

# Konzept Berufsberatung für Nachwuchspiloten



Revision 1.0

# INHALTVERZEICHNIS

0.1 IMPRESSUM.....	3
0.2 ÄNDERUNGSREGISTER.....	3
1.0 Konzept Berufsberatung für Nachwuchspiloten .....	4
1.1 Vermittlung eines realistischen Berufsbildes .....	5
1.2 Durchführung von Testverfahren zur Feststellung der Fertigkeiten und Fähigkeiten .....	5
1.3 Überprüfung psychomotorischer Fähigkeiten .....	6
1.4 Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften .....	6
1.5 Ausführliches Feedback .....	7

## 0.1 Impressum

Dokumentenname:	Konzept Berufsberatung Nachwuchspiloten
Version:	Rev.1.0
Erstellungsdatum:	15.05.2020
Status:	Veröffentlichung
Verfasser:	Aviation Quality Association e.V. unter Mitarbeit von: Dr.Jana Kagel und Steffen Illner
Copyright:	© <b>Aviation Quality Association e.V.</b> , jede Nutzung oder Vervielfältigung auch elektronisch nur mit Genehmigung des A.Q.A. e.V.
Anschrift:	Alsterdorferstrasse 155a in 22279 Hamburg

## 0.2 Änderungsregister

Datum	Version	Änderung / Seiten
15.05.2020	Rev. 1.0	Erstellung

## 1.0 Konzept Berufsberatung für Nachwuchspiloten

Ein Ziel des A.Q.A e.V. ist es, Konzepte für die qualitativ hochwertige Auswahl von geeignetem Luftfahrtpersonal zu entwickeln, hierzu gehört auch eine Berufsorientierungsberatung von interessiertem Nachwuchs für das Cockpit. Insbesondere da eine privat finanzierte Ausbildung mit hohen Kosten verbunden ist und aus der Perspektive der privatwirtschaftlich geführten Flugschulen ein hohes Interesse besteht, so viele Flugschüler wie möglich - ungeachtet dessen, ob tatsächlich eine ausreichend hohe fachliche und persönliche Eignung für das Berufsbild des Piloten besteht - auszubilden. Das Umfeld und die Rahmenbedingungen in der Luftfahrtindustrie sind geprägt von Unwägbarkeiten und externen Einflüssen. Dadurch trägt der angehende Flugzeugführer, der seine Ausbildung eigenfinanziert, in Teilen auch die Gruppe der Flugzeugführer, die in den Genuss einer gesponsorten Ausbildung kommen, ein hohes finanzielles Risiko. Die Krisen der vergangenen Jahrzehnte (Golfkrieg I und II, Terroranschläge durch Flugzeuge, Finanzkrisen, SARS, MERS usw.) und die aktuelle COVID-19 Pandemie prägen sehr schnell den Arbeitsmarkt der Piloten, mit großem Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Gehälter. Diese Faktoren sind nicht, oder nur sehr schwer prognostizierbar.

Eine Berufsorientierungsberatung für interessierten Pilotennachwuchs sollte folgende Elemente beinhalten:

- Vermittlung eines realistischen Berufsbildes
- Durchführung von Testverfahren zur Feststellung der Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Überprüfung der psychomotorischen Fähigkeiten
- Untersuchung der Persönlichkeitseigenschaften
- Ausführliches Feedback

## 1.1 Vermittlung eines realistischen Berufsbildes

Eine realistische Vermittlung des Berufsbildes und Einblicke in den Arbeitsalltag und die Rahmenbedingungen des Jobs von Piloten (FOs & CPT) verschiedener Airlines ist erste Voraussetzung für eine optimale Beratung des Interessenten. Hier gilt es die sehr unterschiedlichen Konzepte der Fluggesellschaften vorzustellen und die damit verbundenen Vorteile, aber auch Schattenseiten der verschiedenen Karriereoptionen zu beleuchten. Die letzten Jahrzehnte haben den Luftverkehr und damit die Anforderungsprofile an die Mitarbeiter der Fluggesellschaften stark verändert. Das Wachstum der Fluggesellschaften im Bereich „Point to Point“ Verkehre und im Frachtsegment haben die Lebenswelt der Cockpitmitarbeiter stark verändert. Die Auswirkungen beschränken sich nicht nur auf die Arbeitswelt, sondern haben starken Einfluss auf die Freizeitgestaltung und das Familienleben. Weitere Aspekte sind die Zunahme der Automatisierungsgrade in der Luftfahrtindustrie, der hohe Kostendruck in allen Arbeitsbereichen und die Konsolidierungswellen, die große Allianzen weltweit entstehen lassen haben. Diese Veränderungen sind gewaltig, daher sind ungeschönte Informationen und Erfahrungsberichte aus erster Hand enorm wichtig, um ein realistisches Bild der zukünftigen Arbeitswelt zu bekommen.

## 1.2 Durchführung von Testverfahren zur Feststellung der Fertigkeiten und Fähigkeiten

Die Bestimmung der relevanten kognitiven Fähigkeiten (z.B. räumliche Orientierung, Wahrnehmung, Multi-Task-Fähigkeiten), die für die erfolgreiche Ausbildung sowie die erfolgreiche Ausübung des Pilotenberufes notwendig sind, gehören selbstverständlich zu einer professionellen Berufsberatung. Hier sind langjährige Datenerhebungen von großer Bedeutung, um solchen Testverfahren eine valide Aussagekraft zu geben. Die von der EASA geforderten Kenntnisse in Mathematik, Physik und Englisch werden durch die Flugschulen überprüft und in der Regel nach eigenem Ermessen beurteilt. Die Kenntnisse in diesen Fachgebieten reichen allerdings nicht aus, um die Qualifikation des Bewerbers zu überprüfen. Im Gegenteil, das wirtschaftliche Risiko einer Pilotenausbildung wird durch diese Maßnahme nicht abgedeckt. Die Praxis in der Auswahl von Flugzeugführern bestätigt im Rahmen des Pilot Aptitude Testings und der Assessment Center immer wieder eine hohe Zahl von Bewerbern, die den durch die IATA geforderten Ansprüchen nicht genügen. Die mangelnden Kenntnisse und Fähigkeiten werden leider erst zu einem Zeitpunkt offenbar, zu dem bereits der große Teil der Investitionen durch den Flugschüler bzw. angehenden Piloten getätigt wurden. Ausnahmen dürfen aber nicht unerwähnt bleiben. Flugschulen, die mit großen Fluggesellschaften kooperieren oder solche mit einem hohen Qualitätsanspruch an Ihre Dienstleistung führen vor Beginn einer Ausbildung intensive Maßnahmen zur Testung der Bewerber durch. Dies gilt insbesondere für Flugschulen, die einen Großteil der Ausbildungskosten vorfinanzieren oder in Teilen übernehmen.

### 1.3 Überprüfung psychomotorischer Fähigkeiten

Die Überprüfung der psychomotorischen Fähigkeiten, um eine Vorhersage zur Wahrscheinlichkeit des Ausbildungserfolgs treffen zu können. Untersuchungen haben ergeben, dass es für einen Ausbildungserfolg im Cockpit unerlässlich ist, die Hand-Auge Koordination der angehenden Flugschüler zu überprüfen. Gute Leistungen im Bereich der kognitiven Fähigkeiten während des Aptitude Testings, welches von der IATA empfohlen wird, reichen alleine nicht aus, um eine qualitative Vorhersage über die Fähigkeiten des angehenden Flugschülers bei der Steuerung eines Flugzeuges vorherzusagen. Deswegen sind auch hier validierte Verfahren notwendig, um eine Empfehlung zur Schulung eines Bewerbers auszusprechen. Diese Verfahren müssen zwingend durch den späteren Ausbildungserfolg validiert werden. Eine Testung ohne die anschließende Überprüfung des Ausbildungserfolges muss als nicht aussagekräftig angesehen werden. Fehlende psychomotorische Fähigkeiten führen zu deutlich höheren Ausbildungskosten, da die Ausbildungsprogramme und die zu erwartende Anzahl an Flugstunden im Flugzeug und auf Flugübungsgeräten sich am unteren Durchschnitt orientieren. Die mangelnden Fähigkeiten werden durch den Flugschüler teuer bezahlt. Hinzu kommt dass unsere langjährige Erfahrung bei der Durchführung von Screenings auf Flugübungsgeräten zeigt, dass Pilotenbewerber häufig Schwierigkeiten haben, die geforderten Mindestansprüche an Ihre fliegerische Kompetenz (in diesem Fall Flight Path Management Manual) zu erfüllen.

### 1.4 Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften

Die Untersuchung der Persönlichkeitseigenschaften (z.B. kommunikative Fähigkeiten, emotionale Stabilität, Resilienz, Entscheidungsfähigkeit), die für die erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen des Pilotenberufes wichtig sind, ist von elementarer Bedeutung einer Berufsberatung. Diese Untersuchung wird in der Regel nicht vor einem Ausbildungsbeginn an einer Flugschule durchgeführt. Dies hat zur Folge, dass ein Großteil der Pilotenbewerber in dem psychologischen Assessment Center scheitern. Leider zeigt die Erfahrung, dass ein nicht unerheblicher Teil dieser Bewerbergruppe grundsätzliche Defizite in wichtigen Persönlichkeitsmerkmalen zeigt, die für die Ausübung einer Tätigkeit als Flugzeugführer Voraussetzung sind. Diese Defizite könnten durch Training, zunehmende Reife oder Feedback ausgeglichen werden. Allerdings sind die Möglichkeiten einer erneuten Bewerbung bei Fluggesellschaften eingeschränkt bzw. teilweise sogar ausgeschlossen. Hier trägt der potentielle Pilotenanwärter unserer Meinung nach, das größte Risiko. Die Risikominimierung sollte bereits vor Ausbildungsbeginn durch geeignete Maßnahmen erfolgen. An dieser Stelle kommt einer objektiven Berufsberatung ein großer Stellenwert zu.

## 1.5 Ausführliches Feedback

Am Ende einer professionellen Berufsberatung sollte eine ausführliche Rückmeldung und Standortbestimmung für den Interessenten stehen. Diese Rückmeldung sollte vor allem im Hinblick darauf, wo er/sie/\* in Bezug auf das Anforderungsprofil des Berufspiloten steht, bzw. wo entsprechende Entwicklungsbedarfe gesehen werden, gegeben werden.

Eine solche Berufsorientierungsberatung sollte durch langjährig praxiserfahrene, qualifizierte Personen/ Organisationen in dem Feld der Personalauswahl von Piloten erfolgen. Idealerweise sollten diagnostische Methoden verwendet werden, die auch tatsächlich bei der Untersuchung der o.g. Kompetenzen in der Personalauswahl von Piloten und Pilotennachwuchs eingesetzt werden, wie z.B. CBTs, Simulationsgeräten, Interviews, Persönlichkeitstests, Gruppenübungen und Rollenspiele. Grundlage sollten die Anforderungen und Empfehlungen sein, die in der JAR FCL 3 Subpart A, B, C sowie dem IATA Pilot Aptitude Testing, Edition 3, Guidance Material and Best Practices, 2019, formuliert sind.

Wichtig ist außerdem, dass die Beurteilung die die Basis für die Rückmeldung zur Eignung für den Pilotenberuf darstellt, nach den allgemeinen Testgütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität durchgeführt wird. Es sollte keine Verknüpfung mit dem wirtschaftlichen Interesse, dass sich die Person für eine Ausbildung entscheidet bestehen. Gerade dieser Aspekt bekommt in den nächsten Jahren eine elementare Bedeutung. Durch COVID-19 Pandemie werden die Schwierigkeiten und Verwerfungen der Luftfahrtindustrie ein weiteres Mal beschleunigt und die wirtschaftlichen Risiken der Produktionsbetriebe „Flugschulen“ steigen. Dementsprechend ist es denkbar, dass auch nicht geeignete Bewerber für ein Ausbildungsprogramm akzeptiert werden, um den wirtschaftlichen Betrieb des Unternehmens zu sichern.

Außerdem sollte sich der finanzielle Aufwand für die Berufsinteressierten in einem angemessenen Rahmen halten (eine sinnvolle Orientierung wäre ein gewisser Prozentsatz der tatsächlichen Kosten einer privat finanzierten Pilotenausbildung).