

PRAXIS

PRAXIS

Brigitte Bosche | Mona Pielorz | Kathrin Raven (Hg.)

Handbuch für die ProfilPASS-Beratung



Brigitte Bosche | Mona Pielorz | Kathrin Raven (Hg.)

Handbuch für die ProfilPASS-Beratung

Perspektive Praxis

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

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 Handlungsfeldes 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

Bisher in der Reihe Perspektive Praxis erschienene Titel (Auswahl):

Julia Gassner, Mareike Schams, Marion Fleige (Hg.)
Kulturelle Erwachsenenbildung
Bielefeld 2020, ISBN 978-3-7639-1207-0

Hermann, Alfred-Joachim
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für Weiterbildungseinrichtungen
Bielefeld 2019, ISBN 978-3-7639-6036-1

Bernd Remmele, Silvester Popescu-Willigmann (Hg.)
„Refugees Welcome“ in der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2019, ISBN 978-3-7639-5978-5

Beate Bowien-Jansen, Monika Tröster (Hg.)
Sensibel für Finanzielle Grundbildung
Bielefeld 2019, ISBN 978-3-7639-6028-6

Klaus Heuer, Heribert Hinzen
Jubiläen in der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2018, ISBN 978-3-7639-1205-6

Michaela Stoffels, Alisha M. B. Heinemann, Steffen Wachter,
Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft
Bielefeld 2018, ISBN 978-3-7639-1205-6

Wolf-Peter Szepansky
Souverän Seminare leiten
3., akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5861-0

Matthias Alke
Nachfolge in Weiterbildungsorganisationen
Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5908-2

Christina Müller-Naevecke, Ekkehard Nuissl
Lernort Tagung
Bielefeld 2016, ISBN 978-3-7639-5715-6

Thomas Hartmann
Urheberrecht in der (Weiter)Bildung
Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5441-4

Julia Franz
Intergenerationelle Bildung
Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5365-3

Frank Schröder, Peter Schlögl
Weiterbildungsberatung
Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5367-7

Horst Siebert, Ekkehard Nuissl
Lehren an der VHS
Bielefeld 2013, ISBN 978-3-7639-5169-7

Joachim Ludwig (Hg.)
Lernberatung und Diagnostik
Bielefeld 2012, ISBN 978-3-7639-5065-2

Alexandra Bergedick, Dirk Rohr, Anja Wegener
Bilden mit Bildern
Bielefeld 2011, ISBN 978-3-7639-4865-9

Horst Siebert
Methoden für die Bildungsarbeit
4., akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1993-2

Stefanie Jütten, Ewelina Mania, Anne Strauch
Kompetenzerfassung in der Weiterbildung
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1974-1

Weitere Informationen zur Reihe unter
www.die-bonn.de/pp

Bestellungen unter
wbv.de

Perspektive Praxis

Brigitte Bosche | Mona Pielorz | Kathrin Raven (Hg.)

Handbuch für die ProfilPASS-Beratung

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: Jan Rohwerder

Korrektorat: Dr. Ines Jape

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein **Feedback** zukommen lassen. Geben Sie einfach den **Webkey 43/0057** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessentinnen und Interessenten.

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.

Verlag:
wbv Media 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

Bestell-Nr.: 43/0057, 43/0057w

© 2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Passau
Titelbild: [istockphoto.com/yuoak](https://www.istockphoto.com/yuoak)
Herstellung: wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
ISBN: 978-3-7639-7019-3 (Print)
ISBN: 978-3-7639-7020-9 (E-Book)
DOI: 10.3278/43/0057w

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhalt

Vorbemerkungen	7
1. Genese und Grundlagen des ProfilPASS (Brigitte Bosche & Peter Brandt)	9
1.1 Entstehungskontext und begriffliche Grundlagen	10
1.2 Zielsetzung und Philosophie	13
1.3 Der ProfilPASS als Portfolio	16
2. Grundsätze und Ansätze der Beratung mit dem ProfilPASS (Brigitte Bosche)	28
3. Die Beratung mit dem ProfilPASS (Brigitte Bosche)	34
3.1 Vor der Beratung	34
3.2 ProfilPASS-Beratung – Schritt für Schritt	38
4. Videobasierte Onlineberatung mit dem ProfilPASS (Gabriela Bäuml-Westebbe, Brigitte Bosche & Mona Pielorz)	55
4.1 Onlineberatung – was ist das?	55
4.2 Videobasierte Beratung mit dem ProfilPASS	57
5. Die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen	66
5.1 Beratung benachteiligter junger Menschen (Fabienne Marschall & Carolin Schweitzer)	67
5.2 Beratung hochbegabter junger Menschen (Kerstin Brausewetter)	74
5.3 Beratung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen der beruflichen Orientierung an Schulen (Nils Grützner)	80
5.4 Beratung von Menschen mit Fluchterfahrung (Elisabeth Schmeinck)	85
5.5 Beratung von jungen Menschen im Strafvollzug (Barbara Heinze)	90
5.6 Beratung von Menschen mit psychischen Belastungen (Roland Nagl)	97
5.7 Beratung von Berufsrückkehrerinnen (Antje Rein)	101
5.8 Beratung von Langzeitarbeitslosen (Ulf Mittelstädt)	107
5.9 Beratung für Führungskräfte (Brigitte Kräußling)	111
5.10 Beratung von Arbeitnehmenden 50plus (Sabine Abbenseth)	115
6. Die Infrastruktur hinter dem ProfilPASS (Kathrin Raven)	119

Literatur	125
Abbildungen und Tabellen	129
Autorinnen und Autoren	130
Zusammenfassung	134

Vorbemerkungen

Der ProfilPASS ist ein bundesweit bekanntes System zur Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen. Sein Konzept als strukturiertes Portfolio mit begleitender Beratung setzt die Forderung nach einer Kompetenzorientierung um, welche mit dem Memorandum für Lebenslanges Lernen im Jahr 2000 an Fahrt aufgenommen hat und die durch die zehnjährige Förderung von Instrument und Beratungsstruktur durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ermöglicht wurde.

Das Besondere am ProfilPASS ist seine offene Ausrichtung auf die individuellen Lernerfahrungen, die Menschen in ihrem Leben gemacht haben. Gefragt wird nicht, wie gut jemand von außen gesetzte Anforderungen zu erfüllen imstande ist, auch erfolgt keine verbindliche Bewertung durch eine außenstehende Person. Stattdessen werden Individuen, begleitet durch die Fragen von geschulten ProfilPASS-Beraterinnen, in eine Reflexion ihrer Lernbiografie gebracht und darin unterstützt, daraus die für sie wichtigsten Kompetenzen „auf den Punkt“ zu bringen. Auf diese Weise entstehen individuelle Kompetenzbilanzen, die den Ausgangspunkt für weitere Schritte auf dem Weg des Lebenslangen Lernens bilden. Das wichtigste aber: Der konsequente Blick auf das Können und die Ressourcen soll die Menschen in ihrem Selbstwert stärken. Auch deshalb hat der ursprüngliche Slogan des ProfilPASS – „Du kannst mehr als Du denkst!“ – immer noch seine Berechtigung.

Seit seinem Erscheinen im Jahr 2006 hat sich der ProfilPASS weiter ausdifferenziert und ist um verschiedene zielgruppenspezifische Versionen gewachsen. Die Entwicklung wurde von der Servicestelle ProfilPASS am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V. vorangetrieben und von einer Community aus ProfilPASS-Beraterinnen und Bildungseinrichtungen aus dem ganzen Bundesgebiet getragen. Durch die Zusammenarbeit mit internationalen Bildungsexpertinnen und -experten ist der ProfilPASS inzwischen in zwölf Sprachen verfügbar.

Diese Entwicklung wäre ohne die besondere Förderung von Bund, Ländern und Europäischer Union und die Kooperation mit namhaften nationalen und internationalen Projektpartnern nicht möglich gewesen. Besondere Erwähnung verdienen hierbei das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH (ies) in Hannover sowie unser Medienpartner wbv Media in Bielefeld.

Rückmeldungen aus der ProfilPASS-Community haben gezeigt, wie wichtig es ist, Menschen in der Beratung Gelegenheit zu geben, über ihre Kompetenzen systematisch zu reflektieren. Dieser Ansatz wurde am DIE nicht nur durch den Betrieb einer Servicestelle ProfilPASS unterstützt. So wurde im Rahmen des GRETA-Projekt-Zyklus auch ein korrespondierendes Verfahren zur Erfassung und Bewertung professioneller Kompetenzen für die Adressatengruppe der Lehrenden in der Erwachsenenbildung entwickelt. Zusätzlich entstand ein kompetenzorientierter Ansatz für finanzielle Grundbildung.

Solche Entwicklungen erfordern eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis, bei der beide Seiten wichtige Beiträge leisten: Seitens der Wissenschaft geht es um theoretische Unterfütterung und um die Anschlussfähigkeit an internationale Forschungsansätze; die Praxis bringt ihr Erfahrungswissen in Bezug auf Relevanz im Feld und die konkrete Nutzbarkeit im praktischen Alltag ein. Für diese Art Perspektivverschränkung nutzt das DIE vermehrt sogenannte Praxisnetzwerke, die sich beim ProfilPASS in langjähriger Zusammenarbeit bewährt haben.

Das vorliegende Handbuch baut auf dem „Praxisbuch ProfilPASS“ aus dem Jahr 2010 auf, aktualisiert und erweitert es: So werden sämtliche zielgruppenspezifische Varianten des ProfilPASS vorgestellt und Möglichkeiten einer Online-Beratung mit dem ProfilPASS erörtert. Zudem geben elf erfahrene ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater einen Einblick in die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen und in die zugehörigen Varianten des ProfilPASS.

Wir haben das Buch so angelegt, dass Beraterinnen und Berater, Bildungspraktikerinnen und -praktiker aus Sozialarbeit, Schule und Weiterbildung mit diesem Band eine klare Vorstellung darüber gewinnen können, wie eine Kompetenzberatung mit dem ProfilPASS konkret umgesetzt werden kann.

An dieser Stelle gilt unser besonderer Dank denjenigen Beraterinnen und Beratern, die in diesem Band einen Einblick in ihre Arbeit mit dem ProfilPASS gegeben haben.

Hannes Schröter

*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen*

1. Genese und Grundlagen des ProfilPASS

Brigitte Bosche & Peter Brandt

Im Laufe ihres Lebens stehen Menschen immer wieder vor Entscheidungen, die ihren weiteren Weg bestimmen. Dies trifft insbesondere auf sogenannte Übergangssituationen zu, wie der Übergang von der Schule in die Ausbildung oder ins Studium oder der Übergang in den Beruf. Aber auch andere kritische Lebensereignisse fordern Menschen heraus, an ihrer Lage etwas ändern zu wollen oder zu müssen, etwa bei andauernder Frustration mit der Arbeitssituation oder bei Jobverlust, aber auch bei einer grundsätzlichen Unzufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation. Sie stellen sich Fragen wie: „Wie kann ich meine Situation verändern? Was ist der passende Weg und was muss ich dafür mitbringen? Was kann ich wirklich gut?“ Dahinter steht die Frage nach ihren Kompetenzen.

Die meisten Menschen haben zwar ein Gespür für ihre Kompetenzen, können diese aber nicht klar benennen. Sie denken dabei in erster Linie an ihre formalen Bildungsabschlüsse und haben seltener das im Blick, was sie in informellen Lernkontexten wie Familie, Freizeit und Ehrenamt erlernt haben. Dabei ist vieles von diesem nebenbei erworbenen Wissen und Können auch für das berufliche Weiterkommen oder für Veränderungen in anderen Lebensbereichen relevant. Um das Leben privat wie beruflich aktiv gestalten und sich verändernden Anforderungen anpassen zu können, müssen Menschen wissen, über welche Fähigkeiten und Stärken sie verfügen. Dies kann z. B. nützlich sein

- bei der Vorbereitung eines (Wieder-)Eintritts ins Erwerbsleben,
- bei der Planung beruflicher Weiterentwicklung,
- bei der Vorbereitung von Gesprächen mit Vorgesetzten,
- bei beruflicher oder persönlicher (Neu-)Orientierung,
- bei der Planung zukünftiger Lernvorhaben.

Es gibt Instrumente, mit denen Menschen sich ihrer Kompetenzen gewahr werden. Ein weit verbreitetes und etabliertes Instrument ist der ProfilPASS und die dazugehörige Beratung zur Ermittlung von Kompetenzen.

Mit diesem Handbuch führen wir in die Grundlagen und die praktische Nutzung des ProfilPASS-Systems ein. Dafür werden wir in Kapitel 2 die Grundsätze der Beratung mit dem ProfilPASS vorstellen, um in Kapitel 3 die einzelnen Schritte der Beratung mit verschiedenen Methoden erfahrbar zu machen. In Kapitel 4 geht es um die Besonderheiten einer Onlineberatung, die insbesondere seit 2020 verstärkt nachgefragt wird. In Kapitel 5 berichten ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater aus ihrer Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen und zeigen darin, wie vielseitig der ProfilPASS bei der

Kompetenzermittlung und Zielfindung eingesetzt werden kann. Im abschließenden Kapitel 6 geht es um die Infrastruktur des ProfilPASS, die seit Gründung der Servicestelle ProfilPASS im Jahr 2006 geschaffen wurde, um das ProfilPASS-System fortlaufend weiterzuentwickeln und die beteiligten Akteure miteinander zu vernetzen und in den Austausch zu bringen.

Das Buch richtet sich an Leserinnen und Leser, die das ProfilPASS-System in seiner Entwicklung, seiner theoretischen Fundierung und Weiterentwicklung durch die Servicestelle ProfilPASS kennenlernen wollen. Beratende, die mit dem ProfilPASS bereits arbeiten, finden hier praktische Beispiele für die Umsetzung und Ideen für die Erschließung neuer Zielgruppen.

Im vorliegenden ersten Kapitel erläutern wir die Grundlagen und die Genese des ProfilPASS: Dafür berichten wir über Entstehungskontexte und erläutern begriffliche Grundlagen (→ Kap. 1.1) und widmen uns der Zielsetzung und der Philosophie des ProfilPASS (→ Kap. 1.2). Zuletzt stellen das strukturierte Portfolio des ProfilPASS vor (→ Kapitel 1.3).

1.1 Entstehungskontext und begriffliche Grundlagen

Das deutsche Bildungssystem sieht für die individuellen Bildungsverläufe keinen Zeitpunkt vor, zu dem in einem formalisierten Verfahren die gesamten Kompetenzen von Menschen erhoben, und keine Institution, in der solche erhobenen Kompetenzen dokumentiert würden. Gleichwohl gab und gibt es immer wieder Bestrebungen, Menschen Gelegenheiten und Instrumente an die Hand zu geben, mit denen ihre Kompetenzen ans Licht gehoben werden können. Gerade zu Beginn des neuen Jahrtausends hatten hierfür Kompetenzpässe Konjunktur. Sie entstanden aus unterschiedlichen Motivlagen heraus und waren in ganz verschiedenen Kontexten verbreitet. Eines der wenigen Instrumente, das aus dieser Zeit überlebt hat, ist der ProfilPASS. Seine Initiatoren gingen von der Annahme aus, dass die Reflexion, Dokumentation und Bilanzierung der Kompetenzen eine wichtige Option für Erwachsene und ältere Jugendliche darstellt, weil sie so gezielter lern- und arbeitsbiografische Lebensentscheidungen treffen können. So sollen die Autonomie und Teilhabemöglichkeiten der Individuen gestärkt werden.

HINTERGRUND

Entwicklung von Anerkennungsverfahren

Anstoß für die Entwicklung von Anerkennungsverfahren wie dem ProfilPASS gab das im Jahr 2000 von der Europäischen Kommission herausgegebene „Memorandum für Lebenslanges Lernen“ (EU-Kommission, 2000). Darin wurde die Zertifizierung informellen Lernens und die gegenseitige Anerkennung von Kompetenzen in Europa

gefordert mit dem Ziel, Transparenz für Lernende und Arbeitgeber im Hinblick auf einen (europäischen) Arbeitsmarkt zu schaffen. In diesem Zuge wurden europaweit Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen entwickelt.

Das Grundkonzept des ProfilPASS-Systems wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) sowie dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) zwischen 2002 und 2005 entwickelt. Dies erfolgte im Rahmen eines im Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ geförderten Projekts, in das Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds eingeflossen sind und das unter der Federführung des Saarlandes durchgeführt worden ist (BMBF, 2004; DIE, DIPF & IES, 2006).

Das BMBF hat die weitere Entwicklung des ProfilPASS noch bis 2012 projektformig gefördert. Seither findet eine finanzielle Unterstützung durch öffentliche Stellen nur noch mittelbar statt: Sie beschränkt sich auf die institutionelle Förderung des DIE durch Bund und Länder, über die das DIE den Betrieb der Servicestelle ProfilPASS (→ Kap. 6) finanziert. Ergänzend werden Aktivitäten rund um den ProfilPASS im DIE und in anderen Organisationen projektformig gefördert – auf Länderebene oder durch die EU.

Aufgrund seiner ursprünglichen Förderung durch die Bundesebene war der ProfilPASS stets ein bundesweit eingesetztes Instrument. Längst ist er auch in anderen Staaten in der Anwendung (→ Kap. 1.3).

Das „Memorandum für Lebenslanges Lernen“ der EU-Kommission aus dem Jahr 2000 verdeutlicht, dass Menschen Kompetenzen auf unterschiedlichen Wegen erwerben und dass alle Lernformen für eine Sichtbarmachung und Anerkennung bedeutsam sind. Unterschieden werden drei Formen des Lernens: die formale Bildung, die non-formale Bildung und das informelle Lernen.

HINTERGRUND

Formen des Lebenslangen Lernens

Formale Bildung zielt auf den Erwerb eines Abschlusses oder eines Zertifikats, mit dem in der Regel auch eine Zugangsberechtigung zum Bildungs- und Beschäftigungssystem einhergeht. Sie wird organisiert von den Institutionen der Schul-, Berufs- und Hochschulbildung. Das Abitur, ein Hochschuldiplom oder der Meisterbrief sind Beispiele für formale Bildungsabschlüsse.

Non-formale Bildung findet beispielsweise in einem innerbetrieblichen Seminar oder einem Kurs einer Weiterbildungseinrichtung statt. Dieses Lernen ist intentional und organisiert, der Lernerfolg wird aber nicht in einer Prüfung gemessen und zertifiziert.

Informelles Lernen wird auch als Lernen *en passant* oder als beiläufiges Lernen bezeichnet. Es handelt sich um Lernen, das nicht strukturiert oder organisiert ist. Es kann aber dennoch zielgerichtet verlaufen, etwa durch das Lesen einer Fachzeitschrift, das Recherchieren von Informationen oder durch den Austausch mit Kollegen (Bosche & Seusing, 2014, S. 10f.).

Diesen drei Lernformen entsprechend, werden Kompetenzen unterschieden, die auf formalem, non-formalem oder informellem Weg erworben wurden, oder – verkürzt ausgedrückt – formale, non-formale oder informelle Kompetenzen. Mit dieser Unterscheidung geht eine Neubewertung des Lernens einher: Entscheidend sind weniger die Bildungsabschlüsse und die Anzahl an Jahren, die jemand in einer Bildungsinstitution verbracht hat, sondern vielmehr die Ergebnisse, der Outcome des Lernens.

Im ProfilPASS werden die Kompetenzen eines Menschen dokumentiert und dadurch sichtbar gemacht. Aber was genau versteht man unter Kompetenzen? Was sind Kompetenzen im Sinne des ProfilPASS?

Im Alltagsverständnis, aber auch in der Fachliteratur finden sich viele Kompetenzdefinitionen, die sich oftmals nur in Nuancen voneinander unterscheiden. Das Kompetenzverständnis im ProfilPASS schließt an Debatten der 1990er und 2000er Jahre an (Seidel, 2010, S. 20–22) und lässt sich gut anhand der weit verbreiteten Definition der OECD aufzeigen, die von Gnahs übersetzt wurde.

DEFINITION

Kompetenz

„Eine Kompetenz ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen“ (Gnahs, 2010, S. 21).

Im ProfilPASS werden die Kompetenzen aus dem Handeln abgeleitet und anschließend selbst oder mit Unterstützung von Beratung in drei Level eingeordnet, die sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) orientieren (→ Tab. 1).¹ Nach aktuellem Verständnis gelten alle drei Level als Kompetenzen im ProfilPASS:

Tabelle 1:

Kompetenzlevel im ProfilPASS

A	B	C
Ich kann es unter Anleitung durch eine andere Person oder mithilfe einer schriftlichen Anleitung tun.	Ich kann es ohne Anleitung, das heißt selbstständig, in gleichen Zusammenhängen tun.	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun.

¹Bis zum Jahr 2016 wurde im ProfilPASS zwischen Fähigkeiten und Kompetenzen unterschieden und nur dann von Kompetenzen gesprochen, wenn diese dem Level C entsprachen, also auf andere Situationen transferierbar waren. Diese Unterscheidung wurde nach Rückmeldungen der Beraterinnen und Berater im Rahmen einer 2014 durchgeführten Evaluationsstudie aufgehoben.

1.2 Zielsetzung und Philosophie²

Das ProfilPASS-System zielt im Sinne der humanistischen Bildung auf die Entwicklung der gesamten Persönlichkeit. Die Grundlage dafür bilden ein vorstrukturiertes Portfolio aus Tätigkeitsfeldern und Reflexionsfragen sowie eine begleitende Beratung. Durch die systematische Beschäftigung mit ihrem bisherigen Leben und ihren Aktivitäten werden sich die ProfilPASS-Nutzenden ihrer persönlichen Interessen und Stärken bewusst. Auch wenn die Auseinandersetzung prinzipiell in Eigenregie erfolgen kann, empfiehlt sich die professionelle Beratung durch qualifizierte ProfilPASS-Beratende, die die Nutzenden in ihrem Reflexionsprozess, der Benennung ihrer Kompetenzen und bei der Ableitung ihrer Ziele durch Fragen und beraterische Methoden unterstützen. Erfahrungen zeigen, dass Menschen das, was sie gut können, für so selbstverständlich halten, dass sie ihr Können ohne interessiertens Nachfragen der Beratenden nicht ausreichend ans Licht bringen, sondern dazu neigen, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen.

Das neugewonnene Wissen um die eigenen Stärken und Neigungen bildet die Voraussetzung für eine gezielte berufliche oder private (Neu-)Orientierung, für die aktive Gestaltung der eigenen Lernprozesse und somit für die gesamte weitere individuelle Entwicklung. Gleichzeitig bildet das Wissen um die eigenen Kompetenzen die Basis für die Formulierung konkreter Ziele für die nähere und die weitere Zukunft und deren Umsetzung.

Die systematische Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und die so sichtbar gemachten Kompetenzen ergänzen die in formalen Lernprozessen erworbenen und zertifizierten schulischen, beruflichen und hochschulischen Qualifikationen, die in unserer Gesellschaft eine notwendige, aber für viele keine ausreichende Voraussetzung dafür sind, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich agieren zu können und ihren Alltag zu meistern.

Dem ProfilPASS liegen folgende Prinzipien zugrunde:

Die *professionelle Beratung*: Zum ProfilPASS wird anhand eines Beratungskonzeptes mit einem spezifischen Beratungsverständnis, theoretischen Grundannahmen und didaktischen Prinzipien beraten. Die ProfilPASS-Beratung unterstützt und begleitet den Selbstreflexionsprozess, die Bilanzierung, die Zielfindung und -formulierung, sei es im direkten Kontakt oder zunehmend auch in Form einer Onlineberatung. In → Kapitel 3 wird erläutert, wie eine Beratung mit dem ProfilPASS abläuft.

Der *bildungsbereichsübergreifende Ansatz*: Der ProfilPASS regt durch seine Struktur aus Tätigkeitsfeldern und Fragen dazu an, alle Bereiche, in denen jemand im Laufe des eigenen Lebens tätig war, unter dem Blickwinkel der dort gemachten Lernerfah-

²Das folgende Kapitel 1.2 basiert auf Seidel, 2010. Sabine Seidel vom Institut für Entwicklung und Strukturfor-

schung (ies) hat in den Jahren zwischen 2003–2010 die Entwicklung und Etablierung des ProfilPASS maßgeblich befördert. Wir danken der Autorin dafür, ihren Text als Grundlage für unser Kapitel verwenden zu dürfen.

rungen zu betrachten. Dazu zählen neben formalen Lernfeldern wie Schule und Ausbildung auch informelle Lernfelder wie Hobbys und Interessen, Ehrenamt, Haushalt und Familie sowie politisches und soziales Engagement. So kann ein umfassendes und ganzheitliches Profil individueller Stärken und Kompetenzen entstehen.

Die Aktivierung und das Erlernen von *Selbstreflexion* zielen darauf, dass sich Nutzende der eigenen Stärken bewusster werden, sie zu einer realistischen Selbsteinschätzung kommen und die eigenen Kompetenzen gezielter einsetzen können.

Die *Ergebnisoffenheit* des Verfahrens ermöglicht, 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 sogenannten geschlossenen Verfahren, die in der Regel Kompetenzlisten beinhalten und damit auf einer begrenzten Anzahl von im Vorhinein formulierten Anforderungen basieren.

Die *Freiwilligkeit* der Bearbeitung des ProfilPASS ist eine wesentliche Grundlage für den Prozess der Selbstreflexion und für die Vermeidung von außerhalb der Person liegenden Verwertungsinteressen.³

Die *Verfügungsgewalt* über die erarbeiteten Inhalte liegt bei den Nutzenden, sodass Missbrauch vermieden wird und sichergestellt ist, dass eine Offenlegung der Inhalte nur mit ihrer Zustimmung erfolgt. Zudem werden die Ergebnisse einer ProfilPASS-Beratung in der Regel nur in Form einer Kompetenzbilanz den Bewerbungsunterlagen beigelegt. Sie erhalten eine Essenz der ermittelten Kompetenzen und bilden nicht den Prozess ab.

Die *Offenheit für Selbst- und Fremdevaluation*: Im Fokus steht die Selbstexploration der Nutzenden in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Darüber hinaus wird ihnen aber auch nahegelegt, mit anderen darüber in einen Dialog zu treten und sich, wenn möglich, zusätzliche Nachweise bisheriger Aktivitäten ausstellen zu lassen. Um eine Fremdbewertung zu unterstützen, finden sich auf der Webseite des ProfilPASS passende Materialien. Im *ProfilPASS für junge Menschen* ist die Fremdbewertung ein fester Bestandteil.

Die *Qualitätssicherung*: Das Konzept und die Steuerung qualitätssichernder Verfahren wird von der Servicestelle ProfilPASS am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung verantwortet (→ Kapitel 6). Die Qualitätssicherung betrifft nicht nur das dem ProfilPASS zugrunde liegende Konzept und die Verfahren, sondern auch die Grundqualifizierung und Re-Zertifizierung der Beratenden sowie der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Der ProfilPASS folgt einem *entwicklungsorientierten Ansatz*, weil er durch die umfassende Identifizierung von Kompetenzen, die Reflexion über die eigenen Stärken und die abschließende Zielformulierung die Entwicklung des Nutzenden anregt. Eine

³Nicht immer ist dieses Prinzip einzuhalten, etwa dann nicht, wenn die Arbeit mit dem ProfilPASS in Kurse integriert erfolgt, die von der Arbeitsagentur gefördert werden und deren Teilnahme für den Bezug von Arbeitslosengeld verpflichtend ist (→ Kap. 5.8).

Abgrenzung zwischen entwicklungsorientierten und anforderungsorientierten Verfahren zeigt der folgende Exkurs.

HINTERGRUND

Entwicklungs- und anforderungsorientierte Verfahren der Kompetenzfeststellung

Anforderungsorientierte Verfahren haben ihren Ausgangspunkt in vorab festgelegten überfachlichen Kompetenzen, spezifischen Wissensbeständen, aktuellen oder zukünftigen Arbeitsaufgaben oder auch individuellen Einstellungen und Haltungen. Sie werden häufig in arbeitsmarktbezogenen Anerkennungsprozessen eingesetzt, z. B. im Projekt „ValiKom“⁴ des Westdeutschen Handwerkskammertags. Die Einschätzung der Kompetenzen erfolgt in Bezug zu diesen formulierten Anforderungen, beispielsweise in Form eines Fragebogens oder einer mündlichen Prüfung. Alle Kompetenzen, alles Wissen, das über die gewünschten Anforderungen hinaus geht, wird in diesem Verfahren der Kompetenzermittlung nicht erfasst. Die Ergebnisse von anforderungsorientierten Verfahren sind somit nur eingeschränkt auf andere Kontexte übertragbar und dort nutzbar.

Entwicklungsorientierte Verfahren zielen darauf ab, Kompetenzen umfassend zu identifizieren und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Dementsprechend stehen die individuellen Ressourcen und besonderen Stärken der Nutzenden im Vordergrund, die durch intensive Reflexionsprozesse herausgearbeitet werden. Dieser Prozess und die ihm zugrunde liegende Verknüpfung von Aktivitäten mit aus ihnen resultierenden Kompetenzen tragen zu Selbsterkenntnis, Persönlichkeitsentwicklung und reflektiertem Handeln bei. Idealerweise wird der entwicklungsorientierte Ansatz durch Beraterinnen und Berater begleitet, die den Reflexionsprozess unterstützen. Mit entwicklungsorientierten Verfahren ist die Kompetenzentwicklung lebensbegleitend angelegt; mit solchen Verfahren wird der gesamte Entwicklungsprozess sowohl vor als auch nach der Kompetenzermittlung in den Blick genommen.

(Unterscheidung nach Gillen, 2006, S. 112 ff.)

Mit dem ProfilPASS wird keine präzise psychometrisch fundierte Messung erworbener Kompetenzen angezielt. Dem ProfilPASS liegt vielmehr ein biografisch orientierter, also qualitativer Ansatz zugrunde, mit dem die Breite aller für das Individuum relevanten Kompetenzen im Blick bleibt. Damit wird auch klar, warum die Fremdbewertung von Kompetenzen nur einen untergeordneten Stellenwert in der Systematik des ProfilPASS hat. Sie wäre umso wichtiger, je anforderungsorientierter das Kompetenzermittlungsverfahren ausgelegt wäre oder je stärker das Verfahren auf quantitative Ansätze und valide Testung setzte.

Seine Berechtigung als weit verbreitetes und anerkanntes Instrument der Kompetenzermittlung bezieht der ProfilPASS aus ebendieser Eigenschaft, die biografisch orientierte Beschäftigung mit den eigenen Kompetenzen zu fördern und die Ergebnisse dieses Prozesses in praktisch handhabbarer Art und Weise zu dokumentieren. So kommt John Erpenbeck (2010, S. 12) auch zu der abschließenden Einschätzung: „Der ProfilPASS

⁴www.validierungsverfahren.de

ist nicht irgendein weiterer unter den mehr als 50 in Deutschland kursierenden Kompetenzpässen. Er ist vielmehr nach gründlicher, systematisierender, theoretisch begründeter und praktisch erprobter Analyse all jener Pässe entstanden und nimmt gleichsam das Beste aus all diesen auf ... Insofern stellt er so etwas wie die ultima ratio qualitativer Kompetenzerfassung dar und kann als solche genutzt werden.“

Auch die Stiftung Warentest bescheinigte dem ProfilPASS im Jahr 2016 eine hohe Qualität: Den Gutachterinnen und Gutachtern sowie Testpersonen gefielen die klare Struktur und das systematische Vorgehen. Ihr Fazit: „Geeignet für umfassende Analyse und um berufliche Perspektiven zu erarbeiten“.⁵

1.3 Der ProfilPASS als Portfolio

Grundanlage als Arbeitsbuch

Der ProfilPASS ist ein Arbeitsbuch, das in verschiedenen Formaten und Versionen für verschiedene Zielgruppen vorliegt. Alle Versionen bieten vorstrukturierte Seiten an, die von den Gestalterinnen und Gestaltern als „Entwicklungsreise zu sich selbst“ angelegt sind. Immer geht es darum, dass Kompetenzen aus Tätigkeiten abgeleitet werden. Dazu werden Tätigkeitsfelder und Fragen angeboten, die den Prozess des Nachdenkens über das, was man in der Vergangenheit getan hat, was man daraus gelernt hat und wie man die Essenz aus diesem Reflexionsprozess in aussagekräftige Kompetenzen formuliert, in Gang bringen. Die begleitende Beratung dient dazu, diesen Prozess aus Reflexion und Dokumentation durch beraterische Methoden und Fragen anzustoßen, zu begleiten und abzuschließen.

Varianten des ProfilPASS

Der ProfilPASS ist so angelegt, dass er von allen Zielgruppen genutzt werden kann. Ursprünglich wurde versucht, diesen Anspruch über eine einzige Version des ProfilPASS einzulösen. Dies war der 2006 erstmals erschienene „blaue“ ProfilPASS, der sich an Erwachsene richtete. Nach und nach wurden weitere Versionen des ProfilPASS entwickelt, die auf spezifische Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen eingehen. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

⁵<http://weiterbildungsguide.test.de/verfahren-kompetenzbilanz/profilpass> (Link seit 2019 nicht mehr verfügbar).

2006: ProfilPASS für Erwachsene

Das Arbeitsbuch des „blauen“ *ProfilPASS für Erwachsene* (Abb. 1) besteht in der zuletzt 2016 aktualisierten Ausgabe aus rund 90 Seiten, die sich auf 6 Kapitel verteilen.

Das erste Kapitel „Mein Leben – ein Überblick“ dient der Hinführung zur Beschäftigung mit den Kompetenzen, welche anschließend in dem Kapitel „Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation“ konkreter herausgearbeitet werden. Darin werden acht Tätigkeitsfelder angeboten, in denen die individuellen Kompetenzen über Reflexionsfragen hervorgehoben und dokumentiert werden. Mit dem Feld „Sonstiges“ soll Nutzerinnen und Nutzern die Möglichkeit gegeben werden, Kompetenzen zu dokumentieren, die über die acht Felder nicht abgedeckt werden können.

Jedes Tätigkeitsfeld wird anhand eines „Viererschritts“ (→ Abb. 2, → Kap. 3) bearbeitet: 1. Benennen, 2. Beschreiben, 3. Auf den Punkt bringen, 4. Bewerten.

Im Kapitel „Meine Kompetenzen – eine Bilanz“ erfolgt die Zusammenfassung – es entsteht eine Art „Essenz“ der Kompetenzen aller bearbeiteten Tätigkeitsfelder. Diese wird abschließend in einer Kompetenzbilanz zusammengetragen, auf kartoniertem Papier ausgedruckt und von der Beraterin und dem Berater unterschrieben.

Die Beschäftigung mit den eigenen Kompetenzen führt zwangsläufig auch zu der Frage, welche Ziele sich daraus ableiten. Dazu bietet das Kapitel „Meine Ziele und die nächsten Schritte“ eine Struktur und Fragen zur Reflexion.

	Einleitung	5
	Mein Leben – ein Überblick	11
	Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation	15
	Hobbys und Interessen	21
	Haushalt und Familie	25
	Schule	29
	Berufsausbildung/Studium	35
	Freiwilligendienst, Wehrdienst, Zivildienst	41
	Arbeitsleben: Jobs, Praktika und Weiterbildungen	47
	Engagement, z. B. im sozialen, politischen, religiösen Bereich	53
	Besondere Lebenssituationen	57
	Sonstiges	61
	Meine Kompetenzen – eine Bilanz	65
	Meine Ziele und die nächsten Schritte	73
	Nachweise sammeln	87

Abbildung 1:
Inhaltsverzeichnis des blauen
ProfilPASS

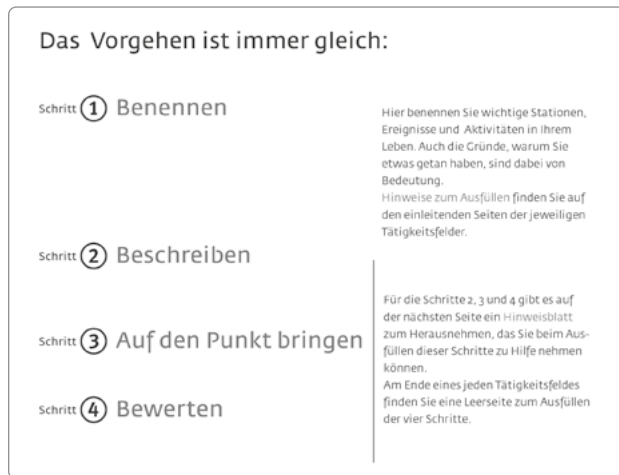


Abbildung 2:
Viererschnitt des ProfilPASS

2007: ProfilPASS für junge Menschen



Abbildung 3:
ProfilPASS für junge Menschen

Neben dem *ProfilPASS für Erwachsene* in einer blauen Ordnerversion erschien 2007 der *ProfilPASS für junge Menschen* in roter Ordnerfarbe, der v. a. in der schulischen Berufsorientierung zum Einsatz kommt. 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 und wird angereichert um Arbeitsblätter und Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung.

Der *ProfilPASS für junge Menschen* ist in vier aufeinander aufbauenden Schritten angelegt: „Mein Leben“, „Meine Stärken“, „Meine Interessen“ und „Meine Ziele“.

Vom Ordner zum OER-Dokument

In den ersten zehn Jahren (2006–2016) wurden die blaue und die rote Version des ProfilPASS ausschließlich in Form eines haptisch hochwertigen Ordners angeboten, in dem Nutzende auch Nachweise ihrer formalen Bildungsabschlüsse oder aus dem Ehrenamt abheften konnten. In dieser Version wurde jedem Tätigkeitsfeld bzw. Kapitel ein biografisches Beispiel vorangestellt, um die Zielgruppenoffenheit des ProfilPASS zum Ausdruck zu bringen und um sicherzustellen, dass Nutzerinnen und Nutzer auch ohne Beratung einen mühelosen Einstieg in die Bearbeitung finden. Die Beispiele deckten ein breites Spektrum an biografischen Lernerfahrungen ab, wie z. B. die einer Frau, die einen Angehörige pflegt, eines arbeitslosen Mannes, der die Haushaltsführung seiner Familie übernimmt, oder die einer Frau, die ihr Wissen ehrenamtlich in Kursen im Bereich Naturschutz weitergibt und darüber reflektiert.

Nach einer Befragung von ProfilPASS-Beraterinnen in den Jahren 2014–2015 durch die ProfilPASS-Serviceestelle entschieden sich das DIE und sein Medienpartner wbv im Jahr 2016 zu einem umfassenden Relaunch: Die biografischen Beispiele im blauen ProfilPASS wurden aktualisiert und getrennt vom Arbeitsbuch auf der ProfilPASS-Webseite zum Download angeboten. Beide Versionen des ProfilPASS wurden im Open Access in jeweils zwei Versionen als PDF-Dokument zum kostenlosen Download angeboten, einmal optimiert für die Ansicht am Bildschirm und einmal optimiert für den Ausdruck im Format DIN A4. Lizenziert unter Creative Commons (CC BY-SA 3.0 DE), ist der ProfilPASS nunmehr ein freies Bildungsmaterial (OER). Eine kostenpflichtige Druckvariante gibt es weiterhin.

Im Zuge der Formatveränderungen wurde der *ProfilPASS für Erwachsene* auch inhaltlich überarbeitet. Zu den wichtigsten Neuerungen gehören ein geschärftes Kompetenzverständnis und die Veröffentlichung von zielgruppenspezifischen Beispielen aus der Beratungspraxis auf der ProfilPASS-Webseite.

HINTERGRUND

Internationalisierung des ProfilPASS

In den letzten Jahren ist der Transfer des ProfilPASS und der ProfilPASS-Beratung in andere Länder erfolgt – maßgeblich unterstützt durch die Europäische Union. In diesem Zuge wurden Übersetzungen des ProfilPASS in mehreren Sprachen angefertigt.

Eine besondere Erfolgsgeschichte hat der ProfilPASS in den Ländern des Westbalkans entfaltet. Mit Förderung der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) und dank eines besonderen Engagements der Kolleginnen und Kollegen vor Ort in Bosnien-Herzegowina ist es gelungen, den ProfilPASS in einer angepassten Version auch in Bosnien-Herzegowina, Serbien und im Kosovo zu etablieren.

Über die Anpassung und Weiterentwicklung des deutschen ProfilPASS zum bosnisch-herzegowinischen *Pasos kompetencija* berichten Brigitte Bosche und Amra Muratovic in einem Gespräch:

→ <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/wissen-transferieren-erfahrungen-teilen-voneinander-lernen-vom-deutschen-profilpass-zum-pasos>

Weitere Informationen darüber, welche ProfilPASS-Variante in welcher Sprache erschienen ist, sowie Downloadmöglichkeiten der internationalen Versionen finden Sie hier:

→ www.profilpass-international.eu

→ www.profilpass.de/download/

Zielgruppenspezifische Versionen des ProfilPASS

Die Befragung der ProfilPASS-Beratenden ergab zudem, dass Menschen, die über ein geringes Sprachniveau verfügen oder kognitiv beeinträchtigt sind, sich mit der Bearbeitung des ProfilPASS schwertun. Die Servicestelle ProfilPASS kam dem Wunsch der Beratenden nach und entwickelte zwischen 2018 und 2021 Versionen in Einfacher und Leichter Sprache. Auch für weitere Zielgruppen mit spezifischen Bedürfnissen entstanden im Rahmen von EU-Projekten ProfilPÄSSE, deren Besonderheiten im Folgenden ausgeführt werden.

2018: ProfilPASS in Einfacher Sprache



Abbildung 4:
ProfilPASS in Einfacher Sprache

Für Neuzugewanderte ist die Integration in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Voraussetzung, um in ihrem Ankunftsland Fuß zu fassen. Die Erfassung von bereits erworbenen Kompetenzen und Arbeitserfahrungen, aber auch die Anerkennung von im Heimatland erworbenen Qualifikationen stellen dabei entscheidende Herausforderungen dar. Im Rahmen des EU-Projekts SCOUT („asSessing COMpetences for fUTURE“) wurde deshalb ein *ProfilPASS in Einfacher Sprache* entwickelt. Das DIE reagierte damit auch auf die große

Zahl an Menschen, die in den Jahren 2015 und 2016 nach Europa geflüchtet waren, und auf die daraus folgenden Integrationsherausforderungen. Der *ProfilPASS in Einfacher Sprache* ist in verschiedenen europäischen Sprachen verfügbar und hat den Anspruch, die Erfahrungssituationen von neu Zugewanderten auf einem Sprachniveau von B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens zu berücksichtigen (Jordanoski, 2019).

Der *ProfilPASS in Einfacher Sprache* ist gekennzeichnet durch:

- verkürzte Textpassagen,
- die Verwendung von Einfacher Sprache,
- den verstärkten Einsatz von Visualisierungen, Piktogrammen o. Ä., um das Verständnis und den Zugang zu den Texten zu erleichtern,
- die inhaltliche Ausrichtung auf die Lebenssituation, die Erfahrungen und die berufliche Situation von Neuzugewanderten,
- zusätzliche Hilfsmittel wie z. B. Testimonials, die den Zugang zum Text und den Transfer zur den Lebenswirklichkeiten der Nutzenden vereinfachen,
- die Einführung eines „Moderators“ (Erzählers), der anleitet, Übungen erklärt und nützliche Tipps gibt.

2018: ProfilPASS für den Entwicklungsdienst/Zivilen Friedensdienst

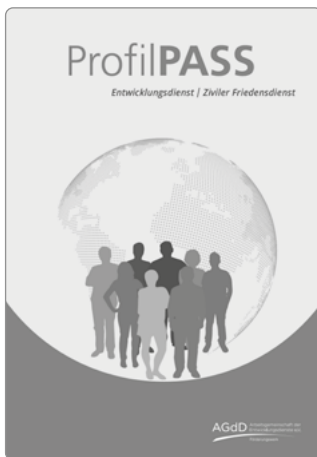


Abbildung 5:
ProfilPASS für den Entwicklungsdienst/
Zivilen Friedensdienst

Ebenfalls im Jahr 2018 entstand in Zusammenarbeit zwischen dem DIE und der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) eine Version des ProfilPASS für Fachkräfte aus den Entwicklungsdiensten, der in Aufbau und Struktur dem blauen ProfilPASS entspricht, aber auf die spezielle Situation von Fachkräften ausgelegt ist, die längere Zeit für Hilfsorganisationen im Entwicklungs- oder Friedensdienst im Ausland eingesetzt waren. Diese Fachkräfte erwerben während ihres Einsatzes wertvolle

Kompetenzen und erweitern ihre berufliche Qualifikation. Die Herausforderung für sie besteht darin, sich bewusst zu machen, wie sie ihre Kompetenzen durch das Leben und Arbeiten im Ausland vertieft und auch erweitert haben, um diese dann für den deutschen Arbeitsmarkt darzustellen. Damit Fachkräften und Rückkehrerinnen und Rückkehrern eine bessere Inwertsetzung ihres spezifischen Kompetenzprofils gelingt, wurde eine auf diese Gruppe abgestimmte Version des ProfilPASS entwickelt, die nur auf die Lernerfahrungen während und nach der Zeit im Entwicklungs- oder Friedensdienst fokussieren.

Diese Version bietet den Fachkräften aus den Entwicklungsdiensten:

- Fragen nach der Motivation für eine Arbeit im Entwicklungsdienst,
- eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen eigenen Rollen im Entwicklungsdienst,
- auf ihren Einsatz im Ausland zugeschnittene Tätigkeitfelder,
- Reflexionsmöglichkeiten über die besonderen Herausforderungen ihrer Arbeit.

2019: ProfilPASS für die Selbstständigkeit



Abbildung 6:
ProfilPASS für die Selbstständigkeit

In der ProfilPASS-Beratung von Menschen in Umbruchsituationen spielt der Gedanke nach der beruflichen Verwertung von Hobbys und Interessen in Form einer Selbstständigkeit immer wieder eine Rolle. In Ergänzung zum *ProfilPASS für Erwachsene* wurde deshalb der *ProfilPASS für die Selbstständigkeit* entwickelt. In der Bearbeitung dieser Version werden aus den (berufs-)biografischen Erfahrungen der Nutzenden diejenigen Kompetenzen herausgefiltert und dokumentiert, die für eine erfolgreiche Unternehmensgründung maßgeblich sind. Dazu wurden 13 unternehmerische Kompetenzen in den ProfilPASS aufgenommen, die größtenteils auf dem EntreComp-Kompetenzmodell des Joint Research Centre der Europäischen Kommission (2016) beruhen:

1. Enthusiasmus und Eigenmotivation
2. Begeisterungs- und Überzeugungsfähigkeit
3. Ausdauer, Zielstrebigkeit, Ehrgeiz
4. Kreativität, visionäres und innovatives Denken, Gespür für Chancen
5. Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein
6. Stressresistenz, Umgang mit Risiken und Unsicherheit
7. Planungs-, Organisations- und Management-Fähigkeiten
8. Entscheidungs- und Verantwortungsfähigkeit
9. Problemlösefähigkeit
10. Lernbereitschaft
11. Teamfähigkeit
12. Führungsfähigkeit
13. Networking

Diese Version des ProfilPASS wurde im Rahmen des EU-Projektes DISCOVER („Identify your entrepreneurial skills and start-up!“) entwickelt und ist in verschiedenen europäischen Sprachen verfügbar. Neben dem *ProfilPASS für die Selbstständigkeit* wurde auch ein Online-Kompetenztrainer erarbeitet, der es Existenzgründerinnen und -gründern ermöglicht, diejenigen Kompetenzen zu trainieren, die in ihrer ProfilPASS-Auswertung ein schwächeres Beurteilungsergebnis hatten. Darüber hinaus wurde auch ein Leitfaden für Beratende entwickelt, der ihnen Hilfestellungen für eine zielgruppengerechte und professionelle Ausgestaltung des Beratungsprozesses liefert (Jordanoski, 2020a).

2020: ProfilPASS in Leichter Sprache



Abbildung 7:
ProfilPASS in Leichter Sprache

Nach den Erfahrungen mit dem *ProfilPASS in Einfacher Sprache*, der sich an Neuzugewanderte mit einem Sprachniveau von B1 richtet, reagierte die Servicestelle ProfilPASS auf den Wunsch der Beratenden nach einem ProfilPASS für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und Lernschwierigkeiten. Aufgrund ihrer Beeinträchtigung sind diese Menschen nicht in der Lage, komplexe Informationen oder die oft abstrakten Anforderungen der heutigen Zeit kognitiv zu verarbeiten. Infolgedessen sind sie häufig von der Teilhabe an Bildung, Ausbildung und dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Dabei verfügen sie über viele Kompetenzen, die sie hauptsächlich informell im Verlauf ihres Lebens bzw. durch ihr alltägliches Lernen erworben haben.

Deshalb wurde im Rahmen des EU-Projektes COOCOU („Competence Oriented COUnselling for cognitively impaired people“) der *ProfilPASS in Leichter Sprache* entwickelt (Jordanoski, 2020b, 2020c). Der barrierefreie *ProfilPASS in Leichter Sprache* ist in verschiedenen europäischen Sprachen verfügbar und zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Verwendung von Leichter Sprache nach den Vorgaben der Forschungsstelle Leichte Sprache der Universität Hildesheim (Maaß, 2015),
- Einsatz von beschrifteten Bildern für Leichte Sprache, um das Verständnis und den Zugang zu den Texten zu erleichtern,
- stark verkürzte Textpassagen,
- beschriftete Tabellen und Ausfüllhilfen,
- inhaltliche Ausrichtung an der Lebenssituation, den Erfahrungen und der beruflichen Situation von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und Lernschwierigkeiten,
- ein zusätzliches Hilfsmittel in Form eines biografischen Beispiels, um den Zugang zum Text und den Transfer zu den Lebenswirklichkeiten der Nutzenden zu vereinfachen,
- Bereitstellung in Form eines barrierefrei gestalteten PDFs, das auch für blinde und sehbehinderte Menschen geeignet ist.

TIPP

Auf der Onlineplattform EPAL finden sich weitere Informationen zum *ProfilPASS in Leichter Sprache*:

- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/competence-oriented-counselling-cognitively-impaired-people-initial-results-erasmus-project> (verfügbar in sechs Sprachen)
- <https://epale.ec.europa.eu/en/content/coocou-project-being-run-full-power>