

## Das ProfilPASS-System



**„Erfahrungsaustausch zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS und dem ProfilPASS für junge Menschen“**

# Dokumentation

## „Bundesweiter Erfahrungsaustausch zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS-System“

am 17. Juni 2008 im

SAALBAU Gallus  
in Frankfurt am Main

Herausgeber:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen



Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität  
Hannover



**Gefördert durch:**

**Federführung:**



## Inhalt

1. Vorwort.....	5
2. Tagungsablauf .....	7
3. Begrüßung (Willi Kräuter) .....	8
4. Das ProfilPASS-System – aktueller Stand und Perspektiven (Sabine Seidel) .....	10
5. »Systemische Beratung« im Kontext mit dem ProfilPASS (Sigrid Harp .....	13
6. Gut beraten: Qualität in der Beratung durch die Professionalisierung von Berater/innen.....	22
7. Das Worldcafé.....	24
7.1 Zur Methode .....	24
7.2 Thema A: Settings und Methoden .....	25
7.3 Thema B: Finanzierungsmodelle .....	31
7.4 Thema C: Akquisition und Marketing.....	33
7.5 Resümee der Beratenden.....	35
7.6 Die Ergebnisse im Überblick.....	39

# 1. Vorwort

Liebe ProfilPASS-Beratenden,

große Themen wie Globalisierung, demographischer Wandel und auch Fachkräftemangel beherrschen nicht erst seit heute die Medien, bestimmen politische Entscheidungen und beeinflussen immer mehr unser tägliches Leben. Denn aus ihnen resultieren Veränderungsprozesse, die dauerhaft unser berufliches und privates Leben begleiten und immer schneller vonstatten gehen, um den wirtschaftlichen Ansprüchen gerecht zu werden. Anpassungsprozesse an die neuen Anforderungen müssen demnach auch immer wieder neu und schneller geleistet werden.

Begriffe wie „Lebenslanges Lernen“ und „selbstorganisiertes Lernen“ sind nicht nur populär, ihre Realisierung ist auch dringend notwendig, um den sich wandelnden und wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. In diesem Wandel stecken sowohl Chancen als aber auch Risiken. Ein Risikofaktor ist die Umsetzung von lebenslangem und selbstorganisiertem Lernen, diese gestaltet sich nicht immer einfach und braucht neben Beratung auch Instrumente zu ihrer erfolgreichen Umsetzung.

Beides findet sich im ganzheitlichen Ansatz des ProfilPASS-Systems, wo es darum geht, Kompetenzen zu erfassen, zu bilanzieren und zu entwickeln und die Individuen bei diesem Prozess beraterisch zu begleiten. Der ProfilPASS als biographisch-systematisches Verfahren sowohl auf formaler, nicht-formaler als auch auf informeller Ebene fördert das Bewusstsein um die eigenen Kompetenzen. Wichtig sind diese Kompetenzen und die vorangehende Selbstreflexion, um sich über neue Ziele und den Weg zur Zielerreichung klar zu werden.

Die beraterische Begleitung nimmt dabei einen essentiellen Teil des ProfilPASS-Systems ein. Wir haben den zweiten bundesweiten Erfahrungsaustausch der ProfilPASS-Berater und -Beraterinnen initiiert, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, sich über ihre bisherigen Erfahrungen mit dem ProfilPASS-System auszutauschen. Zudem wollten wir ein Forum schaffen, das mit den Beiträgen von Sigrid Harp, Henriette Greulich, Willi Kräuter und dem ProfilPASS-Konsortium der Thematisierung der

übergeordneten Zielsetzung und der Entwicklungsperspektive des ProfilPASS-Systems dient.

Im Rahmen des World Cafés hatten Sie die Gelegenheit, mit Ihren Kolleginnen und Kollegen über die Themen Settings und Methoden, Finanzierungsmöglichkeiten und Marketing zu sprechen und diskutieren. Ihre Ergebnisse werden mit in unsere Überlegungen zur Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts fließen und leisten somit über den Austausch hinaus einen wertvollen Beitrag. Die Ergebnisse dieses World-Cafés spiegeln die Bandbreite an Möglichkeiten und Erfahrungen mit dem ProfilPASS wider und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie werden teils auch widersprüchliche Aussagen finden, die wir bewusst nicht aufgelöst haben, denn ganz im Sinne des ProfilPASSes sollen sie zum Weiterdenken anregen und einen bescheidenen Beitrag zum lebenslangen Lernen leisten.

Wir haben uns sehr über Ihr zahlreiches Erscheinen und über Ihre Anregungen und positiven Rückmeldungen gefreut. Herzlichen Dank.

Ihr ProfilPASS-Konsortium

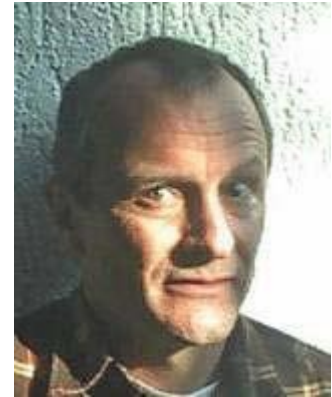
## 2. Tagungsablauf

Moderation: Beate Berdel-Mantz

<b>Begrüßung</b>	
11:00 – 11:15 Uhr	Begrüßung (Willi Kräuter, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes - Vorsitzender der ProfilPASS-Begleitgruppe)
<b>Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS-System</b>	
11:15 – 11:45 Uhr	Das ProfilPASS-System – aktueller Stand und Perspektiven (Sabine Seidel, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Universität Hannover - Projektkonsortium)
11:45 – 12:10 Uhr	Systemische Beratung im Kontext mit dem ProfilPASS (Sigrid Harp, P.O.P. Coach)
12:10 – 12:35 Uhr	Gut beraten: Qualität in der Beratung durch die Professionalisierung von Berater/innen (Henriette Greulich, Regionales Qualifizierungszentrum Mainz; Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz)
12:35 – 13:30 Uhr	Mittagspause
<b>Erfahrungsaustausch im Worldcafé</b>	
13:30 – 16:05 Uhr	Einführung in die Methode Worldcafé Thema A: Settings und Methoden Thema B: Finanzierungsmodelle Thema C: Akquisition und Marketing
16:05 – 16:20 Uhr	Zusammenfassung des Tages (Willi Kräuter, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes - Vorsitzender der ProfilPASS-Begleitgruppe)
<b>Verabschiedung</b>	
16:20 – 16:30 Uhr	Verabschiedung (Projektkonsortium)

### 3. Begrüßung (Willi Kräuter)

Seit der ersten PISA- Studie 2000 werden wir alljährlich begleitet von neuen Berichten über die Leistungsschwierigkeiten unseres Bildungssystems. Eine der neuesten Katastrophenmeldungen lautet, dass 40% der Schülerinnen und Schüler mit oder ohne Hauptschulabschluss auch nach immerhin zweieinhalb Jahren immer noch keinen Ausbildungsplatz haben. Und die Übrigen wechseln hin und her.



Das in dem Sektor. Wir wissen im Hochschulbereich von den hohen Raten derer, die das Studium abbrechen, wechseln oder sonst etwas tun, was immens Zeit kostet und den Staat viel Geld. Deutschland kann sich einfach nicht mehr erlauben, jemanden zu vergessen oder Leute desorientiert ins Studium zu schicken ohne klare Vorstellung davon, was sie eigentlich tun wollen. Wir brauchen alle eine berufliche Zukunft. Unsere Gesellschaft hat das bitter nötig, wie die zunehmenden Klagen der Wirtschaft über Fachleutemangel zeigen.

Und da kommen wir an ein zentrales Problem von Schule heute. Es wird überall von Berufsorientierung gesprochen. Nur die Berufsorientierung, die in der Schule grundgelegt wird, ist bisher nicht umfassend, sie ist nicht ausreichend. Ich denke, da ist der *ProfilPASS für junge Menschen* das geeignete Instrument, um Abhilfe zu schaffen. Der *ProfilPASS für junge Menschen* ist das einzige Portfolio, das ein ganzheitliches Kompetenzprofil biografisch zu erforschen sucht, also nicht nur im schulischen, nicht nur im beruflichen Bereich, sondern in allen Lebensbereichen des Menschen. Wir befinden uns in einer sehr guten Zeit, weil die Politik mittlerweile Bildung als das Zukunftsgut erkannt hat. Wir werden ständig neu mit Nachrichten und Programmen konfrontiert, die in diese Richtung gehen. Gerade heute steht in der Zeitung, dass der Bertelsmannverlag eine Studie veröffentlicht hat, wonach 90% der Bevölkerung der Auffassung ist, dass wir mehr Mittel für Bildung brauchen, insbesondere für mehr Bildung für Benachteiligte und für die Leistungsschwächeren. Gestern hat das Bundesbildungsministerium veröffentlicht, dass ein neues Programm zur Berufsorientierung startet, das mit 15 Millionen Euro pro Jahr ausgestattet wird. Das Bundesfamilienministerium steht für das Programm „Kompetenzagenturen“. Das Bundesprogramm „Soziale Stadt“ wurde für den Bildungsbereich geöffnet. Demnächst gibt es ein

Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ - auch vom BMBF - das Teile enthält, wie Kompetenzanalyse und bessere Orientierung der Menschen hin in ihr Berufsleben. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat sich geöffnet, sie fördert mittlerweile schulische Maßnahmen, was vorher wegen Unzuständigkeit ausgeschlossen war. Und dann haben wir natürlich den Europäischen Sozialfonds, der in fast allen Bildungsprogrammen mitfördert.

Aber wir müssen beim Einsatz des ProfilPASSes auch aufpassen. Der ProfilPASS ist von Anfang an nicht nur für Menschen mit Defiziten angelegt. Er ist auch wichtig und sinnvoll gerade für Menschen, die leistungsorientiert, leistungsbereit und erfolgreich sind. Wir vergessen beispielweise die Gymnasiasten, wenn wir das Augenmerk auf einzig die Hauptschüler lenken. Das sind diejenigen, die in ein Studium gehen, vielfach noch nicht wissen, was sie wollen, möglicher Weise etwas desorientiert sind und in zwei Dritteln der Fälle ihre Studienrichtung wechseln. Deswegen ist es auch dort wichtig, den ProfilPASS *für junge Menschen* anzuwenden. Der ProfilPASS *für junge Menschen* - dies habe ich schon betont - hat einen wesentlichen Vorteil: Er hat den ganzheitlichen Kompetenzansatz. Er hat aber auch einen zweiten Vorteil: Er ist leichter einsetzbar als beispielweise der Berufswahlpass, mit dem wir etwas konkurrieren. Und drittens - und das ist ganz entscheidend und damit komme ich jetzt auf den heutigen Tag: Der ProfilPASS und der ProfilPASS *für junge Menschen* zeichnen sich ganz entscheidend dadurch aus, dass sie mit qualifizierter Beratung verbunden sind. Und da diese Beratung qualifiziert sein muss, reicht es nicht, dass man einmal ausgebildet ist, sondern man braucht auch Erfahrung. Man muss vieles hinterfragen, man muss unterschiedliche Methoden kennen und austauschen. Deswegen haben wir sie heute eingeladen, damit sie noch besser werden, als sie schon sind. Umso mehr wünsche ich uns allen heute einen richtig fruchtbaren Tag. Tragen sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen weiter. Wir versuchen, das Gesagte auszuwerten, und werden weitere solche Tage anbieten. Das ist unser Beitrag für eine Zukunft mit hoch qualifizierten ProfilPASS-Beratende



## 4. Das ProfilPASS-System – aktueller Stand und Perspektiven (Sabine Seidel)

Auch wir – die ProfilPASS-Servicestelle und das Konsortium – möchten Sie herzlich Willkommen heißen zu dem heutigen bundesweiten Erfahrungsaustausch der ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater!

Wir möchten Ihnen mit dem bundesweiten Beratertag ein Forum bieten sich kennen zu lernen, damit Sie heute Kontakte knüpfen können, aber auch in Zukunft leichter ins Gespräch kommen. Zu



einem ersten vertieften Kennenlernen soll vor allem das World-Café dienen, in dem Themen aufgegriffen werden, die von Ihnen immer wieder als relevant und herausfordernd bei der Umsetzung genannt werden. Es geht darum, von den Erfahrungen zu lernen, Gelungenes und Schwieriges bei der Arbeit mit dem ProfilPASS aufzugreifen und gemeinsam Lösungen zu erörtern. Auch für uns sind Ihre Erfahrungen wichtig, für die erfolgreiche und zielführende Weiterentwicklung des ProfilPASS-Systems sind sie existenziell, ohne sie würden wir in einem rein theoretischen Raum agieren. Ein weiterer Punkt, der häufig an uns herangetragen wird und der sich sicher auch mit Ihren Erfahrungen deckt, ist die Qualität von Beratung. Aus diesem Grund gibt es heute Vormittag sowohl theoretische als auch praktische Anregungen zu diesem Thema. Zunächst aber möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über unsere derzeitigen Aktivitäten geben.

Ein entscheidender Baustein ist das Konzept zur Kompetenzentwicklung für die Beratung mit dem ProfilPASS *für junge Menschen*. Dieses haben wir inzwischen entwickelt, derzeit erarbeiten wir umfangreiches Material für die Multiplikatoren, den sogenannten Multiplikatorenordner, der die Grundlage für die Qualifizierung zur Arbeit mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* bildet. Der Multiplikatorenordner steckt den Rahmen für die Beraterschulung, legt die Vor- und Nachbereitungsphase fest und beschreibt die Umsetzung mit Zielen und zusätzlichen methodischen Hinweisen. Zukünftig wird es drei Wege der Kompetenzentwicklung für die Arbeit mit dem ProfilPASS geben: die 2-tägige Schulung für die Beratung mit dem ProfilPASS blau, die Sie alle durchlaufen haben, die 2-tägige Schulung für die Beratung mit dem ProfilPASS rot und eine 3-tägige Schulung, die zur Beratung mit beiden Instrumenten berechtigt.

Ein weiteres wichtiges Feld, an dem wir derzeit arbeiten, stellt die Einordnung des ProfilPASSes in die deutsche und europäische Passlandschaft dar. Mit der Tatsache, dass es viele Instrumente zur Analyse von Stärken bzw. Kompetenzen gibt, werden Sie als Beratende immer wieder konfrontiert – und auch mit den vielfältigen und häufig diffusen Vorstellungen dazu, was diese Instrumente zu leisten in der Lage seien. Um die Instrumente zielgenau einsetzen zu können und nicht zuletzt um besser für den ProfilPASS argumentieren zu können, untersuchen wir die wesentlichen und die am weitesten verbreiteten Instrumente für Erwachsene und für Jugendliche und stellen sie dem biographisch-systematischen Ansatz des ProfilPASSes gegenüber. So ist der ProfilPASS mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* z.B. als bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifendes Instrument nicht auf spezielle Lebensphasen beschränkt, sondern als ein das Leben begleitendes Instrument angelegt.

Mit einer Wirkungsanalyse wollen wir herausfinden, ob es sich bei dem ProfilPASS tatsächlich um ein Verfahren handelt, in dessen Verlauf die Teilnehmenden ihre Kompetenzen ermitteln und dessen Ergebnisse sie nach der Bearbeitung kommunizieren können. Dabei gilt es eine Vielzahl von Fragen zu klären, z.B.: Wie ergeht es den Teilnehmenden bei der Bearbeitung des ProfilPASSes? Wie ergeht es ihnen, nachdem sie den ProfilPASS bearbeitet und ihre Fähigkeiten ermittelt haben? Welchen Nutzen haben der Prozess und das Ergebnis dieses Prozesses für sie? Zeigen sich für sie persönlich Veränderungen? Und wenn ja, welcher Art?

Ziel der Wirkungsanalyse ist es damit nicht, die Beratung zu evaluieren, sondern die Teilnehmenden zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung der Wirkungen am Ende des Prozesses und im Nachgang zu befragen. Wir planen eine computergestützte telefonische Befragung der ProfilPASS-Nutzenden. Da wir bislang noch nicht genügend Rückmeldungen haben, wenden wir uns an dieser Stelle noch einmal mit der Bitte an Sie, dass Sie ihre Teilnehmenden fragen, ob sie zu einem Interview mit uns bereit wären. Es geht uns nicht um Erfolgsgeschichten, wir wollen aus den Ergebnissen lernen und weitere Erfordernisse für das ProfilPASS-System erkennen!

Die Ergebnisse sollen auch in die Überarbeitung des ProfilPASS-Kompetenznachweises einfließen, um einerseits seine Wertigkeit in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und andererseits seine für die Beratung aufwendige Erstellung zu erleichtern.

Immer wieder taucht die Frage nach einer digitalen Version des ProfilPASSes auf, besonders um weitere Zielgruppen und damit auch Menschen zu erreichen, die handschriftlich ungeübt sind und dem Medium Papier eher ablehnend gegenüberstehen. Es gibt inzwischen eine Vielzahl von ePortfolioansätzen unterschiedlichster Qualität und verschiedene Bestrebungen zur Digitalisierung des ProfilPASSes. Diese wollen wir untersuchen, mit den von uns definierten Anforderungen an einen qualitativ hochwertigen eProfilPASS abgleichen und daraus abgeleitet Empfehlungen an das Bundesministerium für Bildung und Forschung formulieren. Die Beratung von Migrantinnen und Migranten bei ihrer Beschäftigung mit den in unterschiedlichsten Kontexten erworbenen Kompetenzen stellt besondere Anforderungen an die Beratenden, das hat die Erprobung im letzten Jahr gezeigt und darauf verweisen Sie als Beratende auch aktuell. Wesentliche Voraussetzungen für eine gelungene Beratung sind das Wissen über Migration, die damit verbundenen Phasen, Kultursensibilität und die persönliche Haltung der Beratenden gegenüber den Ratsuchenden, die ein erhöhtes Maß an Selbstreflexion erfordern. Aus diesem Grund wird die geplante Handreichung für die Beratung von Migrantinnen und Migranten neben einem grundlegenden Kulturkonzept Informationen, Empfehlungen und Denkanstöße für die Beratung von Migrantinnen und Migranten enthalten. In die Entwicklung einbezogen wird das fachpraktische Wissen von Expertinnen und Experten aus der Bildungstheorie, der Bildungs- und Beratungspraxis und des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Diese Handreichung wird Bestandteil des ProfilPASS-Kompodiums werden, mit dem wir Sie als Beratende in vielfacher Hinsicht unterstützen möchten. Schwerpunkt stellt entsprechend das Thema Beratung dar, dabei geht es vor allem um das Beratungsverständnis, unterschiedliche ausgewählte Beratungsansätze, den Beratungsprozessverlauf und Fragetechniken bezogen auf die Arbeit mit dem ProfilPASS. In dem Kompodium werden zudem die vielfältigen Papiere zum ProfilPASS gebündelt, ausgewählte methodische Hinweise und Umsetzungsbeispiele gegeben. Die konkrete Umsetzung der ProfilPASS-Arbeit wird Schwerpunkt des heutigen Nachmittags im World Café sein. Zunächst aber gilt unser Augenmerk der Qualität von Beratung: Frau Harp gibt einen theoretischen Input zum Thema „systemische Beratung“ und Frau Greulich stellt das Qualifizierungskonzept „Kompetenzentwicklung und Bildungsberatung“ der Regionalen Qualifizierungszentren vor.

## 5. »Systemische Beratung« im Kontext mit dem ProfilPASS (Sigrid Harp)

Sigrid Harp

P.O.P. Coach  
Betriebswirtin,  
Diplom-Pädagogin mit systemischen Zusatzausbildungen in  
den Feldern Coaching und Beratung.  
Langjährige Erfahrungen im Profit- und Non-Profit-Bereich  
Akkreditierte Gutachterin für LQW (Lernerorientierte Qualität  
in der Weiterbildung).



In die Ankündigung für diesen Vortrag hat sich – wie so oft – ein Tippfehler eingeschlichen. Anstatt „systemische Beratung – Beratungsverständnis“ lautet die Ankündigung „systematische Beratung – Beratungsverständnis“. Und so beschäftigt sich dieser Text nun systematisch mit der »systemischen Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS«. Antoine de Saint-Exupéry, französischer Schriftsteller und Pilot, hat einmal gesagt: „Um klar zu sehen, genügt ein Wechsel der Blickrichtung.“ Und das ist, verkürzt gesagt, ein wesentlicher Bestandteil systemischer Beratung. Systemische Beratung unterstützt dabei, weitere, andere Perspektiven in den Blick zu nehmen, die Blickrichtung zu wechseln, um dabei zu neuen, anderen und manchmal überraschenden Erkenntnissen zu gelangen. Doch eines nach dem anderen.

Wenn ein Mensch sich entschließt, mit dem ProfilPASS zu arbeiten, den ProfilPASS für sich zu nutzen, dann begibt er sich damit auf eine Entdeckungsreise, und zwar auf eine Entdeckungsreise zu sich selbst. Und diese Entdeckungsreise kann überraschende Ergebnisse und Erkenntnisse hervorbringen. Diesen Prozess der »**Selbst-Entdeckung**« zu initiieren, zu begleiten, zu unterstützen, ist die Aufgabe von Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS – also die Aufgabe der Beraterinnen und Berater.

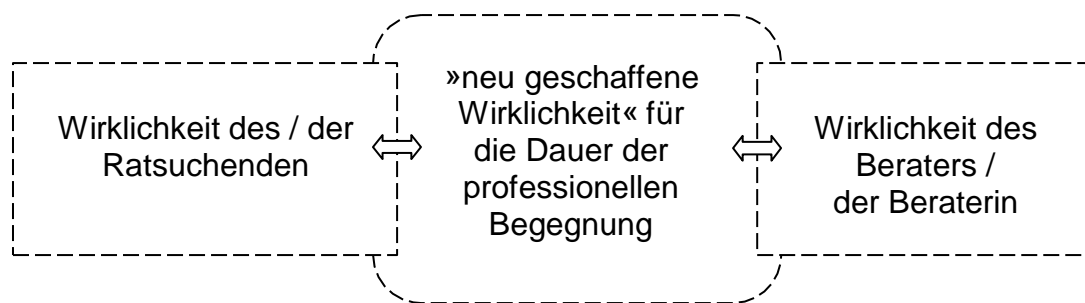
Wie gut diese Aufgabe gelingt, ist abhängig vom jeweiligen Beratungsverständnis und den vorhandenen Kompetenzen der Beraterinnen und Berater. Die Beratungskompetenz ist eine professionelle Kompetenz. Und professionelle Kompetenz meint die Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen bedeutungsvollen Diskursbereichen zu wechseln und Kompetenzen aus unterschiedlichen Zusammenhängen situations-

und anlassbezogen produktiv miteinander zu verknüpfen. Beratungskompetenz impliziert in diesem Verständnis die Fähigkeit, verschiedene alternativ »gespeicherte« Verhaltensweisen und -formen bezogen auf die jeweilige Wahrnehmung und Theorireflexion auszuwählen und sie der Situation angemessen einzusetzen. Beratungskompetenz zeigt sich ganz besonders in einer hohen Prozesssensibilität. Ein wichtiger Kompetenz-Baustein in diesem Zusammenhang ist die Fähigkeit der Beraterinnen und Berater, die »Perspektive« der Menschen einnehmen zu können, mit denen sie arbeiten.

Was bedeutet dies? In einer Beratungssituation treffen zumeist Menschen aufeinander, die sich in ihrer Herkunft, ihrem Denken, ihrem Temperament, ihren Werten, ihrer gesamten Sozialisation und in ihren sozialen Kontexten oft maßgeblich unterscheiden. Hinzu kommt, dass die Menschen, die sich in eine Beratungssituation begeben, selten eine klare Vorstellung davon entwickelt haben, was in dieser (für sie oft ungewohnten) Situation passiert, passieren wird. Sie wissen meist auch nicht, wie das Ergebnis dieser gemeinsamen (Beratungs-)Arbeit konkret aussehen kann, aussehen wird. Und obwohl es augenscheinlich eine Übereinkunft zwischen Beraterin bzw. Berater und Ratsuchendem hinsichtlich des »helfen und beraten wollen« und des »Hilfe und Beratung suchen« gibt, ist damit noch nicht gesagt, dass es bezogen auf das Vorgehen und die zu beschreitenden Wege eine Übereinkunft gibt.

Was will ich damit ausdrücken? Systemische Beratung leitet sich unter anderem aus dem Konstruktivismus ab. Der Konstruktivismus geht davon aus, dass es keine Wirklichkeit an sich gibt. Alles, was wir wahrnehmen, ist von uns selbst konstruiert. Die »Wirklichkeit« entsteht im Auge des Betrachters, der Betrachterin. Und im Rahmen einer professionellen Begegnung treffen mit der »Wirklichkeit« des / der Ratsuchenden und der »Wirklichkeit« des Beraters bzw. der Beraterin zwei – wahrscheinlich – völlig unterschiedliche Wirklichkeiten aufeinander. In der professionellen (systemischen) Begegnung geht es dann darum, das System, die Wirklichkeit des Ratsuchenden und das System, die Wirklichkeit der Beraterin bzw. des Beraters aneinander »anzukoppeln«. Es geht in diesem Sinne um das Finden und Aufrechterhalten einer »gemeinsamen Wirklichkeit« für den Zeitraum der professionellen Begegnung. Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen dieses »Ankopplungsprozesses« ist das Wissen um die Selbstorganisationsprozesse des Ratsuchenden und vor allem auch das Wissen um die eigenen Selbstorganisationsprozesse.

Mit anderen Worten: Wenn (systemische) Beratung gelingen soll, muss ich als Beraterin bzw. Berater in der Lage sein, mich empathisch in die Welt – in die Perspektive meines Gegenüber einfühlen, die Sprache meines Gegenüber sprechen. Und ich muss mich selbst sehr gut kennen, um zu wissen, wie meine »Wirklichkeitskonstruktion« erfolgt. Auf diese Weise entsteht für den Zeitraum der professionellen Begegnung durch einen Kommunikationsprozess ein so genanntes drittes System: das Beratungssystem. Die Arbeit mit dem/der Ratsuchenden vollzieht sich zwar auf der Grundlage der Perspektiven bzw. der »Wirklichkeit« der/des Ratsuchenden. Der subjektiv erlebte Erfolg einer Beratung vollzieht sich jedoch auf der Basis des sich neu gebildeten »Beratungssystems«.



©Sigrid Harp

Ich komme noch einmal auf den eben erwähnten Ankopplungsprozess zurück. Was ist damit gemeint? Von Foerster beschreibt, dass eine Wirklichkeit dadurch entsteht, dass ein Mensch sie wahrnimmt, für diese Wahrnehmung Verantwortung trägt und seine Wahrnehmung dann mit der Wahrnehmung anderer Menschen vergleicht. In diesem Zusammenhang wird der Begriff »autopoietische Systeme« gebraucht. Damit ist ein nach außen geschlossenes und selbstreferenzielles (auf sich selbst bezogenes) System gemeint, welches nichts anderes macht, als Reize und Signale zu verarbeiten und in bestehende Erfahrungen zu integrieren. Wie diese Reize interpretiert werden, ist bedingt durch das Verarbeiten von persönlichem Vorwissen und persönlichen Erfahrungen. Alles, was wir sehen und hören, wofür wir aber in unserem Erfahrungsschatz keine Anknüpfungspunkte finden, können wir nicht verarbeiten. Wenn wir zum Beispiel etwas für nicht wichtig erachten oder etwas nicht verstanden haben, können wir uns oft nicht mehr daran erinnern – wir bezweifeln sogar, dass überhaupt darüber gesprochen wurde. Das »autopoietische« System ist immer bestrebt, im Gleichgewicht zu bleiben. Störungen, die von außen kommen, werden möglichst

umgangen. Ein Beispiel: wenn man/frau sich beständig an einem Gegenstand stößt, dann wird dieser Gegenstand entweder an einen anderen Platz gestellt oder man wählt einen anderen Weg.

Ein weiterer Begriff in diesem Zusammenhang ist die »Intersubjektivität«. Wenn mehrere Menschen in einem Raum einen Tisch erkennen, so lässt sich vermuten, dass dort tatsächlich ein Tisch steht. Dieser Tisch ist demnach nicht nur wirklich, er ist real, weil viele Menschen ihn als wirklich empfinden. Und diese Intersubjektivität ist die Voraussetzung für zwischenmenschliche Kommunikation. Gelungene Kommunikation bedingt zwei Systeme (zwei Menschen), die über ein ähnliches oder vergleichbares Vorwissen verfügen, eine gemeinsame Sprache sprechen und einen vergleichbaren kulturellen Hintergrund haben.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Wer als Beraterin bzw. als Berater tätig ist, muss seine eigene Welt sehr gut kennen und in der Lage sein, in die Welt der Ratsuchenden einsteigen zu können, um dann gemeinsam, für die Zeit der gemeinsamen Arbeit, eine weitere Welt zu erschaffen. Oder in einem anderen Bild gesprochen: Wenn ich als Beraterin bzw. als Berater weiß, dass ich eher für das Fahrradfahren zu haben bin und dann feststelle, dass mein Gegenüber wohl eher auf Sportwagen steht, dann muss es mir gelingen, für die Zeit unserer professionellen Begegnung ein Einverständnis darüber zu erzielen, mit welchem Fahrzeug wir die gemeinsame Reise antreten werden.

Lassen Sie mich noch einen weiteren Aspekt hinzufügen: Jede Beratung – so wie zuvor schon erläutert – ist abhängig von den am Prozess beteiligten Personen und deren (Vor)Verständnis bzw. deren Lebenswelt, deren Perspektive. Vor jeder »Beratungstechnologie« kommt daher das eigene Beratungsverständnis. Dieses stützt sich sowohl auf die Persönlichkeit als auch auf das Menschenbild der Beraterinnen und Berater. Dabei ist zu bedenken, dass zwischen Berater bzw. Beraterin und Ratsuchenden zumeist ein paradoxes Verhältnis besteht: einerseits existiert möglicherweise ein Wissens-, Könnens- und gegebenenfalls auch Machtgefälle. Andererseits muss versucht werden, einen auf Konsens ausgerichteten, verständnisvollen (Arbeits-) Kontrakt für eine freiwillige Zusammenarbeit aufzubauen. Dies gelingt umso besser, je eindeutiger und transparenter für die Ratsuchenden das jeweilige Beratungsverständnis, also das Selbstverständnis der beratenden Person durch das subjektive Handeln zum Ausdruck kommt. Das nach außen formulierte und das tatsäch-

lich gelebte Beratungsverständnis müssen kongruent sein. Und das gelebte Beratungsverständnis muss anschlussfähig an die Rat suchende Person sein. Der »Ankopplungsprozess« muss gelingen. Ein Beispiel dazu: Wenn ein Berater bzw. eine Beraterin Zweifel oder Skepsis hat im Hinblick darauf, ob es der zu beratenden Person gelingt, eine eigene Sprache für die informell erworbenen Kompetenzen zu finden, dann kommt das in der nach außen spürbaren Haltung zum Ausdruck und »wirkt« auf die gemeinsame Arbeit. Systemisch betrachtet sind Beraterinnen und Berater Beobachter zweiter Ordnung und verfügen über andere Unterscheidungen und umfangreichere Beobachtungsmöglichkeiten als die zu beratenden Personen. Diese Unterscheidungen und Beobachtungen können erst dann als weitere Ressource von den Ratsuchenden genutzt werden und Reflexionsprozesse anregen, wenn sie anschlussfähig sind.



Grundlage jeder systemischen Beratung ist die gleichberechtigte Beziehung zwischen den Rat suchenden Personen und den Beraterinnen und Beratern. Entsprechend dieser Sichtweise gehen systemische Beraterinnen und Berater davon aus, dass die Ratsuchenden selbst fähig sind, eigene Wege zu finden und ihre Probleme zu lösen. Als Beraterin bzw. Berater obliegen mir die Rollen der Prozessbegleitung und der Beobachtung. Systemische Beratung orientiert sich in ihrer Arbeit an den Beziehungswirklichkeiten in einem interaktionistischem System. Es geht dabei nicht um lineare Ursache-Wirkungs-Modelle, es geht darum, Prozesse und Systeme in ihrer ganzen Komplexität zu erfassen. Ursachen und Wirkungen von menschlichem



Verhalten werden zirkulär aufgefasst. Alle menschlichen Regungen, Verhaltensweisen, Symptome, Gefühlsausbrüche können sowohl als im Menschen ablaufende Ereignisse als auch als Ausdruck wechselseitiger Beziehungsdefinitionen betrachtet werden. Der klassische Satz hierzu stammt von Watzlawick: Man kann nicht nicht kommunizieren. Wie ich oben ausgeführt habe ... Wenn ich als Beraterin bzw. Berater skeptisch bin hinsichtlich der Fähigkeiten meines Ratsuchenden, dann wirkt das!

In der systemischen Beratung wird in der Regel mit so genannten zirkulären Fragen gearbeitet. Durch zirkuläre Fragen wird es möglich, neue Sichtweisen und Denkprozesse zu initiieren. Alte eingefahrene Denkmuster können aufgebrochen werden, neue Lösungswege werden sichtbar und können beschritten werden. Systemische, zirkuläre Fragen sind immer offene Fragen. Sie fragen nach dem „wie“, dem „was“, dem „wer“ und dem „womit“ – sie fragen auf gar keinen Fall nach dem „warum“. Besser ist die Frage: „Welche Gründe gibt es, dass ...?“ Systemische, zirkuläre Fragen bringen den Ratsuchenden zum Denken, bringen dem Ratsuchenden neue Informationen – und nicht der Beraterin bzw. dem Berater. Systemische, zirkuläre Fragen sind keine Suggestivfragen; sie sollen die Handlungsalternativen des Ratsuchenden erweitern und nicht das Recht-Haben der Beraterin bzw. des Beraters prüfen. Systemische, zirkuläre Fragen lassen die Antwort offen und ermöglichen so dem Ratsuchenden Spielraum zur Konstruktion einer neuen Welt. Zirkuläre Fragen sind nur dann hilfreich und wirkungsvoll, wenn die Haltung der Beraterin bzw. des Beraters entsprechend wertschätzend, offen, zugewandt und vertrauensvoll ist.

Kehren wir zum Ausgangspunkt zurück. Es geht um die Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS. Der ProfilPASS ist ein Instrument, welches die Nutzerinnen und Nutzer dabei unterstützen soll, informell erworbene Kompetenzen sichtbar werden zu lassen, eine Sprache dafür zu finden und darüber dialogfähig zu werden. Aufgabe der Beratung ist es dabei, einen Selbstexplorationsprozess zu initiieren, anzuleiten und zu begleiten. In diesem Zusammenhang ist es aus meiner Sicht auch noch einmal wichtig, die Grundintention der ProfilPASS-Entwickler deutlich werden zu lassen. Dieses Instrument ist nicht erfunden worden, um den vielen bereits vorhandenen Instrumenten ein weiteres hinzuzufügen, um eine so genannte eigene »Duftmarke« zu setzen. Es ging den Erfindern vielmehr darum, ein Instrument zu entwickeln, welches dem Postulat des lebenslangen Lernens gerecht wird, in dem es nicht nur einmalig genutzt wird, sondern an den verschiedenen Stationen des Lebens immer wieder zur Hand genommen wird. Es ging unter anderem darum, ein Instru-

ment zu entwickeln, welches die Fähigkeit des Einzelnen zur Selbstreflexion fördert, und zwar über die Arbeit am ProfilPASS hinaus. Und wenn das Ergebnis der Arbeit mit dem ProfilPASS darin besteht, die informell erworbenen Kompetenzen herausgearbeitet zu haben, sie gegenüber anderen in einer »eigenen« - nämlich dem Ratsuchenden angemessenen Sprache kommunizieren zu können, dann geht damit fast zwangsläufig auch ein Prozess von vermehrter Übernahme von Selbstverantwortung einher. Das »**Selbst-Bewusst-Sein**« verändert sich. Insofern hat der ProfilPASS auch eine wesentliche gesellschaftspolitische Bedeutung.

Diese Intentionen lassen sich nur verwirklichen, wenn (zumindest) die (erste) Arbeit mit dem ProfilPASS professionell begleitet wird. Diese Intentionen lassen sich ebenfalls nur verwirklichen, wenn die professionelle Begleitung diesen Selbstexplorationsprozess in dem Tempo, in der Art anregt, wie es der jeweiligen Person anmessen ist. Kurz gesagt: die professionelle Begleitung ist umso erfolgreicher, je besser es ihr gelingt, Anschlussfähigkeit im oben beschriebenen Sinne herzustellen. Und es leitet sich zwangsläufig daraus ab, dass es in diesem Prozess nicht darum geht, im Sinne von Kompetenzfeststellung aus der Sicht als Beraterin bzw. Berater in ein Bild von den Kompetenzen einer Person zu formulieren. Es geht darum, dass jede Person ihre eigene Sprache für das findet, was die eigenen informell erworbenen Kompetenzen ausmacht! Dialogfähigkeit bedeutet, dass ich nicht nur sagen kann, dass ich Organisationstalent habe. Dialogfähigkeit bedeutet, dass ich dieses an meinen Beispielen festmachen und mit meinen Erfahrungen erläutern kann. Und genau dies ist die Grundannahme jeglicher systemischer Beratung und die Grundüberzeugung jeder systemischen Beraterin bzw. jedes systemischen Beraters: jede Ratsuchende Person ist fähig, ihre/seine eigenen Lösungen zu finden, zu erarbeiten. Nur die eigenen Lösungen, die eigenen Beschreibungen werden zu hundert Prozent anschlussfähig sein an die Lebenswelt, an die Perspektive der Ratsuchenden. Nur mit meinen eigenen Formulierungen bezogen auf meine informell erworbenen Kompetenzen kann ich authentisch mit meiner Außenwelt in den Dialog treten.

Ja – und deshalb ist es wichtig und notwendig, dass wir als Beraterinnen und Berater ein auf unbedingte Wertschätzung und Anerkennung aufgebautes Beratungsverständnis unser eigen nennen. Wir verstehen uns nicht als Expertinnen und Experten der Lebenswelten anderer Menschen. Wir verstehen uns als Expertinnen und Experten einer fragenden und wertschätzenden Haltung gegenüber den Menschen, mit

denen wir arbeiten. Nach Sonja Raddatz lassen sich zum Schluss die theoretischen Eckpfeiler der systemischen Beratung wie folgt zusammenfassen:

1. Die Wirklichkeit ist nicht wirklich wirklich – alles Erlebte ist subjektiv und entsteht im Auge des Betrachters. In der Arbeit mit dem ProfilPASS ist es notwendig, die Wirklichkeit des Ratsuchenden anzuerkennen und begrifflich in dessen Welt zu bleiben.
2. Verantwortungsfragen müssen entschieden werden. Ratsuchende geben Antworten aufgrund ihrer Werte und ethischen Vorstellungen und müssen dafür die Verantwortung übernehmen. In der Arbeit mit dem ProfilPASS ist es deshalb wichtig, nicht in die Bewertung der herausgearbeiteten Kompetenzen von außen einzugreifen. Die Bewertung liegt allein in der Verantwortung des ProfilPASS-Nutzers.
3. Niemand kann objektiv beobachten. Beobachter sind Teil der Beobachtung – mit jeder Sichtweise, die wir einbringen, kommen unsere subjektiven Einstellungen zutage – und diese haben eine Wirkung auf die gemeinsame Arbeit in der Beratungssituation. Dessen müssen sich Beraterinnen und Berater bewusst sein.
4. Menschen reagieren gemäß dem autopoietischen System unabhängig von ihrer Umwelt so, wie sie selbst strukturiert sind. Wir können Menschen nicht verändern! Wir können sie dabei unterstützen, ihre Handlungsoptionen zu erweitern.
5. Menschen sind nicht, sie verhalten sich – und können sich im nächsten Augenblick ganz anders verhalten. Wie sie sich verhalten, hängt auch von unserer Wirkung als Beraterinnen und Berater ab.
6. Wir können die Probleme anderer weder verstehen noch lösen – wir sollten davon ausgehen, dass die Probleme der Menschen, mit denen wir arbeiten, in einer Sprache präsentiert werden, die wir nicht verstehen – also müssen wir uns in der Arbeit mit dem ProfilPASS sehr viel erklären lassen. Fragen stellen ist unsere professionelle Kompetenz.
7. Jede Beratung ist eine Intervention in eine (funktionierende) Selbstgestaltung – deshalb ist immer auf Rhythmus, Tempo und minimal notwendige Intensität der Interventionen zu achten.

8. In der Beratung braucht es keine Hypothesen – der Mensch ist selbst Experte seiner Wirklichkeit. Er braucht uns nicht als Erzeuger neuer Wirklichkeiten, er braucht uns als Unterstützung, um selbst eine neue Wirklichkeit zu bilden.

Um die Arbeit mit dem ProfilPASS erfolgreich werden zu lassen, braucht es Beraterinnen und Berater, die diese zuvor beschriebenen systemischen Grundannahmen und Haltungen für sich verinnerlicht haben. Wie dieses aus Sicht eines ProfilPASS- Nutzers, einer Nutzerin aussehen kann, beschreibt dieses Gedicht von Dr. Mauritius Wilde, einem Benediktinermönch:

„Manches liegt in der eigenen Welt verborgen, was erst in der Begegnung mit einer fremden Welt zum Vorschein kommt. So wird mein Leben in der Reise von Welt zu Welt immer reicher; nicht dadurch, dass ich vom anderen etwas konkret übernehme, sondern dass der andere etwas in mir weckt, was im Grunde als Talent schon immer in mir war, aber erst entdeckt werden musste. Es geht nicht darum, vom anderen etwas zu übernehmen, sondern zu entdecken, was der andere in mir auslöst. Je fremder mir jemand ist, desto mehr hat er mir also zu sagen, desto mehr kann mein Leben verwandelt und reicher werden.“

(Dr. Mauritius Wilde - Benediktinermönch)

## 6. Gut beraten: Qualität in der Beratung durch die Professionalisierung von Berater/innen

**(Henriette Greulich)**

Henriette Greulich M.A.

Zentrum für wissenschaftliche  
Weiterbildung der Johannes Gutenberg-  
Universität Mainz.

Projektmanagerin des Regionalen  
Qualifizierungszentrums Mainz.

Schwerpunkte: Kompetenzentwicklung, Lebenslanges  
Lernen, Qualitätsmanagement und Moderation.



„Der professionelle Standard der Beratung in Deutschland muss verstärkt werden“, so die OECD in ihrem Bericht „Review of Policies for Career Information, Guidance and Counselling Services aus dem Jahr 2002.

Unter anderem vor diesem Hintergrund haben sich im Jahre 2006 sieben Partner aus dem Projekt „Lernende Regionen“ zu einem Verbund zusammengeschlossen, aus dem inzwischen neun Partner mit Qualifizierungszentren und spezifischen Profilen erwachsen sind. Auf der Grundlage eines gemeinsamen Rahmencurriculums und gemeinsamer Qualitätsstandards werden auf diesem Wege die Kompetenzen der Berater und Beraterinnen im Bildungsbereich gefördert, flächendeckend ein vergleichbares Angebot in einem überschaubaren zeitlichen Umfang angeboten sowie Impulse zur Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards gegeben.

Leitende Koordinate dieses Qualifizierungsangebotes ist die Praxis. Beratung als Begleitdimension jeglicher Bildungsarbeit wird durch „Beraten lernen durch beraten und beraten werden“ vermittelt. Dabei stehen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Selbstwahrnehmung, zur Wahrnehmung und Unterscheidung verschiedener Arten und Ebenen von Kommunikation, zur systemischen Sichtweise von Personen und Handlungen, zur Reflexion der eigenen Situationen und Rollen, zur Gestaltung von Beratungsprozessen mit ihren Einzelaspekten sowie zur Wahrnehmung der biographischen Einbindung jeglichen Lernens im Fokus. Die Qualifizierung trägt zum Erwerb bzw. zur Verstärkung handlungsbezogener Fähigkeiten und speziellen Wissens bei und leistet dadurch einen Beitrag zur Professionalisierung der Berater und Beraterinnen. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Gestaltung des Beratungsprozesses,

Rahmenbedingungen professionellen Handelns, Herausforderungen und Themenfelder lebenslangen Lernens sowie Kompetenzerfassung. So werden beispielsweise bei der Gestaltung des Beratungsprozesses das eigene Handlungsfeld reflektiert, Grundhaltungen und Selbstverständnis, Beratungskonzepte und -formen, Kommunikation und Gesprächsführung, Steuerung und Ablauf des Beratungsprozesses, Beratungstechniken und -methodik, Aufgabenfelder in der Beratung sowie Evaluation thematisiert. Rechtliche Grundlagen im Beratungskontext und Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und im Bildungswesen sind Themen im Modul „Rahmenbedingungen professioneller Beratung“. Im Zuge der wachsenden Bedeutung lebenslangen Lernens wird schließlich auch der Kompetenzerfassung ein eigenes Modul gewidmet. Hier wird ein Überblick über Konzepte, Bereiche und Instrumente gegeben, Methoden der Kompetenzbilanzierung, insbesondere mit dem ProfilPASS-System vermittelt sowie Kompetenzbilanzierungen am Beispiel ausgewählter Tätigkeitsfelder erstellt.



Zentrale Gestaltungselemente sind fünf Präsenzphasen à drei Tagen mit jeweils 24 Unterrichtseinheiten pro Block als Raum für soziales und erfahrungsorientiertes Lernen und Selbstlernphasen im Umfang von circa 50 Stunden. Abschluss der Qualifizierung ist die Dokumentation eines Beratungsfalls aus der eigenen Praxis, eine Abschlussarbeit mit selbst gewählter Fragestellung sowie ein Kolloquium, in dem diese Inhalte weiter reflektiert werden.

## 7. Das Worldcafé

### 7.1 Zur Methode

Die Methode des Worldcafé basiert darauf, die intuitive und dynamische Kraft eines Gesprächs zu nutzen. Dies bedeutet, dass in kleinen, von „Cafétisch“ zu „Cafétisch“ wechselnden Gesprächsgruppen von vier bis fünf Personen einzelne Fragen diskutiert und erörtert werden. Die Gruppen setzen sich mit



jedem Tischwechsel immer wieder neu zusammen, so dass fortlaufend verschiedene Aspekte, Gesichtspunkte und Meinungen zusammen kommen, die sich ergänzen, widersprechen und gegenseitig befruchten können. Dieser kooperative Dialog wird von jeweils einem aus der Runde bestimmten „Gastgeber“ je Tisch zusammengefasst, begleitet und gefördert. Dem „Gastgeber“ obliegt die Aufgabe, die Teilnehmenden daran zu erinnern, Ideen, Theorien und Lösungsansätze auf dem vorliegenden Material oder der Tischdecke zu skizzieren und festzuhalten.

Diese Methode des lebendigen Dialogs generiert neue Wege mit teilweise überraschenden und nützlichen Ergebnissen, die helfen, schwierige Herausforderungen durch neue Ideen / Blickwinkel zu meistern.

Zentrales Element des bundesweiten Erfahrungsaustausches zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS im Rahmen dieses Worldcafé war die gemeinsame Bearbeitung der drei Themen:

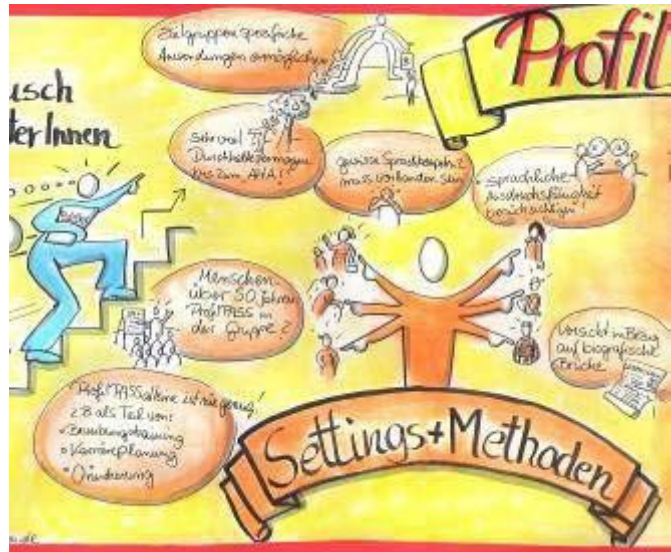
- Settings und Methoden
- Finanzierungsmodelle
- Akquisition und Marketing

## 7.2 Thema A: Settings und Methoden

Wie sehen (zielgruppenspezifische) Settings aus?

Welche Methoden erweisen sich dabei als sinnvoll?

In der Beantwortung der Frage nach Settings in der Beratung und Begleitung finden sich zahlreiche Hinweise auf bislang erreichte Zielgruppen, die bereits mit dem ProfilPASS / ProfilPASS für junge Menschen arbeiten. Die Auswertung der Aufzeichnungen auf den Tischdecken des Worldcafés zeigen, dass das ProfilPASS-System in einem weiten Spektrum von Zielgruppen eingesetzt wird und sich somit der Grundsatz der Zielgruppen übergreifenden Einsetzbarkeit in der



Bildungspraxis bestätigt. Dabei werden nicht nur Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen erreicht, sondern ebenso Menschen, die sich in den unterschiedlichsten Lebenslagen befinden oder in bestimmten gesellschaftlichen Kontexten bewegen. Da sich die auf den Tischdecken angegebenen Settings mit unterschiedlichen Zielgruppen vermischen, werden im Folgenden Zielgruppen und Beratungs-/Begleitungssettings analytisch getrennt dargestellt. Zudem ergeben sich im Hinblick auf die Lebensphasen und Lebenslagen von Zielgruppen notwendigerweise Überschneidungen, so dass die folgenden Ausführungen nicht im Sinne einer abschließenden Aufzählung bei eindeutiger Abgrenzung der Zielgruppen voneinander zu sehen sind, sondern eine Momentaufnahme praktischer Bildungsarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven und Anlässen darstellen.



## **Zielgruppen**

### **Schüler/Schülerinnen**

Schülerinnen und Schüler sind eine sehr häufig genannte Zielgruppe. Im Hinblick auf unterschiedliche Schulformen werden dabei vor allem Hauptschüler und Hauptschülerinnen, in einigen Fällen auch Realschüler und Realschülerinnen als Zielgruppen genannt. Hinweise auf Gymnasiastinnen und Gymnasiasten finden sich nicht. Als Zeitpunkt der Erarbeitung des - in diesem Falle - ProfilPASSes *für junge Menschen* wird die siebte bis achte Klasse genannt, wobei die Erarbeitung im Kontext der beruflichen Orientierung angesiedelt ist bzw. sein sollte. Die Bearbeitung des Instrumentes im Kontext Schule wird insofern problematisiert, als Lehrende nicht automatisch als Beratende tätig werden können. Neben dem Hinweis auf unzureichende Kompetenzen sei ein möglicher weiterer Grund in dem Zielkonflikt zwischen einer Bewertung der Schülerinnen und Schüler an curricularen Lernzielen auf der einen und einer zieloffenen Erfassung, Bewertung und möglicherweise auch Anbahnung der Entwicklung von Kompetenzen auf der anderen Seite in Personalunion zu sehen.

### **Jugendliche am Übergang zwischen Schule und Beruf**

Im Fokus steht hier der erfolgreiche Übergang in eine berufliche Erstausbildung. Diese Gruppe umfasst zwar auch die Gruppe der Schülerinnen und Schüler, geht aber über diese hinaus. So finden sich Hinweise auf Jugendliche ohne Hauptschulabschluss und weiter gefasst auf Jugendliche ohne Ausbildung, also Jugendliche mit problembehafteten Statuspassagen. Der ProfilPASS *für junge Menschen* wird hier als geeignete Unterstützung bei der Bewerbung um eine Ausbildungsstelle eingesetzt. Einschränkend wird dabei auf die häufig unsichere Finanzierung dieser Gruppe für eine nachhaltig wirksame Begleitung hingewiesen.

### **Studierende**

Als weitere Zielgruppe werden Studierende, hier insbesondere Studierende an Fachhochschulen genannt. Da diese oftmals bereits eine berufliche Erstausbildung absolviert haben, verfügten sie über große Motivation und gingen das Studium sehr ziel-

orientiert an. Hingewiesen wird hier ebenfalls auf die Verwendung des ProfilPASSes im Rahmen von beruflicher Orientierung für die Zeit nach Abschluss des Studiums, auch im Rahmen von Bewerbertrainings. In diesem Zusammenhang möchten sie beispielsweise mehr darüber erfahren, wie sie auf andere Menschen wirken. Darüber hinaus könne der ProfilPASS auch zur Karriere- und Laufbahnberatung eingesetzt werden, sei für diesen Zweck alleine jedoch nicht ausreichend und müsse Baustein in einem umfassenderen Setting sein. Am Beispiel dieser Gruppe wird zudem die Frage aufgeworfen, wie mit Personen umzugehen sei, die dem ProfilPASS *für junge Menschen* entwachsen und für den ProfilPASS noch nicht erwachsen genug seien.

### **Beschäftigte**

Nur sehr wenige Hinweise finden sich auf die Nutzung des ProfilPASSes bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Diesem – auch bei anderen Ansätzen der Kompetenzbilanzierung auftretendem - Phänomen liegt möglicherweise ein nur schwer auflösbarer Spannungsbogen zwischen den Polen „Employability“ auf der einen und „Empowerment“ auf der anderen Seite zu Grunde.

### **Ältere**

Eine weitere Zielgruppe, die Schnittmengen mit derjenigen der Beschäftigten aufweist, sind Ältere. Neben älteren Menschen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, können auch Aktivitäten älterer Menschen im privaten Lebensumfeld mit dem ProfilPASS näher betrachtet werden. Die Heterogenität dieser Zielgruppe ist dabei gleichzeitig Chance und Herausforderung.

### **Existenzgründer/Existenzgründerinnen**

Eingesetzt wird der ProfilPASS auch zur Unterstützung von Existenzgründern und Existenzgründerinnen. Hier kann zwischen einem Einsatz im Vorfeld einer Existenzgründung zur Erarbeitung eines Profils der zu gründenden Existenz und einem Einsatz bei einem nicht reibungslos verlaufenden Prozess oder einem Scheitern der Existenzgründung unterschieden werden. Eingesetzt wird der ProfilPASS in den zuletzt genannten Fällen im Rahmen von Coachingprozessen.

## **Berufsrückkehrerinnen**

Häufig genannt werden zudem Berufsrückkehrerinnen, für die der ProfilPASS ein besonders geeignetes Instrument darstelle, da Frauen einer Selbstreflexion gegenüber aufgeschlossener seien und „Stärken erkennen Frauensache“ sei. In dieser Übergangssituation leistet das Instrument einen Beitrag zur Strukturierung von Übergangsprozessen und gibt Anstöße zur inhaltlichen Gestaltung von Veränderungen.

## **Migranten/Migrantinnen**

Eine weitere Zielgruppe, die sich in einer besonderen Umbruchsituation befindet, ist diejenige der Migranten und Migrantinnen, insbesondere solcher, deren Qualifikationen und Kompetenzen in Deutschland nicht anerkannt werden. Wie bei den Älteren ist auch hier die Heterogenität dieser Zielgruppe zugleich Chance und Herausforderung. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wird der Hinweis auf die Erarbeitung von Handreichungen speziell für diese Zielgruppe formuliert. In diesem Zusammenhang findet sich auch ein Hinweis darauf, dass bei der Arbeit mit dieser Zielgruppe mehr oder weniger umfangreiche Phasen von Einzelberatung ein entscheidender Faktor seien. Unter anderen Vorzeichen lässt sich diese Perspektive auch herum drehen, und zwar in der Form, dass der ProfilPASS als Vorbereitung für einen Auslandsaufenthalt Verwendung findet.

## **Arbeitslose**

Auf den Tischdecken ist auch ein Hinweis auf Arbeitslose im Allgemeinen und auf die besondere Gruppe der ALG II-Empfänger und -Empfängerinnen zu finden. Darüber hinaus gehende Hinweise finden sich nicht.

## **Beratungs-/Begleitungssettings**

Grundsätzlich ist hier zunächst anzumerken, dass das ProfilPASS-System nicht für alle Beratungssettings gleichermaßen geeignet ist. Vorausgesetzt wird seitens der Nutzenden die Bereitschaft, sich auf sich selbst einzulassen, also die Bereitschaft zu einer - auch kritischen - Selbstreflexion. Hinzu kommt eine gewisse Sprachkompetenz als Grundlage für die Nutzung des Instrumentes. Diese Bereitschaft und Fähigkeit treffen auf Beratende, die sich durch eine „wertschätzende Haltung“ und keinen defizitären, sondern einen kompetenz- und entwicklungsorientierten Blick auszeichnen.

## **Einzel-/Gruppenberatung**

Aus den Notizen zur Beschreibung der Settings sind verschiedene Dimensionen zu entnehmen. Im Hinblick auf die Anzahl an Personen lässt sich zunächst eine Unterscheidung zwischen Einzelangeboten/-coaching und Gruppenangeboten/-coaching treffen. Sofern der ProfilPASS bzw. der ProfilPASS *für junge Menschen* in Gruppenkontexten eingesetzt wird, sollte mit Kleingruppen gearbeitet werden, die eine Größe von maximal zehn bis zwölf Personen umfassen. Gruppenkontexte haben sich in der praktischen Umsetzung insofern als die Motivation fördernd erwiesen, als dass authentische Einblicke in und Anregungen aus anderen Biographien sehr stimulierend wirken; nicht zuletzt im Sinne einer Fremdeinschätzung, die systematischer Bestandteil jeder Beratung/Begleitung sein sollte. Ergänzend sollten hierzu Einzelgespräche angeboten werden. Im Regelfall kann dies von einem/r Berater/in bzw. Begleiter/in allein durchgeführt werden.

## **Zeitlicher Rahmen**

Eine weitere Dimension ist der zeitliche Umfang für die Erarbeitung des ProfilPASSes bzw. des ProfilPASSes *für junge Menschen*. Die Erfahrungen der bisherigen Projektlaufzeit belegen, dass es aufgrund der zum Teil sehr unterschiedlichen Umsetzungsszenarien keinen Standard in dieser Hinsicht gibt. Allerdings zeigt sich auch immer wieder deutlich, dass die Erarbeitung des ProfilPASSes bzw. des ProfilPASSes *für junge Menschen* einen geeigneten Zeitrahmen benötigt. Um die institutionelle

Beratung/Begleitung zeitlich und damit auch finanziell zu entlasten, sollte ergänzend eine Selbstreflexionsphase im Sinne von „Hausaufgaben“ Bestandteil der Arbeit mit dem ProfilPASS-System sein. Unter diesen Umständen sei es möglich, eine „Lebensbiographie von circa 40 Jahren in circa 30 Minuten“ zu erarbeiten. Allerdings gibt es vereinzelt auch anders lautende Einschätzungen, so etwa, dass die Dauer der Beratung mit dem ProfilPASS zu lang sei und „höchstens für eine Anregung, den Pass zu nutzen“ reiche.

### **Eigenständiges versus integriertes Angebot**

Der ProfilPASS bzw. der ProfilPASS *für junge Menschen* wird als eigenständiges Angebot oder als Baustein und Dokumentationsinstrument für biographisches Arbeiten, also eingebettet in ein umfassenderes Angebot, eingesetzt; im letzteren Fall zum Beispiel als Tool zur beruflichen Orientierung oder Entscheidungshilfe, zur Berufswege- oder Karriereplanung oder bei Bewerbungskoaching/-training. Damit wird das Selbstbewusstsein der Nutzenden in diesen Prozessen gestärkt. Die Ansichten, wie weit der ProfilPASS bzw. der ProfilPASS *für junge Menschen* als eigenständiges Angebot eingesetzt werden kann oder in ein breiter angelegtes Angebot integriert werden muss, gehen auseinander. Rein quantitativ betrachtet weist die Mehrzahl der Notizen auf den Tischdecken in Richtung eines integrierten Angebotes. In diesem Sinne ist beispielsweise die Aussage „Der ProfilPASS alleine ist nicht genug“ zu verstehen. In diesen Zusammenhang sind auch Hinweise einzuordnen, die sich auf eine Erweiterung der in den beiden Instrumenten enthaltenen Methoden in Richtung eines breiteren Methodenspektrums auch im Sinne von „Zusatzszenarien“ beziehen. Eine Teilantwort auf die weiter oben aufgeworfene Frage, wie mit Nutzenden umzugehen sei, die sich in einem biographischen Übergangsbereich zwischen ProfilPASS *für junge Menschen* und ProfilPASS befinden, wird dahingehend beantwortet, dass eine Mischung aus beiden Instrumenten eingesetzt werden solle. Dieses Vorgehen unterstreicht auch die hohe Bedeutung der Selbststeuerung in diesem biographischen Prozess durch die Nutzenden selbst entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse und Anliegen. Es ist die „eigene Entscheidung“ der Nutzenden, mit welchem Teil sie arbeiten möchten. In diesem Zusammenhang wird aber auch darauf hingewiesen, dass die Akzeptanz des Instrumentes zunächst erarbeitet werden müsse und auch dieser Schritt ein inhaltlicher und zeitlicher Bestandteil eines zu entwickelnden Set-

tings darstelle, dem entsprechende Aufmerksamkeit zu widmen sei. Zudem sei bei manchen Nutzern sehr viel Durchhaltevermögen bis zum „AHA“-Erlebnis erforderlich. Grundlage hierfür ist idealer Weise ein persönliches Gespräch im Vorfeld eines Angebotes.

### 7.3 Thema B: Finanzierungsmodelle

#### Welche Finanzierungsmodelle nutzen Sie bzw. welche sehen Sie als geeignet?

Zur Thematik der Finanzierung des ProfilPASS-Systems finden sich zunächst eine Reihe grundsätzlicher Hinweise. „Viel Interesse, kein Geld“ verweist auf den Spannungsbogen zwischen Bedürfnis bzw. Bedarf den ProfilPASS / ProfilPASS für junge Menschen einzusetzen und den Schwierigkeiten das Instrument und Beratung zu finanzieren. Die Äußerungen verweisen zum einen die individuelle Seite: „Schade, wie wenig Geld Leute für Bildung ausgeben“ und zum anderen auf die



öffentliche Seite: „ProfilPASS ohne Fördermittel undenkbar“. Hingewiesen wird auch auf die Problematik einer „Kommerzialisierung des Bildungsbereiches auf allen Ebenen“. Die Notwendigkeit einer zeitlich intensiven Beratung und die begrenzten Finanzierungsmöglichkeiten erschwerten zudem die Verbreitung des Ansatzes, insbesondere in Gestalt kostendeckender Angebote. Bezug genommen wird dabei auch auf den Preis des ProfilPASS-Ordners, der „zu teuer, zu hochwertig“ sei und dadurch abschrecke. Zudem gebe es „vergleichbare Pässe umsonst im Internet“. Gleichzeitig gibt es eine Reihe von Hinweisen auf gelungene Finanzierungsansätze, wie auch im Folgenden deutlich wird.

#### Private Finanzierung

Ein mögliches, wenngleich eher in Ausnahmefällen voll zu realisierendes Finanzierungsmodell ist das der Vollfinanzierung von Angeboten durch die Nutzenden selbst,

auf das selbstständige Berater/innen häufig zurückgreifen. Wie oben ausgeführt erschweren die zeitintensive Beratung/Begleitung und die häufig schwer zu transportierende Frage des Nutzens die Umsetzung eines solchen Ansatzes. Hier ließen sich lediglich „Nischen“ besetzen, so beispielsweise in der „Schul- und Studienberatung von Kindern gut verdienender Eltern“. Auf einer der Tischdecken findet sich der Hinweis auf „prozessgebundene‘ Ratenzahlung (z.B. 8 €/Monat) für ein halbes Jahr“ als möglicher Lösungsansatz.

### **Öffentlich (teil-) geförderte Finanzierung**

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass öffentlich (teil-) geförderte Finanzierungsmodelle den weitaus größten Teil der Antworten ausmachen. Genannt werden hier beispielsweise Volkshochschulen, die auch im Verbund Angebote anbieten – ein Ansatz, der auch über diesen Rahmen hinaus insofern eine Rolle spielen könnte, als über Sammelbestellungen der Preis für den einzelnen Ordner verringert werden kann, sonstige öffentlich geförderte Einrichtungen, Projektfinanzierungen der Bundesagentur für Arbeit bzw. der ARGEN, zum Beispiel aus dem WeGeBAU-Programm. Die Träger/innen derart geförderter Maßnahmen sehen sich allerdings dem Problem einer knappen Finanzierung bei gleichzeitig begrenzter Zeit ausgesetzt, was eine adäquate Umsetzung häufig erschwere.

Als weitere Zugangswege bzw. Finanzierungsmodelle werden „Gleichstellungsbeauftragte“, „Qualifizierungschecks“, „Ausbildungsmessen“ oder die Idee eine ProfilPASS-Erarbeitung im Rahmen von Bildungsurlaub, Ferienaktionen für Schülerinnen und Schüler, Sommerakademien oder im Rahmen des Unterrichts an einer Sprachschule, genannt. Da „Bildung staatliche Aufgabe“ sei, verspreche man sich zudem aus der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung einen gewissen An-schub dieses wie auch anderer Verfahren der Kompetenzfeststellung und beruflichen Orientierung. In diesem Kontext wird auch auf „Bildungskredite“ hingewiesen. Angesiedelt werden könnten Verfahren der Kompetenzfeststellung auch im Rahmen von Bildungsreformen, so etwa bei der „Neuordnung der gymnasialen Oberstufe am G8 im Rahmen der P-Seminare“ in Bayern. Schließlich werden Sponsoring durch die Wirtschaft, Ausbildungsbetriebe oder Stiftungen als Möglichkeiten der Finanzierung erwähnt. Hier wie auch bei den zuvor genannten öffentlichen Ansätzen wird die Hoff-

nung geäußert, „durch die Einbettung in ein Projekt Sogwirkung“ zu erzielen, die zu größeren Fallzahlen, einer höheren Akzeptanz und in der Folge zu einer breiteren Unterstützung führe.

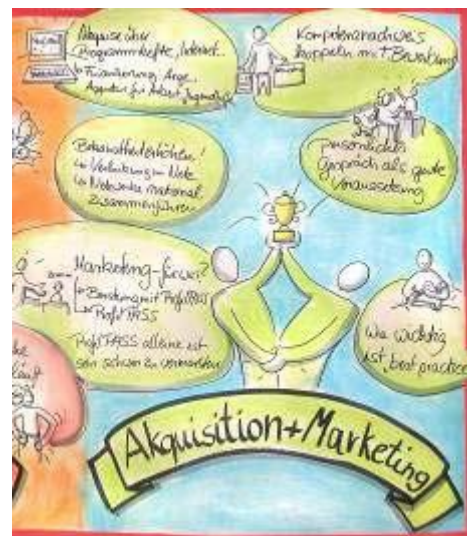
## Gemischte Finanzierung

Weitere Modelle lassen sich als Mischmodelle aus „öffentliche[n] Geldern und Eigenanteil“ kategorisieren. Erwähnt werden hier auch Unternehmen als Finanziere im Rahmen von „Public-Private-Partnership“. Eine solche Verknüpfung bietet die Vorteile der „intensive[n] Mitarbeit von Selbstzahlern“ und geringerer Abbruchquoten. Vermisst bzw. angeregt werden in diesem Zusammenhang Kooperationen von freien Beratern mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. den ARGEN.

## 7.4 Thema C: Akquisition und Marketing

### Mit welchen Marketingformen hatten Sie bisher Erfolg? Wie akquirieren Sie?

Wie auch bei der voraus gehenden Frage finden sich auch in diesem Themenblock grundsätzliche Hinweise. So habe das Konstrukt des lebenslangen Lernens ein „Akzeptanzproblem“ und sei „bisher noch nicht bei den Menschen angekommen“. Ursächlich zurückgeführt werden könne dies unter anderem darauf, dass der „Begriff zu komplex und zu voraussetzungsreich sei“. Zudem sei „Lernen negativ besetzt“ und man müsse zunächst ein „Bewusstsein schaffen für positive Aspekte des



Lernens“. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund erschwere die nach wie vor große Unbekanntheit des Kompetenzansatzes im Allgemeinen und des ProfilPASS- Ansatzes im Speziellen seine Verbreitung. Auch hier wird die Hoffnung geäußert, dass sich mit steigendem Bekanntheitsgrad der Bedarf erhöht und damit die „Zahlungsneigung steigt“. Ein in diesem Zusammenhang genannter Punkt ist die Frage nach dem Nutzen des Verfahrens, die bereits weiter oben angesprochen wurde. Eine „zielgruppenbezogene Nutzenargumentation“ als „Argumentationshilfe in der Öffent-



lichkeit“ könnte dem Ansatz zu breiterem Erfolg verhelfen. Hier sei der Begriff „ProfilPASS“ zudem nicht ausreichend, dieser erschwere eher die Vermarktung.

## **Marketinginstrumente**

Marketing wird für Einzelberatungen und Kursangebote, aber auch im Hinblick auf die Anbieter/innen bzw. Einrichtungen und das Instrument auf sehr unterschiedliche Weise praktiziert. Neben der Bereitstellung von Flyern, Ankündigungstexten auf Homepages oder in Programmheften, Anzeigen in Zeitungen, Plakaten oder Pressemeldungen werden auch (kostenfreie) Informationsveranstaltungen durchgeführt. Hier zeigt sich, dass sich im persönlichen dialogischen Kontakt zu potenziellen Nutzenden die Idee des Ansatzes weitaus besser transportieren lässt, als im Rahmen von rein informierenden Medien, sei es in Gruppen oder in Einzelgesprächen. Hier setzt auch die aufsuchende Bildungsarbeit an, wie sie beispielsweise bei Jugendlichen durchgeführt wird. Zu finden ist in diesem Zusammenhang auch ein Hinweis „X-MAS-Geschenk: ProfilPASS für junge Menschen“, eine Idee, die auch auf Unternehmen übertragen werden könne. So wird beispielsweise die „Multiplikatorenarbeit in begrenzten Regionen in Bezug auf Unternehmen“ genannt.

## **Umfassendes Konzept**

Hingewiesen wird einerseits darauf, dass die Werbung durch den Verlag „weniger den Ordner als Produkt“, sondern mehr das Beratungs- und Begleitungskonzept im Auge haben sollte; andererseits findet sich allerdings auch der Hinweis darauf, „vom Begriff der ProfilPASS-Beratung weg“ zu kommen. Im Sinne einer stärkeren Fokussierung des Beratungs-/Begleitungskonzeptes sei auch „mehr Marketing auf der übergeordneten Ebene“ erforderlich, möglicherweise in Form einer vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung oder W. Bertelsmann Verlag ausgehenden breit angelegten „Kampagne, um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen“. Hierzu wäre beispielsweise auch der Hinweis auf eine „Verlinkung ProfilPASS – Google“ zu zählen. In diesem Zusammenhang müsse aber auch für eine veränderte „Kultur“ geworben werden, in der „informelle Kompetenzen von Arbeitgebern anerkannt werden“, diese sei „noch nicht genügend entwickelt“. Unter anderem damit sei auch zu begründen, dass „Tests leichter zu verkaufen“ seien.

## **Forderungen an die Politik**

Hinweise beziehen sich zudem auf die politische Ebene. So wird die „Forderung an die Politik:“ gerichtet, eine „Empfehlung von ausgewählten Instrumenten“ zu formulieren, und die Frage aufgeworfen; „Wo ist die politische Lobby, die den Einsatz des ProfilPASS-Systems in Schulen fordert und finanziert?“.

## **Hinweise zur Verbesserung der Instrumente**

Im Hinblick auf die Verbesserung der Absetzbarkeit des ProfilPASS-Systems finden sich zudem immer wieder Hinweise zur Modifizierung der Instrumente, die abschließend hier kurz aufgeführt werden. Zu finden ist der Hinweis darauf, dass der ProfilPASS zu „bieder“ sei und „variabler gemacht werden“ müsse. In diesem Zusammenhang lassen sich auch die beiden Hinweise „Profil ohne Pass?“ und „Pass ohne Profil?“ stellen. Anknüpfend an die weiter oben genannten Hinweise, Elemente aus dem ProfilPASS *für junge Menschen* und dem ProfilPASS zu verbinden, wird die Forderung nach einem „lila‘ Pass“ gestellt. Als konkreter Vorschlag wird zudem darauf hingewiesen, anstelle des Begriffes „Tätigkeitsfelder“ besser den Begriff „Erfahrungsfelder“ zu verwenden. Hinsichtlich der Bewertung der ermittelten Fähigkeiten wird die Frage aufgeworfen, ob die Differenzierung der Bewertungsstufen C1 und C2 ausreichend sei. „Kann ich etwas besser, ist es mehr wert, wenn ich es jemandem beibringen kann?“. Verbesserungsbedürftig sei zudem die Anwendungsfreundlichkeit der Maske zum Ausfüllen des Kompetenznachweises.

## **7.5 Resümee der Beratenden**

Die als persönliches Resümee gegebenen Antworten auf die am Ende der Veranstaltung gestellten drei Leitfragen

- Welche Modelle sind für Sie besonders interessant?
- Was läuft gut, wo gibt es Verbesserungsbedarf?
- Was nehmen Sie sich selbst vor, und welche Unterstützung brauchen Sie?

werden hier als Originalzitate wiedergegeben.

### **Welche Modelle sind für Sie besonders interessant?**

- Einzelberatung
- Abgewandete Formen der Gruppenarbeit
- Für mich neu und interessant: PP *für junge Menschen* im Rahmen überbetrieblicher Ausbildung.
- Jugendliche, Schule, Frauenprojekte, Existenzgründer
- Einbettung in umfassendere Konzepte zur Karriereplanung, Orientierung, Bewerbertraining. Das Marketing sollte daran ausgerichtet werden.
- ProfilPASS *für junge Menschen* im Übergang Schule-Beruf
- Kombinationen PP/PPJ mit anderen Maßnahmen, z. B. Berufsorientierung, Auslandsaufenthalte, Berufsberatung,...
- PPJ in Projektwochen/Nachmittagsunterricht an Schulen.
- Einsatz im Unternehmen im Rahmen der Personalentwicklung
- Einsatz bei der Zielgruppe Ü 50
- Einbettung des PP in andere WB- Angebote
- Es gibt keine Patentrezepte!

### **Was läuft gut, wo gibt es Verbesserungsbedarf?**

- Nutzen für lebenslanges Lernen erläutern
- Die Akzeptanz bei den jungen Menschen, den ProfilPASS zu bearbeiten, ist unterschiedlich. Da gibt es Verbesserungsbedarf.
- Der rote ProfilPASS als Instrument zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen, eingesetzt im Übergang Schule Beruf ist sinnvoll. Wichtig dabei, dass die Zielsetzung für den jungen Menschen herausgearbeitet sein muss.
- Wurde in meiner Meinung, dass die Durchführung des „roten“ PP ein jeweils angepasstes Umsetzungsszenario (mit zusätzlichen Methoden) erfordert, bestärkt.
- ProfilPASS gut als Bestandteil einer Maßnahme
- Einbindung in übergreifende Konzepte (themen-, zielgruppenspezifisch)

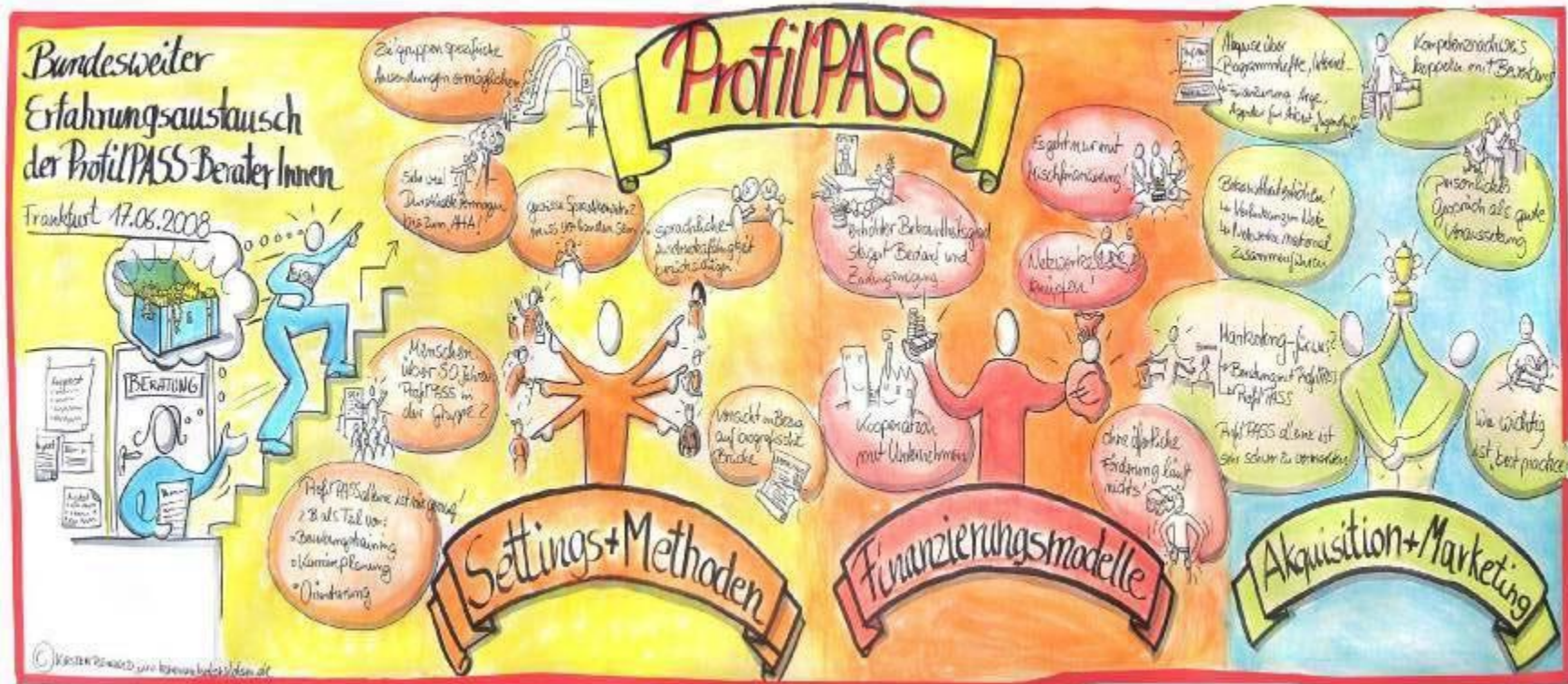
- Für die Arbeit mit Jugendlichen. Methoden ausbauen bzw. ergänzen
- ProfilPASS für unterschiedliche Zielgruppen anpassen
- Stärker auf spezifische Nutzergruppen einstellen/Zielsetzungen/ „Arbeitsaufträge“
- Unterstützungsmaterial für die Arbeit mit Migranten - Bedarf!
- Problematik für Gymnasien und StudentInnen: PP *für junge Menschen* ungeeignet zu kindlich, PP für Erwachsene überfordert: Es bedarf methodischer Hinweise, wie man das anpassen kann, welche Teile für spätere Bearbeitung sinnvoll, was sofort möglich.
- Es muss die Freiheit geben, mit Teilen des Passes zu arbeiten
- Im derzeitigen Beratungsrahmen (Studienberatung) keine Zeit für PP - Ich wünsche mir „kleineren PP“ für solche Zwecke
- „Update“ des PP blau
- Ein kombinierter ProfilPASS zwischen blau und rot wäre optimal – „lila“! Bleibt noch immer die Frage: „Wie fülle ich den Kompetenznachweis aus“?
- Mehr Akquise an Schulen und in Verbänden.
- Arbeitgebern fehlt noch Sensibilität für informell erworbene Kompetenzen
- Schulungen für Beratende verbessern

### **Was nehmen Sie sich selbst vor und welche Unterstützung brauchen Sie?**

- Regelmäßige „Theorie“- Input wahrnehmen, um zunehmend fundierter arbeiten zu können
- Ich habe heute viele neuen Inputs erhalten! Ich wünsche mir auch weitere so toll organisierte Austausche
- weitere Erfahrungsaustausche, aber 1,5-tägig
- Netzwerk der Selbstständigen
- Vielleicht Newsletter per Mail an Berater/innen mit kleinen „Lektionen“?
- Mit bekannten Lehrern über ProfilPASS sprechen und vorstellen
- Eine Weiterbildung für den ProfilPASS-Einsatz in Unternehmen in Mainz
- Vielleicht auch ein bundesweiter Austausch - Plattform per Computer in Form eines Forums?
- Handlungskompendien und Methodenvorschläge für Settings
- Mehr Förderung und Nachqualifizierung, mehr solche „schönen“ Treffen

- (Noch) mehr Vernetzung
- Best Practice, mehr Informationen über die Internetseite
- Vorhandene Ansätze transparenter machen
- Nutzen sichtbar machen
- Positionierung / Abgrenzung zu anderen Instrumenten klarer herausarbeiten
- Anerkennung des Zertifikats aus Kundensicht - welche Erfahrungen?
- Beispiele von Finanzierung und Ausschreibungen der BA/ARGE (mit PP integriert) bekannt machen
- Tipps, wie man die ARGEen motivieren kann, sich für den ProfilPASS zu interessieren
- Mehr Infos über Bund- und Länderprojekte, die PP integrieren.
- Lobby Arbeit in der Politik könnte und sollte intensiviert werden (z.B. in NRW)
- Mehr Unterstützung beim Marketing, Argumentationshilfe im Zusammenhang mit anderen Instrumenten, wie Tests, gegenüber Arbeitgebern und in der Bedeutung der Karriereberatung. Keine wissenschaftliche Abhandlung, sondern praxisorientiert.
- größere Medienpräsenz, mehr Werbung
- Werbematerial zielgruppenspezifisch anpassen

## 7.6 Die Ergebnisse im Überblick



# Teilnehmerliste

Erfahrungsaustausch zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS und dem ProfilPASS *für junge Menschen*  
am 17.06.2008 im Saalbau Gallus, Frankenallee 111, 60326 Frankfurt am Main

Lfd.-Nr.	Name	Vorname	Institution	Anschrift
1.	Altmeyer	Petra	Kompetenzzentrum Aktiv	66822 Lebach
2.	Baader	Marion	Baader Bildungsberatung	68159 Mannheim
3.	Bader	Nicole	VHS Böblingen-Sidelfingen	71088 Holzgerlingen
4.	Becker	Roswitha	Hauptschule Heidensteil	55497 Ellern
5.	Berdel-Mantz	Beate		55270 Sörgenloch
6.	Blaase	Thomas	Deutsche Angestellten- Akademie	24534 Neumünster
7.	Bretschneider	Markus	Bundesinstitut für Berufsbildung	53175 Bonn
8.	Christofzik	Marlies	GL Service GmbH	51465 Bergisch Gladbach

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
9.	Dostal	Regina	Redaktion Bildung und Beruf W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG	33619 Bielefeld
10.	Erkan	Serap	Deutsch-Praxis. e.V	10969 Berlin
11.	Etz	Christine	Agentur für Erwachsenen- und Weiterbil- dung	30161 Hannover
12.	Foerster	Wolfgang		65812 Bad Soden
13.	Gillitz-Acar	Angelika	MVHS	81677 München
14.	Girmes	Ruth	Universität Duisburg-Essen	45141 Essen
15.	Görl	Ute	Arbeit und Leben Thüringen	99096 Erfurt
16.	Greulich	Henriette	Johannes Gutenberg Universität Mainz Zentrum für wissenschaftliche Weiterbil- dung	55099 Mainz
17.	Großmann	Karin	SQG Strukturwandel- und Qualifizie- rungs g GmbH	63739 Aschaffenburg
18.	Haferburg	Susanne	Deutsches Institut für Erwachsenenbil- dung (DIE)	53113 Bonn
19.	Hafermann	Kerstin	Norderstedt lernt e.V.	22846 Norderstedt
20.	Hafner	Wolfram	W. Bertelsmann Verlag	20253 Hamburg



<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
21.	Hamm	Pia	webb - Weiterbildungsberatung	63065 Offenbach
22.	Hanisch	Claudia	VHS Mettmann	50374 Erftstadt
23.	Harder	Judith	Harder Consulting § Solution	55595 Weinsheim
24.	Harp	Sigrid	P.O.P. Coach	31515 Wuustorf
25.	Hartojo	Elisabeth	Norderstedt lernt e.V.	22846 Norderstedt
26.	Hayer	Ulrike	Lern- und Weiterbildungsberatung Ulrike Hayer	66129 Saarbrücken
27.	Hebart	Franziska	ZWW Uni Mainz	
28.	Heeren	Christiane	Landwirtschaftskammer Niedersachsen Bezirksstelle Oldenburg-Süd	49661 Cloppenburg
29.	Heise	Hans-Peter		66625 Neunkirchen/Nahe
30.	Heitz-Safer	Lioba		67256 Weisenheim
31.	Henn	Gerhard	VHS Heidelberg	69115 Heidelberg
32.	Hergenröther	Sibylle		
33.	Hermann	Katja	Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Hessen	65189 Wiesbaden

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
34.	Höper	Joachim	Redaktion Bildung und Beruf W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG	33619 Bielefeld
35.	Jäckel	Regine	AMISSA Unternehmensberatung	86899 Landsberg am Lech
36.	Kehr	Inge	CCB Frankfurt	
37.	Kersting	Karl-Heinz	Deutsche Angestellten Akademie	61169 Friedberg
38.	Khmelnyskyy	Vadym	Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V. Beschäftigungsförderung	40878 Ratingen
39.	Kiener	Jutta	Lernende Region Schwandorf e.V.	93142 Maxhütte-Haidhof
40.	Klinger	Doris	FH-Wiesbaden Studienzentrum	65185 Wiesbaden
41.	Knabe	Rüdiger	Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe	78187 Geisingen
42.	Kollewe	Lea	Philipps-Universität Marburg Institut für Erziehungswissenschaft Arbeitsbereich Erwachsenenbil- dung/Weiterbildung	35032 Marburg
43.	Kräußling	Brigitte	Kompetenzzentrum Aktiv	66822 Lebach
44.	Kräuter	Willi	Ministerium für Bildung, Familie, Frauen und Kultur Referat D 5 - Allgemeine und politische Weiterbildung	66117 Saarbrücken
45.	Kuchynka-Bender	Heidemarie		67256 Weisenheim

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
46.	Kulesa	Ralf	Verdi-Forum Nord e. V.	24534 Neumünster
47.	Lang-Linhard	Petra	BZ-Nürnberg	90425 Nürnberg
48.	Langner, Dr.	Matthias	Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit“ für RPF	55116 Mainz
49.	Lauterbach	Antje	Al. Coaching	20255 Hamburg
50.	Lepperhoff	Dörte	Dolec, Coaching, Training, Biographie	40549 Düsseldorf
51.	Lindner	Andrea	Lernende Region Schwandorf e.V.	93142 Maxhütte-Haidhof
52.	Maas	Waltraud	GSE des ASB mbH	66557 Illingen
53.	Malecha	Robert	BBRZ e. V.	06449 Aschersleben
54.	Meißner	Evelyn	Coach & Karriereberaterin	55118 Mainz
55.	Melcher	Joachim	VHS Integration und Beratung	30159 Hannover
56.	Mersmann	Magdalena	Kreishandwerkschaft Steinfurt-Warendorf	59269 Beckum
57.	Moßner	Christine	Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH	21031 Hamburg
58.	Müller	Jürgen	Hema- Berufsbildungsinstitut-SUD	56377 Nassau

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
59.	Müller-Jacobi	Frauke	B-Punkt Dessau	06844 Dessau-Roßlau
60.	Oertel	Sabine	Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH	21031 Hamburg
61.	Pielorz	Mona	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)	53113 Bonn
62.	Quilling, Dr.	Eike	Lernende Region Netzwerk Köln e.V.	51065 Köln
63.	Reinhold	Kirsten	Kommunikationslotsen Medien	50733 Köln
64.	Richter	Ulrikka	Studienberatung Uni Gießen	65933 Frankfurt
65.	Scheerer	Marion	VHS-Neustadt an der Weinstrasse	67433 Neustadt an der Weinstrasse
66.	Schmidt	Susanne	Kinder- und Jugendzentrum Oststadt VHS Hildesheim	31141 Hildesheim
67.	Schneider	Katja	Kreisvolkshochschule Groß-Gerau	64521 Groß-Gerau
68.	Schrage	Michaela	VHS Main-Taunus-Kreis	65812 Bad Sodem
69.	Schüler	Brigitta		
70.	Schulze	Marion	Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH	08485 Lengenfeld
71.	Schumann	Ulrich	Schumann-OE/QE	42349 Wuppertal

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
72.	Schwede	Michael	REMEDIUM, Personal- und Unternehmenscoaching	10247 Berlin
73.	Seidel	Sabine	Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover (IES)	30161 Hannover
74.	Seusing	Beate	Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover (IES)	30161 Hannover
75.	Söffing	Renate	Text § Training	40883 Ratingen
76.	Solle	Angelika		66126 Saarbrücken
77.	Staudner	Stefan	VHS im Landkreis Cham e.V.	93413 Cham
78.	Steegmüller	Rupert	VHS Offenbach	63065 Offenbach
79.	Sterzenbach	Ulla	Stadt Köln Amt für Weiterbildung- Volkshochschule Qualifizierung und Beschäftigungsförderung	50676 Köln
80.	Sturm	Sandra	Arbeit & Leben Thüringen	99096 Erfurt
81.	Thewes	Beata	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)	53113 Bonn
82.	Thiesen-Stampniok	Gabriele	THIESTA Coaching VHS Hildesheim	31134 Hildesheim
83.	Thiness-Demel, Dr.	Jutta	Lernende Region Dachau	85256 Vierkirchen

<b>Lfd.-Nr.</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Institution</b>	<b>Anschrift</b>
84.	Trossen-Pflug	Edith	ETEPE Marketing Beratung + Coaching	
85.	Trunk	Susanne	SQG Strukturwandel- und Qualifizierungs g GmbH	63739 Aschaffenburg
86.	Wendeln	Anja	VHS Oldenburg	26122 Oldenburg
87.	Werling	Ursula		55268 Nieder-Olm
88.	Wirth	Beatrix	Lernende Region Schwandorf e.V	93142 Maxhütte-Haidhof
89.	Wirth	Sandra	INWOX	55116 Mainz
90.	Zimmer	Beate	VHS der Städte Mettmann und Wülfrath	40822 Mettmann