

## Dokumentation

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

am 01. Februar 2010

in der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

#### Gefördert durch:



#### Federführung:



## Inhaltsverzeichnis

1.	Ziele des Beratertags	3
2.	Themen	4
2.1	ProfilPASS in Unternehmen	4
2.2	ProfilPASS <i>für junge Menschen</i> in der beruflichen Orientierung	6
2.3	ProfilPASS in der Arbeit mit Migranten	8
<sup>8</sup> 2.4	ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	11
3.	Anhang	13
3.1	Agenda	13

## 1. Ziele des Beratertags

Der Beratertag ist ein Austauschforum für alle ausgebildeten ProfilPASS Berater/innen. Er wird jährlich von der ProfilPASS-Serviceestelle des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und dem ProfilPASS- Projektkonsortium, bestehend aus DIE und dem Institut für Entwicklungsforschung und Strukturforschung (ies) durchgeführt. In diesem Jahr hat das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz das Team aus DIE und ies bei der Organisation tatkräftig unterstützt. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei Henriette Greulich bedanken, die vor Ort in Mainz alles möglich gemacht hat, damit der Beratertag in dieser Form stattfinden konnte.



Nach einer Begrüßung durch Herrn Willi Kräuter vom saarländischen Bildungsministerium begann der Beratertag mit einem Vortrag von Brigitte Bosche und Katrin Hülsmann vom DIE über die Inhalte des neuen Projektes „ProfilPASS in der Wirtschaft“. Danach stellten Regina Dostal und Joachim Höper vom W. Bertelsmann Verlag (wbv) die neue Homepage für den ProfilPASS *für junge Menschen* vor. Danach folgte ein Input zum Thema „formale Anerkennung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen“ durch Sabine Seidel. Alle Vorträge befinden sich im Anhang dieser Dokumentation.

Hauptanliegen des Beratertages war es, allen ProfilPASS Berater/innen Raum und Möglichkeit zum intensiven Erfahrungsaustausch zu geben. Dies haben wir mit der Methode des Worldcafé umgesetzt. 96 Berater/innen haben nachmittags an vier Thementischen zu den Einsatzbereichen des ProfilPASS diskutiert.

Der Austausch erfolgte zu den Themen:

- ProfilPASS in Unternehmen
- ProfilPASS *für junge Menschen* in der beruflichen Orientierung
- ProfilPASS mit Migrant/innen
- ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

Die Diskussionsergebnisse wurden von den Teilnehmer/innen auf Tischdecken geschrieben und auf diese Weise dokumentiert. Zum Abschluss des Tages wurde in gemeinsamer Runde ein positives Resümee gezogen. Das Projekt-Konsortium hat die Ergebnisse für Sie zusammengestellt.

Wir hoffen, dass alle Anwesenden viele neue Anregungen für ihre Arbeit mit dem ProfilPASS erhalten haben und freuen uns darauf, möglichst viele neue Kolleginnen und Kollegen beim nächsten Erfahrungsaustausch über den ProfilPASS begrüßen zu dürfen.

## 2. Themen

### 2.1 ProfilPASS in Unternehmen

Die Diskussion über den Einsatz des ProfilPASS in Unternehmen deckte verschiedene Aspekte ab. Aus Sicht der Berater/innen lässt sich der ProfilPASS für verschiedene Bedarfe und Settings im Rahmen von Personalentwicklung und Personalrekrutierung nutzen:

- Erarbeitete Kompetenzprofile können die Basis für eine weitere Entwicklungsplanung sein.
- Mit dem ProfilPASS lässt sich ein Fortbildungsbedarf feststellen.
- Der ProfilPASS kann eine gute Vorbereitung für ein Mitarbeitergespräch sein.
- Der ProfilPASS bietet die Möglichkeit, Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden, da sie durch den Prozess eine Wertschätzung erfahren (Vorbeugung von Fachkräftemangel).
- Der ProfilPASS kann im Rahmen von Outplacement eingesetzt werden.
- Der ProfilPASS kann bei der Gestaltung des Übergangs für Beschäftigte, die aus Altersgründen aus dem Unternehmen austreten, eingesetzt werden.
- Mit dem ProfilPASS kann auch eine Fusion von Unternehmen vorbereitet oder begleitet werden.

Als eine große Herausforderung sahen es viele Berater/innen an, den ProfilPASS in Unternehmen einzuführen und dabei die Philosophie des ProfilPASS zu wahren:

- Zielgruppenübergreifender Ansatz;
- Ergebnisoffenheit des Verfahrens;
- Entwicklungsorientierter Ansatz/Biographieorientierung;
- Freiwilligkeit/Verfügbarkeit der Daten ist Sache des Klienten;
- Professionelle Beratung ist zu gewährleisten;
- Bildungsbereichübergreifender Ansatz (alle Lernformen und Lernorte).

Auch wenn die Interessen und Anforderungen der Unternehmen berücksichtigt werden sollten, sei unbedingt darauf zu achten, dass die Kompetenzfeststellung mit dem ProfilPASS nicht auf den Unternehmensbedarf verkürzt werde. Die Wahrung der ProfilPASS - Philosophie (die Freiwilligkeit der ProfilPASS-Arbeit, die Ergebnisoffenheit sowie die Vertraulichkeit der Ergebnisse, die in der Hand der Mitarbeitenden bleiben) sei sicherzustellen. Auch Fragen des Datenschutzes müssten bei Bedarf geklärt werden. Aus diesen Gründen sollte die Einbeziehung des Betriebsrats in Erwägung gezogen werden.

Die Berater/innen diskutierten auch die Frage, wie sie die Unternehmen für die Arbeit mit dem ProfilPASS gewinnen können und welche Bedingungen gegeben sein müssen. Wichtig sei es, die Leitung des Unternehmens von dem Nutzen des ProfilPASS zu überzeugen, um somit eine breite Unterstützung zu erhalten. Das Vorhandensein von Personalentwicklungsstrukturen, im besten Falle auch eine Fachkraft für Personalentwicklung im Unternehmen, könnte zusätzlich einen positiven Einfluss auf die Durchführung des Prozesses entfalten, weil die Ergebnisse in einen größeren und bereits vorhandenen Rahmen eingebettet werden könnten (Kompetenzmanagementsystem).

Unter Umständen gibt es auch Möglichkeiten, den ProfilPASS mit Unterstützung des Betriebsrats in Unternehmen einzuführen und zwar über die ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten. Damit sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt werden. Der Einsatz des ProfilPASS im Rahmen von Projekten dieser Art wird bereits geplant.

Um Unternehmen für die Arbeit mit dem ProfilPASS zu gewinnen, wünschen sich die Berater/innen Marketinginstrumente, die den Nutzen für Betriebe sowie die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten (Settings) darstellen.

Für den Zugang zu Unternehmen wird es als hilfreich angesehen, wenn die Beratenden die „Sprache der Unternehmen“ sprechen können. In diesem Zusammenhang wurde die Frage diskutiert, welche Kompetenzen Berater/innen bei der Arbeit mit Unternehmen mitbringen müssen. Die Anwesenden regten an, Angebote zum Erwerb von Kompetenzen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Konfliktmanagement oder systemische Beratung wahrzunehmen.



## 2.2 ProfilPASS für junge Menschen in der beruflichen Orientierung

An den Tischen der beruflichen Orientierung wurde vor allem die Frage nach den Settings des Profilpass für junge Menschen diskutiert. Es wurde verschiedentlich darauf hingewiesen, dass der ProfilPASS für junge Menschen in außerunterrichtlichen Zusammenhängen („raus aus der Schule“) eingesetzt werden soll. Als Beispiele wurde der Einsatz im Rahmen von Projektwochen oder als Ferienangebot (Berlin) genannt. Die Einsatzfelder außerhalb des Unterrichts hätten auch den Vorteil, dass das Kriterium der Freiwilligkeit gewahrt werden könne. Die freiwillige Teilnahme der Schüler/innen, so die einhellige Meinung, müsse in jedem Fall gewährleistet werden.

Bei der Frage nach der Durchführung von Beratungen an Schulen wurden verschiedene Modelle diskutiert. Manche Diskussionsteilnehmer/innen betonten die Wichtigkeit, dass der ProfilPASS für junge Menschen Schulen ausschließlich von außerschulischen Berater/inne/n eingesetzt werden sollte. Nur auf diese Weise könne der vorurteilsfreie und kompetenzorientierte Blick auf die Schüler/innen gewahrt bleiben. Andere Diskussionsteilnehmer/innen berichteten, dass der ProfilPASS für junge Menschen bereits sehr erfolgreich von Lehrer/inne/n selbst an Schulen eingesetzt wird (Beispiel Saarland). Ein solches Setting setze jedoch voraus, dass die Lehrer/innen im Vorfeld fundiert auf den kompetenzorientierten Ansatz vorbereitet werden müssten. Die Kommentare auf den Tischdecken liefern darüber hinaus Hinweise auf ein gemeinsames Angebot von Lehrer/inne/n und externen Berater/inne/n sowie die Möglichkeit, dass Handwerkskammern Berater/innen an die Schulen entsenden.

Viele der diskutierenden Berater/innen gaben zu bedenken, dass sie sich für ihren Einsatz an Schulen zurzeit nicht ausreichend vorbereitet fühlen. Sie äußerten den Wunsch nach einem Curriculum und einer gezielten Qualifizierung für den Kontext Schule.

Bei der Frage nach den Settings an Schulen wurde auch über die Einsatzdauer und die Gruppengröße des ProfilPASS für junge Menschen-Angebots diskutiert. Die Einsatzdauer des ProfilPASS für junge Menschen, so wurde gesagt, hänge von verschiedenen Faktoren, z.B. der unterschiedlichen Handhabung ab. Für eine Einzelberatung wurden an einer Stelle 6-8 Stunden genannt, für eine Gruppe mit 20 Teilnehmenden wurden im gleichen Statement 32 Unterrichtseinheiten veranschlagt. Bezüglich der Teilnehmerauswahl und Gruppengröße variieren die Angaben ebenfalls stark. An einem Tisch wurde der Vorschlag diskutiert, die ProfilPASS für junge Menschen-Beratung an Schulen zunächst ausschließlich für eine kleine Gruppe von Schüler/inne/n anzubieten. Durch dieses „künstliche Verknappung“, so die Idee, würde eine Aufwertung des Instruments stattfinden. Die Exklusivität des Angebots könnte Schüler/innen anlocken und zur freiwilligen Teilnahme motivieren. An anderer Stelle wurde eine Gruppengröße von mind. 5 und max. 15 Teilnehmenden genannt. Schwierigkeiten bei der Arbeit mit dem ProfilPASS für junge Menschen wurden hinsichtlich „fluktuierender Gruppen“ gesehen.

Bei der Diskussion über verschiedene Settings wurde mehrfach erwähnt, dass Berufswahlorientierung auch verstärkt für Gymnasien angeboten werden soll. Auch hier gelte es, Rahmenbedingungen für den ProfilPASS für junge Menschen zu entwickeln. An einer Stelle wurde genannt, dass der Einsatz des ProfilPASS für junge Menschen von ‘oben’ zu steuern sei und „vor der 12. Klasse“ stattfinden solle.

Bei der Frage nach der Auswahl der Methoden im Kontext Schule wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass der gesamte ProfilPASS *für junge Menschen*-Ordner eine möglicherweise abschreckende Wirkung (schulischer Eindruck) auf die Schüler/innen haben könne. Vorgeschlagen wurde, den Ordner nicht am ersten Tag auf den Tisch zu legen, sondern jeweils einzelne Teile zu bearbeiten. Als Zugang wurde an einer Stelle eine erlebnisorientierte Herangehensweise genannt. Darüber hinaus wurde die Arbeit mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* „Lebenswerkanalyse“ bezeichnet.

Im Hinblick auf die Frage nach den beraterischen Kompetenzen wurde gesagt, dass Beratende anfangs viel Energie aufwenden müssen, um mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* an Schulen zu arbeiten. Für die Tätigkeit in diesem Kontext sei ein umfangreiches Wissen über Berufsfelder und Zukunftsperspektiven notwendig. Für einige Berater/innen ist eine zentrale Frage, wie sie die Schüler/innen von der Ebene der Reflexion hin zur Handlungsebene bringen können. Durch den ProfilPASS *für junge Menschen*, so ein Einwand, kommen die Schüler/innen nicht zum Handeln. Der Ergebnistransfer in Form von Handlungsfähigkeit könne gewährleistet werden, indem die Berater/innen mit den Schüler/innen z.B. Planspiele durchführen.

Das Thema Finanzierung nahm in den Diskussionen ebenfalls einen großen Raum ein. Mehrfach wurde angegeben, dass die ProfilPASS-Beratung über verschiedene Förderquellen zu finanzieren sei. Um den roten PASS flächendeckend an Schulen zu bringen sei es notwendig, über die Landesministerien Landesmittel zu akquirieren. Neben diesen Mitteln sei auch eine Finanzierung über die Arbeitsagenturen (§ 33 SGB III Arbeitsförderung) anzustreben. An der KVHS in Peine wird der Einsatz des ProfilPASS *für junge Menschen* an Schulen zurzeit auch durch „Sponsoring von Unternehmen“ finanziert. Die Möglichkeit einer „Eigenleistung der Jugendlichen“ wurde ebenfalls angesprochen. Die Schüler/innen würden auf diese Weise der Arbeit mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* eine noch größere Wertschätzung entgegenbringen.

In enger Verbindung zum Thema Finanzierung wurde auch über die Zugänge zu Schulen gesprochen. Um den ProfilPASS *für junge Menschen* erfolgreich zu verbreiten, müssten neben den Schulen selbst die Ministerien der Länder (vor allem die jeweiligen Kultusministerien), die Bundesagentur für Arbeit, die regionalen Arbeitsagenturen und die Schulämter gewonnen werden. Diese breite Überzeugungsarbeit wurde von vielen Anwesenden als sehr mühsam eingeschätzt. Zum einen wurde auf den hemmenden Föderalismus verwiesen, zum anderen wurden auch die Schulen selbst als „stur“ eingeschätzt. Schulen, so lautete eine Befürchtung, hätten häufig eine fixierte Struktur, in der selbst Projektwochen keinen Platz finden. Weiterhin sei zu berücksichtigen, dass es auch Widerstände von Eltern geben könne

## 2.3 ProfilPASS in der Arbeit mit Migranten

Aus Sicht der Berater/innen birgt die Arbeit mit dem ProfilPASS sowohl für Migrant/inn/en als auch für Beratende Herausforderungen. Migrant/inn/en müssen ihre Sprach- und Sprechbarrieren sowie eine Vielzahl an Hemmschwellen überwinden und Selbstvertrauen aufbauen. Die Beratenden hingegen müssen viel Zeit für Erläuterungen einplanen, da die deutsche Sprache zum Teil Verständnisprobleme hervorruft.

Diese Verständnisprobleme führen häufig dazu, dass sich einige Teilnehmer/innen Muttersprachlern gegenüber benachteiligt fühlen. Um diese Probleme zu lösen, übersetzen einige Beratende ausgewählte Passagen oder beziehen anwesende Teilnehmende mit ein. Es ist bei der ProfilPASS-Arbeit mit Migrant/inn/en aber auch wichtig, nicht alle Fehler zu korrigieren, da sich ein zu starker Fokus auf die Sprache demotivierend auf die Teilnehmenden auswirkt. Aus diesem Grund, so forderten einige Berater/innen, sollte es den Migrant/inn/en auch erlaubt sein, den ProfilPASS in ihrer Muttersprache auszufüllen, denn im Vordergrund des ProfilPASS steht die Reflexion über Lernleistung. Andere argumentierten dagegen, dass bei dieser Vorgehensweise die Integrationschance durch den ProfilPASS nicht genutzt würde. Die Reflexion in der zu lernenden Sprache Deutsch verbessere die Sprachkompetenz und erhöhe die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Einig waren sich die Beratenden hingegen, dass ein Einstieg in den ProfilPASS ohne Schriftsprache förderlich ist, um die Teilnehmenden in die Arbeit mit dem ProfilPASS positiv einzustimmen. Ganz konkret kann z.B. zu Beginn der Arbeit mit dem ProfilPASS mit kreativen Elementen, z.B. Malen, gearbeitet werden, um positive Erlebnisse zu fördern und den Teilnehmenden die Hemmungen zu nehmen, eigene Ergebnisse zu präsentieren. Zu einem späteren Zeitpunkt kann das Schreiben folgen, wobei erst im Anschluss daran das eigene Benennen und Bewerten folgt, da diese reflektierenden Schritte für einen Großteil der Teilnehmenden ungewohnt und sprachlich schwer zu meistern sind.

Der Einstieg in die Arbeit mit dem ProfilPASS wird von den Beratenden insgesamt relativ frei gestaltet: Häufig werden der ProfilPASS und der ProfilPASS *für junge Menschen* gemischt, da der ProfilPASS sehr komplex ist und die Seiten aus dem ProfilPASS *für junge Menschen* sprachlich einfacher aufgebaut sind. Zudem hat es sich als hilfreich erwiesen, in der Arbeit selbstgestaltete Blätter oder Arbeitsblätter und/oder Aufgaben des Deutschen Jugendinstituts (DJI) oder des Wiener Integrationshauses einzubeziehen.

Nach Aussage einiger Beratender ist es eine große Herausforderung, auf die heterogene Zielgruppen mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Bildungshintergründen angemessen einzugehen. Die Teilnehmenden formulieren in der Regel sehr individuelle Bedürfnisse und setzen unterschiedliche Prioritäten, die sich z.B. auch von deutschen Teilnehmenden stark unterscheiden. Es hat sich gezeigt, dass die Bearbeitung des Erfahrungsfelds „besondere Lebenssituationen“ besonders dafür geeignet ist, positive Lernleistungen zu erkennen, denn die Migration, sofern sie gelingt, erfordert Lernleistungen im erheblichen Umfang und zeugt von interkultureller Kompetenz.

Bei der ProfilPASS-Arbeit bevorzugen einige Beratende Einzelberatungen, wohingegen andere lieber in Gruppen arbeiten. In Einzelberatungen kann eher auf das Individuum



eingegangen werden, auf die Schwierigkeiten sowie die positiven Aspekte; in Gruppenberatungen können besondere Situationen oder Erfahrungen in Abgrenzung zu denen anderer Teilnehmender besser herausgestellt werden. Zudem können sich die Teilnehmenden untereinander unterstützen.

Alle Beratenden betonten die positive Funktion des ProfilPASS. Für Migranten sei es sinnvoll und wichtig, informell erworbene Kompetenzen zu erarbeiten, um passende Berufe bzw. Berufsbereiche zu finden. Auch auf die Beratenden habe der ProfilPASS eine positive Wirkung, da er sie dazu hinleite, sensibler auf die einzelnen Teilnehmenden einzugehen.

Zum Aufbau und der Struktur des ProfilPASS äußern sich die Beratenden positiv, da die einzelnen Schritte sinnvoll aufeinander aufbauen. Der ProfilPASS wird insgesamt von den Beratenden als Übertragungs- bzw. Übersetzungsinstrument angesehen, da er mehr Kompetenzen berücksichtigt als das deutsche Bildungssystem. Der Pass erfüllt aus Sicht der Beratenden eine gute Schnittstellenfunktion zwischen Schule oder Ausbildung im Ausland und einem passenden Beruf in Deutschland.

Eine Schwierigkeit besteht allerdings darin, dass der ProfilPASS zwar das Selbstvertrauen der Teilnehmenden stärkt, sie jedoch trotzdem oft keine Arbeit und somit keine Anerkennung ihrer Kompetenzen finden. In diesen Fällen empfehlen einige Berater/innen den Teilnehmenden, auch geringer bezahlte Beschäftigungen anzunehmen. Auf diese Weise könne das eigene Auftreten weiter gestärkt und die Sprachpraxis ausgeweitet werden.

Eine Hürde stellt zudem die Freiwilligkeit der Teilnehmenden dar. Da der ProfilPASS auch im Rahmen von Pflichtkursen eingesetzt wird, sind nicht immer alle bereit, sich auf diesen für sie ungewohnten Prozess einzulassen. Ein weiteres Hemmnis ist der ProfilPASS Ordner selbst, da viele der Teilnehmenden sich scheuen, ihn als Gebrauchsgegenstand zu nutzen und Angst haben, beim Schreiben möglicherweise Fehler zu machen. Diese beiden Schwierigkeiten zeigen sich jedoch nicht nur bei der Arbeit mit Migrant/inn/en, sondern auch bei der Arbeit mit Teilnehmenden aus Deutschland.

Ein zielgruppenspezifisches Problem ergibt sich für mehrere Beratende aus den vorgegebenen Beispielen des ProfilPASS: Sie werden als zu eng und zu kulturspezifisch wahrgenommen und haben wenig mit dem Leben der Migrant/inn/en zu tun. Ein weiteres Problem stellen Konflikte dar, die in heterogenen Gruppenstrukturen oftmals auftreten. Die Beratenden berichten, dass es vor allem zwischen Menschen mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus (Aussiedler, Flüchtlinge, Asylberechtigte) zu Konflikten komme. Zudem ist es nicht immer einfach, die Teilnehmenden für die Arbeit zu motivieren, da viele von ihnen nicht einschätzen können, wie lange sie in Deutschland bleiben dürfen.

Die Wünsche der Beratenden weisen in unterschiedliche Richtungen: So gibt es Beratende, die sich einen speziellen ProfilPASS für die Zielgruppen „Deutsch als Zweitsprache“ wünschen. Hier stellt sich jedoch die Frage, in welcher Sprache dieser ProfilPASS erstellt werden sollte. Der größere Teil der Beratenden wünscht sich hingegen Veränderungen innerhalb des ProfilPASS, wie sprachliche Vereinfachungen und mehr Bilder. Durch eine stärkere Bebilderung soll u.a. deutlich werden, dass zur Bearbeitung des ProfilPASS nicht nur die Schriftsprache benutzt werden kann, denn wichtig ist, dass der Reflexionsprozess der Reflexion angeregt wird.

Die Wünsche der Beratenden richten sich jedoch auch an die eigene Gruppe. Der Fokus der Beratertätigkeit müsse auf der interkulturellen Kompetenz liegen, forderten viele der

Beratenden. Das bedeutet, dass die Beratenden die Vielfalt erkennen und lenken müssten, dass sie sich Einblick in die unterschiedlichen Kulturen verschaffen und z.B. über das Geschlechterrollenverständnis informiert sein müssten. Nur mit dieser Kompetenz könne es gelingen, dass sich Teilnehmende sowie Beratende aufeinander zu bewegen. Grundlegend sei auch eine umfassende methodische Kompetenz, um diese Zielgruppe über den sprachlichen Zugang hinaus zu beraten. Die Beratenden sollten in der Lage sein, Situationen und positive Begebenheiten zu erkennen, zu benennen und wertzuschätzen. Hilfreich kann hier zudem die Mehrsprachigkeit der Beratenden sein, um Vertrauen aufzubauen und die gravierendsten sprachlichen Barrieren zu überbrücken.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Wünsche der Beratenden zwar unterscheiden, doch basieren sie alle darauf, die Kompetenzen der Migrant/inn/en zu stärken. Auf die Schwierigkeiten, die bei diesen Beratungen auftreten, kann nur mit ausgeprägten beraterischen Kompetenzen reagiert werden. Unabdingbar sind hierfür Selbstreflexion und interkulturelle Kompetenz. Hilfreich wäre für die Beratenden, die Qualifizierung für den ProfilPASS modular aufzubauen und Handreichungen herauszugeben, die spezielle Methoden für bestimmte Settings vorschlagen, z.B. für Einzel- oder Gruppenberatungen, für Gruppenberatungen von Teilnehmenden einer oder mehrerer Kulturen und/oder Menschen mit unterschiedlichen Aufenthaltsstatus.



## 2.4 ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

Die Beteiligung der Beratenden zum Thema „ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung“ fiel etwas geringer aus als bei den anderen Themen. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um spezielle Angebote der Arbeitsagenturen an (Langzeit-)Arbeitslose und Arbeitsuchende.

Die Arbeit mit dem ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung ist sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Beratenden eine besondere Herausforderung. Nach Aussage eines Großteils der Beratenden kann die in der ProfilPASS-Philosophie geforderte Freiwilligkeit der Teilnahme durch den Pflichtcharakter der Arbeitsagenturmaßnahmen nicht gewahrt werden. Hinzu komme das ungewohnte Aufschreiben und Reflektieren, sodass die Motivierung der Teilnehmenden großes Engagement vonseiten der Beratenden erfordere.

Eine Schwierigkeit, mit der die Beratenden umgehen müssten, sei die geringe Akzeptanz von Kompetenzfeststellung in der Arbeitsverwaltung. Es bedürfe in vielen Fällen großer Überzeugungsarbeit, um die Relevanz der ProfilPASS-Arbeit zu verdeutlichen. Die Beratenden schlugen vor, die Fallmanager in den Arbeitsagenturen zu schulen, um sie in die Philosophie des ProfilPASS und die Vorgehensweise einzuführen und von dem Verfahren zu überzeugen.

Die Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sind mit einer Berichtspflicht verbunden, d.h. die Ergebnisse der Arbeit müssten den Arbeitsagenturen vorgestellt werden. Hier erleben sich die Beratenden in einem Dilemma: Einerseits widerspricht dieses Vorgehen der Philosophie des ProfilPASS, nach der die Ergebnisse beim Individuum verbleiben sollen. Andererseits handelt es sich beim ProfilPASS um ein Instrument zur Kompetenzfeststellung und das Erkennen und Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen ist ein wichtiger Schritt beim (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben. Ein Vorschlag der Beratenden war z.B., dass die Teilnehmenden ihre Ergebnisse selbst den Arbeitsagenturen vorstellen. Letztendlich, so formulierten es einige Beratende, sind die Arbeitsagenturen dankbar für die Ergebnisse und die positiven Veränderungen der Teilnehmenden.

An dieser Stelle warfen die Beratenden die Frage nach der Ausführlichkeit des Kompetenz-Nachweises auf. Das Erstellen der Nachweise erfordere viel Arbeit, da die Formulierungen wichtig seien und arbeitsmarktgerecht verfasst werden müssten. Einige der Beratenden schilderten, dass sie zuerst die Teilnehmenden die Nachweise und somit die Ergebnisse der Arbeit formulieren lassen, das sei eine weitere Übung für Bewerbungsschreiben und -gespräche.

Die Beratenden äußerten auch Wünsche für die weitere Arbeit mit dem ProfilPASS in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Für die Teilnehmenden entstehe nach Beendigung der Maßnahme häufig ein Gefühl mangelnden Nutzens. So plädierten die Beratenden für langfristig angelegte Maßnahmen inklusive Nachbereitung, z.B. in Form regelmäßiger monatlicher Treffen. Auf diese Weise könnten die Ergebnisse der Arbeit mit dem ProfilPASS für die Teilnehmenden gesichert werden.

Bevor die Beratenden die Arbeit mit dem ProfilPASS beginnen, bedürfe es gewisser Klärungen, z.B. in Bezug auf die Erwartungen der Teilnehmenden sowie die Grenzen der

Arbeit mit dem ProfilPASS. Die Funktion des ProfilPASS liegt, nach Aussage eines Großteils der Beratenden, nicht in einer erfolgreichen Vermittlung in den Arbeitsmarkt, sondern in der Aktivierung sozialer Kontakte, in der Veränderungsbereitschaft vonseiten der Teilnehmenden, in einem gestärkten Selbstvertrauen und gesteigerter Motivation. In der konkreten Umsetzung und insbesondere in Maßnahmen für junge Erwachsene (16 bis 24

Jahre) sei es eine gute Praxis, den ProfilPASS und den ProfilPASS *für junge Menschen* zu mischen, da der rote ProfilPASS teilweise zu einfach für die Teilnehmenden sei.

Hervorzuheben ist auch der Wunsch nach möglichst homogenen ProfilPASS-Gruppen, um auf die Besonderheiten, z.B. von Jugendlichen oder Lernbehinderten, eingehen zu können. Die Beratenden wünschen sich zudem eine stärkere *Bebildung des ProfilPASS*. Dieser sei vor allem auf das kognitive Lernen ausgerichtet und müsse auch das affektive Lernen berücksichtigen.



### 3. Anhang

#### 3.1 Agenda

- 10.00 Ankommen und Platz finden
- 10.30 **Begrüßung**  
Willi Kräuter, Ministerium für Bildung, Saarland
- 10.40 **Einführung in das Programm**  
Mona Pielorz (DIE), Moderation durch den Tag
- 10.45 **Aktuelles aus dem ProfilPASS-Projekt**  
Katrin Hülsmann, Brigitte Bosche (DIE)
- 11.30 **Aktuelles vom W. Bertelsmann Verlag**  
Regina Dostal, Joachim Höper (wbv)
- 11.45 **Anerkennung informellen Lernens**  
Sabine Seidel (IES)
- 12.00 Mittagspause
- 13.00 **Arbeitseinheit 1**
- 14.15 Pause
- 14.30 **Arbeitseinheit 2**
- 15.45 Pause
- 16.00 **Ergebnisvorstellung und Diskussion**
- 17.00 **Ende des Beratertags**

### ProfilPASS in der Wirtschaft



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung

1. ProfilPASS-Team
2. PP in Unternehmen
  1. Einsatz im Handwerk
  2. Einsatz in Betrieben
3. Berufliche Orientierung
  1. Berufswahlpass (BWP)
  2. Berufsorientierungsprogramm (BOP)
  3. Technikum
4. Der ProfilPass als ePortfolio
5. Rezertifizierung

## 1. ProfilPASS-Team

### im DIE

- Brigitte Bosche
- Katrin Hülsmann
- Mona Pielorz
- Dr. Thomas Vollmer
- Beata Thewes

### im ies

- Bernd Behrendorf
- Bekje Leykum
- Sabine Seidel
- Beate Seusing

### Kooperationspartner

- Helliwood
- Ralf Kulesa,  
ver.di Forum-Nord
- Handwerkskammer
- BAG Berufswahlpass
- Hochschule Esslingen

## 2.1 Einsatz im Handwerk

### Ziel

Interkulturelle Öffnung der HWK:

- Neue Mitglieder
- Vorbereitung auf Fachkräftemangel

### Umsetzung

Weiterbildung von Ausbildern im ProfilPASS

- Entwicklung von Bildungsangeboten für Migrant/inn/en

➔ Verbreitung des kompetenzbasierten Ansatzes des PP im Bereich der HWK

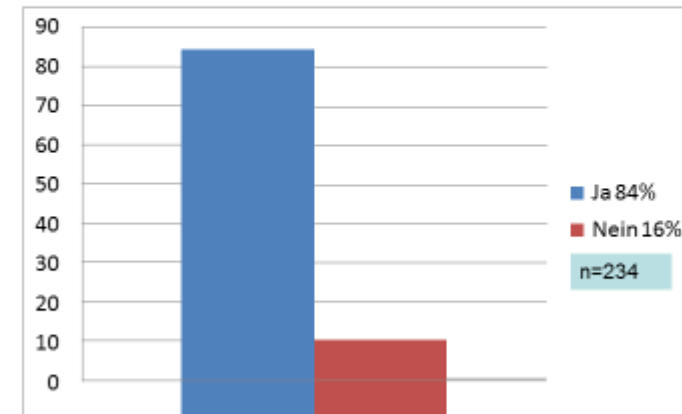


## 2.2 Einsatz in Betrieben

- Erschließung neuer PP-Einsatzfelder in Unternehmen
- Weiterentwicklung des Instruments und der Beraterqualifizierung
- Pilotierung des PP in 10 ausgewählten Unternehmen
- Evaluation des Systems
- Entwicklung hin zur „Marktreife“

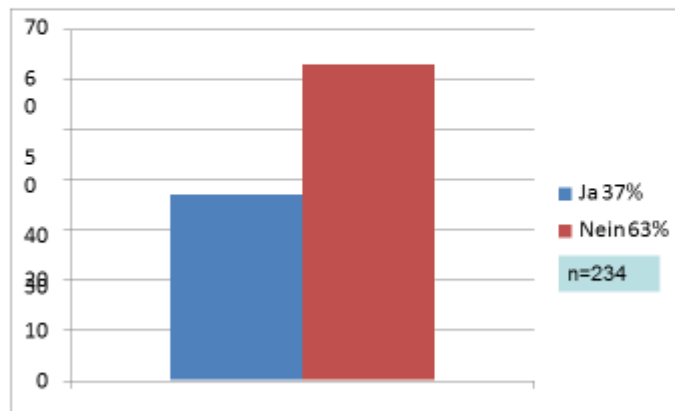
## 2.2 Einsatz in Betrieben

Können Sie sich vorstellen, den ProfilPASS in Zukunft in Unternehmen einzusetzen?



## 2.2 Einsatz in Betrieben

Haben Sie den PP bereits in einem Unternehmen eingesetzt?



## 2.2 Einsatz in Betrieben

### Auswertung Umfrage erprobte Szenarien:

- Nachwuchsqualifizierung
- Fortbildungsbedarf
- Outsourcing
- gezielte Arbeitsplatzbesetzung
- Bei Veränderungsprozessen

## 3.1 Berufswahlpass (BWP)

### → Was ist der Berufswahlpass?

- Schulisches Instrument zur Berufsorientierung
- unterstützt die Schüler/innen (ab Klasse 7) bei der Wahl eines Ausbildungsberufs oder eines Studiengangs
- wurde von der BAG BWP entwickelt
- existiert seit 10 Jahren
- Lehrer/innen setzen den BWP im Unterricht ein
- wird in nahezu allen Bundesländern als Instrument zur BO eingesetzt

## 3.1 Berufswahlpass (BWP)

### BWP und PPJ =

zwei konkurrierende Instrumente in der Berufsorientierung

### Ziele

- Verzahnung beider Instrumente
- Qualifizierte Berufsorientierung und Berufswahl für Jugendliche

in Kooperation mit der BAG Berufswahlpass

## 3.1 Berufswahlpass (BWP)

### Aktueller Stand

- Redaktionelle Überarbeitung beider Pässe
- Entwürfe für ein Layout
- Entwicklung von Settings durch Auswertung von Erfahrungen



Teil 1: Angebote zur Berufsorientierung

Teil 2: Berufswahl

Mein persönliches Profil



Abschnitt 1: Mein Leben

Abschnitt 2: Meine Stärken

Abschnitt 3: Meine Neigungen

Meine Lernplanung

Meine Übergangsschritte



Teil 3: Dokumentation

Teil 4: Lebensplanung





## 3.2 Berufsorientierungsprogramm (BOP)

Pilotprojekt vom BMBF (April 08 bis Dez.10)

### Ziel

Jugendlichen den Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung erleichtern

### Umsetzung

- zweiwöchige Schülerpraktika in ÜBS
- 80 Stunden Gesamtumfang
- Praktische Erfahrungen in 3-5 Berufsfeldern
- berufsübergreifende Kompetenzfeststellung obliegt dem Träger

**DiK ies**

## 3.2 Berufsorientierungsprogramm

### Aktueller Stand

- Identifizierung von Good-Practice Beispielen
- Durchführung von Interviews (AC, BI)
- Empfehlungen an BMBF

### Evaluation BOP durch INBAS

- Kompetenzfeststellung durch den PPJ kann im Rahmen von BOP kaum realisiert werden
- Einbindung des PPJ in andere Projekte der BO (z.B. *Startklar* in NRW)

**DiK ies**

## 3.3 Technikum

Projekt vom BMBF (2009 bis 2011)

Orientierungspraktikum für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge

- **Ziel:** Förderung der Studien- und Berufsorientierung im MINT-Bereich

**Voraussetzung:** (Fach-) Hochschulreife

**Dauer:** 5 – 8 Monate

**Ort:** Unternehmen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

**DiK ies**

## 3.3 Technikum

Der **ProfilPASS** unterstützt die Praktikant/inn/en im Technikum:

- Ermitteln von Fähigkeiten und Kompetenzen, Neigungen und Interessen
- Vorbereitung der Wahl des Studienfachs und der Hochschule

Informationen unter: [www.technikum.de](http://www.technikum.de)

**DiK ies**

### 3.3 Technikum



#### Aktueller Stand

- Entwicklung von Extra-Seiten für den PP
- Curriculum für die Einführungsveranstaltung
- Gutschein für die ProfilPASS-Beratung
- Durchführung von PP-Schulungen des pädagogischen Begleitpersonals



### 4. Der ProfilPASS als ePortfolio

#### Ziel und Nutzen

- Gewinnung neuer Zielgruppen
- Webbasierte Nutzung
- PPJ und PP verschmelzen

#### Entwicklung von Helliwood Media

- Erprobung und Evaluation ab Frühjahr 2010
- Überarbeitung des ePortfolios
- Beraterschulung für Nutzung des E-ProfilPASS



### 5. Rezertifizierung

Qualitätssicherung des ProfilPasses wird gewährleistet durch **Rezertifizierung**

#### ProfilPASS-Dialogzentren

- Dokumentation der ProfilPASS-Arbeit
- Teilnahme an einem eintägigen DZ-Austausch
- alle zwei Jahre



### 5. Rezertifizierung

#### ProfilPASS-Multiplikatoren

- Dokumentation einer ProfilPASS-Schulung
- Dokumentation eines Fallbeispiels Beratung mit dem ProfilPASS
- Teilnahme an einer eintägigen Supervision bzw. einer einschlägigen Weiterbildung
- alle zwei Jahre



## 5. Rezertifizierung

### ProfilPASS-Beratende

- Dokumentation eines Fallbeispiels Beratung mit dem ProfilPASS
- Teilnahme an einer eintägigen Supervision/ Praxisreflexion bzw. einer einschlägigen Weiterbildung
- alle zwei Jahre
- Verschiedene Angebote, z.B. DZ NMS-Mittelholstein, DZ Mainz, AEWB Niedersachsen

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Brigitte Bosche & Katrin Hülsmann**



## wbv-Marketingworkshop

### 1. Rückblick: wbv-Marketingworkshop (am 01. September 2009) in Bielefeld



#### Teilnehmende

- 8 Dialogzentren-VertreterInnen
- ProfilPASS-Service-Stelle (DIE)
- Wissenschaftliches Konsortium: IES, DIE
- Mitarbeiter des wbv

W. Bertelsmann Verlag



## wbv-Marketingworkshop

### wbv-Marketingworkshop

#### Ergebnisse

Erstellung verschiedener Zielgruppenflyer:

- für BerufsrückkehrerInnen (PP)
- für Arbeitssuchende (PP)
- für SchülerInnen (PPJ)
- zur Spendenakquise bei Unternehmen (PPJ)



Weitere angesprochenen Themen werden mit dem Konsortium diskutiert.

W. Bertelsmann Verlag



## Messen und Veranstaltungen

### 2. Rückblick: Messen und Veranstaltungen – Highlights im 2. Halbjahr 2009

- **Frankfurter Buchmesse** vom 14.-18. Oktober 2009 
- **Auftaktveranstaltung „Lernen vor Ort“** in Berlin am 10. und 11. November 2009
- Berliner **Fachtagung zur Bildungsberatung** am 03. und 04. Dezember 2009
- **Transfertagung** (Übergangsmangement als regionale Bildungsinnovation) in München am 10. und 11. Dezember

W. Bertelsmann Verlag



## Messen und Veranstaltungen

### Ausblick: Messen und Veranstaltungen

- **Learntec** in Karlsruhe vom 02.-04. Februar 2010
- **Didacta** in Köln vom 16.-20. März 2010 
- **DGFE-Kongress** in Mainz vom 15.-17. März 2010
- **Leipziger Buchmesse** vom 18.-21. März 2010 
- **Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung** in Strobl (Österreich) vom 29.-30. April 2010

W. Bertelsmann Verlag





# Anerkennung informellen Lernens – Möglichkeiten des Quereinstiegs in Deutschland heute und in Zukunft



Beratertag  
Mainz, 1. Februar 2010  
Sabine Seidel

1

## Tätigkeitsfeld: Besondere Lebenssituationen

### Schritt 2: „Beschreiben“

Ich habe meinen Alltag neu organisiert, weil es kaum Unterstützung gibt und jeder für sich und seine Familie sorgen muss.



Z.B. habe ich eine andere Schule für meine Kinder gesucht.

Und mir ein billiges Auto gekauft, um schneller von A nach B zu kommen.

Ich suche ständig Arbeit.

Auch in der Familie mussten wir uns neu sortieren, besonders meine Frau und ich.

Ich habe viel Unsicherheit erlebt.

Ich musste damit fertig werden, dass mein Beruf nicht mehr gefragt ist.



3

## Tätigkeitsfeld: Besondere Lebenssituationen

### Schritt 1: „Benennen“



Tätigkeit auswählen und diese vertiefen



2

## Tätigkeitsfeld: Besondere Lebenssituationen

### Schritt 3: „Auf den Punkt Bringen“

„ich kann ...“  
„ich bin in der Lage, ...“  
„ich weiß, wie ...“  
„ich habe gelernt, ...“



... mich auf neue Bedingungen einstellen, erkenne, wäge ab und tue, was nötig ist.“  
„... mich den Tatsachen stellen und suche Alternativen.“  
„... auch bei Misserfolg nicht aufzugeben.“  
„... dass vieles unsicher bleibt.“

Fähigkeiten und Kompetenzen ableiten  
und durch Eigenschaften ergänzen



4

## Im Fokus ...

- ❖ ... Lernergebnisse  
und weniger Lernprozesse selbst
  - Curriculum
  - Dauer
  - organisatorischer Rahmen
  - Lehrperson
- ❖ von der Input- zur Outcomeorientierung

ies

5

## Deutschland

1. Anerkennung im Bildungssystem und im Beschäftigungssystem
  - Verfahren zum Nachholen von Schulabschlüssen
  - Verfahren im System der Aus- und Weiterbildung
  - Hochschulische Verfahren
2. Anerkennung im Beschäftigungssystem
  - Arbeitszeugnis, tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Bilanzierungs- und Assessmentverfahren
3. Ansätze und Programme im Vorfeld formaler Anerkennung

ies

6

## Verfahren in der Ausbildung

### Externenprüfung (BBiG/HWO)

- Zulassung zu einer Prüfung
- und Erwerb eines beruflichen Abschlusses
- Voraussetzung: Tätigkeit in dem Beruf
  - mindestens das 1,5fache der Ausbildungszeit
  - Ausbildungszeiten in einem anderen einschlägigen Beruf
  - bei Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit Unterschreitung möglich
  - Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland

ies

7

## Hochschulische Verfahren

### Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte

- Zulassung zu einem Bildungsgang
  - Dritter Bildungsweg, i.d.R.
    - abgeschlossene Berufsausbildung und
    - mehrjährige einschlägige Berufspraxis bzw. qualifizierte Weiterbildung
    - Nachweis der Prüfungsvorbereitungen und Beratung
    - Mindestalter
    - Hauptwohnsitz

ies

8

## Hochschulische Verfahren

### Dritter Bildungsweg – Zugangsregelungen

- abhängig von den jeweiligen rechtlichen Regelungen der Bundesländer, i.d.R.
  - Zugangsprüfung
  - Studium auf Probe
  - Direktzugang/Eignungsgespräch
  - Meisterstudium

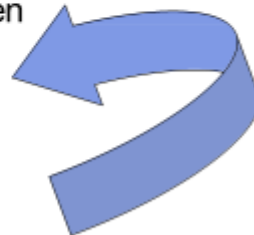


## Blick ins europäische Ausland

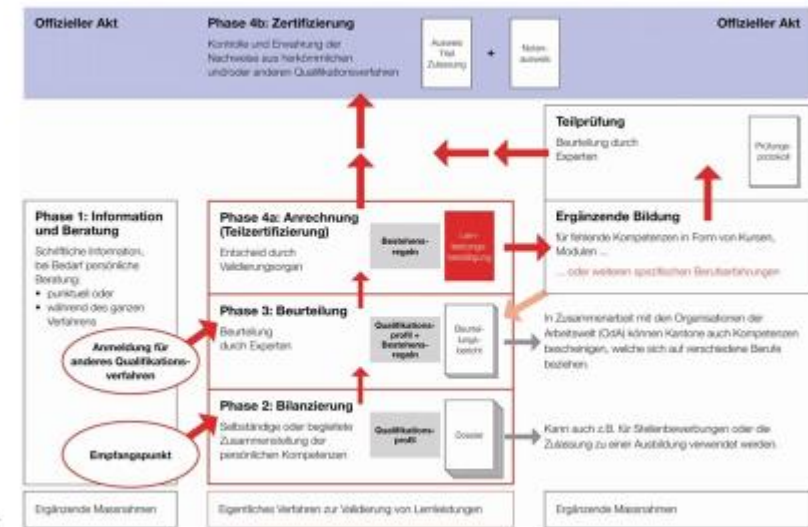
- zwei grundsätzlich unterschiedliche Ansätze: systemimmanent – kompetenzorientiert

## Phasen bei kompetenzorientierten Ansätzen

- Information und Beratung
- Feststellung und Bilanzierung
  - Standortbestimmung und Portfolio
- Gespräch und Prüfung der Unterlagen
- Ergänzender Kompetenzerwerb
- Prüfung und Beurteilung
- Anrechnung und (Teil)Zertifizierung



## Validierung von Bildungsleistungen





## Blick ins europäische Ausland

- zwei grundsätzlich unterschiedliche Ansätze:  
systemimmanent – kompetenzorientiert
- wesentliche Merkmale: Portfolioverfahren,  
Transparenz, Qualität, Verfahrenssicherheit
- in der Regel verbunden mit Reformen im  
Berufsbildungssystem
- Akzeptanz durch Beteiligung aller wesentlichen  
Akteure an der Entwicklung
- nicht Infragestellung, sondern Ergänzung des  
traditionellen Zertifizierungssystems

ies

13

## Deutschland

- Nächste Schritte, u.a.
  - Diskussion mit relevanten Akteuren
  - Weiterentwicklung der begonnenen Ansätze
  - Implementation eines breiten Beratungsnetzes
  - Entwicklung von adäquaten Verfahren zur  
„Prüfung“ und „Messung“ von Kompetenzen
  - Entwicklung von Maßnahmen zur  
Qualitätssicherung
- grundsätzliche Richtungsentscheidung
- Transparenz und Vergleichbarkeit

ies

15

## Situation in Deutschland

- erste wichtige Schritte eingeleitet
- Diskussionen mit relevanten Akteuren
  - Förderung einer Vielzahl von Projekten, u.a.
    - Kompetenzfeststellung und Bilanzierung, Einsatz  
von Portfolioverfahren
    - Professionalisierung von Beratung
    - Entwicklung von Ansätzen zur Messung von  
Kompetenzen
  - Einführung des Kompetenzansatzes in der  
beruflichen Bildung

ies

– ...

14

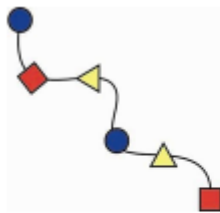
Es bleibt viel zu tun!

Sabine Seidel

[seidel@ies.uni-hannover.de](mailto:seidel@ies.uni-hannover.de)

ies

16



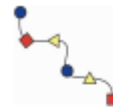
BRAIN-BALANCE

BERATUNG  
UND  
TRAINING

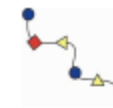
Corina und Thomas Blaase

Riesebyer Straße 2  
24360 Barkelsby

Telefon 04351 899991  
Fax 04351 899992  
Email [Thomas.Blaase@web.de](mailto:Thomas.Blaase@web.de)



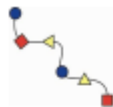
BRAIN-BALANCE



BRAIN-BALANCE

...für Institutionen

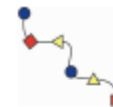
- Entwicklung und Implementierung von tragfähigen Umsetzungskonzepten
- Beratung bei Akquise von Fördermitteln
- Entwicklung von Umsetzungsszenarien
- Schulung/Einweisung der Trainer
- Moderation und Präsentation zum Thema



BRAIN-BALANCE

...für ProfilPass Berater

- Entwicklung individueller Beratungskompetenz
- ProfilPass in Einzelberatung und Gruppentrainings, Methodenworkshops
- Erstellung von realistischen Ablaufplänen
- Einbindung des ProfilPasses in laufende Trainings



BRAIN-BALANCE

...für ProfilPass Berater

- Entwicklung individueller Beratungskompetenz
- ProfilPass in Einzelberatung und Gruppentrainings, Methodenworkshops
- Erstellung von realistischen Ablaufplänen
- Einbindung des ProfilPasses in laufende Trainings

...für Institutionen

- Entwicklung und Implementierung von tragfähigen Umsetzungskonzepten
- Beratung bei Akquise von Fördermitteln
- Entwicklung von Umsetzungsszenarien
- Schulung/Einweisung der Trainer
- Moderation und Präsentation zum Thema