

# Das SCOUT-Toolkit

## Manual für Beratende

aSsessing Competences fOr fUTure

Profil**PASS**  
**SCOUT**



Erasmus+



# ProfilPASS SCOUT

SCOUT ist die Kurzform für „aSsessing Competences fOr fUTURE“. Das SCOUT-Projekt steht im Zusammenhang mit den Entwicklungen rund um den ProfilPASS als Instrument zur Kompetenzermittlung. Das Projekt richtet sich an Beratende in sechs europäischen Ländern, die mit Neuzugewanderten arbeiten und deren Potenziale und Kompetenzentwicklungsinteressen ans Licht bringen. Zu diesem Zweck wurde der ProfilPASS entsprechend adaptiert und in einfache Sprache übersetzt.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission durch das Erasmus+ Programm finanziert (KA204 - Strategic Partnerships for adult education).

Projekt Code: 2017-1-DE02-KA204-004194

**Publikation koordiniert von:**



# Das SCOUT-Toolkit

## Manual für Beratungspersonal

Zum SCOUT-Toolkit gehört das Manual für Beratungspersonal. Dieses Manual enthält wichtige Informationen und unterstützt das Beratungspersonal im Umgang mit dem Toolkit und dem ProfilPASS in Einfacher Sprache.

### Inhaltsverzeichnis

- 1. Einleitung | S. 4
- 2. Hintergründe und Zielsetzung des SCOUT-Toolkits | S. 5
- 3. Wie ist das SCOUT-Toolkit anzuwenden? | S.6
  - 3.1. Das Toolkit im Überblick | S. 6
  - 3.2. Wie ist das Toolkit anzuwenden? | S. 8
- 4. Wie wird der ProfilPASS in Einfacher Sprache verwendet? | S. 10
  - 4.1. Der ProfilPASS in Einfacher Sprache im Überblick | S. 10
  - 4.2. Wie ist der ProfilPASS in Einfacher Sprache anzuwenden? | S. 12
- 5. Weitere Informationen | S. 15

## Was ist das SCOUT-Projekt?

SCOUT ist die Kurzform für „aSSessing Competences fOr fUTure“. Das SCOUT-Projekt steht im Zusammenhang mit den Entwicklungen rund um den ProfilPASS als Instrument zur Kompetenzermittlung. Das Projekt richtet sich an Beratende in sechs europäischen Ländern, die mit Neuzugewanderten arbeiten und deren Potenziale und Kompetenzentwicklungsinteressen ans Licht bringen. Zu diesem Zweck wurde der ProfilPASS entsprechend adaptiert und in einfache Sprache übersetzt. Neben dem Toolkit, bestehend aus verschiedenen Beratungsinstrumenten, wurden zudem ein Curriculum und ein Manual speziell für Beratende entwickelt. Das Projekt wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) als koordinierende Institution in Kooperation mit Partnerorganisationen aus Griechenland, Österreich, Schweden, Slowenien und Spanien durchgeführt.

Neuzugewanderte Menschen haben viele Hindernisse zu bewältigen, wenn sie in Europa einreisen. Im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung sind sie wesentlich stärker von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht, das gilt vor allem für die Bereiche Arbeit und Bildung. Einer der Gründe dafür ist, dass die erlangte Qualifikation im Einreiseland oft nicht als gleichwertig angesehen wird oder schlichtweg nicht durch ein formelles Zertifikat belegt werden kann, wodurch die jeweiligen Kompetenzen nicht anerkannt werden. Für Neuzugewanderte ist es daher besonders wichtig, dass vor allem informell erworbene Kompetenzen hervorgehoben werden. SCOUT richtet sich daher speziell an Beratungspersonal, das neuzugewanderte Menschen dabei unterstützt, den passenden Job oder eine geeignete Weiterbildung zu finden. Dabei stehen ihnen für die beratende Tätigkeit alle Materialien als Hilfsmittel zur Verfügung.

Bei der Arbeit mit neuzugewanderten Menschen sind nicht nur besondere Beratungskompetenzen wie interkulturelle Sensibilität oder Grundkenntnisse aus der Psychologie – zum Beispiel bei der Zusammenarbeit mit traumatisierten Menschen – ausschlaggebend, sondern die Arbeit verlangt auch speziell angepasste Methoden. Das SCOUT-Toolkit bietet Beratenden eine Auswahl an Beratungsinstrumenten zur

Kompetenzermittlung, speziell für die Zusammenarbeit mit neuzugewanderten Menschen, mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache als Kernstück.

Das folgende Manual enthält grundlegende Informationen über die Entwicklung und Zielsetzung des SCOUT-Toolkits und bietet Beratenden einen Leitfaden und ergänzende Erläuterungen für die Arbeit mit dem SCOUT-Toolkit und dem ProfilPASS in Einfacher Sprache. Nichtsdestotrotz stellt das SCOUT-Toolkit kein universell anwendbares Patentrezept dar, sondern wurde als flexibel anwendbares Toolkit entwickelt, mit dem Beratenden viele Optionen zur Verfügung stehen, um die individuellen Bedürfnisse der Ratsuchenden erfüllen zu können. Dieses Manual bietet daher einen allgemeinen Orientierungsrahmen zur optimalen Anwendung. Es obliegt den Beratenden, aufgrund ihrer professionellen Erfahrungen die für die Klientin / den Klienten bestmöglichen Entscheidungen zu treffen.

## 2. Hintergründe und Zielsetzung des SCOUT-Toolkits

Vor der Entwicklung des SCOUT-Toolkits führte das zuständige Projektteam in den SCOUT-Partnerländern Deutschland, Griechenland, Österreich, Schweden, Slowenien und Spanien eine Bedarfsermittlung, sowie eine Identifizierung von Good-Practice-Beispielen durch. Obwohl in einigen Mitgliedsstaaten der EU bereits viele Maßnahmen ergriffen wurden, um Neuzugewanderte zu unterstützen und ihre Integration zu fördern, stehen sie nach wie vor unzähligen Hindernissen gegenüber, besonders in Bezug auf Zugang zum Arbeitsmarkt oder Möglichkeiten zur Berufsbildung. Einige der identifizierten Problempunkte waren unter anderem fehlende Transparenz und eingeschränkter Zugang zu wichtigen Informationen, sowie mangelnde Sprachkenntnisse als Hindernis bei Anerkennungsstellen oder anderen Einrichtungen.

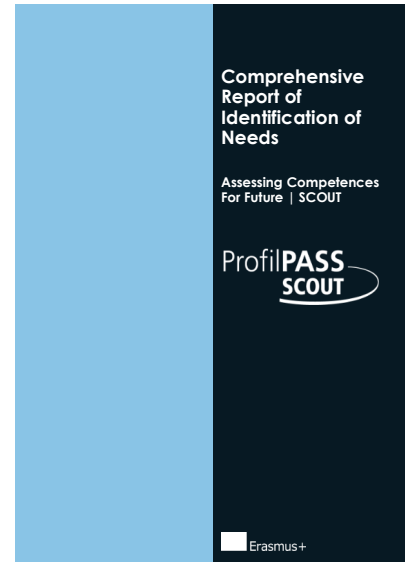
Bei der Entwicklung des SCOUT-Toolkits stützte sich das Projektteam auf wertvolle Rückschlüsse, die anhand der gegebenen Umstände und der identifizierten Problempunkte gezogen werden konnten. Auf dieser Grundlage wurde das SCOUT-Toolkit mit dem Ziel entwickelt, Beratungsinstrumente zur Verfügung zu stellen, die...

- ⇒ Sprache als wichtigen Faktor anerkennen, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten;
- ⇒ die vorhandene Sprachbarriere zwischen Beratenden und Ratsuchenden berücksichtigen und entsprechende Hilfsmittel bereitstellen (z. B. bildliche Darstellungen oder Übersetzungen);
- ⇒ die Möglichkeit bieten, Unterstützung bei der Arbeitssuche oder der beruflichen Orientierung zu integrieren;
- ⇒ sowohl flexibel von den Beratenden, als auch unabhängig von der Klientin / vom Klienten selbst eingesetzt werden können.

Das SCOUT-Toolkit wurde aus 20 Beratungsinstrumenten zusammengestellt, die sich in den verschiedenen Ländern für die Kompetenzermittlung als am hilfreichsten bewiesen haben. Das Toolkit deckt daher eine Vielzahl methodischer Ansätze und Inhaltsbereiche ab und ist sowohl für Beratende als auch für die Klientin / den Klienten (z. B. für die Selbsteinschätzung) leicht anwendbar. Die adaptierte Version des ProfilPASS ist das Kernstück des SCOUT-Toolkits. Diese wurde zielgerichtet überarbeitet, um die speziellen Anforderungen und Lebenswirklichkeiten neuzugewanderter Menschen abzudecken. Die Texte sind in einfacher Sprache geschrieben und sowohl der Inhalt als auch das Layout wurden entsprechend den Bedürfnissen Neuzugewanderter angepasst. Der verwendete Begriff „Einfache Sprache“ definiert leicht verständliche Texte, die von *Personen mit dem Sprachniveau B1* nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen gut verstanden werden können.

### Transnationaler Bericht zur Bedarfsermittlung

Zu Beginn des SCOUT-Projekts wurde in den SCOUT-Partnerländern eine Bedarfsermittlung durchgeführt. Die Ergebnisse der nationalen Rechercheaktivitäten wurden im Transnationalen Bericht zur Bedarfsermittlung zusammengefasst. Der Bericht kann im [Downloadbereich](#) der [SCOUT-Website](#) heruntergeladen werden.



# 3. Wie ist das SCOUT-Toolkit anzuwenden?



Wie oben erläutert, ist das SCOUT-Toolkit eine Zusammenstellung verschiedener Beratungsinstrumente für die Kompetenzermittlung, die aus unterschiedlichen Kontexten stammen und von verschiedenen Organisationen entwickelt wurden. Die Entscheidung, welche Instrumente oder Methoden im jeweiligen Beratungsprozess angewendet werden, obliegt den Beratenden. Die folgenden Erläuterungen dienen den Beratenden als Leitfaden für das Toolkit und enthalten Informationen darüber, wo welche Beratungsinstrumente zu finden sind.

## 3.1. Das Toolkit im Überblick

Das SCOUT-Toolkit wird in zwei Hauptbereiche gegliedert:

### 1. Instrumente zur Unterstützung des Beratungsprozesses

Hier werden Instrumente für die Kompetenzermittlung vorgestellt, die bei der Durchführung des Beratungsprozesses helfen, z. B. durch die Bereitstellung von Leitfäden, Visualisierungshilfen oder Dokumentenvorlagen. Dieser Bereich wird in drei Kategorien unterteilt.

**Kategorie A** „Erste Schritte einleiten: Vorbereitung auf den Beratungsprozess“ stellt Instrumente für die Kompetenzermittlung vor, auf die die Beratenden hinweisen können oder die sie nutzen können, bevor der eigentliche Beratungsprozess beginnt.

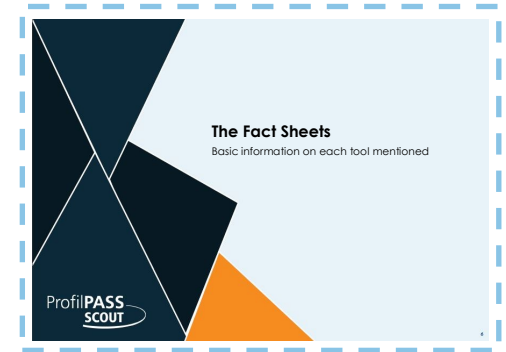
**In Kategorie B** „Die Sprachbarriere überwinden“ werden Instrumente zur Kompetenzermittlung zusammengefasst, die die Sprachbarriere zwischen Beratenden und Klienten / Klientinnen berücksichtigen.

**Kategorie C** enthält Tools zum Thema: „Den Beratungsprozess gestalten“. Diese Tools zur Kompetenzerfassung können die Beratungsarbeit auf verschiedene Art und Weise unterstützen, beispielsweise durch die Bereitstellung von Portfolios oder Interviewvorlagen als Basis für die Beratungsgespräche. Diese Kategorie wird unterteilt in Tools für die spezialisierte Kompetenzerfassung und Tools für die umfassende Kompetenzerfassung. Die Tools für die spezialisierte Kompetenzerfassung sind eher gezielt anwendbar auf die Bereiche „Beruflicher Fokus“ und „Soft Skills“. Auch die Instrumente für die Selbsteinschätzung können in dieser Kategorie angewendet werden.

### 2. Instrumente zur Selbsteinschätzung

Im zweiten Hauptbereich finden sich Instrumente, mit denen die Klientinnen / Klienten ohne externe Unterstützung arbeiten können. Entsprechend der Kategorisierung der Tools aus Kategorie C „Den Beratungsprozess gestalten“, werden auch die Instrumente zur Selbsteinschätzung unterteilt in Tools zur umfassenden und spezialisierten Kompetenzerfassung. Wobei auch hier die letztere Kategorie zusätzlich in die Bereiche „Beruflicher Fokus“ und „Soft Skills“ unterteilt wird.

Die Überschriften der einzelnen Abschnitte dienen als Orientierung. Um das für die jeweilige Situation beste Beratungsinstrument zu finden, erhalten Beratende auf den „Fact Sheets“ Kurzinfos zu jedem genannten Instrument. Diese Fact Sheets geben einen kurzen Überblick über das jeweilige Tool, indem dessen praktische Anwendung, Ziele, die vorgesehene Zielgruppe und die nötigen Voraussetzungen für die Arbeit mit diesem Tool geschildert werden.



Zudem findet sich auf dem Fact Sheet der direkte Link zum Tool und Hinweise zu weiteren Informationen. Das ermöglicht den Beratenden schnellen Zugang zu den verschiedenen Tools, mit denen die speziellen Anforderungen im Beratungsprozess erfüllt werden können und die das Personal bei der Arbeit mit neuzugewanderten Menschen bestmöglich unterstützen.

### EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals

Developed by the European Commission  
(as part of the New Skills Agenda for Europe)

#### What is it? (Aim of the Tool)

The EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals is intended for use by any services that may be offering assistance to citizens of non-EU countries. It aims at supporting early profiling of the skills of refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU (third country nationals).

#### Who is it for? (Target Group and (pre)conditions for use of the tool)

The target group are refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU. The Skills Profile Tool is specifically designed for use by: national authorities responsible for reception and integration of refugees, reception centres and so on.

#### Key Features

The tool is available as a web-tool to be used on a voluntary basis and free of charge. It should be used in an interview situation to get to know the individual, their skills, qualifications and experiences.

The tool comprises 6 modules, each with different subtopics:

- 1) Personal information
  - 2) Contact details
  - 3) Expectations/Personal needs
  - 4) Competence assessment (e.g. in the fields of math, IT-skills, interests etc.)
  - 5) Appraisal & Recommendations for next steps (filled in by the interviewer)
  - 6) Summary
- Completed profiles are exportable as PDF or XML files.

#### Try the Tool

<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

#### Languages available

all EU languages (except Irish),  
Arabic, Farsi, Pashto, Sorani, Somali,  
Tigrinya and Turkish\*

*Note: It is possible to see two languages at the same time on one screen.*

#### Further Information

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>

European Commission

DG Employment, Social Affairs &  
Inclusion

B-1049 Brussels

BELGIUM



Abbildung 1 Beispiel Fact Sheet

## 3.2. Wie ist das Toolkit anzuwenden?

Das hier vorgestellte Toolkit bietet Beratenden diverse Auswahlmöglichkeiten und erlaubt ihnen eine flexible und zielführende Verwendung der verschiedenen Instrumente im Laufe des Beratungsprozesses, um die Bedürfnisse ihrer Klientinnen / Klienten bestmöglich erfüllen zu können. Auf Grundlage der präsentierten Kategorien kann das Beratungspersonal nach einem bestimmten Tool suchen, um eine für die gegebene Situation hilfreiche Methode zu finden.

Wenn Sie nach „Instrumenten zur Unterstützung im Laufe des Beratungsprozesses“ suchen, bietet Ihnen das Toolkit folgende Möglichkeiten:

Die Ratsuchenden können vor Beginn des Beratungsprozesses mithilfe der Instrumente zur Selbsteinschätzung eine teilweise oder vollständige Kompetenzermittlung durchführen. Die Ergebnisse dieser Ersteinschätzung und/oder die Erfahrungswerte, von denen der Ratsuchende im Umgang mit dem Tool berichtet, können den Beratenden bereits wichtige Anhaltspunkte für die weitere Gestaltung des Beratungsprozesses hinsichtlich der Bedürfnisse und der Ausgangssituation des Klienten Ratsuchenden bieten (siehe Kategorie A „Erste Schritte einleiten: Vorbereitung auf den Beratungsprozess“).

Gestaltet sich im Verlauf der Beratung die Kommunikation aufgrund von Sprachproblemen schwierig, erhalten Beratende mithilfe der Tools aus Kategorie B „Die Sprachbarriere überwinden“ Unterstützung, zum Beispiel durch Visualisierungshilfen, anhand derer wichtige Begriffe aus dem Beratungsprozess bildhaft erklärt werden können. Diese Instrumente können entweder ergänzend zu anderen Instrumenten oder unabhängig eingesetzt werden, zum Beispiel, wenn die Sprachkenntnisse der Klientin / des Klienten für sprachlich anspruchsvollere Tools nicht ausreichend sind.

Die Tools aus Kategorie C „Den Beratungsprozess gestalten“ ermöglichen den Beratenden eine gezielte Auswahl des Tools, welches für die Arbeit mit speziellen Klientinnen / Klienten am hilfreichsten ist. Neben verschiedenen methodischen Ansätzen (z. B. Interviewleitfäden, Simulationsszenarien, Portfolios usw.) kann sich die/der Beratende zudem auf einen bestimmten Kompetenzbereich konzentrieren oder mit der Klientin / dem Klienten eine umfassende Kompetenzermittlung durchführen.

Die „Instrumente zur Selbsteinschätzung“ können ergänzend zum Beratungsprozess angewendet werden, zum Beispiel als Aufgabe für die Klientin / den Klienten zu Beginn der Beratung (siehe auch Kategorie A) oder als Hausaufgabe. Diese Instrumente können auch unabhängig während des Beratungsprozesses angewendet werden, um weitere Informationen zu erlangen oder zusätzliche Kompetenzbereiche zu analysieren (z. B. Soft Skills).

Wir möchten Sie ausdrücklich dazu ermutigen, das Toolkit flexibel und kreativ zu verwenden, zum Beispiel, indem nicht nur verschiedene Tools miteinander kombiniert werden, sondern auch einzelne Elemente aus den verschiedenen Tools.



Hier ein Beispiel für die Kombinationsvielfalt innerhalb der Beratung ...

Folgende Ausgangssituation: Sie möchten eine Kompetenzerfassung mit Fokus auf berufliche Kompetenzen durchführen. Hier können Sie vor Beginn des Beratungsprozesses das Tool "meine-berufserfahrung.de" verwenden, um einen ersten Eindruck von den Fähigkeiten und Kompetenzen der Klientin / des Klienten zu erlangen. Zusätzlich kann die Klientin / der Klient den Bereich Identifikation der Kompetenzen des Tools "EU Skills Profile Tool für Drittstaatsangehörige" ausfüllen, um formal erworbene Fähigkeiten darzulegen und eine Ersteinschätzung der wesentlichen beruflichen Kompetenzen zu liefern. Möchten Sie im Anschluss daran auswerten, wie non-formal und informell erworbene Fähigkeiten (auch abseits der Arbeitserfahrung) zu den beruflichen Kompetenzen hinzugefügt werden können, so könnten Sie beispielsweise die relevanten Bereiche aus dem ProfilPASS in Einfacher Sprache ergänzen (Kapitel: Meine Erfahrungsstationen wie z. B. Interessen, Freude und Freizeit oder Mein Leben in einem neuen Land). Als letzten Schritt können Sie die Kompetenzen Ihrer Klientin / Ihres Klienten dokumentieren und die nächsten Schritte besprechen. Neben den Dokumenten, die das "EU Skills Profile Tool für Drittstaatsangehörige" bereitstellt, bietet auch das Modul "So zeige ich, was ich kann" im ProfilPASS in Einfacher Sprache weitere Informationen und Unterstützung zum Umgang mit den dokumentierten Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt, z. B. durch Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen.



Germany

Tool name of origin	Tool name in English	Publisher	Aim of the tool	Web address
ProfilPASS	ProfilPASS	German Institute for Adult Education - Leibniz Centre for Lifelong Learning	⇒ supports the systematic assessment and documentation of competences with the aim of developing a competence profile and thus support (further) personal and vocational development, (re-) orientation and the planning of further learning steps.	<a href="http://www.profilpass.de/">http://www.profilpass.de/</a>
Bildkartenset zur Kompetenzerfassung geflüchteter Menschen	Picture card set for the competence assessment of refugees	German Employee Academy (DAA)	⇒ Language free support tool for vocational position determination	<a href="https://itunes.apple.com/de/app/daa-kompetenzerfassung/id1084665949?mt=8">https://itunes.apple.com/de/app/daa-kompetenzerfassung/id1084665949?mt=8</a>
Sprachen- und Qualifikationsportfolio (SQuP)	Language and Qualification Portfolio	Verein Projekt Integrationshaus, Vienna	⇒ Assessment of qualifications, knowledge, skills and competences by means of reflexion and self-assessment ⇒ Preparation for (further) vocational development	<a href="https://www.integrationshaus.at/de/publikationen/fachpublikationen">https://www.integrationshaus.at/de/publikationen/fachpublikationen</a>
Kompetenzbilanz für Migrant*Innen	Competence record for migrants	German Youth Institute (DJI), Munich	⇒ Identification, recognition and documentation of formal and informal competences ⇒ Self-reflexion and empowerment	<a href="http://www.migra-info.de/fileadmin/bilder/Download/KompBil_sw.pdf">http://www.migra-info.de/fileadmin/bilder/Download/KompBil_sw.pdf</a>
Kompetenzbilanz für Migrant*Innen (überarbeitete Version für Flüchtlinge)	Competence record for migrants (revised version for application with refugees)	product of the development partnership SEPA in EQUAL II	⇒ Identification, recognition and documentation of formal and informal competences ⇒ Self-reflexion and empowerment	<a href="http://www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/PG1_Kompetenzbilanz.pdf">http://www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/PG1_Kompetenzbilanz.pdf</a>  (-> Chapter 2, p.8-27)

Im Anhang des SCOUT-Toolkits finden Sie eine zusätzliche Liste mit weiteren 54 Tools, die Sie bei Bedarf im Verlauf des Beratungsprozesses frei verwenden können, wenn im SCOUT-Toolkit das richtige Instrument nicht dabei war. Diese Liste wurde im Laufe der Recherchearbeiten zusammengestellt und enthält all die Instrumente, die sich nicht für das SCOUT-Toolkit qualifizieren konnten, aber sich dennoch als hilfreich für den Beratungsprozess erweisen könnten.

Abbildung 2 Beispiel Liste der Tools - Deutschland

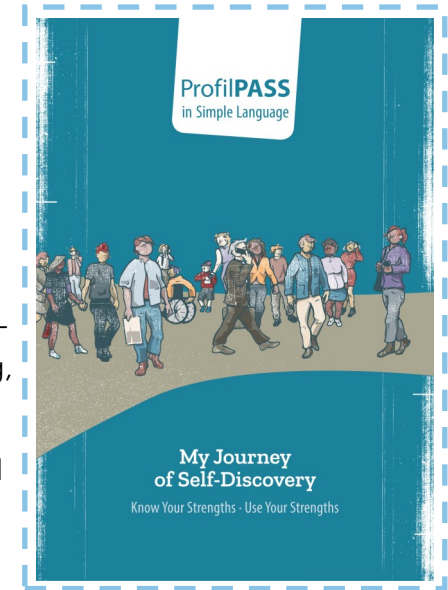
## 4. Wie wird der ProfilPASS in Einfacher Sprache verwendet?

Der ProfilPASS unterstützt die systematische Erfassung von Kompetenzen mit dem Ziel, ein Kompetenzprofil zu erstellen und somit die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Der ProfilPASS in Einfacher Sprache richtet sich gezielt an neuzugewanderte Menschen und unterstützt Beratungspersonal bei ihrer Arbeit mit dieser Zielgruppe.

### 4.1. Der ProfilPASS in Einfacher Sprache im Überblick

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache basiert auf dem ProfilPASS – einem Instrument zur Ermittlung und Dokumentation von Fähigkeiten und Kompetenzen. Ursprünglich erstellt vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, wurde der ProfilPASS in verschiedenen EU-Projekten weiterentwickelt.

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache ist strukturiert nach dem Prinzip „Meine Entdeckungsreise zu mir selbst“ und verbindet somit die Entdeckung der eigenen Kompetenzen durch die Arbeit mit dem ProfilPASS mit den Reiseerfahrungen durch die Migration. Das ist der Grundgedanke des ProfilPASS in Einfacher Sprache, der die Klientinnen / Klienten dazu motivieren soll, Schritt für Schritt die Kapitel bzw. Reisestationen abzuarbeiten.



1

Das erste Kapitel „Sie können mehr, als Sie wissen“ begleitet die Klientinnen / Klienten mithilfe von Materialien zur Ermittlung der eigenen Interessen und Ziele durch die Anfangsphase des Beratungsprozesses. Hier finden sie zudem eine kurze Einführung darüber, wie der ProfilPASS in Einfacher Sprache zu verwenden ist. Für einen sanften Einstieg in die Arbeit mit dem ProfilPASS und ein vorsichtiges Herantasten an den Prozess der Selbstreflexion, hat man hier zudem die Möglichkeit, sich selbst kurz und in wenigen Sätzen vorzustellen.

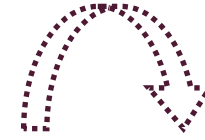
2

Kapitel zwei „Mein Leben im Überblick“ gibt den Klientinnen / Klienten eine erste Struktur der eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen vor, indem sie die verschiedenen Erfahrungsstationen ihres Lebens durchgehen. Sie erhalten dadurch auch einen Einblick in den 4-Schritte-Plan, mithilfe dessen ihre Erfahrungsstationen und Kompetenzen im Detail analysiert werden (siehe Abbildung 3).

3

In Kapitel drei „Meine Erfahrungsstationen“ werden die Kompetenzen der Klientinnen / Klienten im Detail besprochen und ausgewertet. In diesem Kapitel werden verschiedene Erfahrungsbereiche abgedeckt, dadurch werden sowohl formal und non-formal, als auch informell erworbene Kompetenzen offengelegt. Folgende Erfahrungsbereiche werden im ProfilPASS in Einfacher Sprache abgedeckt:

- ⇒ Interessen, Freude und Freizeit
- ⇒ Haushalt, Nachbarn und Familie
- ⇒ Schule, Ausbildung und Studium
- ⇒ Arbeit, Beruf und Weiterbildung
- ⇒ Mein Leben in einem neuen Land
- ⇒ Gute Zeiten, schwierige Zeiten



Der ProfilPASS arbeitet systematisch nach folgendem Plan, bestehend aus vier grundlegenden Schritten, die bei jeder Erfahrungsstation erfüllt werden müssen:

Schritt 1	<b>Benennen</b>	Hier sollen die Ratsuchenden wichtige Abschnitte, Ereignisse und Erfahrungen aus dem Leben benennen und kurz schildern, warum sie was getan haben.
Schritt 2	<b>Beschreiben</b>	Hier beschreiben die Ratsuchenden bestimmte Erfahrungen im Detail.
Schritt 3	<b>Auf den Punkt bringen</b>	Hier werden die beschriebenen Erfahrungen entsprechend umformuliert, um die Fähigkeiten und Kenntnisse der Ratsuchenden herauszufiltern.
Schritt 4	<b>Bewerten</b>	Hier werden die wichtigsten Fähigkeiten mithilfe eines Bewertungssystems ermittelt und evaluiert.

Abbildung 3 Beispiel - 4-Schritte-Plan

4

In Kapitel vier „Jetzt weiß ich, was ich kann“ wird während des Beratungsprozesses eine Zwischenbilanz gezogen. Dieser Abschnitt hilft dabei herauszufinden, was die Klientinnen / Klienten besonders gerne tun, was sie gut können und wo sie sich vielleicht etwas verbessern möchten. Dadurch können Kompetenzen und besondere Stärken ermittelt werden.

5

In Kapitel fünf "Meine Ziele" ordnet man systematisch die Interessen den Kompetenzen zu und stellt dadurch persönliche Ziele auf. Auf dieser Grundlage erstellen die Klientinnen / Klienten einen Plan, wie sie die Ziele in Zusammenarbeit mit den Beratenden erreichen können.

6

Das letzte Kapitel „So zeige ich, was ich kann“ unterstützt die Klientinnen / Klienten dabei, die ermittelten Kompetenzen in ihren Bewerbungen einzubauen. Hier erhalten sie zudem Informationen zum allgemeinen Format des Anschreibens und des Lebenslaufs.



Neben den genannten Kapiteln findet sich im Anhang ein Wörterbuch „Ihr kleines ProfilPASS-Wörterbuch“. Hier werden wichtige Wörter und Begriffe erklärt und können von den Klientinnen / Klienten nachgeschlagen werden. Hier finden sich zudem weitere Informationen zum ProfilPASS und dem SCOUT-Projekt.

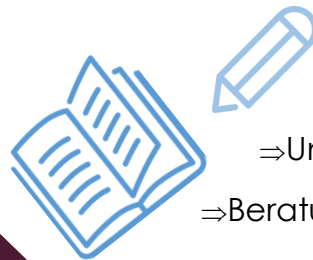
## 4.2. Wie ist der ProfilPASS in Einfacher Sprache anzuwenden?

### Was sind die Grundprinzipien für die Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache?

Alle Versionen des ProfilPASS setzen ein Grundverständnis der beratenden Tätigkeit voraus. Das zugrundeliegende Konzept des ProfilPASS betrachtet die beratende Tätigkeit als kommunikativen und interaktiven Prozess, mit Fokus auf Hilfe zur Selbsthilfe in Bezug auf Reflexion und Austausch. Basierend auf diesem Grundverständnis ist die Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache auf drei Grundprinzipien aufgebaut:

- Der Beratungsprozess mithilfe des ProfilPASS in Einfacher Sprache basiert auf einem humanistischen Menschenbild, das zugrunde legt, dass Menschen in der Lage sind, sich ein Leben lang weiterzuentwickeln, zu verändern und zu lernen. Die beratende Tätigkeit wird dadurch mehr zu einer persönlichen Grundeinstellung als zur angewandten Technik und zeichnet sich durch Authentizität, Anerkennung und empathisch entgegengebrachtem Verständnis aus.
- Die Theorie des Konstruktivismus bildet dabei die theoretische Grundlage für die Arbeit mit dem ProfilPASS. Diese besagt, dass es keine objektive Realität, sondern vielmehr subjektive Realitäten gibt, die von jedem Menschen individuell erschaffen werden. Das Aneignen von Wissen und Kompetenzen wird daher als persönlicher Beitrag eines jeden Individuums angesehen. Davon ausgehend unterliegt die beratende Tätigkeit den Prinzipien der Ermöglichungsdidaktik.
- Zu guter Letzt basiert die Arbeit der Beratenden auf einer biografieorientierten Beratungsform. Das bedeutet, dass die individuelle Biografie eines jeden Menschen als Ausgangspunkt für die Reflexionsprozesse dient und die Klientinnen / Klienten diese Prozesse als Experte ihrer eigenen Biografie selbst gestalten.

Wichtige Kernpunkte sind zudem die folgenden didaktischen Grundsätze:



⇒Transparenz des Beratungsprozesses;

⇒Teilnehmerorientierung;

⇒Unterstützung bei der Selbststeuerung und Selbstorganisation;

⇒Beratung bei allen Bereichen des ProfilPASS in Einfacher Sprache;

⇒Kompetenz-, Reflexions- und Lerninteressenorientierung.

## Der Beratungsprozess

Der Beratungsprozess mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache kann sich von Klient zu Klient anders gestalten und hängt davon ab, welche Ziele zu Beginn zwischen Klientin / Klient und Beratenden festgelegt wurden.

Im Laufe des Beratungsprozesses sollten allerdings folgende Punkte immer beachtet werden (siehe auch Tabelle 1). Zu Beginn der Beratung ist die Klientin / der Klient über die Hintergründe der Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache aufzuklären und die einzelnen Schritte, die während des Prozesses abgearbeitet werden, sind darzulegen. Wichtig ist es, die Ziele und Erwartungen in Bezug auf den Beratungsprozess zu klären. Des Weiteren sind die jeweiligen Aufgaben der / des Beratenden und der Klientin / des Klienten, die im Laufe des Prozesses anfallen, gemeinsam festzuhalten. Dementsprechend werden ein allgemeiner Zeitrahmen und Fristen festgelegt. Als letzter Teil des Beratungsprozesses werden die Ergebnisse und weitere Ziele für die Zukunft besprochen.

Arbeitsschritte während des Beratungsprozesses	Ziel
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Umsetzungsszenarios</li> <li>• Gestaltung der konkreten Beratungssituation</li> </ul>
<b>Anfangsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung des Beratungsauftrags (z. B. durch einen Vertrag)</li> <li>• Aufbau des ProfilPASS in Einfacher Sprache</li> </ul>
<b>Erfassungsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfassung der Kompetenzen auf Grundlage der Biografie und Erfahrungen der Klientin / des Klienten</li> <li>• Begleitung und Unterstützung der Selbstexploration</li> </ul>
<b>Bilanzierungsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung der Stärken</li> <li>• Erstellung einer Kompetenzbilanz</li> </ul>
<b>Entwicklungsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung von Entwicklungszielen</li> <li>• Erarbeitung eines Aktionsplans</li> </ul>
<b>Auswertungsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschlussberatung und Übergabe des Kompetenznachweis</li> </ul>
<b>Nachbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übersicht gelungener/problematischer Lernsituationen</li> <li>• Konsequenzen für weitere Beratungssituationen</li> </ul>

Tabelle 1 Beratungsprozessmodell für den ProfilPASS in Einfacher Sprache

Das folgende Modell für die Gestaltung des Beratungsprozesses wurde auf Grundlage der ursprünglichen Arbeitsweise mit dem ProfilPASS für Erwachsene entwickelt. Dieses Modell dient als Orientierungshilfe für die Beratungsarbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache. Hier werden die verschiedenen Arbeitsschritte, die im Laufe des Beratungsprozesses durchlaufen werden müssen, aufgezeigt und erläutert.

## Besonderheiten des ProfilPASS in Einfacher Sprache

Um für die Zielgruppe neuzugewanderter Menschen einen möglichst simplen und leicht zugänglichen Ansatz zu schaffen, beinhaltet der ProfilPASS in Einfacher Sprache einige spezielle Features, die der Klientin / den Klienten die Arbeit mit dem ProfilPASS erleichtern, und auf die Sie als Beratende/r im Laufe des Beratungsprozesses hinweisen können:

**Testimonials** werden verwendet, um den Zugang zur Form der Selbstreflexion zu erleichtern, die für die meisten Neuzugewanderten bisher unbekannt war, für die Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache aber erforderlich ist. Diese Testimonials sind fiktive – jedoch angelehnt an reale – Charaktere, deren Lebenswege und Stationen exemplarisch in den gesamten Arbeitsheften zu finden sind. Auf bestimmten Seiten sind Auszüge aus beispielhaften Biografien zu finden, die den Neuzugewanderten den Transfer zu ihrer eigenen Lebenssituation erleichtern sollen.



“

Ich habe meinen kleinen Geschwistern gezeigt, wie sie im Haushalt helfen können. Das habe ich ganz allein gemacht. Jetzt kann ich gut jüngere Menschen anleiten.



Ich habe meine kranke Schwiegermutter gepflegt. Jetzt kann ich ganz allein mit Ärzten sprechen und ältere Menschen auch alleine ohne Hilfe gut versorgen.

”

Die Klientinnen / Klienten werden bei ihrer Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache von einer **Moderatorin und einem Moderator** begleitet. Sie erklären zum Beispiel wichtige Begriffe, geben Hilfestellungen oder fungieren als Gesprächspartner. Während die Testimonials realitätsnahe Erfahrungen schildern, motivieren die Moderatorinnen / Moderatoren die Klientinnen / Klienten und unterstützen sie durch Erklärungen bei der Arbeit. Die Moderatorinnen / Moderatoren dienen nicht als Ersatz eines/ einer Beratenden, sondern fungieren unterstützend zur Arbeit des Beratungspersonals oder vertreten die/den Beratenden, wenn die Klientinnen / Klienten selbstständig mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache arbeiten.



STEFAN



FIDELIA

Neben den Testimonials und Erklärungen der Moderatorinnen / Moderatoren finden die Klientinnen / Klienten im ProfilPASS in Einfacher Sprache zudem Erklärungen wichtiger Wörter und Begriffe, damit sie ihre Arbeit ohne Unterbrechung und ohne lästiges Nachschlagen von Begriffen fortsetzen können. Das vollständige **Wörterbuch** „Ihr kleines ProfilPASS-Wörterbuch“ ist im Anhang zu finden. Das Wörterbuch kann zudem dazu verwendet werden, die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern und darin enthaltene Begriffe als Anhaltspunkt für die vertiefte Reflexion zu verwenden.

Lückentexte, Multiple-Choice Aufgaben und Matrizen helfen den Klientinnen / Klienten bei der Überwindung der Sprachbarriere und unterstützen sie bei der Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache vor allem dann, wenn sie bestimmte Aufgaben alleine bearbeiten. Des Weiteren werden Fragen kurz und prägnant formuliert, um Missverständnisse zu vermeiden.

### Dauer der Beratung

In Hinblick auf den zeitlichen Rahmen sollte der Beratungsprozess für eine Einzelberatung mindestens vier Stunden und für eine Gruppenberatung acht Stunden in Anspruch nehmen. Dies bezieht sich jedoch auf einen Beratungsprozess, bei dem die Kompetenzermittlung im Vordergrund steht. Für die Kompetenzentwicklung und beispielsweise weitere Beratungsgespräche bezüglich beruflicher Optionen wird zusätzliche Zeit benötigt. Aufgrund der vielen Optionen, wie der Beratungsprozess gestaltet werden kann, ist eine zeitliche Abschätzung an dieser Stelle nicht möglich. Zudem ist die Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache sehr umfangreich und kann durch die Intensität der notwendigen Reflexionsprozesse sehr herausfordernd sein. Es kann daher ratsam sein, Pausen zwischen den einzelnen Beratungen einzuplanen. Die Klientinnen / Klienten können zudem bestimmte Aufgaben des ProfilPASS in Einfacher Sprache selbstständig als Hausaufgabe erledigen.



## 5. Weitere Informationen

Zusätzliche wichtige Informationen oder Ergebnisse werden im Laufe des SCOUT-Projekts in diesem Kapitel hinzugefügt. Das gilt vor allem für weitere Beratungsmethoden zur Kompetenzermittlung, die für die Zielgruppe neuzugewanderter Menschen geeignet sind.





Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission durch das Erasmus+ Programm finanziert (KA204 - Strategic Partnerships for adult education).

Projekt Code: 2017-1-DE02-KA204-004194

**Publikation koordiniert von:**

