

Internetbasierte simulative Spiele und Self-Assessments als Hilfe für die Berufs-, Studien- und Ausbildungswahl

Problemstellung: Häufig erweisen sich die gewählten Berufe, Ausbildungs- und Studiengänge nachträglich als für die Person nicht passend

Im Laufe des Ausbildungs- und Berufslebens ist eine Vielzahl von richtungweisenden Entscheidungen zu treffen. Dabei werden betroffene Personen vermutlich in naher Zukunft häufiger vor der Wahl des passenden Studien-, Aus- oder Weiterbildungsgangs oder des richtigen Berufs stehen, da es „den einen Job fürs Leben“ wohl immer seltener geben wird (Motto: Patchwork-Lebenslauf). Dass diese Entscheidungen in vielen Fällen auch jetzt schon nicht richtig getroffen oder nachträglich revidiert werden, zeigen nicht zuletzt die sehr hohen Abbrecherquoten bei Studierenden. So klagen beispielsweise die Ausbilder von Lehrern über eine Schwundquote von bundesweit ca. 50 % (vom 1. Semester bis zum Diensteintritt). Dies liegt häufig daran, dass den Betroffenen keine alternativen Berufsmöglichkeiten klar sind oder sie unrealistische Vorstellungen über die eigenen Potentiale bzw. die Anforderungen des Lehrerberufes haben. 44% der jährlichen Studienabbrecher (etwa 70.000 Betroffene über alle Studiengänge pro Jahr) merken zu spät, dass sie mit dem Studium nicht zu Recht kommen bzw. das falsche Fach gewählt haben (vgl. Sieland, 1999). Dabei sind noch nicht einmal die Studierenden berücksichtigt, die ahnen, dass sie sich verewählt haben, aber nach einigen Semestern nicht mehr wechseln bzw. neu anfangen wollen.

Im Berufsleben sieht die Entwicklung nicht viel besser aus. So erreichen nur etwa 20 % aller Lehrer die normale Dienstatersgrenze. 80 % scheiden durch Frühpensionierungen vorzeitig aus, etwa zur Hälfte mit einer Erschöpfungsdignose. Auch diese Problematik wird beeinflusst durch die teilweise ungeeigneten Eingangspotentiale und unrealistische Vorstellungen (vgl. Mayr, 1994). Diese Befunde sind jedoch nicht auf die Lehrer begrenzt; für andere Studienfächer und Ausbildungsgänge werden ähnliche Ergebnisse berichtet (vgl. Schaarschmidt & Kieschke, 1999).

Neben möglichen Konsequenzen falscher Entscheidungen für die Betroffenen, wie Studien- und Ausbildungsabbruch und psychische Beeinträchtigungen (beispielsweise Depression oder Burnout) ist auch der mögliche Schaden für die Allgemeinheit mit zu berücksichtigen, beispielsweise durch Blockierung von Studienplätzen. Falsche Berufs-(aus)wahlentscheidungen können zu immensen Kosten für Unternehmen und Volkswirtschaft führen, wie Obermann (1992) ausführt. Auch auf Seiten der Ausbildungs- und Berufsanbieter sind starke Veränderungen absehbar. So werden Universitäten ab dem WS 2005/06 selber einen Großteil der Studierenden auswählen. Dabei gilt es nicht nur die richtigen aus den Bewerbern auszuwählen (Fremdselektion), sondern auch besonders geeignete zur Bewerbung zu animieren bzw. offensichtlich ungeeignete abzuschrecken (Selbstselektion).

Es ist somit ein großer Bedarf an Hilfen für die Berufs-, Studien- und Ausbildungswahl zu konstatieren; gleichzeitig können die herkömmlichen Berufsberater und Ar-

beraters nicht alle Personen gleichmäßig hochwertig unterstützen zu dem Zeitpunkt, wenn eine betroffene Person wirklich individuellen Beratungsbedarf hat.

Ansatzpunkt: simulative Spiele und Self-Assessments

Ein viel versprechender Ansatzpunkt zur Situationsverbesserung ist der Einsatz von internetgestützten *simulativen Spielen und Self-Assessments*. Darunter sind anforderungstypische und psychologische Verfahren zu verstehen, die sowohl das entscheidungsrelevante Wissen als auch die Selbsteinschätzungsfähigkeiten mit der Zielsetzung der Beratung und Selbstauswahl stärken.

Die Beratungsangebote können bedarfsgerecht „rund um die Uhr“ und „ortsunabhängig“ (internetgestützt) abgerufen werden als vorbereitende oder vertiefende Maßnahme der Karriereentscheidung. Gerade *simulative, internetgestützte, beruflich-basierte Spiele* stellen eine relativ neue Verfahrensart dar. Auf spielerische Weise erfahren dabei interessierte Personen karriererelevante Informationen über einen möglichen Beruf, einen Ausbildungs- oder Studiengang und lernen ihr eigenes Erleben und Verhalten in bestimmten relativ berufstypischen Situationen kennen.

Diese Erfahrungen und gezieltes Feedback können helfen, die individuellen Grundlagen für Karriereentscheidungen zu verbessern. Die Einsatzform von *simulativen Spielen und Self-Assessments* reicht von reinen Spielen, die lediglich ein problemorientiertes Denken in einer Domäne fördern sollen, bis hin zu hochkomplexen Beratungsanwendungen mit verschiedenen Selbsteinschätzungsverfahren, Simulationen, Informationsangeboten und Kommunikationsmöglichkeiten (Chats, Foren etc.).

Aktuelle Lage: Zwei Ansätze der online Angebote

Die bestehenden online Angebote lassen sich grob in zwei Gruppen klassifizieren:

Zum einen basiert eine Reihe von Ansätzen auf der Bearbeitung von online Tests, die aus der psychologischen Testdiagnostik abgeleitet sind (vgl. Stiftung Warentest, 2004). Dabei werden berufsrelevante Merkmale und Schlüsselqualifikationen, wie kognitive Leistungsfähigkeit, Interessen und Persönlichkeitskonstrukte erhoben und im Vergleich zu beruflichen Anforderungen oder anderen Personengruppen beurteilt. Das Feedback soll helfen, eigene Potentiale und Möglichkeiten richtig einzuschätzen. Als Beispiele für diesen Ansatz sind das Bochumer-Inventar zur Berufsbezogenen Persönlichkeit online (BIP), das Self-Assessment der RWTH Aachen, *explorix* von der Bundesanstalt für Arbeit oder Angebote des *geva* Instituts zu nennen.

Eine zweite Herangehensweise stellen online Angebote dar, die möglichst realistische Einblicke in die Berufs- und Ausbildungswelt in Form von Planspielen, Simulationen, Videoabschnitten anbieten. Nach dem Motto „Was erwartet mich im Beruf, Ausbildung oder Studium“ werden Verfahren und Informationen interessierten Personen zur Verfügung gestellt. Ziel einiger Anwendungen ist es dabei auch, Spaß zu machen und ein positives Bild auf die Anbieter zu werfen (Personalmarketingaspekt). Aktuelle Beispiele für die zweite Gruppe sind das HEAP- Projekt der Hamburger Hochschulen, das EU-Projekt „Career Counselling for Teachers“ bzw. im Wirtschaftsbereich „Tr.a.x.“ der Deutschen Bahn AG oder der „Voyager“ der Allianz AG.

Die weiter wachsende Bedeutung von *simulativen Spielen und Self-Assessment* verdeutlicht auch die jüngste Ankündigung des Berufsverbands der Psychologen zur vieldiskutierten Studierendenauswahl durch Hochschulen. Eine zu diesem Thema einberufene Experten-Kommission hat explizit spielerische Self-Assessments als Hilfe für die Wahl des richtigen Studienfachs für die einzelnen Fachbereich und Universitäten vorgeschlagen und gefordert (vgl. Weber & Schmidt-Atzert, 2004).

Einbettung in eine umfassende trimodale Beratung

Aufgrund des Problems der Methodenabhängigkeit jeder Messung und der teilweise gravierenden Folgen von nicht richtigen Karriereentscheidungen (s.o.) wird hier - angelehnt an Schulers Ansatz der trimodalen Eignungsdiagnostik (2004) - ein vielschichtiges Vorgehen des Beratungseinsatzes vorgeschlagen. *Self-Assessments und simulative Spiele* stellen sinnvolle Bestandteile einer umfassenden multimethodalen, blended Beratung dar. Dabei ist eine optimale Beratung eine systematische Kombination von verschiedenen online und offline Maßnahmen, wie sie in Abbildung 1 veranschaulicht werden. Aus dem elearning-Bereich ist bekannt, dass Lernumgebungen am erfolgversprechendsten sind, die Präsenz- mit netzgestützten Inhalten verbinden („blended learning“). Das „Prinzip der trimodalen Beratung“ versucht die Kernbereiche der beiden Ansätze zu kombinieren.

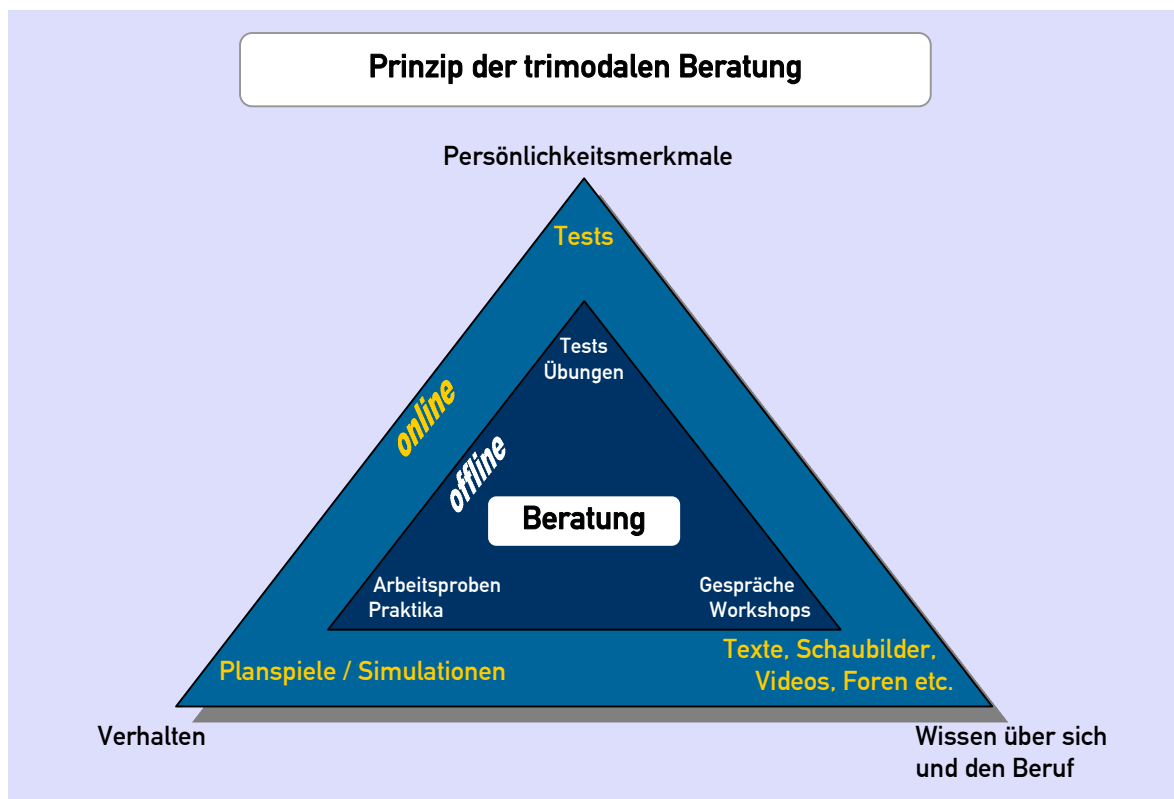


Abbildung 1: Prinzip der *trimodalen Beratung*

Hilfen für die Berufs-, Studien- und Ausbildungswahl sollten demnach auf verschiedenen Methoden und Medien und hinsichtlich aller berufsrelevanten Merkmalsbereiche erfolgen. Jeder der drei karriererelevanten Merkmalsbereiche Verhalten, Wissen und Persönlichkeitsmerkmale verfolgt eine teilweise eigene inhaltliche Logik.

Mit Hilfe von Texten, Schaubildern oder Videos - aber auch Emails oder in Foren - können berufsrelevante Informationen über den Beruf online vermittelt oder auch abgefragt werden. In Workshops oder Gesprächen ist es darauf aufbauend möglich, vertieftes berufsrelevantes Wissen über die eigenen Erwartungen, Ziele, Bedürfnisse und den Beruf zu sammeln.

Als zweiter Merkmalsbereich sind Persönlichkeitsmerkmale zu nennen. Dazu lassen sich neben kognitiven auch motivationale Aspekte und Interessen zählen. Dahinter steht die Logik, relativ stabile Merkmale mit Hilfe von Tests zu erheben und bei den betroffenen Personen eine Auseinandersetzung durch Abgleich der erzielten Werte mit den beruflichen Anforderungen bzw. anderen Personen zu erzielen. Dieses Feedback lässt sich offline noch weiter vertiefen und kann dann auch als Grundlage für qualifizierte Beratungsgespräche dienen.

Die Beratung hinsichtlich des dritten Merkmalsbereichs beinhaltet die Auseinandersetzung mit berufsrelevantem Verhalten, das in ähnlicher Form am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz gefordert wird. Als typische online Methoden kommen *Simulationen, Plan- und Berufsorientierungsspiele* in Frage. Beim offline Einsatz sind Arbeitsproben und Rollenspiele - wie sie beispielsweise in Potentialanalyse Assessments verwendet werden - oder auch Verhaltensplanspiele und Praktika zu nennen. Neubauer (2002) hat in diesem Zusammenhang die Vorteile des Verhaltensplanspiels „Löwenbank“ für die Personalarbeit deutlich gemacht. Dabei ist dieser Verfahrensklasse gemein, dass sowohl die Leistungen als auch das eigene Erleben - eingebettet in systematische Rückmeldungen - eine wichtige Grundlage für berufliche Entscheidungen für die Betroffenen darstellen können.

Nachdem einige Anwendungen computergestützt - jedoch offline - zum Einsatz kamen und noch kommen - wie „JOB LAB“ von ver.di sowie „CEO of the future“ von McKinsey und Szenarien des Ansatzes zum Komplexen Problemlösen¹ (s. Strauß & Kleinmann, 1995), so ist der online Einsatz von verhaltensorientierten Verfahren erst in den letzten Jahren aufgrund größerer Bandbreiten und neuerer Technologien systematisch möglich geworden. Neben der allgemein hohen User-Akzeptanz von Planspielen und Simulationen (Kleinmann & Strauss, 1998), sind die Vorteile der online Darbietung gegenüber den computergestützten offline Varianten evident. Dazu gehören u.a. die niedrige Hemmschwelle, weil keine Bestellungen von CDs nötig sind und die Zeit- und Ortsunabhängigkeit. Das Angebot kann somit in dem Moment genutzt werden, wenn der Betroffene wirklich Bedarf hat. Es werden darüber hinaus umfangreiche Logistik- und Produktionskosten für CDs und Verpackung gespart. Aufgrund simultaner online Datenerhebung lässt sich eine begleitende Evaluation mit der Möglichkeit, ständig zu optimieren, integrieren. Auch die Skalierbarkeit durch Einbettung und Ausweitung mittels weiterer online Inhalte ist internetgestützt leicht möglich. Online Planspiele und Simulationen zum Zwecke der individuellen Beratung und des Personalmarketings werden nach Ansicht des Autors in Zukunft vermehrt zum Einsatz kommen, wie die Anwendungen T.r.a.x. der Deutschen Bahn und Voyager der Allianz bereits vermuten lassen. So wird beim T.r.a.x. beispielsweise innerhalb eines Spielsettings interessierten Schülern ein Einblick in typische Anforderungen und Möglichkeiten der Berufs- oder Ausbildungswelten der Deutschen Bahn gewährt. Die Spieler können neben Informationen um Ausbildungsberufe auch in kritischen Situa-

¹ Komplexe Problemlöseszenarien und CEO of the future sind nur teilweise als Beratungsinstrumente konzipiert.

tionen unterschiedlichstes Verhalten ohne folgenreiche Konsequenzen ausprobieren. Sich spielerisch in berufstypischen Situationen zu erleben und angeleitet über eigene Interessen, Fähigkeiten und Verhalten zu reflektieren, offenbart möglicherweise die Entdeckung unbekannter Potentiale und neuer Blickwinkel. Individuelle Rückmeldungen und Anleitungen zur Selbstreflexion machen handlungsorientierte und nicht nur kognitive Lernerfolge möglich.

Ein kritischer Punkt bei der Entwicklung von Planspielen und Simulationen ist die Qualität und Realitätsnähe des Settings und der Rückmeldungen. Dabei ist Realitätsnähe nicht zu verwechseln mit einem möglichst identischen äußeren Anschein. Vielmehr sind die psychologischen und systemischen Anforderungen und Möglichkeiten eines Berufs- oder eines Ausbildungsgangs zu typisieren und darzustellen. Wichtig: Auch die simulativen Spiele und Self-Assessments sollten psychologisch-diagnostischen Anforderungen genügen, wenn sie als Hilfe für die Berufs-, Studien- und Ausbildungswahl eingesetzt werden. Eine richtige Entscheidung auf Basis falscher Grundlagen führt höchst wahrscheinlich ebenso zu einem falschen Ergebnis.

Umfassende Beratung ist nach dem hier vorgeschlagenen Prinzip zweistufig aufgebaut. Durch eine vorgeschaltete online Beratung kann die kostbare offline Beratungszeit qualitativ hochwertiger genutzt werden und auf wesentliche Aspekte eingehen, die besser im zwischenmenschlichen Kontakt erörtert werden können. Wichtige Informationen und Selbsteinschätzungsverfahren werden danach bereits online ohne direkten personellen Einsatz genutzt und leiten somit den wichtigen individuellen Abgleich zwischen den Anforderungen und Möglichkeiten und den eigenen Fähigkeiten und Entwicklungspotentialen ein. Eine systematische Kombination unterschiedlicher Medien und Methoden kann somit gewährleisten, dass die berufs- oder ausbildungsrelevanten persönlichen und systemischen Aspekte möglichst umfassend bei der tragweiten Karriere-Entscheidung berücksichtigt werden.

Literatur

- Mayr, J. (1994). *Lehrer/in werden*. Innsbruck: Österreichischer Studien Verlag.
- Neubauer, R. (2002). *Das Verhaltensplanspiel - Eine Simulation des prozesshaften Zusammenspiels zwischen weichen und harten Faktoren der Wirklichkeit*. In U. Blötz (Hrsg.). *Planspiele in der beruflichen Bildung*.
- Obermann, C. (1992). *Assessment Center. Entwicklung - Durchführung – Trends*. Wiesbaden: Gabler.
- Sieland, B. (1999) *Kooperative Entwicklungssteuerung durch Selbstmanagement in Studium und Schulen (KESS)*. Beitrag zur Bundeskonferenz für Schulpsychologie.
- Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (1999): *Die Beanspruchungssituation von Lehrerinnen und Lehrern in Niedersachsen. Untersuchungsergebnisse aus dem Jahre 1998*. - In J. Matzen (Hrsg.), *dialog 20. Belastung und Beanspruchung von Lehrkräften in Niedersachsen. Anlässe und Ansätze schulischer Gesundheitsförderung*. Bad Bederkesa: Ev. Heimvolkshochschule.

- Stiftung Warentest (2004): Test 11/ 2004: „Online Tests“. Berlin: Stiftung Warentest.
- Weber, H. & Schmidt-Atzert, L. (2004). Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V. (DGPs) zur Auswahl von Studierenden durch die Hochschulen. Münster: Deutsche Gesellschaft für Psychologie.
- Schuler, H. (2004). Der trimodale Ansatz der Eignungsdiagnostik. Positionsreferat auf dem 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Göttingen.
- Strauß, B. & Kleinmann, M. (Hrsg.) (1995). Computersimulierte Szenarien in der Personalarbeit. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Strauß, B. & Kleinmann, M. (1998). Validity and implementation of computer-simulated scenarios in personnel assessments. *International Journal of Selection and Assessment*, 6, 97-106.