OPEN ACCESS

Perspektive Praxis

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert

ProfilPASS für junge Menschen

Einsatz in der Schule

Open Access

Perspektive Praxis

Eine Publikationsreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die grüne Reihe des DIE stellt Fachkräften in der Erwachsenenbildung bewährtes Handlungswissen, aktuelle Themen und in anderen Bereichen erprobte, didaktische Methoden vor. Die Bände sind aus der Perspektive des Handlungsfelds konzipiert, vermitteln verwendungsbezogenes Wissen und setzen Handlungsstandards, die sich am Stand der Forschung orientieren. Sie sollen somit zur Kompetenz- und Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung beitragen.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Dr. Thomas Jung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter
www.diespace.de und **wbv-open-access.de**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creative commons.org/licenses/by-sa/3.0/de/

Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01-11
Telefax: (0521) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Potsdam

ISBN 978-3-7639-5334-9

DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Inhalt

Vorbemerkungen **5**

1. Einleitung **7**

2. Berufsorientierung – Grundverständnis und Anforderungen **9**

3. Berufsorientierung – Konzepte und Instrumente **14**

3.1 Entwicklung eines schulischen Konzepts zur Berufsorientierung 14

3.2 Instrumente und Angebote in der Berufsorientierung 18

4. Das ProfilPASS-System – Über die Selbstreflexion zur Selbsteinschätzung **25**

4.1 Lernen überall und ein Leben lang – Über Lernstile und Lernformen 25

4.2 Über die Selbstreflexion zur Selbsteinschätzung – Oder: Wie funktioniert der ProfilPASS? 28

4.3 Begleitende Beratung – Oder: Wie begegnen die Beratenden den ProfilPASS-Nutzerinnen und -Nutzern? 30

4.4 Überblick über die Merkmale des ProfilPASS – Oder: Was zeichnet den ProfilPASS aus? 33

5. Über den Nutzen des ProfilPASS für junge Menschen in der Schule **35**

5.1 Nutzen für Schülerinnen und Schüler 35

5.2 Nutzen für Lehrerinnen und Lehrer in der Rolle als ProfilPASS-Beratende 38

5.3 Nutzen für die Schule 41

5.4 Gesellschaftlicher Nutzen 42

6. So geht es – Den ProfilPASS für junge Menschen in der Schule zielgerichtet nutzen **44**

6.1 Vorüberlegungen für Schulen 44

6.2 So bereitet sich die Schule richtig vor 45

6.3 Einsatzmöglichkeiten des ProfilPASS im schulischen Umfeld 49

6.4 Der eProfilPASS 52

6.5 Methodenbaukasten 53

6.6 Rollenwechsel – Lehrerinnen und Lehrer als ProfilPASS-Beratende 60

6.7 Verknüpfung mit anderen Instrumenten der Kompetenzermittlung 65

6.8 Den ProfilPASS nachhaltig in der Schule verankern 70

6.9 Finanzierung – Fördermöglichkeiten und Kalkulationsmodell 74

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

7. Evaluation – Oder: Wie bekomme ich Feedback von meinen Schülern? 80

8. Fragen und Antworten 84

8.1 FAQ an Beraterinnen und Berater 84

8.2 FAQ an Verantwortliche in Schulen 86

Literatur 88

Autorinnen 91

Abstract 92

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Vorbemerkungen

Was leistet der ProfilPASS in der Schule? Mit dem ProfilPASS können die Schülerinnen und Schüler individuell und kompetenzorientiert ihre Stärken und Interessen sichtbar machen. Das ProfilPASS-Material hilft ihnen, sich mit der eigenen Biografie auseinanderzusetzen, eigene Fähigkeiten zu reflektieren, Ziele und deren Umsetzung ausführlich festzuhalten, Fremdeinschätzungen einzuholen und zu reflektieren und letztlich einen individuellen Entscheidungsprozess in Bezug auf eine berufliche Zukunft anzuregen.

Dadurch, dass es den Schülerinnen und Schülern ermöglicht wird, ihre Tätigkeiten und Interessen in eigenen Worten darzulegen, findet neben der Identifizierung und Dokumentation ihrer Stärken gleichzeitig ein Zugewinn an Dialogfähigkeit statt. Die Jugendlichen lernen, mit eigenen Worten ihr Handeln und ihre Interessen sowie die daraus resultierenden Stärken darzulegen und gleichzeitig realistische Ziele und Entwicklungswünsche, die sich aus diesen Erkenntnissen ableiten lassen, zu beschreiben. Rückmeldungen von ProfilPASS-Beratenden aus Schulen unterstreichen zudem die unterstützende Wirkung des ProfilPASS für junge Menschen. Er trägt zu erhöhter Motivation, gestärktem Verantwortungsbewusstsein und Gestaltungswillen bei.

Warum bedarf es einer individuellen Kompetenzfeststellung im Rahmen der beruflichen Orientierung? Im gesamten Bildungssystem findet ein Umdenken statt: An die Stelle von Beschreibungen von Lehrinhalten, die in einer bestimmten Anzahl von Stunden vermittelt werden sollen, treten immer häufiger Lehrpläne und Curricula, die beschreiben, welches Wissen, welche Fähigkeiten und welche Kompetenzen über einen Lehrinhalt vermittelt werden sollen. Die Hinwendung zu einem kompetenzorientierten Bildungssystem findet Einzug in das deutsche Schulsystem und bringt eine große Anzahl von Veränderungen mit sich, denen in den Schulen mit neuen Unterrichts- und Lehransätzen begegnet werden muss.

Wenn es nun Aufgabe der allgemeinbildenden Schule ist, ihre Schülerinnen und Schüler auch in der beruflichen Orientierung zu unterstützen, so wird an den Schulen ein Kompetenzfeststellungsinstrument benötigt, das ergebnisoffen individuelle Stärken und Kompetenzen sichtbar macht.

Die vorliegende Handreichung macht deutlich, dass der ProfilPASS ein Instrument zur Kompetenzfeststellung und -dokumentation ist und in die schulische Berufsorientierung integriert werden kann. Er wurde wissenschaftlich entwickelt, systematisch strukturiert und aufgebaut, evaluiert und wird stetig weiterentwickelt.

Die Handreichung wendet sich an alle, die daran interessiert sind, den ProfilPASS im schulischen Kontext einzusetzen. Neben theoretischen und konzeptionellen Grundlagen wird das ProfilPASS-System eingeführt und sein Nutzen für die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern dargelegt. Abgerundet wird die Handreichung mit Hinweisen zum praktischen und erfolgreichen Einsatz des ProfilPASS für junge Menschen in der Schule.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Institut für Lebenslanges Lernen (DIE) hat gemeinsam mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) und dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) den ProfilPASS in einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt entwickelt. Seit 2006 ist die ProfilPASS-Servicestelle am DIE angesiedelt. Dort erhalten alle ProfilPASS-Interessenten und -Nutzenden Unterstützung und weiterführende Informationen zum Instrument und seiner Handhabung. Zugleich arbeiten DIE und ies gemeinschaftlich an der Weiterentwicklung und Verbreitung des Instruments.

Das DIE hat sich in mehreren nationalen und internationalen Projekten zur Sichtbarmachung von Kompetenzen verdient gemacht; so wurden neben dem ProfilPASS auf internationaler Ebene die Projekte Flexi-Path und CAPIVAL respektive VINEPAC umgesetzt. Alle genannten Projekte berühren die Entwicklung von Kompetenzprofilen, Kompetenzkatalogen und die Validierung von Kompetenzen. Darüber hinaus zu nennen ist auch das Projekt KOMESS (Kompetenzerfassung in der Weiterbildung), in dem die Anwendung von Methoden und Instrumenten zur Kompetenzerfassung in der Erwachsenen-/Weiterbildung explorativ untersucht wurde und Hilfestellungen zur Nutzung von Instrumenten für unterschiedliche Anwendungsbereiche gegeben wurden. All diese Projekte und ihre Ergebnisse unterstreichen die Leistungen des DIE in der Konzipierung von Kompetenzmessinstrumenten und deren direkten Nutzen für verschiedene Zielgruppen.

Mona Pielorz
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

1. Einleitung

Die berufliche und persönliche Orientierung in dieser komplexen, durch vielfältigen Wandel gekennzeichneten Gesellschaft fällt vielen Menschen schwer. Das gilt für Erwachsene genauso wie für Jugendliche an der Schwelle zu Ausbildung und Beruf – und nicht zuletzt auch für Schülerinnen und Schüler in der Phase der Berufswahlvorbereitung. Vor diesem Hintergrund kommt der Beratung und Begleitung in diesem Prozess eine ganz besondere Rolle zu.

Zunehmend ist es Aufgabe allgemeinbildender Schulen, die jungen Menschen auf ihre Berufswahl vorzubereiten und sie dabei zu unterstützen, einen individuell zu ihnen passenden Beruf zu finden. Schulen sind gefordert, Berufsorientierungskonzepte zu entwickeln und diese über mehrere Jahrgangsstufen in den schulischen Alltag zu integrieren, allerdings ohne Abstriche am zu vermittelnden Unterrichtsstoff vorzunehmen. Es gibt inzwischen eine große Vielfalt an Verfahren und Maßnahmen, die die Schulen für ihr Konzept zur Berufsorientierung nutzen können. Das bedeutet aber auch, dass sie zwischen unterschiedlichen und in der Regel nicht aufeinander abgestimmten Verfahren und Maßnahmen wählen müssen. Vielfach fehlen jedoch eindeutige Qualitätskriterien und orientierende Hinweise zur Umsetzung, insbesondere dann, wenn es um die Gestaltung der Übergänge und Schnittstellen im Prozess der Berufsorientierung geht.

Unabdingbare Voraussetzung für eine individuell passende und damit erfolgreiche Berufswahl ist, dass die jungen Menschen sich selbst gut kennen und sich ihrer besonderen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen sowie ihrer Neigungen und Interessen bewusst sind. Vor diesem Hintergrund kommt der Kompetenzermittlung im Prozess der Berufsorientierung eine besondere Bedeutung zu. Erst das Erkennen der eigenen Stärken öffnet den Blick für mögliche berufliche Perspektiven und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und es ermutigt, diese auch wahrzunehmen.

Die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS für junge Menschen basiert auf einem entwicklungsorientierten, biografischen und ganzheitlichen Ansatz und ist wissenschaftlich fundiert (vgl. DIPF/DIE/IES 2004; Harp u.a. 2010). Der ProfilPASS unterstützt die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und führt so zu einer realistischen Selbsteinschätzung. Die jungen Menschen lernen die unterschiedlichen Facetten ihrer Persönlichkeit kennen; sie lernen, die eigenen Stärken und Neigungen kontextbezogen zu benennen und diese auch anderen Menschen gegenüber zu formulieren.

Der ProfilPASS für junge Menschen gehört seit 2009 zu den verbindlichen Bestandteilen der schulischen Berufsorientierung im Saarland, wo in eigens auf den Kontext Schule bezogenen Qualifizierungen Lehrerinnen und Lehrer zu ProfilPASS-Beratenden ausgebildet werden. Darüber hinaus wurde der ProfilPASS für junge

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Menschen im Rahmen eines Projekts[1] modellhaft an zehn Schulen in mehreren Bundesländern eingeführt. Die Erfahrungen aus diesen verschiedenen Einsatzkontexten bilden die Grundlage für die vorliegende Handreichung.

Die individuelle und ergebnisoffene Kompetenzermittlung, wie sie im ProfilPASS angelegt ist, ist für Schulen ein vergleichsweise unbekanntes Vorgehen. Die Fokussierung auf die Ressourcen der Schülerinnen und Schüler erfordert von ihnen einen veränderten Blick: Maßstab sind nicht die schulischen Anforderungen, vielmehr ist es das einzelne Individuum. Um den ProfilPASS für junge Menschen wirksam und nachhaltig in die schulische Berufsorientierung zu integrieren, bedarf es einer speziellen beraterischen Haltung, besonderer Rahmenbedingungen sowie auf die jeweiligen Bedingungen zugeschnittener Settings. All das bedingt aber zunächst eine Entscheidung der Schulleitung für die Einführung des ProfilPASS für junge Menschen in der Berufsorientierung.

Das Buch richtet sich vornehmlich an ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater, die im schulischen Kontext arbeiten, seien sie Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter oder Psychologen oder auch externe Beratende, die die Schule bei der Berufsorientierung unterstützen. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerschulischer Einrichtungen, die die Beschäftigung mit dem ProfilPASS für junge Menschen in ihre Projektarbeit integrieren – beispielsweise Schoolworker oder Berufseinstiegsbegleiter – finden handlungsleitende Hinweise, Anregungen und Hintergrundinformationen in dieser Handreichung.

Darüber hinaus richtet sich diese Handreichung zudem an Entscheidungsträger in Schulen und Ministerien, an Agenturen für Arbeit und weitere Netzwerkpartner. Auch sie erhalten hier Informationen, die sie bei der Entscheidungsfindung unterstützen, welches Verfahren gefördert bzw. eingeführt werden soll und wie die Ergebnisse in den weiteren Berufsorientierungsprozess eingebunden werden können.

1 Das Projekt „ProfilPASS in der Wirtschaft“ wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und durchgeführt vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) an der Universität Hannover in den Jahren 2009 bis 2012.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

2. Berufsorientierung – Grundverständnis und Anforderungen

Der Übergang von der Schule in das Berufsleben spielt eine entscheidende Rolle für die Zukunftsperspektiven junger Menschen. Hier werden wesentliche Weichen für die berufliche und persönliche Entwicklung der jungen Menschen gestellt. Daher kommt der Berufsorientierung und der Vorbereitung dieses Übergangs eine besondere Bedeutung zu und erfordert von den beteiligten Akteuren ein großes Verantwortungsbewusstsein.

Die nach wie vor hohe Anzahl an Ausbildungs- und Studienabbrüchen weist darauf hin, dass es dabei nicht einfach um eine Entscheidung für einen Beruf oder ein Studium geht, sondern dass vielmehr der individuell passende Beruf für einen gelungenen Übergang maßgeblich ist. Das bedeutet zweierlei:

- Einerseits sollten die Fähigkeiten und Kenntnisse der Jugendlichen den beruflichen Anforderungen entsprechen, so dass sie sich nicht unter- oder überfordert fühlen, und
- andererseits sollte der Beruf ihren Interessen, Neigungen, persönlichen Werten und Motiven entsprechen (vgl. Schröder u.a. 2013).

Diese sogenannte „doppelte Passung“ (→Abb. 1) ist Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit und Grundlage für die beruflichen und persönlichen Perspektiven der jungen Menschen.

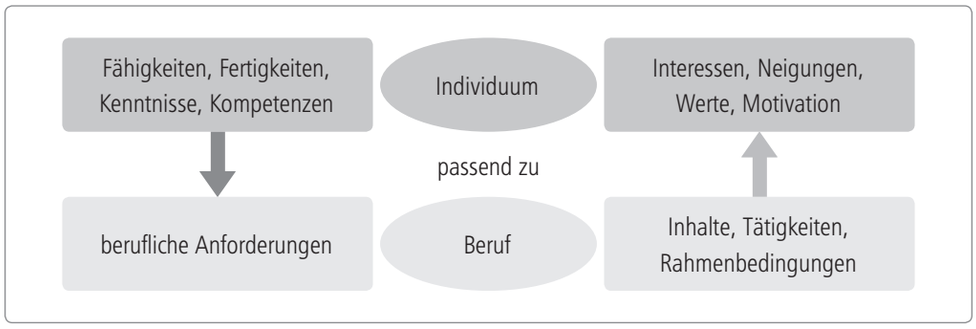


Abbildung 1: Doppelte Passung

Für die Gestaltung eines gelingenden Übergangs bedarf es daher einer realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen sowie der persönlichen Neigungen und Interessen. Sich selbst zu erkennen aber erfordert ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit, die es erst zu erlernen gilt. Berufsorientierung ist damit ein Lernprozess, der begleitender Unterstützung, eines auf die individuellen Ressourcen ausgerichteten Ansatzes und eines ganzheitlichen Blicks auf jeden einzelnen jungen Menschen und seine Persönlichkeit bedarf.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Gleichzeitig erfordert ein gelingender Übergang gute Kenntnisse der unterschiedlichen Arbeitswelten, Kenntnisse über Ausbildungsberufe und Studienfächer, ihre jeweiligen Anforderungen und ihre Relevanz auf dem Arbeitsmarkt. Das betrifft das breite Spektrum an bekannten, weniger bekannten und auch neuen Berufsfeldern und Studiengängen, die angesichts des sich wandelnden Arbeitsmarktes mit sich verändernden Anforderungen an die Beschäftigten einhergehen. Beide, sowohl das Individuum als auch die Arbeits- und Berufswelt, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, sind durch sich immer wieder wandelnde gesellschaftliche Werte, Normen und Ansprüche sowie die technologischen und sozialen Entwicklungen geprägt (vgl. Deeken/Butz 2010, S. 19).

WICHTIG

Die Berufswahl ist ein individueller Klärungs- und Entscheidungsprozess, der ein gewisses Maß an Selbstständigkeit und Reflexionsfähigkeit sowie gute Kenntnisse der Arbeitswelt voraussetzt und der in der Phase der Berufsorientierung vorbereitet wird.

Ziel der Berufsorientierung ist es, die jungen Menschen in die Lage zu versetzen, eine eigenverantwortliche, zu ihrer Persönlichkeit passende und sachkundige Entscheidung zu treffen. Vor diesem Hintergrund wird zunehmend von der „Berufswahlkompetenz“ gesprochen, die auch Eigenaktivität, Selbstbestimmung und Selbstorganisation umfasst und damit charakteristische Merkmale des Kompetenzbegriffes aufnimmt (vgl. u.a. Ratschinski 2008).

DEFINITION

Berufswahlkompetenz

Berufswahlkompetenz ist ein Bündel spezifischer kognitiver und motivationaler Orientierungs- und Handlungskompetenzen (…), die es einer Person ermöglichen, eine wohlbegründete Entscheidung für eine nachschulische Ausbildung zu treffen sowie sich in wiederkehrenden berufsbiographisch relevanten Situationen zu bewähren (Driesel-Lange u.a. 2010, S. 11).

Nicht gemeint sind damit grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse, die bereits Inhalte schulischer Lernprozesse sind, wie beispielsweise Rechtschreibung oder konkrete berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Vielmehr geht es um die Kompetenzen, die notwendig sind, um eine Entscheidung für einen Beruf oder ein Studium zu planen, umzusetzen und zu verantworten. Das Besondere an diesem Entscheidungsprozess ist, „dass er auf keinerlei Erfahrungen basiert und sein Erfolg sich erst nach dem Übergang in nachschulische Bildungswege zeigt“ (Driesel-Lange u.a. 2010, S. 11).

Mit dem Übergang in eine Ausbildung, eine weiterführende Schule oder ein Studium ergibt sich für die jungen Menschen eine bislang unbekannte Situation,

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

die – anders als bei ihren bisherigen Übergängen – durch große Offenheit und Ungewissheit gekennzeichnet ist. Als erster großer Einschnitt besitzt dieser Übergang im Lebenslauf eine besondere Bedeutung (vgl. auch Eberhard 2012, S. 35). Bührmann spricht in diesem Zusammenhang von einem „Wechsel von einem vertrauten sozialen System in ein neues, weitgehend unbekanntes soziales System“ (2008, S. 36).

Ein einheitliches Verständnis von „Berufsorientierung“ existiert nicht. Grob lassen sich zwei Richtungen unterscheiden:

1. Der Expertenkreis Ausbildungsreife im Rahmen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 2009) versteht unter „Berufsorientierung“ die Herstellung von Ausbildungsreife und stellt damit die Förderung von sich an den Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft orientierenden Kompetenzen in den Fokus.
2. Andere sehen in der „Berufsorientierung“ einen umfassenden pädagogischen Auftrag, bei dem die jungen Menschen dazu befähigt werden, „mit den Herausforderungen des ständigen Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt umzugehen, sich ihre Lebenschancen zu sichern sowie biographische Selbstkompetenz aufzubauen“ (Deeken/Butz 2010, S. 5). Das bedeutet auch, den jungen Menschen zu ermöglichen, ihre Erfahrungen und „Informationen über die gesellschaftliche Realität der Ausbildungs- und Berufswelt in Bezug auf sich selbst zu reflektieren“ (Driesel-Lange u.a. 2010, S. 9). Um biografische Handlungsstrategien zu entwickeln, benötigen sie Orientierungshilfen und Handlungsräume, in denen sie sich im Bewusstsein ihrer Stärken, Ressourcen, Interessen und Wünsche mit den Anforderungen der Gesellschaft und speziell der Arbeitswelt auseinandersetzen können.

Bei ihrer Lebens- und Berufsplanung sind die jungen Menschen heute mit einer Fülle von Wahlmöglichkeiten konfrontiert. Sie sehen sich einer Vielfalt von Lebensentwürfen und Deutungen, sich stetig wandelnden Verhältnissen und entsprechend unvorhersehbaren Anforderungen gegenüber. Gleichzeitig sind sie gefordert, sich mit ihren eigenen, häufig diffusen Ansprüchen, teilweise stereotypen Vorstellungen und den Ansprüchen ihres sozialen Umfelds auseinanderzusetzen. Angesichts dieser Unübersichtlichkeit und des Spannungsverhältnisses unterschiedlicher Ansprüche ist es wichtig, dass die jungen Menschen sich selbst kennenlernen und verorten können. Das kann nur gelingen, wenn Berufsorientierung an der Lebenswelt der jungen Menschen anknüpft, sie einbezieht und dazu auch außerhalb von Schule erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten Wertschätzung erfahren.

WICHTIG

Berufsorientierung in diesem umfassenden Sinne fokussiert auf die Person des oder der Jugendlichen und ist somit subjektbezogen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Für die komplexe Aufgabe der Berufsorientierung werden zunehmend allgemeinbildende Schulen verantwortlich gemacht. Die Vorbereitung auf die Berufswahl ist zwar keine neue Aufgabe von Schulen, Berufsorientierung in dieser Komplexität aber schon. Schulen sind gehalten, ein schulisches fächer- und jahrgangsübergreifendes Konzept zur Berufsorientierung zu entwickeln und umzusetzen. Sie sollen die jungen Menschen mit geeigneten pädagogischen Angeboten und Methoden in diesem Entwicklungsprozess begleiten und soweit befähigen, dass sie ihre Wahl möglichst selbstgesteuert treffen und auch künftige Übergänge eigenverantwortlich gestalten können.

DEFINITION

Berufsorientierung

Berufsorientierung ist „als derjenige Prozess zu verstehen, der systematisch die Kompetenz von Heranwachsenden fördert, eigene Berufsbiographien zu entwerfen, vorzubereiten und zu gestalten" (Dreer/Driesel-Lange/Schindler 2011, S. 6).

Diese Aufgabe stellt die Schulen vor besondere Herausforderungen (vgl. Schröder u.a. 2013, Kap. 1.1, S. 3). Sie sind gefordert, eigene Wege zu gehen, da es keine unmittelbar übertragbaren Konzepte gibt, müssen sich aber gleichzeitig an die bildungspolitischen Vorgaben und Rahmenvereinbarungen halten. Die Entwicklung entsprechender pädagogischer Konzepte erfordert Kenntnisse über pädagogische Grundlagen der Berufsorientierung, die lange Zeit nicht Inhalte der Lehrerbildung waren. Viele Lehrkräfte sind somit nicht auf die „Herausforderung Berufsorientierung" vorbereitet. Darüber hinaus müssen Schulen zunehmend mit externen Akteuren kooperieren; das erfordert ein hohes Maß an Koordination, Abstimmung und Vertrauen. Für eine solchermaßen ganzheitliche Berufsorientierung formuliert Butz (2008) fünf grundlegende Qualitätsmerkmale. Eine gute Berufsorientierung in der Schule ist demnach:

- integriert, d.h. fächer- und jahrgangsübergreifend,
- stärkenorientiert, d.h. auf die Förderung von Selbstvertrauen und Kompetenzen gerichtet,
- methodisch reformiert, d.h. die Jugendlichen sind Subjekt des eigenen Lernens,
- reflexiv, d.h. auf Verbesserung und Anpassung gerichtet, und
- kooperativ, d.h. schulexternes Fachwissen und Möglichkeiten zum Lernortwechsel werden berücksichtigt (vgl. ebd., S. 61f.).

Schulische Berufsorientierung, die systematisch aufgebaut, über mehrere Jahre hinweg in verschiedene Fächer integriert ist und externes Fachwissen hinzuzieht, verliert ihr Schattendasein. Im Fokus einer Berufsorientierung in diesem Sinne steht der jeweils individuelle Lern-, Förder- und Entwicklungsbedarf der Schülerinnen und Schüler.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Stärkenorientierung bedeutet, die Lebenswelt der jungen Menschen zum Ausgangspunkt für ihre Kompetenzentwicklung zu machen, auch jenseits formaler, schulisch organisierter Lerngelegenheiten erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubeziehen und dies zum Ausgangspunkt und roten Faden der Berufsorientierung zu machen.

Die Schülerinnen und Schüler werden als Gestalter ihrer eigenen Lernprozesse wahrgenommen und bei der Ausbildung ihrer Kompetenzen unterstützt. Sowohl die Kompetenzermittlung als auch deren gezielte Weiterentwicklung erfordern die Reflexion des eigenen Handelns und Könnens. Aufgabe von Schule ist es, den jungen Menschen Raum und Möglichkeiten für die Gestaltung und die Reflexion des eigenen Lernens zu geben und sie darin zu unterstützen.

Kooperationen und regionale Netzwerke bieten die Gelegenheit, externes Fachwissen hinzu- und weitere Lernorte einzubeziehen. Neben der Schule unterstützen weitere Institutionen und Akteure den Prozess der Berufsorientierung, die mit ihren Angeboten in der Regel unterschiedliche Interessen und Zielsetzungen verfolgen. Schulen sind gefordert, die vielfältigen Angebote zu sichten und daraufhin zu prüfen, inwieweit sie in das schuleigene Konzept der Berufsorientierung passen.

FAZIT

Aufgabe von Schule ist es, den jungen Menschen im Rahmen der Berufsorientierung Raum für die Reflexion und die Gestaltung des eigenen Lernens zu geben, indem sie sich ihrer Stärken, Ressourcen, Interessen und Wünsche bewusst werden und mit den Anforderungen der Gesellschaft und speziell der Arbeitswelt auseinandersetzen können, und sie in diesem Prozess zu unterstützen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

3. Berufsorientierung – Konzepte und Instrumente

Da die Berufsorientierung ein integraler Bestandteil von Bildung in den allgemeinbildenden Schulen darstellen soll, haben die Länder Rahmenpläne für den berufsorientierenden Unterricht entwickelt und teilweise unterstützende Strukturen für die Schulen aufgebaut. Diese Rahmenvorgaben unterscheiden sich von Land zu Land und weisen jeweils eine spezifische Historie auf (vgl. Bührmann/Wiethoff 2013, S. 96ff.). Darüber hinaus haben Bund und Länder eine Vielzahl von Programmen und Projekten aufgelegt, um vor Ort Verbesserungen anzustoßen und neue Ansätze zu erproben. Viele Schulen haben bereits eigene Konzepte zur Integration der Berufsorientierung in den Schulalltag erarbeitet, doch auch sie stehen immer wieder vor der Herausforderung, diese neuen Anforderungen anzupassen und vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen weiterzuentwickeln.

Damit die Berufsorientierung ein integraler Bestandteil an Schulen wird, müssen die berufsorientierenden Inhalte curricular eingebunden werden. Gleichzeitig stehen die Schulen einer Vielzahl von teilweise konkurrierenden Ansätzen und Angeboten gegenüber: Immer neue Projekte, Programme und Instrumente werden an sie herangetragen, die auf ihre Qualität und Passung geprüft und gegebenenfalls in das schuleigene Konzept integriert werden müssen. Darüber hinaus sind die Schulen gefordert, Kooperationen mit relevanten externen Partnern, wie z.B. der Agentur für Arbeit, Bildungsträgern, Unternehmen oder Kammern, aufzubauen und diese ebenso einzubeziehen wie das Kollegium, die Eltern und die Schülerinnen und Schüler. Diese losen Enden gilt es, zunächst zu sichten und auszuwählen, für das schuleigene Konzept zur Berufsorientierung zusammenzufügen und anschließend schulintern zu implementieren.

3.1 Entwicklung eines schulischen Konzepts zur Berufsorientierung

Berufsorientierung in dem dargelegten umfassenden Sinne umfasst zwei unterschiedliche Handlungsebenen (vgl. Deeken/Butz 2010, S. 17ff.): Bei den jungen Menschen handelt es sich um einem individuellen *Lernprozess*, in dem sie sich immer wieder neu orientieren und persönliche Standortbestimmungen vornehmen müssen. Bei den unterstützenden Angeboten handelt es sich um *Lernarrangements*, die unterschiedliche Bausteine, Aktivitäten und Maßnahmen unter Beteiligung vielfältiger Akteure umfassen und an verschiedenen Orten stattfinden. Komplexe, lebensweltlich ausgerichtete Unterstützungsangebote zielen auf Herausbildung eines stabilen Fundaments von personalen und psychosozialen Kompetenzen, ohne dabei die fachlichen und methodischen Kompetenzen zu vernachlässigen. Ihrem subjektorientierten Ansatz

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

folgend knüpfen sie bei der Persönlichkeit der Jugendlichen an, nehmen sie in ihrem sozialen Kontext wahr und sehen in ihr den Ausgangspunkt der Entwicklung.

Das erfordert ein umfassendes pädagogisches Konzept, das die Lehrkräfte und die anderen schulischen Akteure ebenso einbezieht wie die externen Partner. Und es erfordert ein didaktisch und entwicklungspsychologisch begründetes Maßnahmenkonzept und Unterrichtsformen, die die jungen Menschen in ihrer Rolle als handelnde Subjekte fördern (vgl. ebd., S. 30ff.). Grundlegend dabei ist eine subjektzentrierte Grundhaltung der pädagogischen Fachkräfte, die sich durch Akzeptanz und Wertschätzung, Echtheit und Kongruenz sowie Empathie den Schülerinnen und Schülern gegenüber auszeichnet.

Berufsorientierung ist zudem eine regionale Koordinierungsaufgabe. In einigen Ländern und/oder Kommunen existieren Koordinierungsstellen, die die vielfältigen Förder- und Qualifizierungsangebote und Akteure transparent machen und gegebenenfalls auch vermitteln können. Aber auch dieses Angebot enthebt die Schulen nicht der Aufgabe, regionale Akteure wie Betriebe und Unternehmen, die Agentur für Arbeit oder Bildungsträger, in ihr schulisches Konzept einzubinden.

Die Eltern und die Schülerinnen und Schüler selbst, das Kollegium und die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sind weitere wichtige Akteure, die es einzubeziehen gilt. Dabei geht es nicht allein um die Sensibilisierung für das Thema und um die Information über das schulische Berufsorientierungskonzept, vielmehr muss ihnen allen bewusst gemacht werden, dass auch sie Verantwortung für und spezifische Aufgaben in diesem Prozess haben.

Berufsorientierung impliziert eine Öffnung der Schulen nach außen, bedingt durch die neuen Konzepte aber wirkt sie auch nach innen (vgl. Lippegaus-Grünau/Mahl/Stolz 2010, S. 49ff.). Mit der Subjektbezogenheit wird der Schwerpunkt der Lernprozesse auf das Individuum verlagert und es verändern sich die Rolle der Lehrenden, die Lernformen und Lernkontexte. Vor diesem Hintergrund stellt die Berufsorientierung eine Schulentwicklungsaufgabe dar.

Für die Konzeptentwicklung bedarf es grundlegender Vorüberlegungen sowie der Beantwortung von spezifischen Fragen, für die im Folgenden Anregungen (➜ Checkliste 1) gegeben werden.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

CHECKLISTE 1

Konzeptentwicklung

Die Liste zeigt die verschiedenen, teilweise zeitlich ineinandergreifenden Aufgabenfelder mit den zu behandelnden Themen. Sie ist nicht vollständig und sollte um eigene Erfahrungen ergänzt werden.

1 Ziele der Berufsorientierung

- □ Klärung und Einigung hinsichtlich der mit der Berufsorientierung verbundenen Ziele
- □ Ableitung eines Grundverständnisses von Berufsorientierung, z.B. in Form einer Definition
- □ Festlegung der für die schulische Berufsorientierung verantwortlichen Personen
- □ Klärung der Arbeitsweise und (Zeit-)Kapazitäten der Verantwortlichen
- □ Verankerung der Berufsorientierung im Schulprogramm

2 Sichtung von Instrumenten und Angeboten

- ○ Welche Instrumente und Angebote verfolgen das von der Schule formulierte Ziel der Berufsorientierung?

  _____

- ○ Welche Erfahrungen mit dem jeweiligen Instrument oder Angebot liegen bereits vor?

  _____

- ○ Wie wird der Nutzen beschrieben?

  _____

- ○ Welche Rahmenbedingungen sind jeweils erforderlich?

  _____

- ○ Welche Kosten sind mit dem jeweiligen Instrument oder Angebot verbunden?

  _____

- ○ Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

  _____

3 Pädagogische Grundhaltung und Qualifikation

- ○ Sind die internen und externen pädagogischen Fachkräfte sich ihrer (neuen) Rolle bewusst?

  _____

- ○ Welcher Kompetenzen, Qualifikationen und Haltungen bedarf diese Rolle?

  _____

- ○ Über welche Kompetenzen, Qualifikationen und Haltungen verfügen die pädagogischen Fachkräfte aktuell?

  _____

- ○ Wie sollen und können sie auf die Aufgabe vorbereitet werden?

  _____

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

4 Einbeziehung regionaler Akteure

- ○ Auswahl von und Kontaktaufnahme mit regionalen Akteuren
  - □ Betriebe und Unternehmen aus der Region
  - □ Kammern und Verbände der Wirtschaft
  - □ Agentur für Arbeit
  - □ Bildungsträger
  - □ Vereine und Initiativen
  - □ berufsbildende Schulen
  - □ Jugendhilfe
- ○ Austausch und Klärung des jeweiligen Angebots: Was wird von dem jeweiligen Akteur erwartet und was bietet er?
  - □ Betriebe und Unternehmen aus der Region _____
  - □ Kammern und Verbände der Wirtschaft _____
  - □ Agentur für Arbeit _____
  - □ Bildungsträger _____
  - □ Vereine und Initiativen _____
  - □ berufsbildende Schulen _____
  - □ Jugendhilfe _____
- ○ Klärung der Form der Zusammenarbeit: Rollen und Aufgaben, Kommunikation untereinander und Transfer der Ergebnisse ☐ Ja ☐ Nein
- ○ Abschließen einer Kooperationsvereinbarung ☐ Ja ☐ Nein

5 Einbeziehung interner Akteure

- ○ Entwicklung und Durchführung geeigneter Formen zur Information, Sensibilisierung und Einbindung von
  - □ Eltern
  - □ Lehrerinnen und Lehrern
  - □ Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern
  - □ Schülerinnen und Schülern

6 Entwicklung eines didaktisch und entwicklungspsychologisch begründeten Konzepts

- ○ Welche Instrumente und Angebote werden mit welcher Begründung ausgewählt?

  _____
- ○ Wie greifen sie sinnvoll ineinander?

  _____
- ○ Welche Instrumente und Angebote sollen in welcher Jahrgangsstufe eingesetzt werden?

  _____

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- Wie können die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung, wie die Informationen zur Berufs- und Arbeitswelt und wie die Praxiserfahrungen mit dem Unterricht verzahnt werden?
- Wie kann die Berufsorientierung fächerübergreifend umgesetzt werden?
- Wie soll die individuelle Förderung im schulischen Alltag umgesetzt werden?
- Welche organisatorischen Rahmenbedingungen sind erforderlich?

Deutlich wird, dass schulische Berufsorientierung eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema und eine gründliche Planungsphase erfordert. Es handelt sich dabei um eine Entwicklungs-, Kooperations- und Koordinationsaufgabe, für die entsprechende Zeitressourcen zur Verfügung stehen müssen.

Nicht nur vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels, sondern auch wegen der Veränderung bildungspolitischer Rahmenbedingungen und nicht zuletzt auch der Erfahrungen mit dem bisherigen Schulkonzept sind Schulen zudem gefordert, ihre Konzepte zur Berufsorientierung immer wieder weiterzuentwickeln.

3.2 Instrumente und Angebote in der Berufsorientierung

Die subjektbezogene Berufsorientierung besteht aus Instrumenten, die einerseits das Individuum und seine Entwicklung und andererseits die Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt betreffen. Damit ergeben sich für die Berufsorientierung folgende Aufgabenfelder:

- die Ermittlung der individuellen Voraussetzungen,
- die Informationen über die Berufswelt und erste Praxiserfahrungen,
- die Auseinandersetzung mit den individuellen Voraussetzungen und den Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt.

TIPP

Diese drei Prozesse sollten immer durch qualifizierte pädagogische Fachkräfte unterstützt werden.

3.2.1 Ermittlung der individuellen Voraussetzungen

Die Ermittlung der individuellen Voraussetzungen zielt vorrangig darauf, den jungen Menschen ihre individuellen Ressourcen, Persönlichkeitseigenschaften sowie Interessen und Neigungen bewusst zu machen. Für die in die Berufsorientierung eingebun-

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

denen Personen, besonders die pädagogischen Fachkräfte, eröffnet das Wissen um individuelle Stärken, Potenziale und Neigungen der jungen Menschen die Möglichkeit, im weiteren Prozess der Berufsorientierung daran anzuknüpfen und die Jugendlichen ihrem individuellen Bedarf entsprechend zu fördern.

Es gibt eine schier unüberschaubare Anzahl von Verfahren zur Ermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen. Methodisch lassen sich zwei Ansätze unterscheiden:

1. Fokus auf konkrete fachliche oder überfachliche Anforderungen des Berufsbildes und
2. Fokus auf das Individuum und seine Entwicklung.

Beim *anforderungsorientierten Ansatz* stellen spezifische Wissensbestände und Fähigkeiten, aktuelle und zukünftige Arbeitsaufgaben oder überfachliche Kompetenzen den Ausgangspunkt dar. Darüber hinausgehende Wissensbestände, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen kommen bei diesem Ansatz nicht zum Tragen. Anforderungsorientierte Ansätze der Kompetenzfeststellung finden sich beispielsweise in Assessment Centern und Testverfahren, aber auch bei der im Rahmen des Bundesprogramms „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)“ stattfindenden Potenzialanalyse.

Der *entwicklungsorientierte Ansatz* hingegen zielt auf die Identifizierung von sämtlichen in der Lebens- und Arbeitswelt erworbenen Kompetenzen und ist auf den Entwicklungsprozess des Individuums bezogen. Entsprechende Verfahren basieren auf der Reflexion des eigenen Handelns und der Ableitung des individuellen Kompetenzbestandes und initiieren damit einen eigenen Lernprozess. Bewusstsein über das eigene Geworden-Sein herzustellen unterstützt die Selbsterkenntnis und trägt zur Persönlichkeitsentwicklung und zu reflektiertem Handeln bei. Entwicklungsorientierte Ansätze der Kompetenzfeststellung finden sich in biografischen Verfahren wie dem biografischen Interview und dem ProfilPASS.

Das Ergebnis von Kompetenzfeststellung ist immer eine Momentaufnahme, in dem entsprechend geschulte pädagogische Fachkräfte auch die Potenziale der jungen Menschen erkennen können. Sie findet üblicherweise zu Beginn der Berufsorientierung statt und sollte im Laufe des weiteren Prozesses wiederholt werden, damit vor allem die jungen Menschen ein Gefühl für ihre Entwicklung bekommen. Hierzu eignen sich besonders die entwicklungsorientierten Verfahren, da an Vorheriges angeknüpft und der Reflexionsprozess fortgeführt werden kann.

WICHTIG

Entscheidend für die Qualität der Verfahren ist, dass sie von für die jeweiligen Verfahren qualifizierten pädagogischen Fachkräften begleitet werden.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Die Frage, ob es sich dabei um externe Partner, wie beispielsweise Bildungsträger, handeln sollte oder aber um speziell dafür qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer, wird kontrovers diskutiert.

Für *externe Partner* spricht, dass sie, da sie die jungen Menschen nicht kennen, einen unvoreingenommenen Blick auf diese haben und alternative Lernumgebungen bieten können. Das erleichtert den Jugendlichen, sich selbst anders und möglicherweise neu zu erleben. Wichtig dabei aber ist, dass externe Partner und Schulen eng zusammenarbeiten und den Transfer der Ergebnisse in die Schulen sicherstellen, damit die Förderung im weiteren Prozess der Berufsorientierung daran anschließen kann.

Dafür, dass speziell dafür *qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer* die Kompetenzfeststellung durchführen, spricht im Umkehrschluss, dass der Transfer der Ergebnisse weniger aufwendig ist und Brüche dabei eher vermieden werden. Inwieweit die Lehrerinnen und Lehrer einen unvoreingenommenen Blick auf die Schülerinnen und Schüler einnehmen können und wie stark das Vertrauen der Jugendlichen gegenüber ihren Lehrkräften ist, ist abhängig von der Persönlichkeit der Lehrenden, d.h. auch deren Fähigkeit, die Rolle zu wechseln.

Das eingesetzte Verfahren sollte zudem wissenschaftlich fundiert sein und den Grundprinzipien für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang von der Schule in den Beruf entsprechen (vgl. Druckrey 2007, S. 17ff.). Bei der Wahl eines Verfahrens zur Kompetenzfeststellung, mit der eine wesentliche Grundlage für die Klärung der individuellen Voraussetzungen der jungen Menschen gelegt werden soll, kann die Beantwortung einiger grundlegender Fragen hilfreich sein.

CHECKLISTE 2

Kompetenzermittlung

Die Beantwortung der folgenden Fragen erleichtert Ihnen die Wahl eines geeigneten Verfahrens zur Kompetenzermittlung.

- ○ Welcher methodische Ansatz entspricht den von der Schule festgelegten Zielen für die Berufsorientierung (anforderungsorientierter oder entwicklungsorientierter Ansatz)?
- ○ Welche wissenschaftlich fundierten und den Qualitätsstandards entsprechenden Verfahren kommen dem gewählten Ansatz entsprechend in Frage?
- ○ Wer soll die Kompetenzfeststellung durchführen (externe Partner oder Lehrkräfte)?
- ○ Welche Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte sind dafür erforderlich?
- ○ Gibt es spezielle Qualifizierungen?
- ○ Welcher zeitliche Aufwand und welche Kosten sind damit verbunden?

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- Zu welchem Zeitpunkt bzw. zu welchen Zeitpunkten soll die Kompetenzfeststellung durchgeführt werden?

  _____

- Welchen zeitlichen Umfang erfordert das Verfahren?

  _____

- An welchem Lernort, in welcher Umgebung soll das Verfahren durchgeführt werden?

  _____

- Wie wird der Transfer der Ergebnisse in die Schule und der Anschluss zur individuellen Förderung sichergestellt?

  _____

3.2.2 Informationen über die Berufswelt und erste Praxiserfahrungen

Damit die jungen Menschen einen Einblick in die Arbeits- und Berufswelt erhalten können, benötigen sie Informationen und Kenntnisse über Berufsfelder, Studiengänge und konkrete Berufe, die damit verbundenen Anforderungen und über den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus und nicht zuletzt benötigen sie eigene Praxiserfahrungen. Wichtige Partner in diesem Feld sind die Agentur für Arbeit, die Wirtschaft und die Hochschulen. Die Bundesagentur für Arbeit bietet aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags gemäß SGB III und der Rahmenvereinbarung mit der Kultusministerkonferenz über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung (2004) allen Jugendlichen Unterstützung bei ihrer Berufswahlentscheidung und Integration in Ausbildung oder Studium. Das Angebotsspektrum der regionalen Arbeitsagenturen reicht von mindestens je einer Veranstaltung für jede Schulklasse in der Schule und einer im Berufsinformationszentrum (BiZ) über die Nutzung des Medienangebots des BiZ bis zu persönlichen Beratungsgesprächen sowie eigenen Sprechstunden für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer vor Ort in den Schulen.

Dass Information und Wissen einen großen Einfluss auf das Erleben und die Gestaltung des Orientierungs- und Übergangsprozesses haben, darauf weisen Bührmann/Wiethoff hin: „Je höher der Informations- und Wissensstand ist, desto mehr hat der Jugendliche das Gefühl, die Phase selbst zu steuern und zu gestalten (…). Ein zu geringes Maß an Informationen führt demgegenüber eher zu Passivität und dem Gefühl, der Situation ausgeliefert zu sein“ (2013, S. 134).

Allerdings werden die Informationen von den jungen Menschen nicht umfassend aufgenommen, sie selektieren vielmehr nach dem, was ihnen relevant erscheint oder nicht und in bestehende Denk- und Bewertungsstrukturen integrierbar ist. Daher müssen die Informationen differenziert und individuell anschlussfähig sein, d.h. sie müssen

- zu den Fragen und Bedürfnissen der jungen Menschen passen,
- klar und verständlich sein und
- zu ihrer „kognitiven Landkarte“ passen.

Die Vermittlung von Informationen kann durch Medien, in einer Gruppe oder in der persönlichen Beratung, auf Messen oder bei Betriebserkundungen erfolgen. Sie bedarf einer systematischen Vor- und Nachbereitung.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

CHECKLISTE 3

Informationen über die Arbeits- und Berufswelt

Bei der Planung der Informationsvermittlung und der Einbettung in den Berufsorientierungsprozess ist es wichtig, dass Sie die folgenden Fragen beantworten.

- In welcher Phase des Orientierungsprozesses brauchen die jungen Menschen welche Informationen?

  _____

- Wer kann, wer soll welche spezifischen Informationen vermitteln? Und in welchen Settings?

  _____

- Wie kann die individuelle Anschlussfähigkeit von Informationen sichergestellt werden?

  _____

- Wie erfolgt die Vorbereitung auf die jeweiligen Informationen?

  _____

- Wie erfolgen Einordnung und Bewertung der Informationen im Nachgang?

  _____

Praxiserfahrungen sind wichtige Erfahrungen für die jungen Menschen. Sie ermöglichen ihnen erste Einblicke in die Arbeitswelt und deren Anforderungen und bieten die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erproben. Praxiserfahrungen sind demnach handlungsorientierte Erfahrungsräume, deren Formate sich hinsichtlich ihrer Komplexität und ihrer Realitätsnähe unterscheiden:

- *Betriebspraktika*
  kommen der Arbeitswelt am nächsten, da die Jugendlichen erste authentische betriebliche Alltagserfahrungen sammeln können. Außerdem bieten sie eine Grundlage für die Reflexion beruflicher Prozesse.
- *Praxis- oder Werkstatttage*
  geben den Jugendlichen Gelegenheit, über einen gewissen Zeitraum hinweg einen Tag in der Woche an einem außerschulischen Lernort zu verbringen, sei es ein Betrieb oder eine überbetriebliche Bildungsstätte.
- *Schülerfirmen und Planspiele*
  bieten den Jugendlichen die Möglichkeit, sich in komplexen Handlungssituationen zu erproben; naturgemäß fehlt hier allerdings der unmittelbare Kontakt zur Arbeitswelt.
- In *praxisbezogenen Projekten, Rollenspielen, Erlebnis- und Berufsparcours*
  erproben sich die Jugendlichen; auch hier aber sind die Handlungssituationen weit weniger komplex und es gibt keinen unmittelbaren Bezug zur Arbeitswelt (vgl. Bührmann/Wiethoff 2013, S. 154ff.).

Diese Formen der praktischen Erfahrungen finden bei den Schülerinnen und Schülern hohe Akzeptanz, nicht zuletzt weil sie eine Abwechslung im Schulalltag darstellen. Um die Praxiserfahrungen einzuordnen und für den Prozess der Berufsorientierung

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

nutzbar zu machen, ist auch bei diesen Angeboten eine gezielte pädagogische Vor- und Nachbereitung notwendig.

WICHTIG

Betriebspraktika gelten als Königsweg bei der Vermittlung von Einblicken in die Arbeitswelt. Vielfach übersehen wird dabei, dass die Wahlmechanismen für eine Praktikumsstelle eher eingeschränkt und unsystematisch sind. Das gilt für beide Seiten, die Jugendlichen, die eine Praktikumsstelle suchen, wie auch für die anbietenden Betriebe. Aufgrund der Tatsache, dass sich die Praktikumsplätze auf wenige Berufe beschränken und wenige zukunftsweisende Arbeitsfelder darunter sind, wird nur ein Teil der tatsächlichen Arbeitsmarktstrukturen abgedeckt, so dass die Jugendlichen nur einen sehr eingeschränkten Einblick erhalten. Ohne Klärung der spezifischen Funktion des Praktikums birgt dies die Gefahr übereilter Berufswahlentscheidungen (vgl. Deeken/Butz 2010, S. 32).

CHECKLISTE 4

Praxiserfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt

Für die Ausgestaltung der Praxiserfahrungen und die Einbettung in den Berufsorientierungsprozess ist es wichtig, dass Sie folgende Fragen beantworten.

- Welche handlungsorientierten Erfahrungsräume entsprechen den von der Schule festgelegten Zielen für die Berufsorientierung?

  _____

- Welche Formate bieten die Betriebe in der Region an, welche andere externe Partner?

  _____

- Zu welchem Zeitpunkt im beruflichen Orientierungsprozess sind welche Praxiserfahrungen sinnvoll?

  _____

- Welche Formate müssen gegebenenfalls neu initiiert werden?

  _____

- Wie wird Relevanz für den jungen Menschen sichergestellt?

  _____

- Wie wird die Anschlussfähigkeit an die individuellen beruflichen Interessen und Neigungen hergestellt?

  _____

- Wie erfolgt die Vorbereitung auf die jeweiligen Praxiserfahrungen?

  _____

- Wie erfolgen Einordnung und Bewertung der Praxiserfahrungen im Nachgang?

  _____

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

3.2.3 Auseinandersetzung mit den individuellen Voraussetzungen und den Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt

Die Auseinandersetzung der jungen Menschen mit ihren eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, ihren Interessen und Neigungen auf der einen Seite und den Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt auf der anderen Seite geschieht während des gesamten Prozesses der Berufsorientierung. „Jede neue Erkenntnis über sich selbst oder über externe Anforderungen wird in den Prozess (…) eingebracht und mit dem bisherigen Stand abgestimmt“ (Deeken/Butz 2010, S. 27). Die Unterstützung dieses Prozesses durch pädagogische Fachkräfte bildet den Kern individueller Förderung. Folgende Maßnahmen und Instrumente können diesen Prozess befördern:

- *Feedbackgespräche*, die die Entscheidung über die Annahme des Feedbacks bei dem jungen Menschen belassen, also beschreibend sein sollten und nicht bewertend oder interpretierend, die sich auf konkrete Ergebnisse oder Verhaltensweisen beziehen, konstruktiv und auf Wahrnehmungserweiterung ausgerichtet, stärkenorientiert und ehrlich sein sollten (vgl. Bührmann/Wiethoff 2013, S. 181f.),
- *Informationsangebote und Möglichkeiten für erste Praxiserfahrungen*, die am Entwicklungsstand, den individuellen Stärken, Interessen und Neigungen der Jugendlichen ausgerichtet sind,
- *Portfolioarbeit*, die auf den gesamten Prozess der Berufsorientierung angelegt ist und neben der Sammlung von Dokumenten auch die individuelle Entwicklung reflektiert und dokumentiert,
- *Vor- und Nachbereitung* der eingesetzten Instrumente und Angebote,
- Sicherstellung der *Schnittstellen* zwischen den verschiedenen Instrumenten und Angeboten.

All diese Unterstützungsmaßnahmen zielen darauf, die jungen Menschen zu befähigen, eine eigenständige, zu ihnen passende und sachkundige Entscheidung zu treffen.

FAZIT

Die Wirksamkeit aller berufsorientierender Maßnahmen hängt insbesondere davon ab, inwieweit es pädagogischen Fachkräften gelingt, den Berufsorientierungsprozess von Jugendlichen als bewussten berufsbiographischen Bildungsprozess zu konstituieren (ebd., S. 166).

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

4. Das ProfilPASS-System – Über die Selbstreflexion zur Selbsteinschätzung

Wertschätzung und Anerkennung gehören zu den grundlegenden Bedürfnissen der Menschen. Sie stärken das Selbstbild und sind eine wichtige Quelle für die intrinsische Motivation und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Das gilt besonders für die Wertschätzung und Anerkennung der persönlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen und trifft auf die meisten Menschen zu, unabhängig von gesellschaftlicher Stellung und Bildungsniveau.

Eine Voraussetzung dafür, dass diese persönlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen durch andere, aber auch durch die eigene Person Wertschätzung erfahren, ist es, sie selbst möglichst genau zu kennen. Viele Menschen aber sind sich ihrer besonderen, auch häufig außerhalb formaler Bildungszusammenhänge erworbener Stärken nicht bewusst. So können sie sie weder für andere sichtbar machen noch gezielt einsetzen und weiterentwickeln.

4.1 Lernen überall und ein Leben lang – Über Lernstile und Lernformen

Typisch für Menschen ist, dass sie sich in vielen Situationen nicht bewusst darüber sind, dass sie überhaupt etwas lernen. Jeder Mensch aber lernt von der Geburt bis ans Lebensende und zwar gewollt oder ungewollt, bewusst oder unbewusst und auf unterschiedliche Art und Weise. In der Lernpsychologie werden folgende Lernarten unterschieden:

- „*kognitives* Lernen: Wissen aneignen, verstehen, analysieren, Zusammenhänge erkennen,
- *kommunikatives* Lernen: zuhören, fragen, argumentieren, unterscheiden, vermitteln,
- *affektives* Lernen: sich interessieren, sich motivieren,
- *psychomotorisches* Lernen: Fertigkeiten, Geschicklichkeiten und Fingerspitzengefühl aneignen, Bewegungen koordinieren,
- *methodisches* Lernen: Informationen beschaffen, ordnen und verarbeiten, Lerntechniken planen, organisieren, ordnen“ (Nuissl/Siebert 2013, S. 57).

Eine andere Systematisierung nimmt David Kolb (1976) vor; er unterscheidet zwischen vier Lernstilen:

- Lernen *aus Erfahrung*: Vor allem biografisch verankerte Lerninhalte sind nachhaltig, nicht mit konkreten Situationen verknüpfte Inhalte hingegen bleiben flüchtig.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- Lernen *aus der reflektierten Beobachtung*: Situationen und Sachverhalte werden sorgfältig beobachtet und reflektiert.
- Lernen *als abstrakte Begriffsbildung*: Der Zugang zur Wirklichkeit erfolgt theoretisch und systematisch.
- Lernen *durch aktives Experimentieren*: Handlung und Ausprobieren führen zur Lösung einer praktischen Aufgabe.

Schon diese beiden Systematiken weisen darauf hin, dass Lernen nicht ausschließlich in spezifischen darauf zielenden Settings erfolgt. Lernen findet vielmehr auch in der Freizeit und der Familie, am Arbeitsplatz oder in Zeiten von Arbeitslosigkeit bewusst oder *en passant* statt. Somit ist das Verständnis von Lernen auf jegliches Lernen ausgeweitet, wie auch immer es gestaltet sein mag oder wo auch immer es stattfindet.

Vor diesem Hintergrund stehen nicht mehr allein das Unterrichten, die Vermittlung oder die Lehre im Mittelpunkt, sondern sämtliche Aneignungswege und -formen durch das Individuum. Die Vielfalt der Aneignungswege, die in der Regel keinem festgelegten Lernziel folgen, sondern beiläufig, situationsgebunden und individuell sind, hat dazu geführt, dass zunehmend die Ergebnisse von Lernen im Fokus stehen.

Die europäische Bildungspolitik hat diese Sichtweise auf Lernen vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an Fachkräften und des stetigen Wandels der Arbeitswelt mit dem Konzept des Lebenslangen Lernens forciert und unterscheidet dabei zwischen drei Lernformen (➔ Abb. 2).

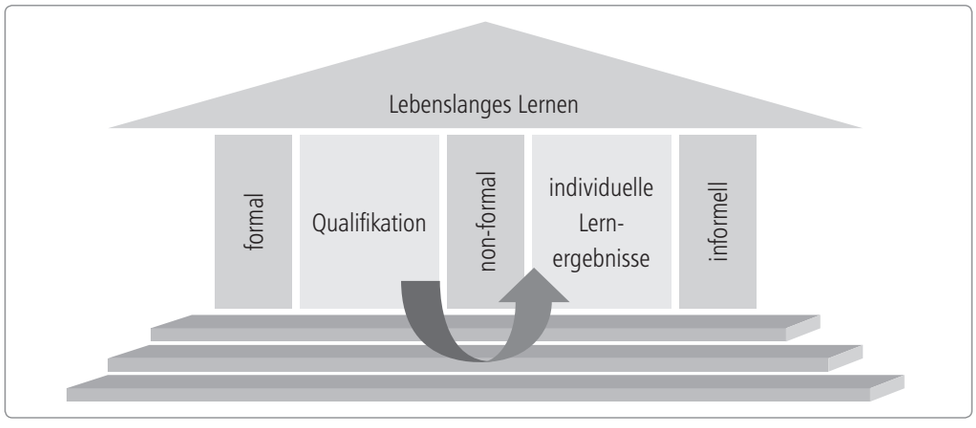


Abbildung 2: Haus des Lebenslangen Lernens

Die hier genannten Formen des Lernens lassen sich in der Terminologie der Europäischen Kommission folgendermaßen erläutern:

- *Formales* Lernen findet üblicherweise an Einrichtungen der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung statt und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung auf. Aus Sicht des Lernenden ist es zielgerichtet und führt zu einer Zertifizierung.
- *Non-formales* Lernen findet nicht an einer Einrichtung der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung, sondern in Weiterbildungseinrichtungen statt und

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

führt üblicherweise nicht zu einer Zertifizierung. Es ist jedoch intentional aus Sicht der Lernenden und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung auf.

- *Informelles* Lernen findet im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis und in der Freizeit statt. Es ist nicht strukturiert und führt normalerweise nicht zu einer Zertifizierung. Aus Sicht der Lernenden geschieht es in den meisten Fällen nicht-intentional (vgl. Dehnbostel/Seidel/Stamm-Riemer 2010, S. 8).

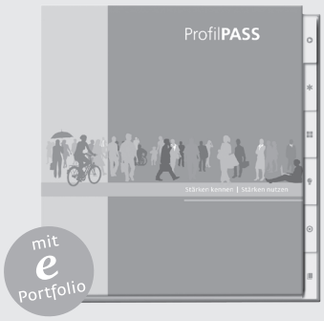
Das Konzept des Lebenslangen Lernens bedeutet nicht nur, sämtliche Lernformen zu berücksichtigen, sondern auch die Perspektive auf den einzelnen Lernenden und auf die Ergebnisse von Lernen zu richten. Das macht aber auch die Entwicklung neuer Formen der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von Lernergebnissen notwendig (Europäische Kommission 2001, S. 15f.; Amtsblatt der Europäischen Union 2012).

WICHTIG

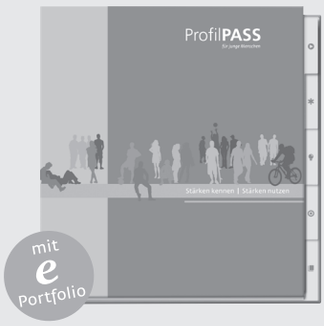
Es gibt vielfältige Arten, sich Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen. Damit sie aber auch Wertschätzung erfahren, bedarf es geeigneter Instrumente der Ermittlung und Sichtbarmachung.

Vor diesem Hintergrund wurde der ProfilPASS mit dem Ziel entwickelt, die auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen sichtbar und dem Individuum bewusst – und damit überhaupt erst nutzbar – zu machen.

Das ProfilPASS-System



Im Sinne des Lebenslangen Lernens können Jugendliche, die den ProfilPASS für junge Menschen genutzt haben, ihre Kompetenzermittlung in späteren Lebens- oder Umbruchphasen mit dem ProfilPASS für Erwachsene fortführen. Zentraler Bestandteil des ProfilPASS ist die professionelle Begleitung. Qualifizierte Beraterinnen und Berater fördern durch geeignete Settings und gezielte Fragen den Reflexions- und Erkenntnisprozess der Jugendlichen und unterstützen sie bei der Identifizierung und reflektierten Darstellung ihres Stärkenprofils.



Der ProfilPASS für junge Menschen richtet sich an Jugendliche ab 13 Jahre. Die Sprache ist klar und leicht verständlich, so dass er für Jugendliche unterschiedlicher Bildungsniveaus geeignet ist. Eingesetzt wird der ProfilPASS an weiterführenden Schulen und in der außerschulischen Bildungsarbeit. Lehrerinnen und Lehrer, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter können sich zu ProfilPASS-Beratenden qualifizieren lassen, wenn sie die Jugendlichen in dem Prozess der Kompetenzermittlung selbst begleiten oder auch das Verfahren „nur" verstehen möchten.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

mit e Portfolio

Den ProfilPASS gibt es sowohl als Ordner als auch elektronisch. Jeder ProfilPASS-Ordner enthält einen Zugang zum Online-Instrument, so dass die Möglichkeit besteht, den eProfilPASS als Alternative oder in Ergänzung zum Ordner zu nutzen. Der Beratungsprozess wird im eProfilPASS durch ein Beratermodul unterstützt. Eigens für den eProfilPASS qualifizierte Beraterinnen und Berater haben mit diesem Modul verschiedene Möglichkeiten zur onlinegestützten Begleitung.

4.2 Über die Selbstreflexion zur Selbsteinschätzung – Oder: Wie funktioniert der ProfilPASS?

Die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und auch umfassenden Kompetenzen zeigen sich im menschlichen Handeln und der Art und Weise, wie Alltagssituationen bewältigt oder Probleme gelöst werden. Daher bilden die Handlungen den Ausgangspunkt bei entwicklungsorientierten Verfahren der Ermittlung von auf unterschiedlichsten Wegen erworbenen Kompetenzen.[2] Während bei der Vermittlung von Kompetenzen, beispielsweise im schulischen Kontext, der individuelle Stand an den Lernzielen gemessen werden kann, fehlt für die Ermittlung von Ergebnissen informeller Lernprozesse ein Orientierungsrahmen.

Kern des ProfilPASS-Verfahrens ist daher die Reflexion des eigenen Handelns und die Ableitung von Kompetenzen. Dazu werden die biografischen Stationen und Lernorte mit den dort stattfindenden Lernprozessen systematisch betrachtet und „unter die Lupe genommen". Lernorte in diesem Sinne können neben den klassischen Lernorten auch der familiäre oder häusliche Rahmen, einzelne Freunde oder der Freundeskreis, Hobbys oder auch besondere Lebenssituationen sein.

Der eigentlichen Kompetenzermittlung vorgeschaltet ist die Reflexion des bisherigen Lebens mit dem Ziel, sich an individuell bedeutsame Ereignisse und Stationen zu erinnern und sich die vielfältigen individuellen Handlungsfelder bewusst zu machen. Diese Phase dient der Einstimmung in das Thema. Da Jugendliche sich der verschiedenen Handlungsfelder noch weniger bewusst sind als Erwachsene, nehmen die Einführung in das Thema und die Reflexion der Handlungsfelder im ProfilPASS für junge Menschen einen großen Raum ein; sie erfolgen in mehreren Schritten und weisen einen eher spielerischen Charakter auf.

Zur Erläuterung des methodischen Vorgehens bei der Entdeckung der eigenen Kompetenzen und der Funktionsweise der Verfahrensschritte wird im Folgenden die Schrittfolge im ProfilPASS für Erwachsene vorgestellt. Die Ermittlung der eigenen Stärken mit dem ProfilPASS für junge Menschen basiert methodisch auf demselben Verfahren: der Ableitung des eigenen Könnens aus dem Handeln. Das Verfahren ist hier aber deutlich vereinfacht (→Kap. 6.5).

2 Der besseren Lesbarkeit halber wird hier und im Folgenden häufig nur von „Kompetenzen" gesprochen, in diesem Zusammenhang impliziert der Begriff „Kompetenz" das ganze Spektrum, also auch Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Die Reflexion des eigenen Handelns und die Ableitung von Kompetenzen ist ein Prozess der Selbstexploration. Dadurch, dass das eigene Tun und Handeln detailliert betrachtet und die dabei gezeigten Kompetenzen in Worte gefasst werden, werden sich die Nutzerinnen und Nutzer ihrer Stärken bewusst und können sie auch Dritten gegenüber kommunizieren. Mit diesem Prozess geht ein verändertes Bewusstsein, ein „Selbst-Bewusst-Sein" im Wortsinne, einher.

Die Ermittlung von Kompetenzen lässt sich in folgende Schritte gliedern (➔ Tab. 1).

Schritt	methodisches Vorgehen	Beispiel
1 Auseinandersetzung mit einem Tätigkeitsfeld und einzelnen Aktivitäten in diesem Feld	Wahl eines Tätigkeitfeldes *und* Wahl einer Aktivität	Sport Fußball spielen im Verein
2 Erinnerung und detaillierte Beschreibung der einzelnen damit verbundenen Tätigkeiten	Reflexion der einzelnen vom Befragten vollzogenen Handlungen bzw. Tätigkeiten Dazu die Beantwortung von Fragen, wie z.B.: „Was habe ich im Einzelnen getan?" „Wie bin ich vorgegangen?"	„Ich beachte die Regeln." „Ich helfe beim Training der Kleinen." „Ich lasse mich nicht mehr vom Gegner provozieren." „Beim Spiel habe ich immer unser gemeinsames Ziel vor Augen. Ich kenne meine Rolle in der Mannschaft, springe für andere ein und nehme die Hinweise des Trainers und der anderen auf."
3 Ermittlung der Kompetenzen	Ableitung der Kompetenzen durch Reflexion und Abstraktion Dazu die Beantwortung von Fragen, wie z.B.: „Was kann ich?" „Was habe ich dabei gelernt?" „Und wie tue ich es?"	„Ich kenne die Regeln und halte mich daran." „Ich kann sie anderen so vermitteln, dass sie Freude am Spiel haben." „Ich habe gelernt, erst nachzudenken und dann zu reagieren." „Ich habe gelernt, meine Rolle in der Mannschaft verantwortungsvoll auszuführen. Inzwischen kann ich die Hinweise des Trainers umsetzen und ich weiß, dass wir nur als Team gut spielen können."

Tabelle 1: Schrittfolge bei der Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS

Erfolgt die Kompetenzermittlung nicht selbstexplorativ und ohne eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Tun und Handeln, so besteht die Gefahr, dass Begriffe ohne eigenes Verständnis als Worthülsen verwendet werden.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

BEISPIEL

Teamfähigkeit ist eine Fähigkeit, von der die meisten Menschen behaupten, sie zu besitzen, und die von vielen Arbeitgebern erwartet wird. Kein Mensch aber ist umfassend und in allen Kontexten teamfähig. Nur sehr wenige sind in der Lage, zu formulieren, was sie genau darunter verstehen und in welchem Kontext sie selbst Teamfähigkeit gezeigt haben – wie der junge Mann oder die junge Frau in dem Beispiel in der Tabelle 1.

Im Laufe der Beschäftigung mit dem ProfilPASS lernen die Nutzerinnen und Nutzer, zu reflektieren und sich selbst realistisch einzuschätzen (→Kap. 5). Da diese Selbsteinschätzung unmittelbar aus dem eigenen Handeln abgeleitet wird, bekommen sie ein realistisches Bild von ihren Kompetenzen. Das impliziert auch, dass sie erkennen, was ihnen möglicherweise im Hinblick auf bestimmte Anforderungen fehlt.

FAZIT

Der ProfilPASS führt über die Selbstreflexion zu einer realistischen Selbsteinschätzung. Die eigenen Kompetenzen werden aus der Biografie heraus bewusst, sichtbar und kommunizierbar gemacht.

4.3 Begleitende Beratung – Oder: Wie begegnen die Beratenden den ProfilPASS-Nutzerinnen und -Nutzern?

Ziel der ProfilPASS-Beratung ist es, den Prozess der Selbst-Entdeckung anzuregen und zu begleiten. Sie unterstützt die Nutzerinnen und Nutzer dabei, ihre Kompetenzen zu erkennen, sie mit eigenen Worten zu formulieren und Dritten gegenüber zu kommunizieren. Die Beratung mit dem ProfilPASS ist ein gemeinsamer Austausch- und Reflexionsprozess, ein Kommunikations- und Interaktionsprozess, der die Fähigkeit des Menschen zu Eigenverantwortung und Selbststeuerung anregt. Da nur die Nutzerinnen und Nutzer Experten ihrer eigenen Biografie sein können, kann Beratung in diesem Prozess keine Antworten oder Lösungen vorgeben. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, die Nutzenden dabei zu unterstützen, sich selbst zu erkennen und sich selber besser zu verstehen, so dass sie in der Lage sind, Handlungsoptionen und Gestaltungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Der ProfilPASS wurde vor dem Hintergrund folgender theoretischer Folien entwickelt:

- ein humanistisches Menschenbild,
- Konstruktivismus,
- biografischer Ansatz.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Das *humanistische Menschenbild* geht davon aus, dass jedem Menschen ein Bedürfnis nach Wachstum und Vervollkommnung innewohnt, er grundsätzlich zu Selbstreflexion und Selbstbeobachtung fähig und über die gesamte Lebensspanne hinweg lern-, entwicklungs- und veränderungsfähig ist.

WICHTIG

Die ProfilPASS-Beratung folgt diesem Menschenbild, entsprechend knüpft sie an vorhandene Potenziale an und ist ressourcenorientiert.

Nach dem *Konstruktivismus* konstruiert jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit. Diese subjektive Wirklichkeit ist das Ergebnis persönlicher Erfahrungen, kultureller, religiöser und familiärer Tradierungen und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Menschen erleben und handeln auf der Grundlage ihrer eigenen Realität. Neue Erfahrungen werden vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen interpretiert und nur aufgenommen, wenn sie daran anschlussfähig sind. Erst die Intersubjektivität, der Abgleich der eigenen Wahrnehmung mit derjenigen von anderen Menschen, macht die zwischenmenschliche Verständigung möglich.

WICHTIG

Für die ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater bedeutet dies, dass sie sich der Existenz verschiedener Wirklichkeiten, auch ihrer eigenen, bewusst sein müssen. Es gilt zudem, zu berücksichtigen, dass jede Kommunikation und Beratung an die Erfahrungen der Ratsuchenden anschlussfähig sein muss.

Der biografische Ansatz greift das natürliche Bedürfnis des Menschen auf, Geschichten zu erzählen. Sie sind Ausdruck seiner narrativen Identität. Das Erzählen, Erinnern und Nachdenken über Ereignisse, Episoden und Handlungsfelder dient der Rekonstruktion der Eigenperspektive und unterstützt die Selbsterkenntnis (vgl. Horsdal 2013). Es ermöglicht der Erzählerin oder dem Erzähler, die Bedeutung der Ereignisse für sich und das damalige Verhalten herauszuarbeiten und daraus Rückschlüsse für zukünftiges Handeln oder Verhalten zu ziehen.

WICHTIG

Damit die Geschichten gut erzählt werden, sind interessierte, empathische und wertschätzende Zuhörer notwendig. Die Initiierung von Geschichten und aktives Zuhören sind wichtige Aufgaben der ProfilPASS-Beratenden.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Aus diesen theoretischen Grundlagen leiten sich für die Beratung mit dem ProfilPASS die folgenden didaktischen Prinzipien ab:

- *Teilnehmerorientierung*
  Das Prinzip der Teilnehmerorientierung steht für die systematische Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Nutzenden. Diese erstrecken sich gleichermaßen auf private und berufliche Lebenswelten.
- *Ressourcenorientierung*
  Ressourcenorientierung rückt vorhandene Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen eines Individuums in das Zentrum der Exploration. Damit werden Erfolgserlebnisse geschaffen und die Motivation gefördert.
- *Unterstützung bei der Selbststeuerung/Selbstorganisation*
  Den Nutzenden werden Perspektiven eröffnet, ohne ihnen notwendige Entscheidungen abzunehmen.
- *Reflexionsorientierung*
  Die Ermittlung von eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen erfolgt im Rahmen eines individuellen Reflexionsprozesses. Kennzeichnend für diesen Prozess ist, dass auch die in der Vergangenheit liegenden Aktivitäten Beachtung und Wertschätzung erfahren.
- *Lerninteressenorientierung*
  Individuelle Lerninteressen bilden Ausgangspunkt und Orientierung für die Gestaltung der Beratung und weiterer Lernschritte. Sie beziehen sich darüber hinaus auf die subjektiv gewünschte Gestaltung von Zukunft.
- *Sicherung lebens- und lernbiografischer Kontinuität*
  Neues Wissen bedarf einer Anbindung an vorhandene Wissensstrukturen. Diese haben sich im Laufe des Lebens herausgebildet und stellen eine auf die individuelle Lebenserfahrung aufbauende einzigartige Konstruktion dar. Beratung muss an diese Konstruktionen anknüpfen und inhaltlich stimmige Perspektiven ableiten.
- *Verfahrenstransparenz*
  Überschaubarkeit und Transparenz auf organisationaler, inhaltlicher, methodischer und medialer Ebene sind eine Voraussetzung für Beteiligung und Motivation im Prozess der Ermittlung und Entwicklung von Kompetenzen.

TIPP

Folgen Sie als Beraterin und Berater den hier genannten Prämissen.

1. Zeigen Sie eine wertschätzende, empathische Grundhaltung sowie ein echtes Interesse an dem Menschen, der Ihnen gegenübersitzt.
2. Seien Sie offen für den Prozess.
3. Seien Sie in der Lage, sich selbst zurücknehmen.
4. Reflektieren Sie Ihre Rolle in dem Beratungsprozess.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

5. Kennen Sie Ihre eigenen Grenzen und zeigen Sie gegebenenfalls die Grenzen der Beratung auf.
6. Stellen Sie vorab Transparenz über den Prozess her.
7. Seien Sie sich der Verantwortung für den Rahmen und die Atmosphäre im Beratungsprozess bewusst.

4.4 Überblick über die Merkmale des ProfilPASS – Oder: Was zeichnet den ProfilPASS aus?

Im Gegensatz zu den meisten in Deutschland existierenden Verfahren ist der ProfilPASS als lebensbegleitendes Instrument angelegt. Er begleitet die Nutzenden während ihres gesamten Lebens und kann immer wieder, besonders in Phasen von (Neu-)Orientierung oder eines persönlichen oder beruflichen Umbruchs, zur Hand genommen werden. Auf der Basis seines biografisch-systematischen Ansatzes, der ergebnisoffen angelegt ist, wendet sich der ProfilPASS an alle Zielgruppen.

Die Merkmale des ProfilPASS im Überblick

- *Bildungsbereichsübergreifender Ansatz*
  Damit ein umfassendes, ganzheitliches Profil individueller Stärken entstehen kann, werden alle Lernformen und Lernorte gleichermaßen einbezogen.
- *Zielgruppenübergreifender Ansatz*
  Der ProfilPASS kann von allen Interessierten genutzt werden. Die Beraterinnen und Berater orientieren sich an den Voraussetzungen und Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe.
- *Biografisch-systematischer Ansatz*
  Die eigene Biografie bildet den Ausgangspunkt der Kompetenzermittlung. Anhand der verschiedenen Handlungsfelder und der dort ausgeübten Tätigkeiten werden die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen systematisch ermittelt.
- *Entwicklungsorientierter Ansatz*
  Der ProfilPASS ist auf den gesamten Entwicklungsprozess eines Individuums bezogen. Im Sinne der lebensbegleitenden Kompetenzentwicklung ist dieser Prozess zu keinem Zeitpunkt endgültig abgeschlossen; die Dokumentation kann jederzeit wieder aufgenommen werden.
- *Ergebnisoffenheit*
  Der ergebnisoffene Ansatz des ProfilPASS ermöglicht es, dass sowohl fachliche als auch überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen in ihrer ganz persönlichen Ausprägung zum Ausdruck kommen. Das Prinzip der Ergebnisoffenheit steht im Gegensatz zu geschlossenen Verfahren, die in der Regel Kompetenzlisten beinhalten und damit auf einer begrenzten Anzahl von im Vorhinein formulierten Anforderungen basieren.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- *Selbstreflexion*
  Kernelement des Verfahrens ist die Selbstreflexion. Die Auseinandersetzung mit den biografisch relevanten Lernorten und Lernformen und den persönlichen Kompetenzen schult die Fähigkeit zur Selbstreflexion und bildet damit die Voraussetzung zur Übernahme von Eigenverantwortung und Selbststeuerung.

- *Offenheit für Selbst- und Fremdevaluation*
  Im Fokus steht die Selbstexploration der Nutzenden in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Darüber hinaus wird empfohlen, die Selbsteinschätzung um die Einschätzungen anderer zu ergänzen. Durch diese mitunter neuen Sichtweisen auf die eigene Persönlichkeit können die Nutzenden ihr Profil vervollständigen und schärfen.

- *Freiwilligkeit*
  Prozesse der Selbstreflexion entfalten ihre Wirkung für die Nutzenden nur dann, wenn sie auf freiwilliger Basis erfolgen. Von daher ist die Freiwilligkeit eine wesentliche Grundlage des ProfilPASS.

- *Alleinige Verfügbarkeit*
  Die Nutzenden entscheiden zu jedem Zeitpunkt selbst, wem sie Einblick in ihre ProfilPASS-Ergebnisse gewähren.

- *Professionelle Beratung*
  Die professionelle Beratung unterstützt und begleitet den Selbstreflexionsprozess, die Bilanzierung und die Zielfindung. Die Beratung basiert auf einem Beratungskonzept mit Beratungsverständnis, theoretischen Grundannahmen und didaktischen Prinzipien.

- *Qualitätssicherung*
  Zur Qualitätssicherung tragen die ProfilPASS-Qualifizierung und Re-Zertifizierung der ProfilPASS-Beratenden, -Multiplikatoren und -Dialogzentren ebenso bei wie das dem ProfilPASS zugrunde liegende Konzept und das Verfahren selbst.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

5. Über den Nutzen des ProfilPASS für junge Menschen in der Schule

„Wer bin ich?“ „Wie sehen mich die anderen?“ „Wie möchte ich eigentlich sein?“ „Was erhoffe ich mir für mein Leben, von der Zukunft?“ „Für welchen Beruf soll ich mich entscheiden?“ – Solche und ähnliche Fragen bewegen junge Menschen auf ihrem Weg zum Erwachsenwerden. Manche dieser Fragen werden von ihnen offen geäußert, andere tragen die Jugendlichen unausgesprochen mit sich und suchen in ihrem sozialen Umfeld oder in der Medienwelt nach Antworten. Der Schlüssel zu diesen Antworten liegt in der Fähigkeit zur Selbsterkenntnis, zur Selbstreflexion und im Wissen um die eigenen Stärken, Schwächen und Fähigkeiten.

Ein wesentliches Anliegen des ProfilPASS für junge Menschen ist es, die Jugendlichen behutsam und altersentsprechend an diesen Prozess des „Sich-Selbst-(Er)Kennens“ und des biografischen Arbeitens heranzuführen. Sie dabei vertrauensvoll zu unterstützen und zu begleiten, ist Aufgabe der ProfilPASS-Beratenden. Indem die Jugendlichen ihren bisherigen Entwicklungsprozess reflektieren und im ProfilPASS darstellen, werden sie – im Sinne des Lebenslangen Lernens – auch für eine spätere Bearbeitung des ProfilPASS für Erwachsene befähigt. Im Folgenden wird dargestellt, welche Chancen sich eröffnen, wenn Schulen den ProfilPASS als Instrument zur Kompetenzermittlung einsetzen.

5.1 Nutzen für Schülerinnen und Schüler

Durch die Beschäftigung mit ihrem Leben im ProfilPASS lernen die Jugendlichen sich von ihnen bisher unbekannten Seiten kennen, sie lernen zu reflektieren und sich selbst realistisch einzuschätzen. Die Erfahrungen mit dem Einsatz des ProfilPASS für junge Menschen an Schulen zeigen, dass Schülerinnen und Schüler sich von diesem Verfahren zur Kompetenzermittlung angesprochen fühlen.

BEISPIEL

In den Feedback-Bögen des Pilotprojekts finden sich zahlreiche Aussagen von Schülerinnen und Schülern über den ProfilPASS:

„Der ProfilPASS ist sehr vielfältig, modern und ehrlich.“
„Ich finde den ProfilPASS sehr gut, weil man seine Lieblingsdinge hinschreibt.“
„Man hat rausbekommen, was und wie man ist.“
„Es war sehr interessant, mal zu erfahren, was man kann oder was man weiß oder wozu man imstande ist.“

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

„So macht man sich auch Gedanken über Familie und Freunde."
„Es hat mir zum Teil auch zu denken gegeben, ob ich wirklich so bleiben will, wie ich wirklich bin."

Die Jugendlichen profitieren davon, sich selbst nicht nur als Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen bzw. ausschließlich als solche wahrgenommen zu werden. Der ProfilPASS eröffnet ihnen vielfältige Möglichkeiten, andere, *außerschulische Facetten* von sich zu erkennen und sich aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten und zu bewerten.

Die Nachfragen und Rückmeldungen von Mitschülerinnen und Mitschülern sowie von den begleitenden ProfilPASS-Beratenden tragen dazu bei, dass sie *neue Fähigkeiten* an sich entdecken, alte Selbstbilder revidieren oder bestätigt finden. Sie machen die Erfahrung, dass ihr Können, ihr Wissen und ihre Alltagskompetenzen, die sie beispielsweise in der Freizeit oder im familiären Umfeld erworben haben, beachtet und anerkannt werden. Auf diese Weise werden mit dem ProfilPASS auch ihre sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen, die sogenannten Soft Skills, für sie selbst wie auch für andere sichtbar. Diese überfachlichen Kompetenzen werden auf dem Arbeitsmarkt geschätzt und von Arbeitgebern zunehmend gefordert. Denn Unternehmen gehen heute davon aus, dass auch ein Einser-Abiturient nicht automatisch den Anforderungen der Arbeitswelt genügt, wenn er nicht auch über diese anderen Kompetenzen verfügt.

Während des ProfilPASS-Prozesses werden die Jugendlichen von den ProfilPASS-Beratenden darin unterstützt, ihre eigene *authentische Sprache* zu finden, um über sich selbst und ihr Können zu sprechen. Die Darstellung von Erlebnissen, Zukunftswünschen und Träumen kann dabei selbstverständlich auch (be)wertende Aussagen beinhalten. Indem die Jugendlichen üben, ihre eigenen Stärken und Eigenschaften, Neigungen und Interessen zu formulieren, sie darzulegen, zu *belegen* und *selbstbewusst zu vertreten*, werden sie in ihrer *Dialogfähigkeit* gestärkt. Die Erfahrung, dass es erlaubt ist, sich selbst wertzuschätzen und auch dazu zu stehen, fördert zudem die Entwicklung *gesunden Selbstvertrauens*.

Während der Auseinandersetzung mit dem ProfilPASS werden den Jugendlichen immer wieder Fremdwahrnehmungen gespiegelt. So lernen sie, mit unterschiedlichen Einschätzungen umzugehen und eine Überprüfung des Selbstbildes vorzunehmen. Im Sinne der Charakterbildung wird *Kritikfähigkeit* trainiert. Ein *realistisches Selbstbild* entsteht durch das Zusammenspiel von Fremd- und Selbsteinschätzung. Dies ist eine Fähigkeit, die alle Menschen im Laufe ihres Lebens erst entwickeln. Ein realistisches Selbstbild zu entwickeln, bedeutet auch, dass die Jugendlichen erkennen, was ihnen möglicherweise im Hinblick auf bestimmte Anforderungen noch fehlt.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

BEISPIEL

Die folgenden Aussagen von Schülerinnen und Schülern im Pilotprojekt zeigen, dass sie – basierend auf einem realistischen Selbstbild – an Selbstvertrauen und Kritikfähigkeit gewonnen haben.

„Die Arbeit mit dem ProfilPASS …

- *macht Spaß."*
- *gibt Selbstvertrauen, ein besseres Gefühl für die eigenen Stärken."*
- *Der Blick von außen, auf das eigene Leben ist sehr aufschlussreich."*
- *Ich habe meine Schüchternheit abgelegt."*
- *Mein Rückgrat wurde gestärkt."*
- *Wir haben viel gelacht!"*

„Ich kann jetzt …

- *besser Berufe suchen, die zu mir passen."*
- *das tun, was ich mich früher nicht getraut hätte."*
- *viel bessere Entscheidungen treffen."*
- *besser mit mir und anderen umgehen."*
- *nach Berufen suchen, die mich interessieren."*

„Ich weiß jetzt, dass …

- *ich an mir arbeiten muss."*
- *ich eine Zukunft habe."*
- *ich noch viel lernen muss."*
- *nicht alle meine Stärken gut genug sind."*
- *ich nie aufgeben sollte."*

Da die aktive Gestaltung des eigenen Lebens das Wissen und die selbstbestimmte Nutzung des eigenen Könnens, der eigenen Fertigkeiten und der individuellen Kompetenzen voraussetzt, werden biografische Entscheidungen im besten Fall auf der Basis eines realistischen Selbstbildes getroffen. Durch die Beschäftigung mit dem ProfilPASS lernen die jungen Menschen, sich als *Experten und Gestalter* ihrer eigenen Biografie zu begreifen. Dieses neue Selbstverständnis setzt bei den Jugendlichen häufig einen großen Motivationsschub frei, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen – berufliche oder persönliche. Der ProfilPASS setzt an der Lebenswelt der Jugendlichen an und regt auf vielfältige Weise deren Erzählfluss an. Um eine vertraute Atmosphäre herzustellen und den Zusammenhalt in der Gruppe zu stärken, bietet es sich an, gemeinsame Erlebnisse und Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler zum Thema zu machen.

TIPP

Klassenveranstaltungen, Ausflüge und sonstige Unternehmungen eignen sich als Ausgangsbasis für die Arbeit mit dem ProfilPASS.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Der Einsatz des ProfilPASS zur Selbstreflexion hat prozessualen Charakter: Ist die Methode einmal verinnerlicht, kann sie in den folgenden Klassenstufen und prinzipiell lebenslang angewendet werden. Immer, wenn eine Standortbestimmung notwendig wird, wenn Veränderungen oder biografische Entscheidungen anstehen, kann auf dieses Verfahren zurückgegriffen werden. Den Rahmen für diesen fortdauernden Prozess schafft dabei der ProfilPASS-Ordner bzw. der eProfilPASS. Hier werden Übungen, Erkenntnisse, Entwicklungen festgehalten bzw. können relevante Dokumente abgelegt werden.

FAZIT

Der ProfilPASS ist …

- ein biografisches Verfahren,
- ein Verfahren zur Kompetenzermittlung und -dokumentation,
- eine Methode, die zur Selbsterkenntnis führt,
- ein Lernprozess, der immer wieder neue Lernprozesse anstößt,
- eine Unterstützung bei der individuellen Standortbestimmung,
- ein Instrument des Lebenslangen Lernens.

5.2 Nutzen für Lehrerinnen und Lehrer in der Rolle als ProfilPASS-Beratende

Die Motivation vieler Lehrerinnen und Lehrer speist sich aus der Vorstellung, dazu beizutragen, dass aus jungen Menschen lebenstüchtige, belastbare und selbstbewusste Persönlichkeiten werden. Lehrende begreifen sich als Wegbereiter für die Zukunft ihrer Schülerinnen und Schüler: Als Wissensvermittler und Pädagogen bereiten sie die jungen Menschen auf das Leben vor und tragen somit zu deren Persönlichkeitsentwicklung bei.

Der Einsatz des ProfilPASS durch Lehrerinnen und Lehrer, die als ProfilPASS-Beratende qualifiziert sind, eröffnet den Pädagogen die Chance, die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen innerhalb der Schule in besonderer Weise in den Mittelpunkt zu stellen.

BEISPIEL

„Durch den ProfilPass sehe ich für mich als Lehrerin die Chance, an der Persönlichkeitsentwicklung der Schüler mitzuwirken." Lehrerin einer Förderschule im Saarland

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Die Begleitung der Jugendlichen mit dem ProfilPASS wird von vielen Lehrerinnen und Lehrern als bereichernd und befriedigend erlebt: Der außerunterrichtliche Rahmen eröffnet Zeit und Raum, um die jungen Menschen in ihrer Persönlichkeit wahrzunehmen und neue Facetten an ihnen zu entdecken. Über den ProfilPASS erhalten die Lehrenden ein detaillierteres und vertieftes Bild ihrer Schülerinnen und Schüler.

Das betrifft vorrangig die außerhalb des schulischen Kontextes erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen der Jugendlichen, ihre Eigenschaften und persönlichen Neigungen, ihre Motivation und Leistungsbereitschaft. Dieses Wissen um die individuellen Stärken, Potenziale und Neigungen der Schülerinnen und Schüler ist eine wichtige Voraussetzung für die gezielte Gestaltung des weiteren Prozesses der Berufsorientierung und die individuelle Förderung der Jugendlichen.

Darüber hinaus trägt der ProfilPASS dazu bei, die bisherige Einschätzung einer Schülerin oder eines Schülers, basierend auf deren Leistungen, zu überdenken und zu ergänzen.

BEISPIEL

„Zu Beginn wollten vor allem die Jungen nicht erzählen, sie machten Witze und lachten, sobald ein anderer etwas sagte. Dann aber berichtete ein Schüler, dass er auf seine zwei kleineren Geschwister aufpasst. Zwei weitere Schüler fielen ein, auch sie kümmerten sich um ihre Geschwister und den Haushalt. Und sie fingen an zu erzählen, ein Wort gab das andere, es wurde still in der Klasse. Einer erzählte, dass es sonst niemanden in der Familie gibt, dass er für die Geschwister kocht, wäscht, sie ins Bett bringt, morgens weckt und in die Schule schickt. Ein anderer erzählte, dass seine Mutter immer erst spät nach Hause kommt und sehr müde sei, er versucht, ihr so viel wie möglich abzunehmen, macht sauber, geht einkaufen und so weiter. Alle drei wussten dies nicht voneinander. Und ich schon gar nicht. Das hohe Maß an Verantwortung hätte ich auch nicht von ihnen vermutet, schließlich zeigen sie sich im Unterricht eher abgelenkt und wenig verantwortungsbewusst."

Lehrer einer M-Klasse in Bayern

Die differenzierte Wahrnehmung eines Schülers wird auch im regulären Fachunterricht wirksam. Lehrerinnen und Lehrer gewinnen neue Ansatzpunkte, um auch mit herausfordernden Schülerinnen und Schülern umzugehen und mit ihnen in einen konstruktiven Austausch zu treten. Welche Einsichten und Überraschungen die Beschäftigung mit dem ProfilPASS hervorbringen kann, illustriert das folgende Beispiel.

BEISPIEL

Eine Lehrerin und ProfilPASS-Beraterin berichtete von einer sehr unkonzentrierten, leicht ablenkbaren Schülerin, die in der Schule große Lernschwierigkeiten hatte. Dieses Mädchen geriet innerhalb ihrer Familie in eine besondere Lebenssituation, da sie als einzige Person anwesend war, als der Vater in

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

der Wohnung einen Schlaganfall erlitt. Die Schülerin bewältigte diese Situation, indem sie geistesgegenwärtig ihren Vater notfallmäßig versorgte, den Arzt rief, Hilfe holte und ihrem Vater somit das Leben rettete.

Der ProfilPASS trägt nicht nur zu einer Erweiterung der Perspektive auf die Schülerinnen und Schüler bei, sondern gibt den Lehrenden in der Rolle der ProfilPASS-Beratenden zudem die Möglichkeit, den Schülerinnen und Schülern neue Facetten von sich selbst zu präsentieren. Indem die Lehrerinnen und Lehrer ihre Rolle als ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater wahrnehmen, trainieren sie ihre Fähigkeiten als Prozessbegleiter. Das Zurücknehmen der eigenen Person muss dabei genauso geübt werden wie aktives Zuhören und der sensible Umgang mit biografischen Inhalten.

WICHTIG

Im Laufe der Beratung mit dem ProfilPASS werden mitunter Fähigkeiten und Kompetenzen deutlich, die in fragwürdigen Zusammenhängen erworben wurden. In diesen Fällen sollten ProfilPASS-Beratende in der Lage sein, die zugrunde liegenden Kernkompetenzen wertfrei anzuerkennen und andere Kontexte aufzeigen, in denen genau diese Fähigkeiten gefragt sind. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, den Jugendlichen klar zu machen, dass sie allein die Verantwortung dafür tragen, wo und wie sie diese Kompetenzen zukünftig einsetzen. Wie oben dargestellt, kann der ProfilPASS zu unerwarteten Einsichten und sehr persönlichen Erkenntnissen führen. Beim Aufgreifen von überraschenden und bewegenden Erlebnissen ist von den Beratenden ein sehr achtsamer Umgang gefordert.

Um verantwortungsvoll mit dem ProfilPASS beraten zu können, empfiehlt sich eine regelmäßige Reflexion der eigenen Arbeit. Hilfreich für die Reflexion der eigenen Arbeit ist es, sich mit anderen ProfilPASS-Beratenden auszutauschen.

TIPP

In diesen Netzwerken können Beratende sich austauschen:

- schulintern mit anderen ProfilPASS-beratenden Lehrerinnen und Lehrern,
- außerhalb der Schule mit externen ProfilPASS-Beraterinnen und -Beratern,
- im ProfilPASS-Forum auf der Internetseite www.profilpass-forum.de,
- auf dem jährlichen ProfilPASS-Beratertag.

Die Beschäftigung mit dem ProfilPASS kann den Lehrerinnen und Lehrern auch einen persönlichen Gewinn bringen. Die ProfilPASS-Qualifizierung ist so angelegt, dass die angehenden Beraterinnen und Berater die ProfilPASS-Methode auch an sich selbst erproben. Durch Übungen zur Selbstreflexion werden sie angeregt, sich ihrer eigenen Kompetenzen, Neigungen und Motive bewusst zu werden. Die eigene Auseinandersetzung mit dem ProfilPASS motiviert die Lehrerinnen und Lehrer vielfach, eine ei-

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

gene Standortbestimmung vorzunehmen. Die Pädagogen hinterfragen beispielsweise, auf welcher Basis und mit welchen Vorstellungen sie ihren eigenen Beruf ergriffen haben und wo sie sich heute – persönlich oder beruflich – weiterentwickeln möchten. Eine wichtige (Neben-)Wirkung dieses Vorgehens ist, dass die Lehrerinnen und Lehrer sich auch darüber klar werden, was sie von ihren Schülerinnen und Schülern verlangen, wenn sie mit ihnen den ProfilPASS bearbeiten.

5.3 Nutzen für die Schule

Wenn der ProfilPASS sowohl für die Schülerinnen und Schüler als auch für die Lehrerinnen und Lehrer einen Nutzen hat, dann liegen positive Wirkungen auch für die Schule als Gesamtsystem nahe. Der Einsatz eines Verfahrens, das die Schülerinnen und Schüler in ihrer gesamten Persönlichkeit wahrnimmt und wertschätzt, beeinflusst im Idealfall die Umgangsweisen zwischen den Schülerinnen und Schülern untereinander sowie auch zwischen ihnen und den Lehrerinnen und Lehrern.

BEISPIEL

Eine Lehrerin einer am Pilotprojekt beteiligten Schule berichtete, dass sich nach der ProfilPASS-Beratung das Klima in einer zuvor recht „ruppigen" Klasse spürbar verbessert hätte.

Auch die Schülerinnen und Schüler selbst nehmen eine veränderte Atmosphäre wahr:

„Ich wusste gar nicht, dass Schule so schön sein kann."

„Wir haben uns in der Schule zum ersten Mal gegenseitig richtig positive Dinge gesagt."

„Wir sind höflicher und aufmerksamer füreinander geworden."

„Ich habe eine neue Schul-Atmosphäre erlebt."

Insbesondere Schulen, die inklusiv ausgerichtet sind, kann der ProfilPASS eine wertvolle Unterstützung sein: Gelingende ProfilPASS-Arbeit fördert die gegenseitige Unterstützung, das Verständnis füreinander, den Respekt vor dem Anders-Sein und den Abbau von Vorurteilen. Der Einsatz des ProfilPASS in einer oder sogar mehreren Klassenstufen schafft darüber hinaus einen Anlass zum Austausch zwischen den Lehrerinnen und Lehrern, die verschiedene Fächer unterrichten und im Schulalltag sonst eher „getrennte" Wege gehen. Fächerübergreifende Gespräche können neue Einsichten in die eigene Arbeit geben, für Inspiration sorgen sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl im Kollegium stärken.

Als wissenschaftlich fundiertes und an Qualitätsstandards orientiertes Verfahren kann der ProfilPASS zudem ein bereits bestehendes Schulprogramm aufwerten. Der entwicklungsorientierte und ergebnisoffene Ansatz des ProfilPASS bietet vielfältige Anknüpfungspunkte zu den unterschiedlichsten, an der Schule bereits etablierten

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Aktivitäten (z.B. Themenwochen oder Projekttage). Hier kann der ProfilPASS die Funktion einer Klammer übernehmen, die nebeneinander stehende Elemente miteinander verbindet. Schulen sind heute mehr denn je gefordert, sich überzeugend in der Öffentlichkeit darzustellen und ihr Schulprofil zu schärfen. Als Instrument, das nicht nur während, sondern auch nach der Schulzeit genutzt werden kann und dessen Ergebnisse auch auf europäischer Ebene anschlussfähig sind (z.B. Europass-Lebenslauf, Sprachenpass), kann der professionelle Einsatz des ProfilPASS für junge Menschen und seine nachhaltige Verankerung im Schulleben zu einem Qualitätsmerkmal der Schule werden.

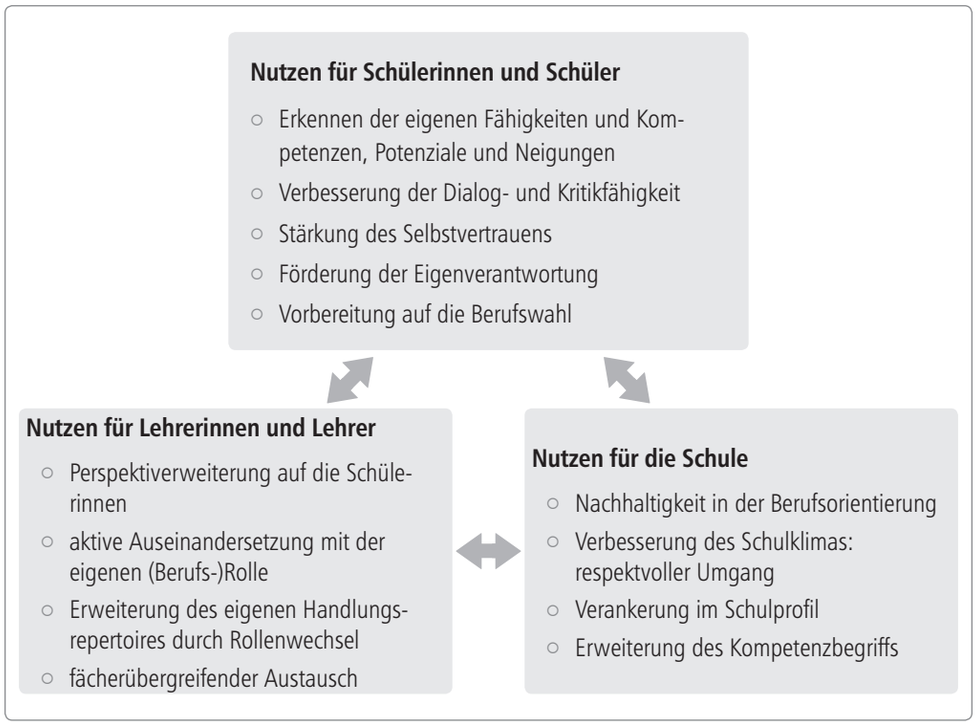


Abbildung 3: Nutzen des ProfilPASS

5.4 Gesellschaftlicher Nutzen

Schulen sind heute in vielfältige Netzwerke eingebunden, zu denen beispielsweise Wirtschaftsunternehmen, Wohlfahrtsverbände, Institutionen wie die Agentur für Arbeit, kommunale Behörden oder Arbeitsgemeinschaften wie die Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft gehören. Sie alle sind als Berater, Kooperationspartner oder Finanziers an gemeinsamen Projekten beteiligt und tragen damit auch gesellschaftliche, wirtschaftliche oder soziale Herausforderungen an die Schulen heran, denen diese ebenfalls gerecht werden sollen, beispielweise die Auswirkungen des demografischen Wandels.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Jugendliche, die sich nicht nur mehr Klarheit über ihre Fähigkeiten, Interessen und Neigungen verschafft haben, sondern auch ermutigt wurden, ihr Leben aktiv zu gestalten, werden ihre beruflichen Entscheidungen eher an den eigenen Ressourcen ausrichten und eine passgenauere Berufswahl treffen. In dieser Weise soll und kann der ProfilPASS dazu beitragen, dass die jungen Menschen den Übergang von Schule zu Beruf leichter bewältigen, beruflich und persönlich zufriedener werden, dass sie seltener ihre Ausbildung bzw. ihr Studium abbrechen, und dass Unternehmen ihren Fachkräftebedarf sichern können.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

6. So geht es – Den ProfilPASS für junge Menschen in der Schule zielgerichtet nutzen

6.1 Vorüberlegungen für Schulen

Wissenschaftlich fundierte, entwicklungsorientierte Verfahren eignen sich besonders zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule und Beruf. Der ProfilPASS erfüllt diese Kriterien und entspricht zudem den grundlegenden Qualitätsmerkmalen für Verfahren der Kompetenzfeststellung im Übergang von der Schule in den Beruf. Er lässt sich fächer- und jahrgangsübergreifend integrieren, zielt auf die Förderung von Selbstvertrauen und Kompetenzen und stellt die jungen Menschen selbst in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen (➔ Kap. 3.2). Die Arbeit mit dem ProfilPASS für junge Menschen zielt auf die Entwicklung der Persönlichkeit und geht über die Herstellung von Ausbildungsreife hinaus. Die Förderung von Orientierungs- und Handlungskompetenzen, Reflexionsfähigkeit und realistischer Selbsteinschätzung als Voraussetzungen für Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Übernahme von Eigenverantwortung steht dabei im Vordergrund.

Der methodische Ansatz des ProfilPASS macht ihn kompatibel mit anderen Schulaktivitäten. Das schließt Berufsorientierung genau so ein wie Mediationsarbeit, Klassenpatenschaften, Schulgärten oder andere Initiativen, bei denen praxisorientierte Wissensvermittlung stattfindet. Hier stecken mitunter schon ProfilPASS-Anteile drin, so dass der ProfilPASS als Vertiefung, als sinnvolle Ergänzung, eventuell sogar als verbindendes Element integriert werden kann. Die Einführung des ProfilPASS erfordert nicht zwangsläufig die Entscheidung für ein zusätzliches, neues schulisches Angebot, sondern bietet die Chance, Vorhandenes zu reflektieren, zu erweitern und in einem Gesamtkonzept neu zu fassen.

Damit kann der ProfilPASS für junge Menschen als Angebot zur Kompetenzermittlung

- an der Schnittstelle zu anderen Schulprojekten eingesetzt,
- in das schulische Konzept der Berufsorientierung integriert oder
- als übergreifendes Angebot mit Schnittstellen zu anderen Schulprojekten *und* in der Berufsorientierung durchgeführt werden.

TIPP

Es empfiehlt sich, vor der Einführung des ProfilPASS für junge Menschen, die grundlegende Zielsetzung des Einsatzes zu klären.

Im Rahmen der Vorüberlegungen ist zudem von der Schule zu klären, ob der ProfilPASS durch externe ProfilPASS-Beratende oder durch ihre eigenen, zu ProfilPASS-Beratenden

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

qualifizierten Lehrerinnen und Lehrer durchgeführt werden soll. Beide Varianten haben Vor- und Nachteile, die es individuell zu betrachten und zu gewichten gilt.

Im Schulalltag sind viele Lehrerinnen und Lehrer über ihren Unterricht hinaus bereits mit vielfältigen zusätzlichen Aufgaben betraut, deren Erfüllung wenig zeitliche Freiräume für weitere schulische Projekte lässt. Die Einbindung von externen ProfilPASS-Beratenden schont die Ressourcen der Lehrerinnen und Lehrer und bedeutet damit eine Entlastung für die Schule. Bei dieser Variante muss berücksichtigt werden, dass die Gestaltung der Schnittstelle zwischen ProfilPASS-Beratung und weiteren berufsorientierenden Aktivitäten Raum und Zeit für einen Austausch zwischen ProfilPASS-Beratenden und Schulakteuren bedarf.

Ein weiterer Vorteil der externen ProfilPASS-Beratung liegt darin, dass diese Beraterinnen und Berater neue Perspektiven einbringen. Zwischen ihnen und den Schülerinnen und Schülern gibt es noch keine „Vorgeschichte", so dass sie unbefangen und unvoreingenommen mit ihnen arbeiten können. Dies bietet den Schülerinnen und Schülern die Chance, von einer neutralen Person nicht in ihrer Schülerrolle, sondern als junger Mensch wahrgenommen zu werden und sich auch anders zeigen zu können.

Als Nachteil kann angesehen werden, dass den Lehrerinnen und Lehrern sowie den Schülerinnen und Schülern die Chance verloren geht, mehr voneinander zu erfahren und dadurch die bestehende Beziehung zu erweitern. Werden an einer Schule ausschließlich externe ProfilPASS-Beratende eingesetzt, kann die Schule auf die Qualifizierung und die alle zwei Jahre anfallenden Re-Zertifizierungen ihres eigenen Personals verzichten. Allerdings empfiehlt es sich, dass auch die Lehrkräfte einen Einblick in das Verfahren bekommen, möglicherweise in einem eintägigen Workshop. Dies erleichtert es ihnen, an die mit dem ProfilPASS gewonnenen Ergebnisse anzuknüpfen.

Als nachteilig werden zudem die Beratungskosten angesehen, die – je nach Stundensatz bzw. vertraglicher Regelung – unterschiedlich hoch ausfallen. Jede einzelne Schule muss deshalb gründlich ausloten und in Erfahrung bringen, wie die Finanzierung der Beratung gewährleistet werden kann. Die im Kapitel 6.9 dargestellten Erfahrungen und Fördermöglichkeiten bieten erste Lösungsansätze für die Finanzierungsfrage.

6.2 So bereitet sich die Schule richtig vor

Eine ressourcenorientierte, systematische Förderung der Schülerinnen und Schüler bedingt den ganzheitlichen Blick auf deren Persönlichkeitsentwicklung über den klassischen schulischen Unterricht hinaus. Vor diesem Hintergrund wurde bzw. wird der ProfilPASS für junge Menschen als Kompetenzermittlungsverfahren in verschiedenen Bundesländern in den Sekundarstufen I (Klassen 6, 7, 8, 9) und II in folgenden Schulformen eingesetzt: Gesamtschulen, Haupt- und Realschulen, Berufsschulen, Stadtteilschulen, Gemeinschaftsschulen, Erweiterte Realschulen, Gymnasien und Förderschulen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Um interessierte Schul- und Fachbereichsleitungen, Koordinatoren für die Berufsorientierung, vorgesetzte Behörden und Finanziers mit dem Verfahren und seinem Potenzial vertraut zu machen, ist die Vorstellung des ProfilPASS-Systems durch erfahrene ProfilPASS-Beratende sinnvoll.

Sobald die Entscheidungsträger sich für die Einführung des ProfilPASS für junge Menschen aussprechen, ist eine Reihe von Aspekten zu bedenken und sind Fragen zu beantworten. Dies gilt unabhängig davon, ob der ProfilPASS für junge Menschen ein übergreifendes Angebot, ein ausschließliches Angebot im Rahmen der Berufsorientierung darstellt oder die Funktion einer Schnittstelle zu anderen Schulaktivitäten übernimmt (➔ Kap. 6.1).

Fragen zur Vorbereitung

Reflektieren Sie folgende Fragen in der Vorbereitung auf den Einsatz des ProfilPASS in der Schule.

ProfilPASS-Setting

- Ist eine kontinuierliche Selbstreflexion mit dem ProfilPASS geplant, soll sie punktuell oder einmalig stattfinden?
- In welcher Jahrgangsstufe bzw. in welchen Jahrgangsstufen soll die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS durchgeführt werden?
- Welcher zeitliche Rahmen steht zur Verfügung?

  Dabei sollte der Mindeststandard von zwölf Zeitstunden je Durchlauf nicht unterschritten werden.
- Wie kann die Zeitdauer möglichst effektiv aufgeteilt werden?
- Wie groß sollen die Gruppen sein und wie viele ProfilPASS-Beratende benötigt jede Gruppe?
- Wie soll die Zusammensetzung der Gruppen erfolgen – im Klassenverband, klassenübergreifend, geschlechtsspezifisch (➔ Kap. 6.3)?
- In welchen Räumlichkeiten soll die Kompetenzfeststellung mit dem ProfilPASS stattfinden – Innerhalb oder außerhalb der Schule (➔ Kap. 6.3)?

Einbindung des ProfilPASS in die Schule

- An welche anderen Schulaktivitäten knüpft die Kompetenzermittlung an?
- Welche berufsorientierenden Maßnahmen folgen in welchem zeitlichen Abstand?

Beteiligte Akteure

- Wer koordiniert und steuert vonseiten der Schule die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS?
- Wer soll die Kompetenzermittlung durchführen (➔ Kap. 6.1)?
  a) Wenn Lehrerinnen und Lehrer dies tun, so muss vorausgesetzt sein, dass die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS
     - im Fachunterricht, beispielsweise in den Fächern Arbeitslehre oder Ethik, stattfinden kann und die Fachlehrkräfte eine ProfilPASS-Beraterqualifizierung durchlaufen haben.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- Dabei zu beachten ist ein Rollenwechsel und die veränderte Wahrnehmung der Schülerinnen und Schüler (→ Kap. 6.6)!
- Zudem ist der Umgang mit Bewertung bzw. Benotung im Vorfeld zu klären!

b) Wenn externe qualifizierte ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater dies tun, so ist wichtig dabei, dass

- der regelmäßige Austausch und die enge Zusammenarbeit von Externen und Schule gewährleistet wird, um den Transfer der Ergebnisse in die Schule sicherzustellen,
- die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS auch in den Vormittagsstunden stattfindet und nicht in die Randstunden verdrängt wird und
- die Vor- und Nachbereitung des ProfilPASS in den Unterricht integriert wird. Hierzu wird empfohlen, dass auch die Lehrkräfte eine ProfilPASS-Qualifizierung durchlaufen (→ Kap. 5.2).

Kosten

- Wie sieht die Kalkulation der Kosten aus (→ Kap. 6.9)?

Einbindung der beteiligten Akteure

Um die Kompetenzermittlung und -entwicklung nachhaltig in den gesamten Prozess der Berufsorientierung zu integrieren, ist es wichtig, dass alle relevanten Akteure – Schule, Eltern, Schülerinnen und Schüler – frühzeitig einbezogen werden und die finanzielle Unterstützung geklärt wird.

Aufseiten der *Schule* sind zuallererst die Schulleitung, die Koordinatorinnen und Koordinatoren für die Berufsorientierung, das Lehrerkollegium und die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter in den anstehenden Prozess einzubeziehen. Eine zentrale Voraussetzung für den nachhaltigen Einsatz des ProfilPASS ist es, Transparenz über das Verfahren herzustellen. Auch die Rollen und Aufgaben der unmittelbar Beteiligten müssen geklärt werden. Notwendig sind außerdem Hinweise darauf, wie auch die nicht direkt Beteiligten die Ergebnisse der Kompetenzermittlung für die weitere Förderung der Schülerinnen und Schüler aufgreifen können.

TIPP

Neben Vorgesprächen mit der Schulleitung und den Koordinatoren für die Berufsorientierung eignen sich hierfür von externen ProfilPASS-Beratenden an der Schule durchgeführte halbtägige Workshops.

Auch die frühzeitige Einbindung der *Eltern* in den Prozess der Berufsorientierung trägt zum Gelingen des Prozesses bei. Auch sie sind verantwortlich für die Berufsorientierung ihrer Kinder und agieren als wichtige Gesprächspartner. Das gilt für den Austausch über ihre Stärken als auch für die einzelnen Schritte zur Berufswahl.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

TIPP

Es bietet sich ein Elternabend an, auf dem das Berufsorientierungskonzept und die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS vorgestellt und diskutiert wird. Auf dem Elternabend sollte auch der Umgang mit den persönlichen Daten und Angaben thematisiert und die Notwendigkeit einer Einverständniserklärung angekündigt werden.

BEISPIEL

„Gleich zu Beginn eines Schuljahres händigen wir den Eltern einen Schuljahreskalender mit allen wichtigen Terminen aus: Elternabende, Praktikumszeiten, Besuche von Ausbildungsplatzbörsen, Sprechzeiten von Lehrkräften, der Jugendberufshelferin und der Berufsberaterin der Agentur für Arbeit. So können Eltern besser und langfristiger planen."

Lehrerin eines M-Zweigs, Saarbrücken

Auch die *Schülerinnen und Schüler* stehen vor einer ungewohnten Aufgabe. Von daher ist es wichtig, sie frühzeitig über den anstehenden Prozess zu informieren. Es ist eine neue Herausforderung für sie, sich im Kontext Schule mit ihrer Biografie und ihren Stärken auseinanderzusetzen. Das wirft zunächst Fragen auf, beispielsweise: „Was hat mein Privatleben mit der Berufswahl zu tun?" „Wer sieht die Ergebnisse meiner Kompetenzermittlung?" „Und was passiert damit, wie werden sie weiterverwendet?" „Gibt es Noten dafür oder erscheint etwas im Zeugnis?" Es baut Vertrauen aufseiten der Schülerinnen und Schüler auf, wenn diese und weitere Fragen im Vorfeld beantwortet werden können. Deshalb ist es gut, die Informationsveranstaltung dafür zu nutzen, die Ziele und Möglichkeiten des ProfilPASS so transparent wie möglich zu vermitteln.

Bewährt hat es sich, sich die Zustimmung der Schülerinnen und Schüler dazu schriftlich einzuholen, dass die Lehrerinnen und Lehrer Einblick in die persönlichen Ergebnisse des ProfilPASS nehmen dürfen. Die Zustimmungserklärung sollte zudem die Zusicherung des vertraulichen Umgangs enthalten.

Für die *Finanzierung* der Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS gibt es keine festen Fördertöpfe, sie unterscheidet sich von Land zu Land, ja von Schule zu Schule. Die Finanzierung kann über die Kooperation mit Unternehmen aus dem Netzwerk, über Stiftungen, über die Mittel der Bundesagentur für Arbeit zur vertieften Berufsorientierung, Landes- oder Bundesprogramme erfolgen. Je nach Konzept obliegt die Mittelgewinnung der Schule, dem Netzwerk oder den externen ProfilPASS-Beratenden (➜Kap.6.9). Wichtig ist es, auch den Finanziers oder Förderern gegenüber Transparenz herzustellen, sie zu informieren und bei Interesse in den Prozess mit einzubeziehen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

CHECKLISTE 5

Stellen Sie sicher, dass alle wichtigen Akteure rechtzeitig informiert und einbezogen worden sind.

1. Schulische Akteure
   - ○ Schulleitung ☐
   - ○ Berufskoordinatorinnen und -koordinatoren ☐
   - ○ Lehrerkollegium ☐
   - ○ Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter ☐
2. Eltern ☐
3. Schülerinnen und Schüler ☐
4. Finanziers/Förderer ☐

6.3 Einsatzmöglichkeiten des ProfilPASS im schulischen Umfeld

In der Praxis zeigt sich ein breites Spektrum an Möglichkeiten, den ProfilPASS für junge Menschen an Schulen einzusetzen:

- in einer Klasse, in mehreren Klassen oder in einem gesamten Jahrgang,
- über ein gesamtes Schuljahr oder mehrere Klassenstufen hinweg, z.B. integriert in den wöchentlichen Unterricht (Deutsch, Berufskunde, Religion, Klassenleiterstunde, Arbeitslehre),
- im Block, z.B. im Rahmen eines Projekts (mindestens zwei, max. fünf Tage), ggf. als „Stärkencamp“,
- alleiniger Einsatz oder in Kombination mit anderen Verfahren, z.B. anforderungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung,
- durch externe ProfilPASS-Beratende, durch Lehrerinnen und Lehrer mit ProfilPASS-Qualifizierung oder gemeinsam durch ProfilPASS-qualifizierte Lehrkräfte und externe Beratende,
- in den Räumen der Schule oder außerhalb des Schulgebäudes in geeigneten Einrichtungen,
- in der digitalen Online-Variante des eProfilPASS.

Im Folgenden werden einige dieser Settings kurz beschrieben.

Gruppenberatung

Im Kontext Schule ist die Arbeit in der Gruppe die verbreitetste Arbeitsform. Die Auseinandersetzung mit dem ProfilPASS kann im Klassenverband oder in anders zusammengesetzten Gruppen erfolgen. Das schließt selbstverständlich ein, dass für die Bearbeitung einzelner Übungen und Themen Kleingruppen gebildet werden, deren

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Zusammensetzung wechseln kann. Um den Schülerinnen und Schülern für die Reflexion ihres Lebens genügend Raum zu geben und die Arbeit intensiv durchführen zu können, hat es sich in der Praxis bewährt, die Klassen in zwei Gruppen aufzuteilen, die entweder parallel oder im Wechsel arbeiten.

BEISPIEL

Trennung in Jungen- und Mädchengruppe

„Für die Arbeit mit dem ProfilPASS für junge Menschen hat sich an unserer Schule die Bildung geschlechtsspezifischer Gruppen bewährt. Gerade in der Pubertät gehen Jungen und Mädchen sehr unterschiedlich mit Identitätsfragen um. In geschlechtsspezifischen Gruppen ist das Vertrauen untereinander größer und es bestehen weniger Ablenkungsmöglichkeiten. Die Lösung vom Klassenverband unterstützt zudem den unvoreingenommenen Blick auf sich selbst und die anderen. Dieses Setting unterstützt Offenheit und Wertschätzung in der Gruppe und ein zielgerichteteres Arbeiten. Wir legen Wert darauf, dass sich die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS eindeutig vom regulären Unterricht abgrenzt und dass wir nicht unsere eigenen Schülerinnen und Schüler in der Gruppe haben. Denn auch die Schülerinnen und Schüler müssen – aus dem Schulalltag kommend – erst mit dem ressourcenorientierten Denken vertraut werden."

Lehrerin einer Gesamtschule in Nordrhein-Westfalen

Einzelberatung

Die Einzelberatung ist sehr zeitintensiv und kommt daher als ausschließliche Form der ProfilPASS-Beratung im schulischen Kontext seltener zur Anwendung. Gleichwohl sollte sie den Schülerinnen und Schülern von den ProfilPASS-Beratenden bei Bedarf angeboten werden.

Mischform

Hier findet die Beschäftigung mit dem ProfilPASS sowohl im Klassenverband als auch in Kleingruppen, in Einzelarbeit und in Einzelberatung statt. Schulen praktizieren teilweise diese Mischformen bereits in ihrer Unterrichtsgestaltung. Beispielsweise nach dem Konzept des „Selbst Organisierten Lernens", bei dem ein Wechsel zwischen *individuellen und kooperativen* Unterrichtssequenzen stattfindet.

Linkempfehlung

http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/unterrichtsentwicklung.html

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Tandems aus externen und internen ProfilPASS-Beratenden

Schulen profitieren von einer Öffnung des Schulalltags und Klassenraums für externe Partner. Die Tandem-Variante, die die Kompetenzermittlung mit einer Lehrkraft und einer externen ProfilPASS-Beratung unterstützt, bietet die Möglichkeit, dass die Schülerinnen und Schüler ihren Ansprechpartner frei wählen können. Die Vor- und Nachteile des Einsatzes ausschließlich externer bzw. interner ProfilPASS-Beratender sind in Kapitel 6.1 beschrieben.

Räume in und außerhalb der Schule

Da biografieorientierte Verfahren wie der ProfilPASS die eigene Geschichte und Lebenswelt in ihren Fokus stellen, wird empfohlen, die ProfilPASS-Beratung möglichst außerhalb der schulischen Unterrichtsräume durchzuführen. Besteht für die Schule allerdings keine Möglichkeit zur Nutzung externer Räumlichkeiten, sollte ein Raumwechsel innerhalb der Schule sichergestellt werden. Der Wechsel in einen anderen Raum, der im Idealfall – beispielsweise durch einen Stuhlkreis – anders als der übliche Klassenraum gestaltet ist, schafft eine atmosphärische Veränderung, die allen Beteiligten signalisiert: Das ist jetzt kein Unterricht!

Für die Reflexion im Rahmen der Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS bietet es sich darüber hinaus an, auf den Rhythmus der Schulstunden zu verzichten und eine freiere Zeitgestaltung vorzunehmen.

Verfügt die Schule über einen Klassenraum mit PC-Arbeitsplätzen, bietet sich dieser auch für die Nutzung für den eProfilPASS an.

BEISPIEL

ProfilPASS als AG

Externe ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater bieten häufig Schulen, die den ProfilPASS noch nicht verbindlich in ihr Schulprogramm aufgenommen haben, den ProfilPASS als Arbeitsgemeinschaft (in der Regel nachmittags) für interessierte Schülerinnen und Schüler an.

Außerschulische Lernorte sind für Schulen nichts Neues, sie werden schon jetzt auch für den Fachunterricht genutzt. Bei der Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS unterstützen außerschulische Settings die Abgrenzung zum Schulunterricht. Ob in Räumlichkeiten von Bildungsträgern, Vereinen und Stadtteilbüros oder im Rahmen von Landschulheimaufenthalten – ein neutraler Ort ohne Klingelton und Schulatmosphäre unterstützt den Perspektivenwechsel aller Beteiligten.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

6.4 Der eProfilPASS

Der elektronische ProfilPASS – der sogenannte eProfilPASS – ist in seiner Systematik grundsätzlich ähnlich aufgebaut wie der ProfilPASS-Ordner. Zu den Besonderheiten des eProfilPASS gehören interaktive Übungen sowie die Möglichkeit, den eigenen ProfilPASS als digitales Buch zu erstellen. Als ProfilPASS-Beraterin bzw. -Berater entscheiden Sie selbst, inwieweit Sie den eProfilPASS mit einbinden wollen. Wenn Sie die Jugendlichen über das Beratungsmodul im eProfilPASS unterstützen möchten, ist eine Qualifizierung für den eProfilPASS Voraussetzung.

Jeder ProfilPASS-Ordner enthält einen persönlichen Online-Zugangscode zur Registrierung für den elektronischen ProfilPASS, so dass der ProfilPASS auch online bearbeitet werden kann. Gerade für jugendliche Nutzerinnen und Nutzer mit einer großen Affinität zu Computern und neuen Medien kann dieses Instrument damit noch attraktiver werden. Durch die onlinegestützte Nutzung kann die Arbeit mit dem ProfilPASS zudem örtlich und zeitlich flexibel sowie in Teilen selbstständig erfolgen.

Übungen, die auch online bearbeitet werden können, sind im ProfilPASS-Ordner entsprechend gekennzeichnet.

Weiterhin bietet der eProfilPASS die Möglichkeit, automatisch bestimmte Eintragungen aus dem eProfilPASS in den Europäischen Lebenslauf (Bestandteil des europ*ass*) zu übernehmen – je nachdem, welche Angaben für eine Bewerbung, für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz gewünscht werden.

Darüber hinaus können im eProfilPASS zusätzliche Dokumente wie Zeugnisse oder Nachweise archiviert werden.

Auf seiner Startseite enthält der eProfilPASS neben grundlegenden Informationen zur Funktionsweise auch häufig gestellte Fragen (FAQ) mit Antworten rund um den eProfilPASS, wie zum Datenschutz, zur Datensicherung, zu den Anbietern und Partnern. Interessierte Nutzerinnen und Nutzer können über ein Kontaktformular die Servicestelle ProfilPASS im DIE oder den Supportdienstleister Helliwood media & education erreichen.

Da es sich bei dem eProfilPASS um ein persönliches Instrument zur Kompetenzbilanzierung handelt und individuelle Daten erfasst werden, ist die Registrierung unter Angabe eines persönlichen Passworts, der E-Mailadresse und einiger persönlicher Daten notwendig. Nutzer über 18 Jahre erhalten automatisch den Zugang zum ProfilPASS für Erwachsene. 16- und 17-Jährige können zwischen dem eProfilPASS für junge Menschen und dem für Erwachsene wählen. Registrieren sich Jugendliche im Alter von 13 bis 15 Jahren, erfolgt eine Freischaltung erst bei Vorliegen einer schriftlichen Einverständniserklärung eines Erziehungsberechtigten. Ohne diese Erklärung ist die Nutzung des Online-Angebots nicht möglich.

Grundsätzlich sollten Schülerinnen und Schüler beim Einsatz des ProfilPASS an der Schule durch die ProfilPASS-Beratenden darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie mit dem persönlichen Zugangscode im ProfilPASS-Ordner die Möglichkeit zur Online-Bearbeitung haben. Dies kann individuell und zusätzlich zur Arbeit mit dem Ordner in der Gruppe erfolgen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Entscheidet sich die Schule für eine intensivere oder ausschließliche online-gestützte Nutzung des ProfilPASS, sollte sie nicht nur die entsprechenden PC-Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können, sondern auch darauf achten, speziell für den Einsatz des eProfilPASS qualifizierte ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater einzusetzen. Für diese Erweiterung ist eine eintägige Qualifizierung erforderlich.

Linkempfehlungen

www.eprofilpass.de

www.profilpass-fuer-junge-menschen.de

www.du-kannst-mehr.net

www.profilpass-online.de

6.5 Methodenbaukasten

Der ProfilPASS für junge Menschen ist in vier aufeinander aufbauenden Schritten angelegt: Reflexion des eigenen Lebens, Ermittlung der eigenen Stärken und Eigenschaften, Erkennen von Interessen und Neigungen sowie Annäherung an die eigenen Wünsche und Ziele. Sowohl der ProfilPASS-Ordner als auch der eProfilPASS bieten eine Auswahl von Übungen an, die diesen Prozess unterstützen und um weitere Methoden ergänzt werden sollten (vgl. Rottau u.a. 2012).

> Nicht jede Methode (allerdings) ist für jede Situation und jede Gruppe geeignet. Die sorgsame Auswahl und das Gefühl für den sinnvollen Einsatz zum richtigen Zeitpunkt wie auch die Zusammenstellung der jeweils geeigneten Methoden bleiben in Verantwortung der einzelnen ProfilPASS-Beraterin, des einzelnen ProfilPASS-Beraters (Lange/Seidel 2012, S. 7).

Die Übungen und Methoden müssen insbesondere auf das Alter und den Reifegrad der Schülerinnen und Schüler abgestimmt sein. Gleichzeitig sollten sie auch zu Ihnen als ProfilPASS-Beraterin oder -Berater passen. Der ProfilPASS kann, muss aber nicht vollständig durchgearbeitet werden. Wählen Sie unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Zeit, der speziellen Zielgruppe und der mit dem ProfilPASS verbundenen Zielsetzung die Übungen aus. Über die angebotenen Methoden hinaus sind Sie als ProfilPASS-Berater oder -Beraterin aufgefordert, die ProfilPASS-Arbeit mit bewährten und zum ProfilPASS passenden Übungen aus dem eigenen Methodenfundus zu ergänzen oder bekannte Methoden entsprechend zu modifizieren. Die Module sind ausbaufähig und ein kreativer Umgang mit dem Ordner ist ausdrücklich gewünscht. Dazu werden in diesem Kapitel Handlungsanregungen, die auf den einzelnen Abschnitten des ProfilPASS-Ordners basieren, aber auch weiterführende

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Informationen zum Hintergrund der Übungen, zur Möglichkeit der Ergänzung und Vertiefung und nicht zuletzt zu den Quellen gegeben.

Abschnitt „Mein Leben“

Der Einstieg in die Bearbeitung des ProfilPASS beginnt für die Jugendlichen mit dem Nachdenken über ihr Leben und die Menschen, die ihren Alltag prägen. Die Bewusstmachung des persönlichen Umfelds und dessen, was derzeit besonders wichtig für sie ist, stellt einen niedrigschwelligen Einstieg in die Reflexion des eigenen Lebens dar.

Dabei sind Familie, Freunde und Freizeit als Orte informellen Lernens ebenso wichtig wie Schule, Praktika und Jobs. Zentrale Fragen in diesem Abschnitt sind:

„Welche Menschen sind für Dich wichtig?“
„Wie sieht ein Tag in deinem Leben aus?“
„Was ist bisher in Deinem Leben passiert?“
„Hast Du schon praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt gemacht?“
„Was ist Dir zurzeit besonders wichtig?“

Mit diesen Fragen werden die Jugendlichen an das biografische Arbeiten und die Selbstreflexion herangeführt. Pädagogische Grundprinzipien dabei sind Wertschätzung und Aufmerksamkeit, die ihnen seitens der ProfilPASS-Beratenden und – im Falle einer Gruppensituation – ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler entgegengebracht werden.

Die Beratenden unterstützen beim Aufspüren von prägenden Lebensereignissen, indem sie die Jugendlichen zum Erzählen ermutigen. Das fördert die bewusste Auseinandersetzung der Schülerinnen und Schüler mit ihrem bisherigen Leben und ihrer gegenwärtigen Lebenssituation. Die individuelle Bewertung von Tätigkeiten, Beziehungen und Ereignissen fließt in den Reflexionsprozess ein.

Folgende Übungen empfehlen wir für die Einarbeitung in diesen ersten Abschnitt.

ÜBUNG

1. „Menschen in meinem Leben“ (PPJ, S. 5ff.)
   Diese Übung unterstützt die Jugendlichen dabei, einen Überblick über die ihnen wichtigen Menschen zu gewinnen. Der junge Mensch selbst steht dabei im Mittelpunkt. Fragen dazu können beispielsweise sein:
   „Warum hast Du gerade diese Menschen aufgeschrieben?“
   „Was verbindet Dich mit ihnen?“
   „Was magst Du, was schätzt Du an ihnen besonders?“
2. „Zeitkuchen“ (Methodenbuch, S. 56ff.)
   Das Nachdenken darüber, wie viel Zeit die Jugendlichen an einem Tag und/oder einem Wochenende in den verschiedenen Lebensbereichen (Schule, Freizeitaktivitäten, Job, Familie, Essen und Schlafen) verbringen, ist eine Reflexionsübung und gute Vorbereitung auf die PPJ-Übungen „Ein Tag in meinem Leben“ und „Mir ist zurzeit besonders wichtig …“

DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

3. „Ein Tag in meinem Leben" (PPJ, S. 8ff.)
   Die Reflexion und detaillierte Darstellung eines Tagesablaufs und der an der jeweiligen Situation beteiligten Personen macht die äußeren Bedingungen und die verschiedenen Facetten des eigenen Handelns im Laufe eines Tages bewusst. Der Verlauf des Tages bietet dabei das Gerüst, an dem sich die Jugendlichen bei ihrer Reflexion orientieren. Einen Schritt weiter führt die Einschätzung einzelner Begebenheiten an diesem Tag.
4. „Gestern und heute" (PPJ, S. 13ff.)
   Mit der Methode der Lebenslinie vergegenwärtigen sich die Jugendlichen das bisherige Leben, bewerten frühere Ereignisse aus heutiger Sicht und werfen vor diesem Hintergrund einen Blick in die Zukunft.

Abschnitt „Meine Stärken"

Bei der Ermittlung der eigenen Stärken stehen die Tätigkeiten der Jugendlichen im Mittelpunkt. Um sie dazu anzuregen, über ihr Tun nachzudenken, werden verschiedene Beispiele aus den Feldern Freizeit, Haushalt, Schule und Ausbildung vorgegeben, die sie auswählen und ankreuzen können und im Laufe des Prozesses um weitere Tätigkeiten ergänzen sollen. Dabei sollen die Jugendlichen angeben, wie oft sie diese Tätigkeit ausführen, ob sie diese Tätigkeiten gerne machen und ob andere Menschen daran beteiligt sind.

Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass man das, was man häufig, regelmäßig und gerne tut, auch gut kann. Über die Einschätzung der Häufigkeit, mit der sie bestimmte Tätigkeiten ausführen, und der Freude an dem, was sie tun, gelangen die Jugendlichen zu einem Bewusstwerden ihrer Fähigkeiten und Stärken. Zudem stellen sie fest, ob sie etwas alleine tun oder lieber mit anderen zusammen.

Neben der eigenen Einschätzung von persönlichen Stärken liegt ein weiterer Schwerpunkt dieses Abschnitts auf der Auseinandersetzung mit den individuellen Charaktereigenschaften. Eine Übung dazu regt die Schülerinnen und Schüler beispielsweise an, ihre vorgenommene Selbsteinschätzung mit der Sichtweise anderer, vertrauter Personen abzugleichen und sich dadurch Fremdeinschätzungen einzuholen.

Die grafische Darstellung der besonderen Stärken und persönlichen Eigenschaften am Ende dieses Abschnitts regt ebenfalls dazu an, mit anderen Menschen darüber in Diskussion zu treten und über deren Rückmeldungen zu reflektieren.

Bevor die Jugendlichen sich mit ihren Eigenschaften beschäftigen, ist es ratsam, sie zunächst allgemein für dieses neue Thema zu sensibilisieren. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl an Fragen sowie eine Übung, die sich für den thematischen Einstieg eignet.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

ÜBUNG

Einstieg in das Thema „Eigenschaften"

Mit folgenden Fragen können Sie in das Thema einsteigen:

„Was zeichnet Eigenschaften im Gegensatz zu Fähigkeiten aus?"

„Findet Ihr zu jedem Buchstaben im Alphabet eine Eigenschaft?"

„Kennt Ihr die Bedeutung aller im ProfilPASS aufgelisteten Eigenschaften?"

„Welche Eigenschaften müssten aus Eurer Sicht dringend im ProfilPASS ergänzt werden?"

ÜBUNG

Fordern Sie die Jugendlichen auf, eine Eigenschaft aus dem ProfilPASS auszuwählen und sich mit dieser näher zu beschäftigen.

ausgewählte Charaktereigenschaft: _____

eigenes Verständnis: _____

Beschreibung im Lexikon, Wörterbuch: _____

Definition im Internet: _____

Da die Erstellung des eigenen Stärkenprofils in Kapitel 2 vorläufig beendet wird, bietet es sich an, die Schülerinnen und Schüler an dieser Stelle zu einem Zwischenfazit aufzufordern:

„Wie wurde der bisherige ProfilPASS-Prozess von Euch erlebt?"
„Welche Übungen und Reflexionsanregungen waren für Euch hilfreich?"
„Was war schwierig?"
(weitere Anregungen für eine Auswertung ➔Kap. 7)

Wie der erste Teil einer ProfilPASS-Gruppenberatung aussehen könnte, illustriert die Tabelle 2.

Die Ermittlung und das Sich-Auseinandersetzen mit den eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften ist ein erster und wesentlicher Schritt dahin, dass die Jugendlichen sich aktiv in den Prozess der Berufsorientierung einbringen. Das Wissen um die eigenen Stärken motiviert sie, diese während einer praktischen Erprobung – wie beispielsweise im Rahmen von Praxistagen oder in praxisorientierten Projekten – auch zu zeigen. Darüber hinaus hilft es ihnen bereits bei der Suche nach einem geeigneten betrieblichen Praktikumsplatz. Der nächste für die berufliche Orientierung wichtige Schritt ist das Herausarbeiten von individuellen Neigungen und Interessen. Die Fähigkeit, die eigenen Interessen formulieren und anderen gegenüber vertreten zu können, bildet in Verbindung mit dem Wissen um die eigenen Stärken die Grundlage dafür, berufliche und persönliche Ziele zu entwickeln.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Uhrzeit	Thema/Inhalt	Methode	Materialien
14.00 bis 14.30	Eingangsrituale: Ankommen/ Begrüßen, Einstimmen auf die Arbeit mit dem ProfilPASS	Assoziationskarte auswählen, die die momentane Befindlichkeit widerspiegelt; wichtig: Nur wer will, erzählt etwas dazu	Memory-Karten/Fotos/Bilder/ Motive; wichtig: Interpretationsspielraum
14.30 bis 15.00	Erinnerung/Verweis auf Umgangsregeln, auf die sich die Klasse beim ersten ProfilPASS-Termin geeinigt hatte; Pausen nach Bedarf	vorlesen; evtl. ergänzen durch Zuruf	Flip-Chart mit vereinbarten „Spielregeln" (wurden von allen unterschrieben)
15.00 bis 15.30	Abschnitt: „Meine Stärken" ○ Vorübung „Mein Wappen" ○ „Was tue ich alles in meiner Freizeit?" ○ Lobkarten erstellen ○ Die Top-10-Liste	Einzelarbeit; Auswertung in Kleingruppen Gruppenarbeit Gruppenübungen	Stifte, Papier ProfilPASS S. 29 bis 39

Tabelle 2: Zeitplan für eine Einheit mit dem ProfilPASS
(Quelle: Rottau/Dubrall/Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung 2012)

Abschnitt „Meine Interessen"

In diesem Abschnitt stehen die Interessen und Neigungen der Jugendlichen im Mittelpunkt. Die Erkundung wird von folgenden Fragen geleitet:

„Wofür interessierst Du Dich?"
„Worauf bist Du stolz?"
„Wofür hast Du einen besonderen Sinn?"

Damit werden die Fragestellungen des zweiten Abschnitts vertieft. Die Jugendlichen werden beispielsweise angeregt, konkrete Themen zu benennen, die sie beschäftigen und z.B. mit Freunden diskutieren. Die ProfilPASS-Beratenden erhalten hier auch Hinweise auf die Wertvorstellungen und Überzeugungen der Jugendlichen und können diese – auch mit Bezug zu potenziellen Berufen – zum Thema machen.

Auch die im Folgenden dargestellte Übung stößt die Reflexion der Jugendlichen auf einer anderen Ebene als im zweiten Abschnitt an und ermöglicht eine Überprüfung des bisher Dargestellten.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

ÜBUNG

„Ich lebe auf einer Insel" (PPJ, S. 55)
In dieser Übung sollen die Jugendlichen

- sich auf eine ungewohnte Situation einlassen und darin zurechtfinden,
- erkennen, welche unterschiedlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten für die Bewältigung verschiedener Situationen erforderlich sind,
- überprüfen, welche ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten sie sinnvoll einbringen können, und
- üben, eigene Sichtweisen argumentativ zu vertreten und sich durchzusetzen.

Als Reflexionsfragen dienen hierbei folgende Fragen:

„Konntet Ihr Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen, von denen Ihr selbst überzeugt seid und die Ihr gerne macht? Welche sind das?"

„Wie habt Ihr die anderen davon überzeugt, dass Ihr das könnt und sie Euch vertrauen können?"

„Gibt es etwas, wofür Ihr auf keinen Fall zuständig sein wollt?"

„Wie habt Ihr, wie haben es die anderen geschafft, sich durchzusetzen?"

„Womit haben die anderen Euch von sich und von ihren Fähigkeiten überzeugt?"

„Wie wurden Aufgaben verteilt bzw. Entscheidungen getroffen?"

„Wie habt Ihr die anderen, wie Euch selber auf der Insel erlebt?"

„Habt Ihr etwas Neues erfahren, kennengelernt, wahrgenommen bezogen auf Euch selbst oder auf die anderen Gruppenmitglieder?"

Abschnitt „Meine Ziele"

In diesem Kapitel beschäftigen sich die jungen Menschen mit ihren persönlichen Wünschen und Zielen. Vor dem Hintergrund der zuvor ermittelten Stärken, Eigenschaften und Interessen reflektieren und konkretisieren sie ihre Berufswünsche. Mit den Übungen werden die jungen Menschen ermutigt, sich Ziele zu setzen, Entscheidungen zu fällen, nächste Schritte zu planen und das Erreichte zu überprüfen. Darüber hinaus sollen sie ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass sie ihr Leben aktiv gestalten und ihre Entwicklungswege selbst bestimmen können.

ÜBUNG

„Berufe in meinem Umfeld" (PPJ, S. 69ff.)
Mit dieser Übung werden die Jugendlichen an das Thema „Beruf" herangeführt. Dazu sollen sie Personen aus ihrem persönlichen Umfeld ansprechen und befragen. Dabei geht es darum, dass der berufliche Alltag von Eltern, Verwandten und Bekannten nachvollziehbar wird, sie erste berufsspezifische Anforderungen und berufliche Werdegänge kennenlernen. Ein Ziel ist auch, dass sie erfahren, dass unterschiedliche Wege zum Ziel führen und Umwege manchmal durchaus hilfreich sein können.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Mögliche Fragen für das Interview können die folgenden sein:

„Ist das Dein erster Beruf? Hast Du vorher schon etwas anderes gemacht? Was hast Du gelernt oder studiert?"

„Wie heißt die genaue Bezeichnung für das, was Du tust?"

„Wie sieht Dein Arbeitsalltag aus? Was machst Du den ganzen Tag?"

„Hast Du Dir das von Anfang an so vorgestellt?"

„Arbeitest Du heute in deinem Wunschberuf?"

„Was war für diese Berufswahl entscheidend/ausschlaggebend?"

„Was war Deine treibende Motivation, um diesen Beruf zu ergreifen?"

„Wie bist Du das schließlich geworden?"

„Was macht Dir daran am meisten Freude? Was eher weniger?"

„Würdest Du diesen Beruf heute wieder wählen?"

„Mein Wunschberuf" (PPJ, S. 73ff.)
Ziel dieser Übung ist es, dass die Jugendlichen einen ersten Abgleich ihrer Fähigkeiten und Eigenschaften mit den beruflichen Anforderungen vornehmen und lernen, sich systematisch einem Berufsbild anzunähern und es sich zu erschließen. Dabei sollen sie Antworten auf die folgenden Fragen finden:

„Was tut man in diesem Beruf?"

„Welche Fähigkeiten und Eigenschaften sind dafür wichtig?"

„Wo kann ich mit diesem Beruf arbeiten?"

„Welche Fachrichtungen und Spezialisierungen sind möglich?"

„Welche anderen Berufe kommen meinem Wunschberuf nahe?"

Nach dieser Recherche prüfen die Jugendlichen, ob dieser Wunschberuf wirklich zu ihnen passt. Dazu können sie sich u.a. fragen:

„Gibt es Tätigkeiten in meinem Wunschberuf, die ich schon jetzt gerne und häufig mache?"

„Sind meine besonderen Stärken und Eigenschaften in diesem Beruf wichtig?"

„Kann ich mir vorstellen, an einem oder sogar an mehreren der möglichen Arbeitsplätze zu arbeiten?"

„Kommt auch ein ähnlicher Beruf für mich infrage?"

Die Ermittlung der individuellen Stärken, Interessen und Eigenschaften mit dem ProfilPASS für junge Menschen trägt maßgeblich dazu bei, dass die Jugendlichen ein realistisches Bild von sich selbst bekommen und ermutigt und motiviert werden, sich intensiv mit dem Thema Berufswahl auseinanderzusetzen und nächste Schritte anzugehen. Diese Klärung der individuellen Voraussetzungen und die Beschäftigung mit den beruflichen Zielen im ProfilPASS für junge Menschen bieten eine gute Grundlage für die Bewältigung der weiteren Bausteine der Berufsorientierung.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Abschluss und Dokumentation

Neben den vier zentralen Kapiteln des ProfilPASS „Mein Leben“, „Meine Stärken“, „Meine Interessen“, und „Meine Ziele“ enthält der ProfilPASS am Schluss den Abschnitt „Nachweise sammeln“. In diesem Abschnitt finden die Jugendlichen zum einen nützliche Vordrucke wie beispielsweise ein Nachweisformular über ehrenamtlich bzw. freiwillig geleistete Tätigkeiten.

Darüber hinaus erhalten sie Anregungen zur Dokumentation ihrer Bewerbungsaktivitäten sowie Platz zum Sammeln von Zeugnissen, Urkunden und anderen Nachweisen.

Am Ende des Abschnitts „Meine Stärken“ befindet sich ein Musterblatt für den Kompetenznachweis. Mit dem Kompetenznachweis können die Jugendlichen sowohl die Beschäftigung mit dem ProfilPASS als auch ihre ermittelten Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen dokumentieren.

In der Regel tragen die ProfilPASS-Beratenden das Ergebnis des ProfilPASS-Prozesses in Absprache mit den Jugendlichen ein. Die Jugendlichen können den Kompetenznachweis als Grundlage für Berufsberatungsgespräche nehmen oder ihn ihren Bewerbungsunterlagen beilegen. Insbesondere bei Arbeitgebern, die Wert auf nonformal und informell erworbene Kompetenzen legen, kann somit Interesse geweckt werden.

Die Original-Kompetenznachweise können nach Abschluss der ProfilPASS-Beratung von zertifizierten ProfilPASS-Beratenden am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung bei der Servicestelle ProfilPASS angefordert werden.

Lektüretipps

- Rottau, R./Dubrall, A./Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hg.) (2012): Methodenhandbuch ProfilPASS für junge Menschen. Spiele und Anleitungen für die Gruppenberatung. Bielefeld
- Multimedia-Tool zum Planen von Seminaren, Kursen und Trainings: www.methoden-kartothek.de

6.6 Rollenwechsel – Lehrerinnen und Lehrer als ProfilPASS-Beratende

Soll der ProfilPASS an einer Schule eingeführt werden, bedarf es einer Verständigung über den zugrunde liegenden Lernbegriff. Als Orte der strukturierten und zielgerichteten Wissensvermittlung sind Schulen klassische Einrichtungen des formalen Lernens (➜Kap. 4.1). Indem der ProfilPASS sämtliche Lebensbereiche und Lernfelder der Jugendlichen in den Blick nimmt, finden auch das nicht-formale und das informelle Lernen Beachtung und Wertschätzung.

In den Qualifizierungen von Lehrkräften zu ProfilPASS-Beraterinnen und -Beratern zeigt sich immer wieder, dass Lehrerinnen und Lehrer gelegentlich Schwierigkeiten bei der Differenzierung zwischen formalem, non-formalem und informellem Lernen haben.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Wenn sie die ProfilPASS-Beratung an der Schule durchführen wollen, so ist ein Wissen darum, dass junge Menschen einen Großteil ihrer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen außerhalb der Schule, also im alltäglichen Leben erwerben, aber unerlässlich.

Die Durchführung der ProfilPASS-Beratung erfordert von den Lehrkräften folglich einen bewussten Rollenwechsel. Während ihr pädagogisches Handeln als Lehrende wissensvermittelnd, zielführend und auch direktiv ist, wird beim ProfilPASS ergebnisoffen, begleitend, fragend und bewertungsfrei vorgegangen. Dieser Rollenwechsel fällt nicht allen Lehrkräften leicht. Er muss bewusst gemacht und eingeübt werden.

WICHTIG

Die pädagogische Grundhaltung, die für eine gelingende ProfilPASS-Beratung notwendig ist, lässt sich erlernen.

Die Fähigkeit der Beratenden, einerseits *aktiv zuzuhören* und andererseits den Reflexionsprozess durch *stimulierende Fragen* anzuregen, ist beim ProfilPASS von zentraler Bedeutung. Beides soll nachfolgend kurz skizziert werden:

Aktives Zuhören

Aktiv zuzuhören bedeutet, dem Gegenüber ein ehrliches und offenes Interesse entgegenzubringen. Merkmale aktiven Zuhörens sind:

- Aufmerksamkeit zeigen, z.B. durch eine zugewandte Körperhaltung und Blickkontakt,
- keine eigenen Bewertungen, Gefühle und Lösungsvorschläge einbringen,
- eigene Bewertungen als Hypothesen verstehen und im Gesprächsverlauf durch Zuhören und Fragen überprüfen,
- bei Unklarheiten nachfragen,
- Geduld haben und nie ohne Notwendigkeit unterbrechen,
- Störfaktoren ausblenden,
- eigene Gedanken abschalten,
- Pausen aushalten.

Anregung durch Fragen

Die Anregung des Erzählflusses geschieht im ProfilPASS vor allem durch Fragen. Wichtig ist, dass diese *offen* formuliert sind, d.h. mit folgenden Fragewörtern beginnen: „Wie“, „Was“, „Wann“, „Wer“, „Womit“, „Woran“, „Wem“, „Wessen“, „Welche“.

Eher zu vermeiden sind Fragen, die mit „Warum“, „Wieso“ und „Weshalb“ beginnen, da diese die Jugendlichen in eine Rechtfertigungsposition bringen. Dies wäre jedoch eine ungünstige Voraussetzung für die Selbstexploration.

Die von den Beratenden gewählten Fragen sollten darauf zielen, die Schülerinnen und Schüler zum Denken anzuregen und ihnen selbst, d.h. nicht den Beratenden, neue Erkenntnisse und Informationen bringen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

WICHTIG

Die Fragen sollten offen formuliert, frei von Bewertungen und nicht suggestiv sein.

Wenn es darum geht, eine authentische Sprache für die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden, helfen Fragen, die schrittweise immer konkreter formuliert werden. Auf diese Weise werden die Jugendlichen befähigt, das ihnen Eigene und Unverwechselbare herauszufiltern.

Ergebnisoffenheit und Wertfreiheit

Eine individuelle und ergebnisoffene Herangehensweise, wie sie im ProfilPASS angelegt ist, ist für Lehrerinnen und Lehrer eher ungewöhnlich. Der schulische Unterricht ist in der Regel auf das Erreichen bestimmter Lernziele ausgerichtet. Darüber hinaus ist die Beurteilung von Leistungen untrennbar mit dem Lehrerberuf verbunden.

Auch wenn es vielen Pädagogen anfänglich Mühe bereitet, sich als Begleiter eines ergebnisoffenen Prozesses zu verstehen, empfinden sie dies schließlich – so die bisherigen Erfahrungen – als Entlastung. Im ProfilPASS-Prozess liegt die Verantwortung für die „Ergebnisse" bei den Nutzern, in diesem Fall bei den Schülerinnen und Schülern. Sie selbst bestimmen, in welchem Tempo und wie intensiv sie sich mit einzelnen Lebensbereichen und Aktivitäten auseinandersetzen.

Im Gegensatz zu ihrer Rolle als Unterrichtende werden die Lehrerinnen und Lehrer als ProfilPASS-Beratende von dem Druck befreit, jeden Schüler bzw. jede Schülerin in einem bestimmten Zeitraum zu einem vorgegebenen Ziel führen zu müssen. Das eröffnet ihnen auch die Chance, sich auf die Persönlichkeiten der Schülerinnen und Schüler einzulassen. Ähnlich verhält es sich mit dem Verzicht auf Beurteilungen. Auch hier sind die Lehrerinnen und Lehrer gefordert, sich von bisherigen Maßstäben zu lösen und neue Perspektiven zuzulassen. Im Mittelpunkt der ProfilPASS-Beratung steht der wertfreie Blick auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Nutzerinnen und Nutzer.

Dieser Ansatz beinhaltet, dass auch Kompetenzen, die in Zusammenhängen oder bei Aktivitäten zutage treten, die moralisch fragwürdig oder sozial unerwünscht sind, Beachtung finden. In einem offenen und wertschätzenden Dialog gilt es, mit den Schülerinnen und Schülern gemeinsam zu überlegen, wo die erkannte Kernkompetenz zukünftig eingebracht werden kann.

Den Rollenwechsel gestalten

Die Abgrenzung der ProfilPASS-Beratung vom Unterricht ist unter den an der Schule gegebenen Rahmenbedingungen nicht immer einfach. Wenn Lehrerinnen und Lehrer den ProfilPASS einsetzen, ist ein vom Unterrichtsgeschehen unabhängiges Setting, eine „ProfilPASS-Atmosphäre", von zentraler Bedeutung. Ein veränderter Rahmen erleichtert es nicht nur den Schülerinnen und Schülern, sich auf den ProfilPASS einzulassen, sondern er unterstützt auch den Rollenwechsel der Lehrenden. Bei der Gestaltung des ProfilPASS-Settings sind der Kreativität und dem Ideenreichtum der Pädagogen keine Grenzen gesetzt.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Ideal ist es, wenn die ProfilPASS-Beratung außerhalb der regulär genutzten Unterrichtsräume stattfinden kann. Ist ein solcher Raumwechsel nicht möglich, bieten die Gestaltung des jeweiligen Anfangs und des Endes der ProfilPASS-Sitzungen eine gute Möglichkeit für eine klare Abgrenzung zum schulischen Alltag. Neben dem offiziellen Überreichen der ProfilPASS-Ordner an die Schülerinnen und Schüler ist es hilfreich, wenn die ProfilPASS-Beratung immer mit einem bestimmten Einstiegsritual eingeleitet wird.

BEISPIEL

Die Lehrerinnen und Lehrer können jedes Treffen mit einem Spiel oder mit einer Musik beginnen.

Ratsam ist es auch, ein Abschlussritual für das jeweilige Sitzungsende einzuführen. Dies gilt besonders dann, wenn im Anschluss an die ProfilPASS-Beratung wieder normaler Unterricht stattfindet.

Der Abschluss des ProfilPASS-Prozesses sollte einen „feierlichen" Charakter haben. Für die Schülerinnen und Schüler ist es ein besonderer Moment, wenn sie den Kompetenznachweis ausgehändigt bekommen.

BEISPIEL

Die Wertschätzung des bestandenen Prozesses kann gesteigert werden, wenn der Berufskoordinator bzw. die Berufskoordinatorin oder die Schulleitung die Kompetenznachweise überreicht.

Um den Rollenwechsel auch symbolisch zu vollziehen, kann es für Lehrkräfte hilfreich sein, sich als ProfilPASS-Berater in ihrem Erscheinungsbild zu verändern. Entscheidend ist, dass das gewählte Auftreten authentisch ist, d.h. sowohl zur Lehrperson als auch zu den Schülerinnen und Schülern passt.

TIPP

Verändern Sie die Atmosphäre mit Ihrem Ideenreichtum. Verblüffen Sie Ihre Schülerinnen und Schüler! Entscheiden Sie, was zu Ihnen und Ihren Schülern passt!

Das Gelingen des Rollenwechsels vom Pädagogen zum ProfilPASS-Beratenden hängt von der Persönlichkeit der Lehrkraft, ihrer pädagogischen Grundhaltung und beruflichen Motivation ab. Die folgende Checkliste hilft Ihnen, Ihre Motivation für den Einsatz des ProfilPASS einzuschätzen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

CHECKLISTE 6

Reflektieren Sie Ihre Motivation, mit dem ProfilPASS für junge Menschen zu arbeiten.

Das ist mir …	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	nicht wichtig
meine Schüler über den Schulalltag hinaus kennenzulernen	☐	☐	☐	☐
die Persönlichkeitsentwicklung meiner Schüler zu unterstützen	☐	☐	☐	☐
die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Sichtweisen	☐	☐	☐	☐
mein Methodenrepertoire zu ergänzen	☐	☐	☐	☐
die persönliche Beziehungsebene zu meinen Schülern	☐	☐	☐	☐
meine Beratungskompetenzen weiterzuentwickeln	☐	☐	☐	☐
mit der Lebenswelt, den Motiven und Werten meiner Schüler vertraut zu sein	☐	☐	☐	☐

Seit dem Jahr 2009 werden im Saarland Lehrkräfte zu ProfilPASS-Beraterinnen und -Beratern qualifiziert, um den ProfilPASS im Rahmen des Berufsorientierungsprojekts „Zukunft konkret“ an den Schulen zu übernehmen.

Erfahrungen aus Qualifizierungsseminaren für Lehrkräfte

- Die Lehrkräfte lassen sich für den Einsatz des ProfilPASS begeistern und motivieren.
- Sie sind für den Rollenwechsel zwischen Lehrer und ProfilPASS-Berater sensibilisiert.
- Sie wollen weitere Facetten ihrer Schülerinnen und Schüler kennenlernen.
- Sie sind bereit, ihren Schülerinnen und Schülern neue Seiten von sich zu zeigen.
- Sie erkennen die zusätzliche Chance, die die Beschäftigung mit dem ProfilPASS für die Persönlichkeitsentwicklung ihrer Schülerinnen und Schüler bietet und wollen sie ergreifen.
- Sie empfinden es als hilfreich, das Bewertungsschema aus dem ProfilPASS für Erwachsene, angelehnt an das europäische Sprachenzertifikat, kennenzulernen.
- Sie befürworten einen schulinternen kollegialen Austausch der ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater, sowohl untereinander als auch mit externer Supervision.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

BEISPIEL

„Das ist ein sehr bereicherndes Gefühl und bringt uns wieder näher an unsere Schülerinnen und Schüler heran!"

Lehrer eines Gymnasiums, Saarland

Lektüretipp

- Harp, S. u.a. (Hg.) (2010): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld

6.7 Verknüpfung mit anderen Instrumenten der Kompetenzermittlung

Der entwicklungsorientierte Ansatz des ProfilPASS für junge Menschen führt dazu, dass die Jugendlichen das breite Spektrum ihrer auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, Eigenschaften und Interessen ermitteln. Durch die Beantwortung der Frage „Was tue ich?" oder „Wie handele ich?" sind die von ihnen selbst herausgearbeiteten Stärken und Potenziale biografisch verankert. Das bedeutet, dass die Jugendlichen sich ihrer bewusst sind, die Situationen kennen, in denen sie sich zeigen, und sie auch anderen gegenüber in ihren Worten darstellen können.

Neben dem Wissen um die eigenen Stärken müssen die Jugendlichen, um sich dort zu positionieren, auch die Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt kennen und verstehen. Damit sie die vor dem Hintergrund ihres eigenen Lebens ermittelten und in eigenen Worten formulierten Stärken, Eigenschaften und Interessen mit den Anforderungen konkreter Berufe abgleichen und für ihre Bewerbungen nutzen können, ist es notwendig, dass die Jugendlichen mit der in diesem Zusammenhang gebräuchlichen Sprache vertraut sind.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, den entwicklungsorientierten Ansatz der Kompetenzermittlung anhand des ProfilPASS mit einem anforderungsorientierten Ansatz zu verknüpfen. Die Spezifik anforderungsorientierter Verfahren ist es, dass die Kompetenzen im Vorhinein definiert sind und darüber hinausgehende Kompetenzen nicht ins Blickfeld genommen werden. Es gibt ein breites Spektrum anforderungsorientierter Verfahren, das von einfachen Testverfahren ohne begleitende Unterstützung bis zu ausgefeilten Assessment-Verfahren reicht. Im Folgenden wird die Verknüpfung mit zwei Verfahren vorgestellt: mit dem Berufswahlpass sowie mit der Potenzialanalyse.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

ProfilPASS für junge Menschen und Berufswahlpass

Eine an Anforderungen orientierte Selbsteinschätzung findet sich im Berufswahlpass, der in vielen Schulen als strukturgebendes Element in der Berufsorientierung eingesetzt wird.

Linkempfehlung

www.berufswahlpass.de

Zur Erstellung des persönlichen Profils enthält der Berufswahlpass eine Liste mit überfachlichen Fähigkeiten, die das Arbeits-, das Lern- und das Sozialverhalten betreffen, aber auch einzelne sogenannte Fachkompetenzen wie Schreiben, Lesen und Mathematik.

Zur Erläuterung und als Orientierungshilfe für die Jugendlichen wird die jeweilige Fähigkeit in einem Satz beschrieben. So wird der Begriff „Teamfähigkeit" beispielsweise durch den Zusatz „Ich kann zielgerichtet und förderlich mit anderen zusammenarbeiten" erläutert und „Schreiben" mit „Ich schreibe gern Texte" konkretisiert. Zur Einschätzung der Ausprägung ist eine Viererskala von „trifft voll zu" bis „trifft nicht zu" vorgesehen, auf der die Jugendlichen sich verorten und entsprechend ankreuzen sollen. Diese Selbsteinschätzung wird durch die Einschätzung anderer ergänzt, beide Ergebnisse werden abgeglichen und diskutiert.

Die folgenden Beispiele verdeutlichen die Schnittstelle zwischen beiden Instrumenten und zeigen die „Übersetzung" der individuell formulierten und auf die eigene Situation bezogenen Handlungsweisen und Stärken aus dem ProfilPASS für junge Menschen in die Sprache der Berufswelt im Berufswahlpass. Dies erfordert von den Schülerinnen und Schülern eine weitere Reflexion und eine Abstraktion ihrer zuvor breit formulierten Stärken. Sie lernen für die Arbeits- und Berufswelt wichtige Kompetenzen kennen, können sich selbst darin verorten und den eigenen Ausprägungsgrad erkennen.

Die folgende Beschreibung einer Schülerin, die ihre Freizeit überwiegend mit Breakdance verbringt, legt u.a. nahe, dass sie dabei über Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und ein hohes Maß an Ausdauer verfügt, verantwortungsbewusst und zuverlässig ist. Sie zeigt damit Fähigkeiten und Eigenschaften, die sich möglicherweise auch in anderen Kontexten mehr oder weniger ausgeprägt zeigen.

„Ich mache B-Girling und bin gut." Bei dieser Antwort hätte sie es ohne gezieltes Nachfragen der ProfilPASS-Beraterin auch belassen und wäre nicht auf die Idee gekommen, dass sich dabei auch für die Arbeits- und Berufswelt wichtige Fähigkeiten zeigen können. Erst ihre Erzählung verdeutlicht die verschiedenen Facetten ihrer eingesetzten Fähigkeiten und Eigenschaften. Um diese für andere nachvollziehbar und in berufswelttypischen Formulierungen auszudrücken, bedarf es der Auseinandersetzung mit diesen, für Jugendliche oft unbekannten Begriffen und einer Abstraktion ihrer zuvor dargelegten Stärken. Das bedeutet, dass dieser Schritt vorbereitet werden muss und die Jugendlichen dabei begleitet werden müssen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

BEISPIEL

ProfilPASS und Berufswahlpass

ProfilPASS

14-Jährige, Berlin

„Angefangen habe ich mit B-Girling, weil ich mich gerne bewege. Das waren zwar alles Jungen, aber ich dachte, das kann ich auch. Aber so einfach war das nicht. Ich musste viel, viel üben und mache das immer noch. Manchmal wollte ich schon aufhören. Man braucht viel Geduld, eine gute Köperbeherrschung und Ideen, die zur Musik passen. Jetzt übe ich außerdem zweimal die Woche mit den Jüngeren, mir hat das damals gefehlt, als ich anfing. Und es ist besser, als auf der Straße rumzuhängen (…). Ja, ich würd schon sagen, dass ich nicht so schnell aufgebe, vielleicht in der Schule eher, aber hier nicht. Und ich setze mich für die Jüngeren ein, die können sich auf mich verlassen".

BWP

	trifft voll zu	trifft zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Eigeninitiative Ich setze mir eigene Ziele und verwirkliche sie ohne Anstoß von außen.	☐	☐	☐	☐
Leistungsbereitschaft Ich arbeite auch über das geforderte Maß an einer Aufgabe weiter.	☐	☐	☐	☐
Zuverlässigkeit Ich beachte beim Erfüllen eines Auftrags genau die Hinweise, Vorgaben und Absprachen.	☐	☐	☐	☐
Verantwortungsbewusstsein Ich gestalte Entscheidungen mit und übernehme auch die Verantwortung für sie.	☐	☐	☐	☐

ProfilPASS

13-Jähriger, Neunkirchen

„Ich spiele Fußball im Verein und wir wollen als Mannschaft gewinnen. Ich übernehme meine Rolle und sehe, dass wir nur im Team gut spielen können. Ich arbeite gern mit anderen zusammen, in der Schule und in der Projektwoche. Zusammen haben wir viel mehr Ideen und gute Ergebnisse".

BWP

Teamfähigkeit Ich kann zielgerichtet und förderlich mit anderen zusammenarbeiten.	☐	☐	☐	☐

ProfilPASS

12-Jährige, Oldenburg

„Meine Freundinnen kommen immer mit ihren Sorgen zu mir und ich höre ihnen zu. Zusammen suchen wir nach Lösungen. Meine Mutter erzählt mir auch immer ihre Sorgen, aber die möchte ich nicht hören, damit möchte ich nichts zu tun haben".

BWP

Kommunikationsfähigkeit Ich gehe auf Fragen ein und höre anderen zu.	☐	☐	☐	☐
Einfühlungsvermögen Ich kann mich in andere hineinversetzen.	☐	☐	☐	☐

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Diese Beispiele veranschaulichen, wie der ProfilPASS für junge Menschen und der Berufswahlpass sinnvoll verknüpft werden können. Sie machen aber auch die Bedeutung des biografischen Bezugs individueller Fähigkeiten deutlich. Die Erfahrung, über bestimmte Fähigkeiten in einzelnen Kontexten zu verfügen, ermutigt die Jugendlichen, daran anzuknüpfen und sie auch auf andere Kontexte zu übertragen.

Die Beispiele verdeutlichen darüber hinaus auch die zeitliche Reihenfolge, wenn beide Instrumente miteinander verbunden werden: Zunächst erfolgt die breite Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS, z.B. in Klasse 8, daran anschließend die Zuspitzung auf die in der Berufswelt üblichen Kompetenzformulierungen. Im weiteren Prozess der Berufsorientierung, besonders nach den Praxiserfahrungen, empfiehlt es sich, die Kompetenzermittlung wieder aufzunehmen.

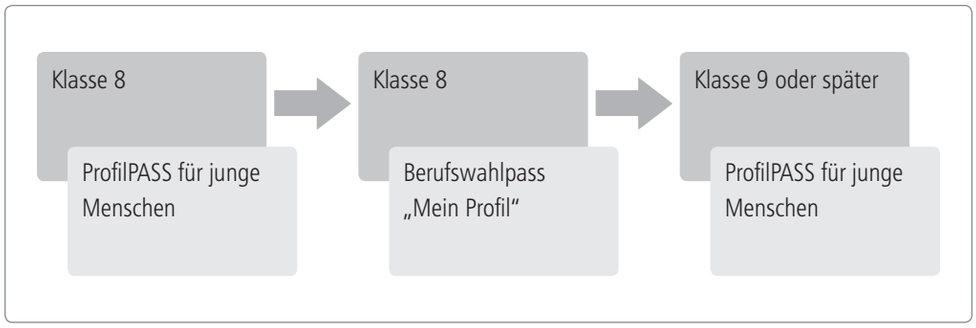


Abbildung 4: Verknüpfung von ProfilPASS und Berufswahlpass: Beispiel für einen zeitlichen Ablauf

ProfilPASS für junge Menschen und die Potenzialanalyse

Eine andere Möglichkeit ist die Verknüpfung des ProfilPASS für junge Menschen mit sogenannten handlungsorientierten Verfahren, die auf der Beobachtung von Praxissituationen beruhen. Kennzeichen dieser Verfahren ist, dass die Jugendlichen alleine oder in einer Gruppe praktische Aufgaben lösen und sie dabei beobachtet werden. Geschulte Beobachterinnen und Beobachter achten bei diesen ebenfalls zu den anforderungsorientierten zählenden Verfahren auf bestimmte, im Vorhinein definierte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen. Auch hier gibt es eine Vielzahl von Verfahren; in der Regel fokussieren sie entweder auf handwerkliche Fertigkeiten oder auf überfachliche Kompetenzen.

Als Beispiel sei hier die Potenzialanalyse im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BOP) des BMBF (2011) genannt. Sie richtet sich an Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen, die sich auf einen Abschluss der Sekundarstufe I vorbereiten. In der Regel erfolgt sie in Klasse 7 oder 8, dauert bis zu drei Tage und wird häufig außerhalb der schulischen Unterrichtsräume unter Beteiligung geschulter Beobachterinnen und Beobachter durchgeführt.

Die Potenzialanalyse zielt auf Erfassung von Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz der Schülerinnen und Schüler; im Fokus stehen damit ihr persönliches Verhalten, ihr Sozialverhalten, ihr Arbeits- und Lernverhalten. Dabei geht es nicht um eine Leistungsbeurteilung, vielmehr um die Potenziale der Jugendlichen und da-

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

rum, zu erkennen, was in ihnen „steckt“, d.h. ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Wichtige weitere Elemente der Potenzialanalyse sind die Selbst- und die Fremdeinschätzung und das individuelle Einzelgespräch, in dem die Ergebnisse besprochen und für die Jugendlichen nachvollziehbar dokumentiert werden, sowie die Erkundung beruflicher Interessen der Jugendlichen.

In den Qualitätsstandards zur Durchführung der Potenzialanalyse ist kein konkretes Verfahren explizit festgelegt. Sie soll primär die aktive Bewältigung von Aufgaben systematisch beobachten und damit handlungsorientiert sein, kann aber biografische Verfahren einbeziehen. „Neben handlungsorientierten Verfahren eignen sich vor allem biografische Verfahren für eine Kompetenzfeststellung im Rahmen der Berufsorientierung“ (Lippegaus-Grünau 2012, S. 12). Auswahl und Zusammenstellung der Aufgaben für die Potenzialanalyse obliegt, wenn sie nicht vonseiten des Landes vorgegeben ist, den Bildungsträgern.

Zu bewältigende Anforderungssituationen können beispielsweise als Assessment Center (AC) oder in Form von Arbeitsproben durchgeführt werden. Während sich anhand von Arbeitsproben vor allem Fingerfertigkeit und handwerkliches Geschick ermitteln lassen, lassen sich mithilfe von AC-Aufgaben individuelle Verhaltensweisen auf der Grundlage zuvor definierter Merkmale analysieren.

Ein Beispiel für eine Arbeitsprobe ist das Ausmalen einer Vorlage, bei der es um Genauigkeit und die benötigte Zeit geht. Ein Beispiel für einen Auftrag in einer AC-Aufgabe ist der Brückenbau.

BEISPIEL

Brückenbau

„In vielen Berufen und im Alltag muss man Probleme mit einfachen Dingen lösen. Um so etwas geht es in diesem Auftrag. Ihr sollt gemeinsam als Gruppe eine Brücke bauen, die diese beiden Stühle verbindet. Das Material dazu liegt hier: Schaschlik-Spieße, Kordel und Tesafilm. Wie ihr die Brücke macht, ist eure Sache. Wichtig ist, dass die Brücke die beiden Stühle verbindet und dass sie nachher so gut hält, dass dieser Gegenstand darauf stehen kann.

Einigt euch zunächst auf eine Konstruktion.
Verteilt dann die Aufgaben untereinander.
Baut nun gemeinsam die Brücke.
Für eure Brücke habt Ihr 25 Minuten Zeit.
Wir beobachten bei diesem Auftrag, wie ihr als Team zusammenarbeitet und wie ihr das Problem löst“ (Lippegaus-Grünau/Stolz 2010, S. 15).

Dieses Beispiel zeigt den Fokus auf konkrete Anforderungen, beobachtet werden hierbei vor allem Teamfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit. Den Jugendlichen erleichtert diese Art der Aufgabe, zu verstehen, worum es geht. Zudem bekommen sie zeitnah die Ergebnisse gespiegelt. Um die Perspektive aber über den Zeitraum der Maßnahme und die definierten Anforderungen hinaus zu erweitern, bietet sich die

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Verknüpfung mit dem ProfilPASS als biografisch angelegtes Verfahren an, das andere Lebenswelten, persönliche Erlebnisse und die subjektive Sicht einbezieht – und damit ein wesentlich umfassenderes und facettenreicheres Bild der einzelnen Persönlichkeit ermöglicht. Auf diese Weise erhalten auch Lehrerinnen und Lehrer differenzierte Hinweise für die individuelle Förderung.

Die Verknüpfung kann bereits während der Potenzialanalyse, aber auch im Anschluss daran erfolgen. Daraus ergeben sich die folgenden zeitlichen Abläufe (➔ Abb. 5 und 6).

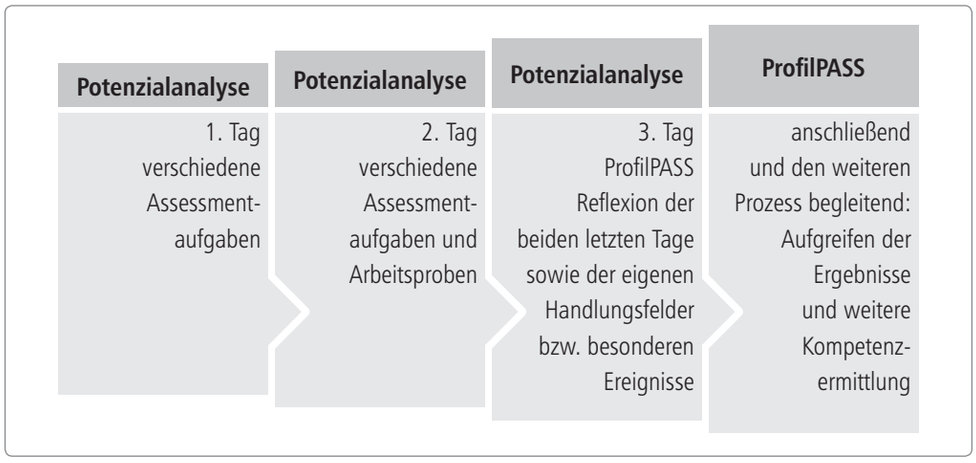


Abbildung 5: Potenzialanalyse aus Assessment Center und ProfilPASS

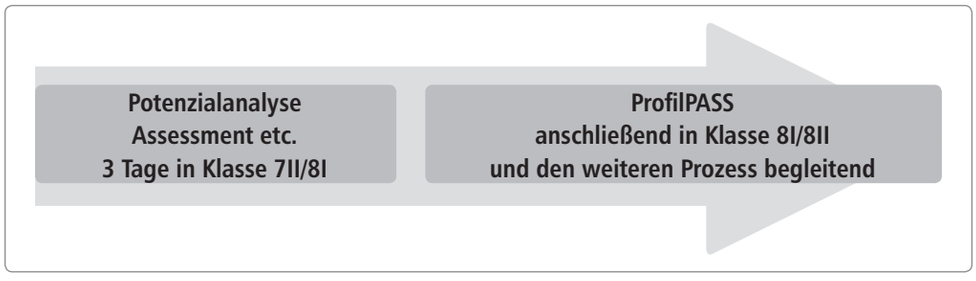


Abbildung 6: Der ProfilPASS im Anschluss an die Potenzialanalyse

6.8 Den ProfilPASS nachhaltig in der Schule verankern

Berufsorientierung findet an den meisten Schulen nicht mehr punktuell und vorwiegend in den Abschlussklassen statt, sondern sie begleitet die Schülerinnen und Schüler über mehrere Schuljahre hinweg. Im Rahmen dieses Prozesses sind die Jugendlichen immer wieder aufgefordert, eine eigene Standortbestimmung vorzunehmen und sich zu fragen: „Was habe ich bisher gelernt?“ „Welche Fähigkeiten habe ich?“ Als Instrument, das nicht auf eine einmalige Kompetenzermittlung, sondern auf eine prinzipiell lebenslange Begleitung ausgerichtet ist, eignet sich der ProfilPASS

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

für junge Menschen besonders, wenn Schulen eine auf mehrere Schuljahre ausgelegte Berufsorientierung entwickeln oder bereits aufgebaut haben. Im Idealfall nutzen die Schülerinnen und Schüler den ProfilPASS immer dann, wenn sie neue Erfahrungen (z.B. durch ein Betriebspraktikum) gesammelt haben, um ihre Erkenntnisse und Entwicklungsschritte zu reflektieren und zu dokumentieren.

Die bereits in Kapitel 6.7 dargestellten Möglichkeiten, den ProfilPASS mit anderen Instrumenten zu verknüpfen, werden im Folgenden anhand von Beispielen aus der Praxis konkretisiert. Die Erfahrungen aus dem Landesprogramm „Zukunft konkret" im Saarland sowie die Auswertungen aus dem Pilotprojekt „Zwei, die sich ergänzen: ProfilPASS für junge Menschen und Berufswahlpass" in Sachsen-Anhalt zeigen, welche Faktoren für eine nachhaltige Verankerung des ProfilPASS für junge Menschen an Schulen zu berücksichtigen sind.

Der ProfilPASS als verbindlicher Bestandteil der Berufsorientierung im Saarland

Im Saarland wird der ProfilPASS für junge Menschen seit 2009 als fester Bestandteil der erweiterten vertieften Berufsorientierung in der Sekundarstufe I an Erweiterten Realschulen, Gesamtschulen, Förderschulen und Gymnasien eingesetzt. Ermöglicht wurde die Einführung durch das Kooperationsprojekt „Zukunft konkret", das vom saarländischen Bildungsministerium, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland, der Berufsberatung und den Schulen gemeinsam durchgeführt wird. Die erweiterte vertiefte Berufsorientierung an den saarländischen Schulen besteht aus insgesamt fünf Modulen bzw. Projekteinheiten mit jeweils sechs verschiedenen Lerninhalten. Letztere wiederum umfassen verbindliche und fakultative Themen. Ein verbindlicher Bestandteil ist der ProfilPASS für junge Menschen, fakultativ kommen beispielsweise der Berufswahlpass sowie auch handlungsorientierte Ansätze zur Kompetenzerfassung über Arbeitsproben wie *hamet 2* zum Einsatz. Unabhängig von der Schulform beginnt die Berufsorientierung jeweils in der Jahrgangsstufe, die dem Betriebspraktikum vorausgeht. Das Landesprojekt wird im Rahmen von 30 zusätzlichen Unterrichtsstunden umgesetzt, wobei die Hälfte dieser Stunden von externen Partnern übernommen wird. Der ProfilPASS wird von Lehrerinnen und Lehrern, die zu ProfilPASS-Beratenden qualifiziert wurden bzw. werden, innerhalb der Schule eingesetzt. Da die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie das Ministerium für Bildung jeweils die Hälfte der benötigten finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, sind sowohl die Qualifizierungen für die Lehrkräfte als auch die ProfilPASS-Ordner für die Schülerinnen und Schüler kostenfrei.

Linkempfehlungen

Kooperation „Zukunft konkret" → www.zukunftkonkret.saarland.de

Kompetenzerfassung mit hamet 2 → www.hamet.de

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Der ProfilPASS als Bestandteil des regionalen Bildungsmanagements in Dessau-Roßlau

Im Pilotprojekt „Zwei, die sich ergänzen: ProfilPASS für junge Menschen und Berufswahlpass“ führte eine Ganztagsschule in Dessau-Roßlau den ProfilPASS für junge Menschen als Bestandteil ihrer Berufsorientierung ein. Den Rahmen des Pilotprojekts an diesem Standort bildete das bundesweite BMBF-Förderprogramm „Lernen vor Ort“. Ausgehend von dem Ziel, ein regionales Bildungsmanagement aufzubauen, gehörte die Einbeziehung aller an der Berufsorientierung beteiligten regionalen Akteure zu den Schwerpunkten des Pilotvorhabens. Zu Beginn des Projekts stand eine Auftaktveranstaltung, an der alle kooperierenden Akteure, u.a. die Agentur für Arbeit, Bildungsträger und Betriebe, eingebunden waren. Der hier initiierte Austausch wurde während des Projektverlaufs – auch unter Einbeziehung der Eltern – fortgesetzt. Zu den wesentlichen Elementen der Berufsorientierung gehörten der ProfilPASS, der Berufswahlpass und eine mehrtägige Berufsfelderkundung, die folgendermaßen miteinander verknüpft wurden: Im zweiten Halbjahr der siebten Jahrgangsstufe führten externe ProfilPASS-Beratende im wöchentlichen Rhythmus die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS durch. Nach Abschluss der ProfilPASS-Beratung lernten die Schülerinnen und Schüler im Rahmen der mehrtägigen Berufsfelderkundung BRAFO (Berufsauswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren)[3] verschiedene Berufe vor Ort praxisnah kennen. Der Berufswahlpass schließlich diente an diesem Pilotstandort zur Bündelung und Dokumentation aller Ergebnisse.

Schlussfolgerung – Kooperationen und Fördermaßnahmen nutzen

Im Hinblick auf die nachhaltige Verankerung des ProfilPASS in der schulischen Berufsorientierung weisen die beiden oben aufgeführten Beispiele zwei wesentliche Gemeinsamkeiten auf.

Aufbau von Kooperationen

Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen, an der Berufsorientierung beteiligten Akteuren in der Region unterstützt die Schulen beim Aufbau einer systematischen Berufsorientierung und trägt damit zur Verstetigung einmal erfolgreich eingeführter Instrumente und Verfahren bei.

Vertiefte Berufsorientierung

Die Verstetigung berufsorientierender Verfahren hängt wesentlich von ihrer Finanzierung ab. Im Rahmen der vertieften Berufsorientierung (§ 33 SGB III) fördert die

3 Gemeinschaftsprojekt des Landes Sachsen-Anhalt sowie der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und der Bundesagentur für Arbeit. BRAFO richtet sich an Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Klassen der Sekundar- und Gesamtschulen, die im Rahmen des Schulunterrichts an jeweils vier Praxistagen einzelne Berufsfelder erkunden können. Träger des landesweiten Projekts sind regionale Bildungszentren vor Ort.

DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Agentur für Arbeit Berufsorientierungsmaßnahmen, wie z.B. den Einsatz von Verfahren zur Kompetenzfeststellung.

Weitere Empfehlungen und Anregungen

Aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen in der bundesweiten Schullandschaft können im Rahmen der Handreichung keine allgemeingültigen Empfehlungen gegeben werden. In der folgenden Auflistung finden Sie Anregungen für einen nachhaltigen Einsatz des ProfilPASS. Ergänzen Sie diese um Ihre eigenen Ideen.

CHECKLISTE 7

Maßnahmen für einen nachhaltigen Einsatz des ProfilPASS

- ○ Überprüfen Sie die Passfähigkeit zum Profil der Schule! Suchen Sie nach Anknüpfungspunkten im Leitbild Ihrer Schule.
- ○ Integrieren Sie den ProfilPASS in das schulische Berufsorientierungskonzept und definieren Sie die Schnittstellen, auch zu anderen schulischen Aktivitäten und Projekten.
- ○ Nehmen Sie eine realistische Einschätzung vor im Hinblick auf zeitliche, räumliche, personelle Ressourcen und andere Rahmenbedingungen vor (→ Kap. 6.2).
- ○ Passen Sie die ProfilPASS-Arbeit den Rahmenbedingungen Ihrer Schule an und gestalten Sie die Settings entsprechend.
- ○ Verankern Sie den ProfilPASS im Lehrplan. Legen Sie seine Bearbeitung über mehrere Jahrgangsstufen hinweg fest.
- ○ Gewährleisten Sie die effektive Einbindung und Information aller Beteiligten bzw. Entscheidungsträger wie Eltern, Schüler, Kollegium, vorgesetzte Behörden etc. (z.B. Information über Zielsetzung, Potenzial, Evaluation, Verwendung der Ergebnisse des ProfilPASS).
- ○ Nehmen Sie den ProfilPASS-Ordner in die Schulbuchliste auf.
- ○ Machen Sie den ProfilPASS zum Thema in der Schule – auf einer Schulkonferenz, einer Projektwoche, einem Elternabend etc.
- ○ Vermerken Sie die (aktive/regelmäßige) Teilnahme am ProfilPASS-Seminar auf dem Zeugnis.

Für eine nachhaltige Einführung des ProfilPASS an der Schule empfiehlt es sich darüber hinaus, alle Arbeitsergebnisse zu dokumentieren und diese den beteiligten Akteuren, vor allem den Entscheidungsträgern, mitzuteilen. Sprechen Sie über Ihre Arbeit und verleihen sie ihr damit Gewicht. Bestenfalls wird die ProfilPASS-Beratung darüber hinaus umfassend, d.h. aus der Perspektive von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehrkräften und externen Partnern, evaluiert. Als Qualitätskontrolle können auch diese Ergebnisse die durchgeführte ProfilPASS-Beratung aufwerten und eine Grundlage für Weiterentwicklungen und Verstetigung sein.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

FAZIT

Nachhaltigkeit braucht einen langen Atem. Vor dem Hintergrund der sehr komplexen Zusammenhänge, in denen jede schulische Berufsorientierung eingebettet ist, ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die eigenen Ziele häufig zunächst in kleinen Schritten erreicht werden. Nehmen Sie sich deshalb für den Anfang nicht zu viel vor, sondern denken Sie daran, dass auch kleine Veränderungen die Schule in Bewegung bringen können.

6.9 Finanzierung – Fördermöglichkeiten und Kalkulationsmodell

Die Frage nach der Finanzierung des ProfilPASS ist von zentraler Bedeutung, insbesondere dann, wenn der ProfilPASS als fester Bestandteil der Berufsorientierung an der Schule eingeführt werden soll. Aus den bisherigen Erfahrungen geht hervor, dass die Schulen selbst in der Regel über keine finanziellen Ressourcen verfügen. Die schuleigenen Budgets reichen im Normalfall nicht für die Finanzierung der ProfilPASS-Beratung inklusive ProfilPASS-Ordnern aus. Bei der Einwerbung von Geldern machen sich Kenntnisse der verschiedenen Förderungsmöglichkeiten im wahrsten Sinne bezahlt. Grundsätzlich ist es von Vorteil, wenn sich die beteiligten Akteure bei der Suche nach einer Finanzierung zusammenschließen. Insbesondere den freiberuflich tätigen ProfilPASS-Beratenden wird geraten, bei der Werbung um Drittmittel von vornherein mit der Schule und/oder einem Bildungsträger gemeinsam aufzutreten.

Wer sich auf die Suche nach Finanzierungsquellen begibt, stellt fest, dass es regional und überregional vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten gibt. Im Rahmen der vorliegenden Handreichung können lediglich Anregungen gegeben werden. Insbesondere Förderprogramme und -projekte der Europäischen Union, des Bundes oder der Länder sind abhängig von den jeweiligen Regierungskonstellationen; damit sind sie nur zeitlich begrenzt aktuell. Darüber hinaus ist die Vielfalt dieser Initiativen zu groß, um sie hier angemessen darstellen zu können.

6.9.1 Regionale Ansprechpartner

Es bietet sich an, zunächst vor Ort auf potenzielle Förderer zuzugehen. Zu den Ansprechpartnern in der Region, die u.a. für den Bereich Berufsorientierung zuständig sind und vorhandene Förderwege kennen, gehören:

- die Agentur für Arbeit,
- das für die Schule zuständige Schulamt oder ein Bildungsbüro (wenn vorhanden),
- das Jugendamt.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Darüber hinaus unterstützen auch diese Einrichtungen zunehmend die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf:

- Weiterbildungseinrichtungen,
- regionale Wirtschaftsunternehmen,
- Wohltätigkeitsorganisationen.

Die Arbeitsagenturen fördern auf Bundesebene Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufsvorbereitung nach § 33 SGB III. Diese Gelder werden jedoch regional, d.h. bei den zuständigen örtlichen Arbeitsagenturen beantragt. An manchen Orten existieren gut funktionierende Kooperationen zwischen Schulen und Jugendämtern. Letztere beteiligen sich auch im Rahmen ihres Auftrags zur Jugendhilfe an der Finanzierung von Initiativen für einen gelingenden Übergang zwischen Schule und Beruf.

Eine wichtige Adresse sind die öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen, wie beispielsweise die Volkshochschulen. Vor dem Hintergrund des Lebenslangen Lernens nehmen die Weiterbildungseinrichtungen zunehmend auch junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf als Zielgruppe in den Blick. Zur Finanzierung von Angeboten dienen immer häufiger auch vom Bildungsträger selbst eingeworbene Projektmittel.

Kontakte zur regionalen Wirtschaft erweisen sich ebenfalls als hilfreich. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs kooperieren schon jetzt viele Unternehmen mit Schulen. Für ein Unternehmen kann es attraktiv sein, besondere Aktivitäten und Projekte einer Schule zu sponsern. Verbunden mit Artikeln in der Lokalpresse bringen sich Unternehmen positiv bei der Standortentwicklung ihrer Region mit ein.

Eine weitere Möglichkeit der Akquisition von Mitteln bieten Wohltätigkeitsclubs wie *Lions-Club* oder *Rotary-Club*. Dem Gemeinwohl verpflichtet, setzen sich diese Einrichtungen für vielfältige humanitäre, soziale, medizinische, kulturelle oder Bildungszwecke ein.

BEISPIEL

Eine Initiative des Lions-Club ist das 1997 gegründete Jugendförderprogramm „Lions-Quest Erwachsenwerden". Ziel dieses Programms ist es, vor allem Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I bei der Entwicklung ihrer sozialen Kompetenzen und beim Aufbau von Selbstvertrauen zu unterstützen. Auch wenn „Lions-Quest" keine Förderung von Instrumenten wie dem ProfilPASS vorsieht, bietet es inhaltliche Anknüpfungspunkte bei Anfragen beim Lions-Club.

➔ www.lions-quest.de

6.9.2 Förderprogramme des Bundes und der Länder

Sowohl der Bund als auch die einzelnen Bundesländer halten im Rahmen ihrer Förderlinien Projektgelder vor, die beantragt werden können. In vielen Fällen werden diese Programme durch die Europäische Union, in der Regel mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), mitfinanziert.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Förderprogramme des Bundes

Lernen vor Ort

Das BMBF hat mit „Lernen vor Ort“ 2009 ein bundesweites Förderprogramm aufgelegt, das insbesondere im Rahmen seiner Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ Finanzierungsmöglichkeiten für den ProfilPASS am Übergang von der Schule zum Beruf bietet.

➔ www.lernen-vor-ort.info

Kultur macht stark

Im Rahmen der Förderrichtlinie „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ fördert das BMBF seit 2013 außerschulische Angebote vor allem aus dem kulturellen Bereich. Ziel des fünf Jahre laufenden Programms ist es, Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Die Umsetzung erfolgt gemeinsam mit Verbänden und Initiativen, die bundesweit tätig sind und über Kompetenzen in der außerschulischen Bildung verfügen.

➔ www.buendnisse-fuer-bildung.de

talentCAMPus

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) hat im Rahmen dieses BMBF-Programms das Konzept talentCAMPus entwickelt und bietet damit Volkshochschulen und mindestens zwei kooperierenden lokalen Einrichtungen aus dem Bereich kultureller Bildung eine Finanzierung ihres Angebots an. Der talentCAMPus wird als ganztägiges Ferienbildungsprogramm ein- oder mehrwöchiger Dauer für 10- bis 18-jährige Kinder und Jugendliche angeboten. An einigen Standorten (z.B. VHS Eching) wurde der ProfilPASS bereits erfolgreich in das Programm integriert.

➔ www.talentcampus.de

Bildungsketten

Die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ ist Teil des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, verzahnt verschiedene Instrumente und Förderprogramme des BMBF und richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die sich auf einen Abschluss in der Sekundarstufe I vorbereiten. Zu den Instrumenten zählt auch die Potenzialanalyse, die mit dem ProfilPASS verknüpft werden kann (➔ Kap. 6.7).

➔ www.bildungsketten.de

BIWAQ

Seit 2008 fördert das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) das stadt- und ortsteilbezogene Arbeitsmarktprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“. Das Programm, das auch durch den ESF unterstützt wird, fördert u.a. sozialraumorientierte Projekte, die auf die Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie auf die Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf zielen.

➔ www.biwaq.de

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Landesprogramme

Die Finanzierung der Berufsorientierung ist von Land zu Land unterschiedlich geregelt. Programme und Projekte, die die Kompetenzermittlung als schulisches Regelangebot anstreben, bilden bislang noch eher die Ausnahme. Als Beispiel sei hier das Saarland genannt.

Zukunft konkret – Saarland
Mit dem Kooperationsprojekt „Zukunft konkret" unterstützen das saarländische Bildungsministerium und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland die erweiterte vertiefte Berufsorientierung an weiterführenden Schulen. Der ProfilPASS ist seit Beginn der Projektförderung verbindlicher Bestandteil der Berufsorientierung.
➜ www.zukunftkonkret.saarland.de

6.9.3 Stiftungen

Die finanzielle Unterstützung von Projekten kann auch bei einer Stiftung beantragt werden. Bundesweit gibt es über 9.000 Stiftungen, die regional und überregional agieren und dabei sehr unterschiedliche, häufig gemeinnützige Zwecke unterstützen. Auf der Internetseite des Bundesverbands Deutscher Stiftungen können Sie über bestimmte Aufgabengebiete nach infrage kommenden Stiftungen recherchieren, beispielsweise die Hertie-Stiftung oder die Deutsche Bank Stiftung.
➜ www.stiftungen.org

Stiftung Weiterbildung. Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Die „Stiftung Weiterbildung. Wirtschaftsförderung Kreis Unna" setzt sich für die Verbesserung der Bildungsstrukturen, die Erleichterung des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung sowie die allgemeine Förderung des Lebenslangen Lernens ein. Bei der Wahrnehmung ihres Auftrags arbeitet sie in enger Kooperation mit regionalen Akteuren wie Schulen, Unternehmen und Bildungsträgern zusammen. Seit April 2005 vergibt die Stiftung in der Region Dortmund/Kreis Unna/Hamm gemeinsam mit regionalen Kooperationspartnern das „Qualitätssiegel Schule-Beruf".
➜ www.stiftung-weiterbildung.de

6.9.4 Weitere Finanzierungsmöglichkeiten

Grundsätzlich können bei mehreren Geldgebern Anträge über Teilbeträge der benötigten Förderung gestellt werden, z.B. für eine Anschubfinanzierung. Dabei können Sie auch überlegen, inwiefern sich der ProfilPASS inhaltlich in einzelne Projekte gliedern lässt.

Sie können auch zunächst eine befristete Projektphase einplanen, um den ProfilPASS beispielsweise zu erproben, und benötigen hier ein geringeres Budget. Auch hierbei lassen sich verschiedene Fördermittel kombinieren.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Weitere Möglichkeiten einer Finanzierung:

- Teilnahme an Wettbewerben
  Beispiel: „Starke Schule“: Mit dem Wettbewerb zeichnen die Hertie-Stiftung, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände und die Deutsche Bank Stiftung alle zwei Jahre Schulen aus, die sich in herausragender Weise für ihre Schüler einsetzen. Die Gewinner erhalten Preisgelder in Höhe von mehreren tausend Euro.
  ➜ www.starkeschule.ghst.de
- Gewinnung von ehrenamtlichen ProfilPASS-Beratenden. Die Gruppenarbeit in der Schule wird kostenlos durchgeführt. Darüber hinaus wird privat bezahlte Einzelberatung angeboten.
- Verankerung des ProfilPASS im Schulkonzept bzw. im Lehrplan mit entsprechenden Zusatzstunden
- Aufnahme des ProfilPASS-Ordners in die Schulbuchliste
- Zuschuss durch den Schulverein und die Eltern
- Ansparen analog zur Klassenkasse
  Mengenrabatt beim Kauf der ProfilPASS-Ordner: Der W. Bertelsmann Verlag bietet einen gestaffelten Preisnachlass für die ProfilPASS-Ordner. Auch durch den Zusammenschluss mit anderen Schulen können Sie größere Bestellmengen aufgeben und damit einen günstigeren Mengenpreis erreichen.
  ➜ www.wbv.de

TIPP

Berücksichtigen Sie die Vorlaufzeiten für Genehmigungen und Bewilligungen von Fördergeldern, da in der Regel erst gestartet werden darf, wenn diese vorliegen.

6.9.5 Kostenkalkulation

Eine Voraussetzung für die Suche nach Finanzierung ist eine realistische Kostenkalkulation. Prüfen Sie, welche der Positionen in welcher Höhe für Ihr geplantes Setting anfallen! Das folgende Formblatt kann Ihnen dabei als Orientierungshilfe dienen.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

CHECKLISTE 8

Muster-Formblatt für Kostenkalkulation ProfilPASS

Anzahl der Teilnehmenden	0	
Stundenumfang	0	
Personalkosten pro Stunde	– €	– €
ProfilPASS-Ordner (siehe Rabattstaffel)	– €	– €
Raummiete pro Stunde	– €	– €
technische Ausstattung	– €	– €
Catering pro TN	– €	– €
Sachmittelpauschale pro TN	– €	– €
Verwaltungskostenpauschale pro TN	– €	– €
Werbungskosten	– €	– €
Reisekosten	– €	– €
	Kosten insgesamt	– €
	Kosten pro TN	

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

7. Evaluation – Oder: Wie bekomme ich Feedback von meinen Schülern?

Die Schülerinnen und Schüler stehen im Mittelpunkt des gesamten Prozesses, deshalb ist es wichtig, sich regelmäßig Feedback von ihnen einzuholen.

Die folgenden Fragebogenmuster sind Anregungen, die Sie nach eigenen Bedarfen erweitern bzw. modifizieren können.

Muster 1

Meine Meinung zum ProfilPASS für junge Menschen:

Wie hat Dir die Beschäftigung mit dem ProfilPASS insgesamt gefallen?

Was hat Dir der ProfilPASS gebracht?

Was hat Dir am meisten gefallen?

Was hat Dir weniger gefallen und warum?

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Was würdest Du einer Person über den ProfilPASS erzählen, die ihn noch nicht kennt?

Mit wem hast Du über den ProfilPASS gesprochen?

Muster 2

Bitte kreuze an, wie sehr diese einzelnen Aussagen auf Dich zutreffen!

	trifft voll und ganz zu	**trifft zu**	**trifft weniger zu**	**trifft gar nicht zu**
Es lohnt sich, den ProfilPASS zu bearbeiten.				
Der ProfilPASS macht Spaß.				
Er hilft beim Nachdenken über sich selbst.				
Der ProfilPASS ist anstrengend.				
Der ProfilPASS hat mit geholfen, Neues über mich zu erfahren.				
Ich kann jetzt besser über meine Stärken reden.				
Ich weiß jetzt besser, was mich interessiert.				
Ich würde meinen Freunden empfehlen, sich auch mit dem ProfilPASS zu beschäftigen.				

DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Muster 3

Kombinieren Sie Muster 1 und 2 nach eigenem Bedarf. Gegebenenfalls können Sie weitere Evaluationsfragen hinzufügen.

Positive Aspekte:

Was hat mir gefallen?

Was habe ich verstanden?

Wo habe ich mitarbeiten können?

Was hat mich angeregt?

Was war für mich heute interessant/spannend/wichtig?

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Kritische oder unklare Aspekte:

Was hat mir nicht gefallen?

Was habe ich nicht ganz verstanden?

Woran habe ich mich nicht beteiligen können?

Was hat mich wenig berührt?

Was war für mich (heute) uninteressant/langweilig/unwichtig?

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

8. Fragen und Antworten

8.1 FAQ an Beraterinnen und Berater

Wie reagiere ich, wenn einzelne Schüler psychische o.ä. Probleme ansprechen, die therapeutische Hilfe erfordern?

Es gibt eine klare Trennung zwischen ProfilPASS-Arbeit und Therapie.

Letztere dürfen und sollen ProfilPASS-Beratende nicht leisten. Selbst, wenn sie über eine therapeutische Zusatzqualifikation verfügen, ist das ProfilPASS-Setting nicht geeignet, um diese Probleme zu bearbeiten. Daher beschränkt sich die Rolle der ProfilPASS-Beratenden in diesem Rahmen auf den Verweis an den schulpsychologischen Dienst, an Psychotherapeuten bzw. spezielle Beratungsstellen (z.B. bei Suchtproblematik). Biografisches Arbeiten kann eine Therapie evtl. begleiten, diese aber nie ersetzen.

Wie kann ich für den Schutz der Intimsphäre sorgen?

Erarbeiten Sie zu Beginn der ProfilPASS-Arbeit gemeinsam mit Ihren Schülerinnen und Schülern Regeln für den Umgang miteinander. Lassen Sie jeden einzeln auf diesem Blatt unterschreiben, um die Ernsthaftigkeit zu unterstreichen und die Verbindlichkeit zu erhöhen. Ergänzen Sie diese Liste im weiteren Prozess bei Bedarf. Verweisen Sie zu Beginn einer jeden ProfilPASS-Sequenz erneut auf die gemeinsamen Umgangsregeln.

Erklären Sie den Schülerinnen und Schülern zu Beginn, wenn Sie den ProfilPASS einführen, dass jeder in der Gruppe nur das sagen muss, was er möchte. Sich nicht zu äußern, ist in Ordnung. Weisen Sie darauf hin, dass Sie ohne Einverständnis der Schülerinnen und Schüler den ProfilPASS-Ordner nicht einsehen werden, da er ab dem Moment der Aushändigung zum persönlichen Eigentum und Dokument der Schüler wird.

Bieten Sie für sehr persönliche sensible Themen Gespräche unter vier Augen an.

Was tue ich, wenn sich Übungen als zu schwierig für meine Schüler herausstellen?

Es ist keinesfalls so, dass Sie den ProfilPASS-Ordner komplett durcharbeiten müssen. Wenn Sie als Lehrerin oder Lehrer den ProfilPASS in Ihrer Klasse einsetzen, kennen Sie in der Regel Ihre Schülerinnen und Schüler so gut, dass Sie bereits bei der Vorbereitung einschätzen können, ob eine Übung Ihre Schüler überfordern könnte. Dann können Sie diese überspringen, zu einem späteren Zeitpunkt machen oder durch andere Methoden ersetzen.

Sollte sich die Überforderung während einer Übung zeigen, können Sie unterbrechen, ein Beispiel geben, sie methodisch verändern oder sie vorbereiten, um sie beim nächsten Mal erneut zu bearbeiten.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Wie gehe ich mit dem Freiwilligkeitsgebot um?

Handelt es sich um obligatorischen Unterricht, gilt die übliche Anwesenheitspflicht, auch für diejenigen, die sich nicht an der ProfilPASS-Arbeit beteiligen wollen. Mit ihnen wird vorher besprochen, dass sie sich mit Lernstoff beschäftigen, ohne die anderen zu stören (z.B. Hausaufgaben machen, für eine Klassenarbeit lernen etc.). Sie erhalten jederzeit die Möglichkeit, in die ProfilPASS-Arbeit einzusteigen.

Findet die Arbeit mit dem ProfilPASS als freiwilliges Angebot für interessierte Schülerinnen und Schüler statt (z.B. als AG oder im Rahmen der Ganztagsschule in der Nachmittagsbetreuung), sollte die Vergabe des Kompetenznachweises an eine regelmäßige Teilnahme gebunden werden.

Der ProfilPASS kann aber auch im Rahmen einer verpflichtenden Einführungsveranstaltung vorgestellt werden. Mit einem Feedback-Bogen werden anschließend die Schülerinnen und Schüler befragt, ob sie mit dem ProfilPASS weiterarbeiten möchten. Je nach Anzahl der Ja-Stimmen wird entschieden – in Form einer freiwilligen AG oder verpflichtend im Unterricht.

Wie soll ich mit Informationen umgehen, die ich als ProfilPASS-Beratender erfahre und als Lehrer besser nicht wissen sollte?

Trennen Sie zwischen beiden Rollen. Verdeutlichen Sie der Schülerin bzw. dem Schüler diese Unterscheidung im Gespräch. Benutzen Sie dieses Wissen keinesfalls zum Sanktionieren im schulischen Kontext. Der Fokus liegt auf der Ermittlung von Kernkompetenz.

Behalten Sie sich aber als „Mensch“ vor, Ihre persönliche Betroffenheit zum Ausdruck zu bringen. Schätzen Sie ein, ob hier Unterstützung eventuell von anderer Seite geleistet werden sollte, und bieten Sie an, den entsprechenden Kontakt herzustellen.

Sollte es sich um Informationen handeln, die Gesetze verletzen, ist es ratsam, dies mit einer anderen Person, die ebenfalls der Schweigepflicht unterliegt, zu besprechen und mit dem Schüler bzw. der Schülerin in einer erweiterten Runde ein Gespräch – außerhalb des ProfilPASS-Settings – zu führen.

Wie gehe ich mit Schülerinnen und Schülern um, die eine Übung mit dem ProfilPASS ablehnen bzw. verweigern?

ProfilPASS-Beratende empfehlen die folgenden Methoden:

- auf die gemeinsam vereinbarten Umgangsregeln verweisen, z.B. darauf, dass die Intimsphäre bewahrt bleibt. Jeder erzählt nur das, was er möchte;
- Abwehrreaktion als funktionales Verhalten akzeptieren und tolerieren;
- Zeit geben;
- räumliche Freiräume und Rückzugsmöglichkeiten für die Bearbeitung einzelner Übungen bieten;
- das Gespräch unter vier Augen suchen: Welche Beweggründe liegen vor?
- Methodenvielfalt und -flexibilität bewahren: die Übung aussetzen oder individuell anpassen;

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

- für weniger Ablenkung sorgen; z.B. gemeinsam beschließen, auf die Nutzung des Handys zu verzichten.

Was tue ich, wenn Schüler nichts tun, d.h. keinerlei Aktivitäten benennen können oder wollen, nichts anbieten aus Freizeit, Familie etc.?

Bei lebensgeschichtlichen Verfahren stehen sogenannte biografische Elemente im Mittelpunkt der Betrachtung und der Auseinandersetzung. Das können Erlebnisse, Tätigkeiten und Interessen der Vergangenheit und der gegenwärtigen Lebenssituation sein bzw. auch Ziele, Wünsche und Vorstellungen, die die Zukunft betreffen. Daher bieten sich dem ProfilPASS-Beratenden immer drei Zeitperspektiven, die er mit den jungen Menschen betrachten kann.

Darüber hinaus ist empathisches, wertschätzendes Nachfragen nach dem „Nichts-Tun" bzw. „Chillen" und die Aufforderung zur detaillierten, kleinschrittigen Beschreibung eine Möglichkeit, dem Jugendlichen ernsthaftes Interesse zu signalisieren.

Und nicht zuletzt: Menschen vergleichen sich permanent mit anderen. Diese Vergleichsprozesse laufen auch in der ProfilPASS-Arbeit ab. Somit ist die daraus gewonnene (stille) Erkenntnis, dass man in seiner Freizeit ja eigentlich gar nichts oder nichts Erzählenswertes tut, auch ein Ergebnis.

Kann ich den ganzen Tag ProfilPASS-Arbeit machen?

Reflektieren ist anstrengende geistige Arbeit, die auch noch die eigene Person zum Gegenstand hat, was eine unmittelbare emotionale Betroffenheit erzeugt. Vor diesem Hintergrund ist es wenig zweckmäßig, sich einen ganzen Tag mit dem ProfilPASS-Ordner zu beschäftigen. Pausen sind sehr produktiv, um Raum und Zeit für Reflexionsprozesse zu lassen. Falls Tage bzw. eine (Projekt-)Woche für den ProfilPASS vorgesehen sind, sollte die Bearbeitung des Ordners immer wieder kombiniert werden mit anderen Themen und Methoden (z.B. Tun, Handeln, Bewegen).

Über welchen Zeitraum sollte sich die Bearbeitung erstrecken?

Das ist abhängig von dem jeweiligen Rahmenkonzept Ihrer Schule. Anregungen finden Sie in den Kapiteln 6.1, 6.2 und 6.4.

8.2 FAQ an Verantwortliche in Schulen

Wie finden wir ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater, die an unserer Schule die Arbeit mit dem ProfilPASS für junge Menschen übernehmen?

Auf der Internetseite *www.profilpass-fuer-junge-menschen.de* werden unter dem Link „Kurs- und Beratungsangebote" qualifizierte ProfilPASS-Beratende bundesweit nach Postleitzahlen geordnet aufgeführt.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Wo finden wir ProfilPASS-Multiplikatoren, die die Qualifizierung von Lehrkräften zu ProfilPASS-Beratenden anbieten?

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn betreut einen Multiplikatorenpool und verfügt über die Kontaktdaten aller ProfilPASS-Multiplikatoren deutschlandweit.

Auf der Internetseite des Instituts *www.die-bonn.de* finden Sie die Servicestelle ProfilPASS.

Darüber hinaus kann das Dialogzentrum in Ihrer Nähe dazu Auskunft geben.

Wo sollen die ProfilPASS-Ordner aufbewahrt werden? Wie wird gewährleistet, dass die ProfilPASS-Ordner den Schülern nicht verloren gehen?

An einigen Schulen werden die Ordner an einem abschließbaren Platz in der Schule verwahrt, um sicherzustellen, dass alle Schülerinnen und Schüler sie beim nächsten Mal vorliegen haben.

Andere Schulen geben die Ordner an die Schülerinnen und Schüler aus und fordern sie auf, diese zum nächsten Termin von zu Hause mitzubringen.

Eine weitere Variante praktizieren Schulen, die den Ordner nicht komplett ausgeben, sondern jeweils „Stück für Stück" den Schülern lediglich diejenigen Seiten aushändigen, die aktuell in der Gruppe bzw. zu Hause bearbeitet werden sollen.

Wie finanzieren wir die Ordner?

➔ Finanzierungsvorschläge im Kapitel 6.9.

Bei Abnahme größerer Mengen reduzieren sich die Kosten durch sogenannte Staffelpreise. Sammelbestellungen mit anderen Schulen lohnen sich.

Warum müssen ProfilPASS-beratende Lehrerinnen und Lehrer eine Rezertifizierung machen?

Zum Qualitätskonzept des ProfilPASS gehört die verbindliche Regelung, dass alle ProfilPASS-Beratende, die weiterhin als solche tätig sein möchten, alle zwei Jahre ihre bisherige Arbeit dokumentieren und reflektieren.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Literatur

Amtsblatt der Europäischen Union (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. 2012/C 398/01

Bührmann, T. (2008): Übergänge in sozialen Systemen. Weinheim

Bührmann, T./Wiethoff, C. (2013): Erfolgreiche Berufsorientierung für Jugendliche. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen für Schule und sozialpädagogische Praxis. Paderborn/Freiburg

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Richtlinie für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen oder vergleichbaren Bildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 6. Dezember 2011

Bundesagentur für Arbeit (2009): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog für Ausbildungsreife. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit/Kultusministerkonferenz (2004): Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Agentur für Arbeit vom 15.10.2004 in Mettlach-Orscholz

Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, G.-E. u.a. (Hg.): Berufsorientierung als Prozess: Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern, Bd. 5: Ergebnisse aus dem Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben". Baltmannsweiler, S. 42–62

Deeken, S./Butz, B. (2010): Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Bonn

Dehnbostel, P./Seidel, S./Stamm-Riemer, I. (2010): Einbeziehung von Ergebnissen informellen Lernens in den DQR – eine Kurzexpertise. Bonn/Hannover

DIPF/DIE/IES – Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Frankfurt a.M.

Dreer, B./Driesel-Lange, K./Schindler, N. (2011): Berufsorientierung in der Schule – (k)eine besondere Aufgabe. In: Thüringer Zeitschrift, H. 2, S. 6–7

Driesel-Lange, K. u.a. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Materialien 165. URL: www.bildungsketten.de/_media/ThueBOM_Broschuere.pdf

Druckrey, P. (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Bonn/Moers

Eberhard, V. (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Chancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld

Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel

Harp, S. (2010): Die ProfilPASS-Beratung. In: Harp, S. u.a. (Hg.): a.a.O., S. 51–103

Harp, S. u.a. (Hg.) (2010): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld

Heublein, U. u.a. (2010): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen – Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08. URL: www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201203.pdf

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Horsdal, M. (2013): Leben erzählen – Leben verstehen. Dimensionen der Biografieforschung und narrativer Interviews für die Erwachsenenbildung. Bielefeld/Bonn

KMK – Kultusministerkonferenz (1997): Stärkung der Ausbildungsfähigkeit als Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungssituation. URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1997/1997_06_13-Staerkung-Ausbildungsfaehigkeit.pdf

Kolb, D. (1976): The Learning Style Inventory. Boston

Lange, D./Seidel, S. (2012): Vorwort. In: Rottau, R./Dubrall, A./Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hg.): a.a.O.

Lippegaus-Grünau, P. (2012): Kompetenzfeststellung als Grundlage für Berufsorientierung und individuelle Förderung. Vortrag im Rahmen der Fachkonferenz „Bildung, Entwicklung, Zukunft – Innovation durch Forschung, Beratung und Begleitung" am 03.11.2011 in Offenbach

Lippegaus-Grünau, P./Stolz, I. (2010): Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Offenbach

Lippegaus-Grünau, P./Mahl, F./Stolz, I. (2010): Berufsorientierung. Programme und Projekte von Bund und Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick. München

Nuissl, E./Siebert, H. (2013): Lehren an der VHS. Ein Leitfaden für Kursleitende. Bielefeld

Ratschinski, G. (2008): Berufswahlkompetenz. In: Koch, M./Straßer, P. (Hg.): In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der Benachteiligtenförderung. Bielefeld, S. 73–90

Rottau, R./Dubrall, A./Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hg.) (2012): Methodenhandbuch ProfilPASS für junge Menschen. Spiele und Anleitungen für die Gruppenberatung. Bielefeld

Schröder, R. u.a. (Hg.) (2013): Berufs- und Studienorientierung in Niedersachsen 2013. Strukturen – Konzepte – Partner – Hilfen. URL: www.berufsorientierung-niedersachsen.de

Seidel, S. (2010): Das ProfilPASS-System. In: Harp, S. u.a. (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung in Bildung und Beschäftigung. Bielefeld, S. 15–49

Uhly, A. (2012): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsreport (Kap. A. 4.7). Bonn. URL: http://datenreport.bibb.de/html/dr2013.html

Uhly, A. (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BWP, H. 6. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2013-h6-04f.pdf

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Weiterführende Literatur

Bretschneider, M. (2006): Die wachsende Bedeutung der Sichtbarmachung und Anerkennung informellen Lernens. Bonn

Buggle, F. (1997): Die Entwicklungspsychologie Jean Piagets. Stuttgart/Berlin/Köln

Dettmer, M./Schulze, T./Stürzenhofecker, M. (2013): Luftballons statt Noten. In: Der Spiegel, H. 29, S. 38

Erpenbeck, J./Heyse, V. (2007): Die Kompetenzbiographie. Münster u.a.

Informationsbroschüre für Bildungsdienstleistende und Lehrende. Bielefeld

Klein, S. (2005): Trainingstools. 2. Aufl. Offenbach

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001a): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001b): Weißbuch der Europäischen Kommission. Neuer Schwung für die Jugend in Europa URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0681de01.pdf

ProfilPASS-Newsletter (2013): Nr. 44

Stellungnahme der Weiterbildung zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) (2009). URL: www.bildungsverband.info/stellungnahme_dqr_weiterbildung1.pdf

Qualitätsmanual (2006): ProfilPASS-Konsortium DIE/DIPF/IES. Frankfurt a.M. URL: www.saarland.de/dokumente/thema.../PP_1_4_4_Qualitaetsmanual.pdf

Zimbardo, P.G. (1995): Psychologie. 6. Aufl. Berlin/Heidelberg/New York

Internetlinks

www.ab-in-deine-zukunft.de
www.asw-berufsakademie.de
www.berufenet.arbeitsagentur.de
www.berufswahlpass.de
www.bildungsketten.de
www.deutscherqualifikationsrahmen.de
www.profilpass.de
www.profilpass-fuer-junge-menschen.de
www.du-kannst-mehr.net
www.planet-beruf.de
www.wegweiser-anders-studieren.de

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Autorinnen

Katrin Hülsmann, Diplomsozialpädagogin und Diplompädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn, Mitarbeiterin in der Servicestelle ProfilPASS mit den Themenschwerpunkten Kompetenzerfassung, informelles Lernen, Weiterbildung im höheren Lebensalter, Berufsorientierung am Übergang Schule – Beruf
Kontakt: **huelsmann@die-bonn.de**

Gabriele Reinshagen, Diplomsozialpädagogin und Sozialarbeiterin (FH), Ausbildung in Systemischer Therapie und Beratung (SGST), Fernstudium Integrierte Mediation (FH), seit 2007 ProfilPASS-Multiplikatorin und -Beraterin, seit 2005 freiberuflich als systemische Beraterin, Supervisorin, Trainerin und Coach u.a. für Organisationsentwicklungsprozesse und Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen, Nonprofitorganisationen und Verwaltungen
Kontakt: **info@gabriele-reinshagen.de**

Sabine Seidel, Soziologin M.A., Leiterin der Abteilung „Arbeitsmarkt und Qualifizierung" im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) an der Universität Hannover mit den thematischen Schwerpunkten Lebenslanges Lernen, Kompetenzermittlung und -entwicklung, Bildungsberatung, berufliche Orientierung, Anerkennung und Validierung informellen Lernens
Kontakt: **seidel@ies.uni-hannover.de**

Elke Walgert, Pädagogin und Diplom-Psychologin, Referentin in der Erwachsenenbildung seit 1990, Dozentin für Psychologie und Deutsch als Zweitsprache, Bewerbungscoach, Bildungsberaterin und seit 2006 ProfilPASS-Beraterin, Schwerpunkt Kompetenzermittlung bei Migrantinnen und Migranten
Kontakt: **moralelke@web.de**

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf

Abstract

Die Schülerinnen und Schüler können die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS für junge Menschen effektiv für ihre Berufswahl nutzen, wenn der ProfilPASS in das schulische Berufsorientierungskonzept eingebettet und durch qualifizierte ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater begleitet wird. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es dazu einer guten Kenntnis des Instruments und seines Beratungsansatzes und auch des besonderen Einsatzfeldes, dem Kontext Schule, bedarf. In der Publikation werden Umsetzungsbeispiele sowie praxisorientierte Handlungsempfehlungen für den erfolgreichen Einsatz des ProfilPASS im schulischen Kontext gegeben. Diese Publikation richtet sich an ProfilPASS-Beratende, die die Beratung an Schulen vorbereiten sowie an alle relevanten Akteure in der Schule.

Competences assessed with the ProfilPASS for Young Adults can be used effectively by pupils for vocational choices, if the ProfilPASS is embedded in educational career guidance and supervised by qualified ProfilPASS counsellors. Previous experience reveals the imperative knowledge of the tool, its consultative approach and the particular field of application – the school context. The publication presents examples of implementation as well as practical recommendations for the successful application of ProfilPASS in school. It is aimed at ProfilPASS counsellors preparing counselling at schools as well as all relevant stakeholders.

Sabine Seidel | Katrin Hülsmann | Gabriele Reinshagen | Elke Walgert: ProfilPASS für junge Menschen
DOI: 10.3278/43/0047w

Online: http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf