



ESI – Ein neuer Zugang zur beruflichen Orientierung

Mit der Einführung des neuen Einstiegsinstruments (ESI) in der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) vollzieht sich ein grundlegender Wandel in der schulischen Beruflichen Orientierung. Wo bislang die Potenzialanalyse als standardisiertes Testverfahren zur Anwendung kam, rückt nun ein pädagogisches Konzept in den Mittelpunkt – mit Fokus auf Begleitung, Selbstreflexion und individuelle Entwicklungsprozesse.

Doch was genau bedeutet dieser Wechsel? Und worin liegt der Unterschied zwischen einem pädagogischen Ansatz und einem psychologischen Testverfahren?

1. Vom Testen zum Unterstützen – Individualität statt Normierung

Psychologische Testverfahren zeichnen sich vor allem durch ihre Standardisierung und Vergleichbarkeit aus: Ergebnisse werden meist auf Grundlage von Normwerten interpretiert, um objektive Aussagen zu individuellen Fähigkeiten oder Verhaltensweisen zu treffen. Auch die bisherige Potenzialanalyse folgte diesem Prinzip – beispielsweise bei der Beurteilung von feinmotorischen Fähigkeiten, räumlichem Denken oder Teamverhalten.

Das ESI hingegen setzt bewusst einen anderen Schwerpunkt: Es geht nicht um Messbarkeit im klassischen Sinn, sondern um pädagogische Begleitung. Im Zentrum stehen das eigene Erleben, die Selbstreflexion und der individuelle Zugang zu den gestellten Aufgaben. Die Vielfalt der Jugendlichen, ihre persönlichen Perspektiven und Gruppenprozesse finden dabei deutlich mehr Raum und Gewicht.

2. Keine Testergebnisse – dafür persönliche Entwicklungsschritte

Während bei der Potenzialanalyse am Ende meist ein klar strukturiertes Ergebnis stand – ergänzt durch einen Bericht und ein Auswertungsgespräch –, legt das ESI den Fokus auf den individuellen Lernprozess. Auch hier lernen die Jugendlichen etwas über ihre Fähigkeiten und Interessen, doch geschieht dies nicht durch Bewertung, sondern durch aktive Auseinandersetzung mit sich selbst. Die Reflexion ersetzt die Diagnose: Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“, sondern vielfältige Eindrücke, Selbstbeobachtungen und Rückmeldungen aus dem Gruppengeschehen. Das Ziel ist nicht ein abschließendes Ergebnis, sondern ein persönlicher Erkenntnisgewinn, der zur weiteren Orientierung beiträgt.

3. Neue Rolle der Beobachtung – Feedback statt Bewertung

Beobachtungen sind auch im neuen Verfahren ein wichtiger Bestandteil – allerdings mit einer veränderten Funktion. Während sie früher vor allem der Bewertung dienten, werden sie im ESI als Impuls für individuelle Entwicklung genutzt. Beobachter:innen geben Rückmeldung zu Verhaltensweisen, die im Kontext der Gruppensituation sichtbar wurden – nicht vergleichend, sondern stärkend.

Ein Beispiel: Teamfähigkeit wird nicht mehr anhand fixer Kriterien „gemessen“, sondern im Austausch über das eigene Erleben im Teamprozess reflektiert. Die Beobachtungen der pädagogischen Fachkräfte werden dabei unterstützend eingebracht – mithilfe strukturierter Instrumente, aber mit dem Ziel, Dialog und Selbstwahrnehmung zu fördern.

Fazit: Zwei Ansätze, ein Ziel – Jugendliche stärken

Sowohl die frühere Potenzialanalyse als auch das neue Einstiegsinstrument verfolgen dasselbe übergeordnete Ziel: junge Menschen in ihrer Entwicklung und Berufsorientierung zu unterstützen. Die Wege dorthin unterscheiden sich jedoch deutlich.

Die Potenzialanalyse bot durch ihren diagnostischen Charakter klare Ergebnisse und eine objektive Grundlage für Entscheidungen. Das ESI hingegen verfolgt einen stärker pädagogisch geprägten

Managementprozesse	Ersteller: L. Dücker, QB	Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand Datum: 08.10.2019	Lfd. Nr.: 1.3_F01 Version: 01	Seite 1 von 2
---------------------------	-----------------------------	---	----------------------------------	---------------

Ansatz: Es geht um Beziehung, Partizipation und Selbstreflexion. Die Jugendlichen stehen nicht im Vergleich zu anderen, sondern werden in ihrer Einzigartigkeit begleitet – auf ihrem eigenen Weg, im eigenen Tempo.

Beide Konzepte haben ihre Berechtigung – das eine durch Standardisierung und Struktur, das andere durch Flexibilität, Tiefe und persönliche Relevanz.

Managementprozesse	Ersteller: L. Dücker, QB	Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand Datum: 08.10.2019	Lfd. Nr.: 1.3_F01 Version: 01	Seite 2 von 2
---------------------------	-----------------------------	---	----------------------------------	---------------