und die Haltung/die Rolle der DIA-TRAINer/innen Trainingseffekte intendiert. (Hierfür werden die Fachkräfte im Rahmen der Fortbildung qualifiziert.)

Innerhalb dieser Gesamtheit finden Trainingsprogramme statt, die hier aufgrund des anderen Schwerpunktes nur kurz dargestellt werden. Jedes Trainingsprogramm basiert auf einem spezifischen Konzept, das in der Fortbildung und im Handbuch ausführlich vermittelt wird.

Für das DIA-TRAIN-Programm wurden verschiedene Formen von Trainings ausgewählt<sup>2</sup> und der Zielsetzung wie der Zielgruppe entsprechend modifiziert. Den Trainings liegen zum einen Hypothesen über das Vorhandensein von Kompetenzen und Ressourcen innerhalb der **Gesamtgruppe der potentiellen Teilnehmer/innen** zugrunde, diese wurden durch die Ergebnisse der Erprobungen bestätigt. Entsprechend den vermuteten bzw. festgestellten Voraussetzungen und Bedürfnissen der geschilderten Zielgruppe wurden folgende Trainings entwickelt (die immer auch zur Diagnose genutzt werden):

- das Sozialtraining
- die Erlebnispädagogik
- das Kreativitätstraining
- das Lerntraining.

Zur Entwicklung der Kompetenzen wird in der gesamten DIAgnose- und TRAINingseinheit die Selbstreflexion kontinuierlich angeregt, die Teilnehmer/innen erhalten in Übungen, im Tages-

---

<sup>2</sup> Vgl. u. a. Petermann und Petermann, Hargens / Eberling, Gilsdorf / Kistner

verlauf und am Ende der DIAgnose- und TRAINingseinheit Rückmeldungen. Dargestellte Entwicklungserfolge machen Mut und motivieren die Teilnehmer/innen, diese Verhaltensweisen auszubauen. Dies wird verstärkt durch den Förderbericht, den die Teilnehmer/innen am Ende erhalten. Hier finden sich auch Hinweise für das weiter betreuende Personal, welche Trainings und Übungen fortgesetzt werden sollten.

## 1.6 Rahmenbedingungen

<b>Zeit</b>	<p>Das Programm dauert in der „Normal-Fassung“ 10 Werktage, das heißt in der Regel zwei Wochen. Morgens finden ca. vier Stunden statt, nach der Mittagspause weitere zwei.</p> <p>Für das Personal schließt sich daran täglich die Phase der Auswertung an. Hinzu kommen die Vor- und die Nachbereitung der Durchführung.</p>
<b>Personal</b>	<p>DIA-TRAIN ist konzipiert für acht bzw. zehn Jugendliche. Das Team besteht aus mindestens zwei zertifizierten DIA-TRAINER/innen, eine zusätzliche Assistenz aus der durchführenden Einrichtung ist empfehlenswert.</p> <p>Für das zweitägige Assessment-Center sind darüber hinaus mindestens drei geschulte Beobachter/innen erforderlich.</p>
<b>Räume</b>	<p>Die Gruppe benötigt einen großen Gruppenraum sowie einen kleinen Arbeitsraum mit einem PC. Das Material sollte in einem gesonderten Materialraum vorbereitet und gelagert werden. Für eine Übung des AC ist eine kleine Küche oder eine Spülecke nötig, für eine weitere ggf. eine Holzwerkstatt.</p>

Fachkräfte, die DIA-TRAIN durchführen, müssen zuvor eine entsprechende **Fortbildung** absolviert haben. Diese umfasst vier dreitägige Seminare, eine Praxisphase sowie ein Abschlusskolloquium. Die Fortbildung schließt mit einem Zertifikat. Fortbildungen werden in NRW von den Landesjugendämtern für die Einrichtungen angeboten, die über den Landesjugendplan gefördert werden, darüber hinaus von INBAS.

**Fort-  
bildung**

Um das Produkt zu schützen, wird die Durchführung der DIAgnose- und TRAINingseinheit an eine Lizenz gebunden. Im Lizenzvertrag verpflichten sich die Träger, nur zertifizierte Kräfte einzusetzen und die Standards zu wahren. Die Lizenz berechtigt zum Besitz und zur Anwendung des Handbuchs und des Materialbandes sowie zur Durchführung der DIAgnose- und TRAINingseinheit. Die Lizenz ist kostenfrei.

**Lizenz**

### MODULARISIERUNG

Um den organisatorischen Voraussetzungen der Einrichtungen oder auch den besonderen Bedürfnissen bestimmter Zielgruppen entgegen zu kommen, wurden nach der Erprobung unterschiedliche organisatorische Varianten, sogenannte Modulmodelle entwickelt:

- Modulmodell 1: „All in one“:** 10 Werktage, aber variable Reihenfolge der Verfahren
- Modulmodell 2: „Eins plus“:** eine Kompaktwoche, die anderen Verfahren werden an Einzeltagen als „Gruppenstunden“ durchgeführt
- Modulmodell 3: „3 x 3“:** drei Blöcke à drei Tage

- Modulmodell 4: „7 up“:** alle Verfahren in loser Reihenfolge, Einführung und Abschluss möglichst zweitägig
- Modulmodell 5: „Halbe Tage“:** Programm nur bis Mittag, insgesamt 12 Tage.

## 2. Einsatz des Verfahrens

Die Diagnose- und Trainingseinheit DIA-TRAIN hat sich als ein geeignetes Instrumentarium erwiesen, um in verschiedenen pädagogischen Feldern Kompetenzen und Ressourcen junger Menschen festzustellen und in Trainings (weiter) zu entwickeln.

Die Implementierung gelang vor allem dort, wo ganze Teams die Fortbildung absolvierten, wo Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte gemeinsam entschieden, DIA-TRAIN ins Konzept aufzunehmen und die Arbeit entsprechend umzuorganisieren. Wo die Identifikationen mit dem Instrument hoch und die notwendigen Veränderungen durchzusetzen waren, gelang es häufig, zusätzliche Finanzmittel zu akquirieren und Kooperationspartner (aus Schulen oder der Bundesagentur für Arbeit) zu gewinnen.

In Nordrhein-Westfalen sind mittlerweile über 200 DIA-TRAINER/innen ausgebildet bzw. zertifiziert. Angewendet wird DIA-TRAIN vor allem in der Kooperation von Beratungsstellen und allgemeinbildenden Schulen, in Schulmüdenprojekten und in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Nicht immer hat es sich als realistisch erwiesen, die gesamte DIAgnose- und TRAINingseinheit (Dauer 10 Tage) kontinuierlich durchzuführen, nicht immer konnte der Personalschlüssel (2:8) eingehalten werden. Es wurden deshalb modulare Modelle erarbeitet, z. B. Blöcke von 3 x 3 Tagen, z. T. wurden einzelne Elemente ausgegliedert (z. B. das Assessment-Center) und gesondert durchgeführt. Es wurden Qualitätsstandards festgelegt, die bei Veränderungen einzuhalten sind. Diese werden in einem Lizenzvertrag unterschrieben (vgl. S.).

Über NRW hinaus wurden von INBAS DIA-TRAIN-Schulungen nach Ende des Projektes auch in Hessen, Hamburg und Niedersachsen als Inhouse-Schulungen für Träger durchgeführt. Als Vorteil dieser trägerinternen oder auf ein Trägerkonsortium bezogenen Qualifizierung erwies es sich, in der Fortbildung auf die spezifischen Notwendigkeiten der Organisations- und Personalentwicklung eingehen zu können.

So konnten sich Teams für die Anwendung von **DIA-TRAIN im Rahmen der Eignungsanalyse in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit** qualifizieren. Hierbei wurde DIA-TRAIN z. T. mit dem *hamet 2* (handlungsorientiertes Testverfahren zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen) verknüpft. Erste Reaktionen darauf betonten

- die positiven Effekte der Anwendung eines durchorganisierten Programms und die Qualifizierung auf die erstmalige Durchführung einer Eignungsanalyse
- die entstandene Motivation der Jugendlichen in der Startphase
- die vielfältigen und profunden Ergebnisse als Grundlage weiterer Förderung.

Die DIA-TRAIN Erfahrungen wurden in unterschiedlichen Projekten aufgegriffen, INBAS entwickelte ein Baukastensystem unterschiedlicher Verfahren zur Kompetenzfeststellung, die den jeweiligen Bedingungen der Auftraggeber, der Träger oder Schulen sowie der Zielgruppen entsprachen, so z. B. das Verfahren LEB-KOM in Hamburg oder DIA-KOM für den Kompetenzcheck Ausbildung in NRW.

Von Mai 2008 bis Juni 2009 wurde in Anlehnung an DIA-TRAIN ein „**Orientation Project Individual Competencies (OP IC)**“ für Berufsschulen in den Vereinigten Arabischen Emiraten (Abu Dhabi) entwickelt. Dieses wird in der Orientierungsphase im 1. Ausbildungsjahr eingesetzt und ist an die spezifischen Gegebenheiten des Landes und der Zielgruppe in Abu Dhabi

angepasst. Die Vorfassung wurde in den Berufsschulen in Abu Dhabi auf seine soziale und kulturelle Verträglichkeit im arabischen Umfeld getestet.

Im Jahr 2010 wurde auf der Grundlage des DIA-TRAIN-Konzepts ein weiteres Instrument entwickelt: Die **DIA-TRAIN-Potenzialanalyse** kann im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingesetzt werden. Sie greift auf bewährte Elemente des DIA-TRAIN-Programms zurück und hat diese für die Arbeit mit einer neuen Zielgruppe weiterentwickelt. Die DIA-TRAIN-Potenzialanalyse richtet sich an Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen der Klassenstufe 7 bzw. 8 in Vorbereitung des ersten Schülerpraktikums. Sie bietet den Jugendlichen die Möglichkeit, sich mit ihren Talenten, schon deutlichen Kompetenzen und noch in ihnen „schlummernden“ Potenzialen auseinanderzusetzen.

Die DIA-TRAIN Potenzialanalyse greift Ansätze und Elemente aus DIA-TRAIN in einer modernisierten und an die Idee der Potenzialanalyse angepassten Form auf:

- Das Konzept schafft Bezüge von der Kompetenzfeststellung (Diagnose) zur Kompetenzentwicklung (Training) und somit zur individuellen Förderung.
- Es ist sozialpädagogisch orientiert und legt den Schwerpunkt auf die Person – ihr ermöglicht das Programm, sich mit überfachlichen Anforderungen auseinanderzusetzen und dabei eigene Kompetenzen und Potenziale kennen zu lernen.
- Alle untersuchten Kompetenzmerkmale werden mit den Schülerinnen und Schülern erarbeitet und in Beziehung gesetzt zu Anforderungen der Arbeitswelt.
- Die DIA-TRAIN Potenzialanalyse soll junge Menschen befähigen, ihren Prozess der Berufsorientierung selbst zu gestalten und sich mit selbst auseinanderzusetzen. Neben einem biografischen Interview aus dem DIA-TRAIN Programm enthält es deshalb Übungen zur Selbstreflexion und zur Selbst- und Fremdbeschreibung.
- Das dreitägige Programm sieht neun Übungen vor, die in zwei Tagen durchlaufen und systematisch beobachtet werden.
- Der diagnostische Ansatz basiert auf der Förderdiagnose, es handelt sich um eine teilstandardisierte Beobachtung, die Kompetenzen nicht wertend beschreibt. Die Ergebnisse werten neben Verhaltensweisen die Bedingungen aus, die sich als förderlich erwiesen haben: Aus ihnen werden Empfehlungen für die individuelle Förderung abgeleitet (Lippegaus 2010, 5).

## **Ansprechpartnerin:**

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH  
Büro Berlin

Birgit Voigt  
Alt-Moabit 59-61  
D- 10555 Berlin

Tel.: 0049 30 695 02 69  
Fax: 0049 30 695 02 68  
E-Mail: [voigt@inbas.com](mailto:voigt@inbas.com)

## Literatur

Arbeitskreis Assessment-Center (Hg.): Das Assessment-Center in der betrieblichen Praxis. Erfahrungen und Perspektiven. 2. überarbeitete Auflage. Hamburg 1995.

Aßhauer, Martin/Hanewinkel, Reiner: Lebenskompetenztraining für Erst- und Zweitklässler. Ergebnisse einer Interventionsstudie. In: Kindheit und Entwicklung 2000, Heft 4, S. 253-263.

Belle, Andreas: Benachteiligtenförderung und Bildung. Vergewisserung über einen Bildungsbegriff in der Jugendsozialarbeit. In: Jugend Beruf Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit 2002, Heft 4. Beiträge zu einer Pädagogik der Jugendberufshilfe.

Belz, Horst/Siegrist, Marco: Kursbuch – Schlüsselqualifikationen. 2. erweiterte Aufl. Freiburg im Breisgau 2000.

Bundschuh, Konrad: Einführung in die sonderpädagogische Diagnostik. München 1983.

Bunk, Gerhard P.: Kompetenzvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. In: Europäische Zeitschrift Berufsbildung 1994, Heft 1, S. 9-15.

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V.: Handbuch „Beobachten – Beurteilen – Fördern in beruflichen Bildungsmaßnahmen des christlichen Jugenddorfwerkes Deutschland e. V.“. Eberbach/Fils 1999.

Druckrey, Petra: Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. (Hrsg.: BIBB und IMBSE). Bonn, Moers 2007.

Druckrey, Petra / Lippegau, Petra: Handbuch Kompetenzcheck Ausbildung NRW. Instrumente zur Kompetenzfeststellung, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. 2006. (<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/Handbuch.pdf>)

Eberwein, Hans/Knauer, Sabine (Hg.) Handbuch Lernprozesse verstehen. Wege einer neuen (sonder-)pädagogischen Diagnostik. Weinheim und Basel 1998.

Eggert, Dietrich. Von den Stärken ausgehen ... Individuelle Entwicklungspläne (IEP) in der Lernförderungsdiagnostik. 4. Auflage Dortmund 2000.

Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von: Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003.

Fuhr, Reinhard: Gestaltpädagogik in der Schule. Zugang zum personalen Wissen. Hamburg 1994.

Gilsdorf, Rüdiger/Kistner, Günter: Kooperative Abenteuerspiele: Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Seelze-Velber, 1995.

Gilsdorf, Rüdiger/Kistner, Günter: Kooperative Abenteuerspiele: Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Band 2. Seelze-Velber 2001.

Havighurst, Robert J.: Development tasks and education. New York 1948.

Hargens, Jürgen/Eberling, Wolfgang (Hg.): Einfach kurz und gut. Teil 2. Ressourcen erkennen und nutzen. Dortmund 2000.

Hinsch, Rainer/Pfingsten, Ulrich: Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK). Weinheim 1998.

Institut für berufliche Bildung, Arbeits- und Sozialpolitik (INBAS GmbH). Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Berichte u. Materialien, Band 3. Offenbach am Main 2000 (a).

Institut für berufliche Bildung, Arbeits- und Sozialpolitik (INBAS GmbH): Ressourcenarbeit statt Anpassungsdruck. Dimensionen einer adressatenorientierten Qualitätsentwicklung und

Qualitätssicherung in der Jugendberufshilfe. Berichte und Materialien, Band 6. Offenbach am Main 2000 (b).

Jugert, Gert [u. a.]: Fit for Life. Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Module und Arbeitsblätter. Weinheim und München 2001.

Jugert, Gert [u. a.]: Fit for Life. Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen, Training und Fortbildung. Weinheim und München 2001.

Kanning, Uwe P. Die Psychologie der Personenbeurteilung. Göttingen 1999.

Krafeld, Franz-Josef: Mit Desintegrationsrisiken leben lernen. Eine Befragung von Berufsvorbereitungs- und Beschäftigungsprojekten. In: Sozialmagazin 1997. Heft 9, S. 30-39.

Lippegaus, Petra u. a. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen feststellen, Ausbildungsreife fördern, hrsg. vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH. Offenbach am Main. 2007.

Lippegaus, Petra. Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. In: Koch, Martin / Strasser, Peter. In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung. Bielefeld 2008, S. 53-72.

Lippegaus-Grünau, Petra: Kompetenzen erkennen und entwickeln. Sozialpädagogisch orientierte Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf dargestellt am Beispiel einer Diagnose- und Trainingseinheit für benachteiligte Jugendliche. Hannover 2009 (Dissertation, wird demnächst veröffentlicht).

Lippegaus, Petra: DIA-TRAIN Potenzialanalyse – ein Instrumentarium für die Potenzialanalyse im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms und der Bildungsketten des BMBF. Unter Mitarbeit von Birgit Voigt. Offenbach am Main. 2011.

Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW: Talentsuche und Talentförderung in NRW. Ergebnisse eines Forschungsprojektes zur Prognose der Talententwicklung im Sport. Düsseldorf 1999.

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Politik für Kinder und Jugendliche. Jugend: Schule-Werkstatt-Beruf. Erster Zwischenbericht des Projektes „Jugendwerkstätten – Hilfe bei der Passage in die ‚Normalbiographie‘, ... ?“ Düsseldorf/Köln 1999.

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Politik für Kinder und Jugendliche. Jugend: Schule-Werkstatt-Beruf. Zweiter Zwischenbericht. des Projektes „Jugendwerkstätten – Hilfe bei der Passage in die ‚Normalbiographie‘ ... ?“ Düsseldorf/Köln Juni 2000.

Mollenhauer, Klaus/Uhlendorff, Uwe: Sozialpädagogische Diagnosen I. Über Jugendliche in schwierigen Lebenslagen. 3. Auflage. Weinheim und München 1999.

Mollenhauer, Klaus/Uhlendorff, Uwe: Sozialpädagogische Diagnosen II. Selbstdeutungen verhaltensschwieriger Jugendlicher als empirische Grundlage für Erziehungspläne. Weinheim und München 1995.

Petermann, Franz/Petermann, Ulrike: Training mit Jugendlichen, Förderung von Arbeits- und Sozialverhalten. 6. überarbeitete Auflage. Göttingen 2000.

Reddemann, Luise: Imagination als heilsame Kraft. Zur Behandlung von Traumafolgen mit ressourcenorientierten Verfahren. 7. Auflage. Stuttgart 2002.