

Sigrid Harp, Mona Pielorz, Sabine Seidel,
Beate Seusing (Hg.)



Praxisbuch ProfilPASS®

Ressourcenorientierte Beratung
für Bildung und Beschäftigung

2. Auflage



Praxisbuch ProfilPASS®

Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung

Sigrid Harp, Mona Pielorz, Sabine Seidel,
Beate Seusing (Hg.)

Praxisbuch ProfilPASS®

Ressourcenorientierte Beratung
für Bildung und Beschäftigung



© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG,
Bielefeld 2010

Gesamtherstellung:
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld
wbv.de

Umschlagfotos:
Imagesource Limited und Veer Inc.

Best.-Nr. 6001806
ISBN 978-3-7639-3514-7 (Print)
ISBN 978-3-7639-3521-5 (E-Book)

Printed in Germany



Das Werk einschließlich aller 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.

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.

Inhalt

Vorwort: Ein Praxisbuch zur Beratung der Berater	11
Kapitel 1: Das ProfilPASS-System <i>Sabine Seidel</i>	15
Kapitel 2: Die ProfilPASS-Beratung <i>Sigrid Harp</i>	51
Kapitel 3: Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende <i>Christiane Schiersmann</i>	105
Kapitel 4: ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en <i>Beate Seusing unter Mitarbeit von Helga B. Gundlach</i>	113
Kapitel 5: Zielgruppe Jugendliche – ein Einblick in ProfilPASS-Arbeit mit jungen Menschen <i>Ruth-Esther Geiger, Sabine Seidel</i>	157
Kapitel 6: Methoden zur Bearbeitung des ProfilPASS <i>Mona Pielorz</i>	181
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	203

Inhalt

	Vorwort: Ein Praxisbuch zur Beratung der Berater	11
1	Das ProfilPASS-System	15
1.1	Hintergrund der Entwicklung	15
1.2	Zielsetzung und Philosophie	17
1.3	Theoretische Begründungen	19
1.3.1	<i>Entwicklungs- und Anforderungsorientierung</i>	19
1.3.2	<i>Der Begriff „Kompetenz“</i>	20
1.3.3	<i>Selbst- und Fremdbewertung</i>	22
1.4	Die Elemente des ProfilPASS-Systems	23
1.4.1	<i>Die Instrumente</i>	23
1.4.2	<i>Die ProfilPASS-Beratung</i>	35
1.4.3	<i>Das ProfilPASS-Netzwerk</i>	36
1.4.4	<i>Die ProfilPASS-Qualitätssicherung</i>	39
	Anlage 1.1	47
	Anlage 1.2	49
2	Die ProfilPASS-Beratung	51
2.1	Warum die Beratung so wichtig ist	51
2.2	Grundlagen der Beratung	53
2.2.1	<i>Beratungsanlässe</i>	54
2.2.2	<i>Relevante Beratungsansätze</i>	55
2.2.2.1	<i>Der konstruktivistische Ansatz</i>	55
2.2.2.2	<i>Der systemtheoretische Ansatz</i>	56
2.2.2.3	<i>Der transaktionsanalytische Ansatz</i>	58
2.2.2.4	<i>Die nichtdirektive Gesprächsführung</i>	61
2.2.2.5	<i>Die Themenzentrierte Interaktion</i>	62
2.2.2.6	<i>Der Provokative Kommunikationsstil</i>	64
2.2.2.7	<i>Anmerkungen zu den vorgestellten Beratungsansätzen</i>	65
2.3	Das Beratungsverständnis in der Arbeit mit dem ProfilPASS	66
2.3.1	<i>Die didaktischen Prinzipien</i>	68
2.3.2	<i>Die Perspektive der Ratsuchenden</i>	70
2.3.3	<i>Die professionelle Begegnung im Rahmen der Beratung</i>	71
2.3.4	<i>Bedeutung der Anfangssituation</i>	72
2.3.5	<i>Beratungskompetenzen</i>	73
2.3.6	<i>Gelungene ProfilPASS-Beratung</i>	77
2.3.7	<i>Grenzen von Beratung</i>	78

2.4	Der Beratungsprozess in der Arbeit mit dem ProfilPASS	78
2.4.1	Vorbereitung	80
2.4.2	Anfangsphase	81
2.4.3	Erfassungsphase	82
2.4.4	Bilanzierungsphase	86
2.4.5	Entwicklungsphase	86
2.4.6	Abschlussphase	88
2.4.7	Nachbereitung	89
2.4.8	Rollen und Rollenwechsel	90
2.5	Methoden und Techniken der ProfilPASS-Beratung	91
2.5.1	Beratungsgespräche in der Praxis	92
2.5.2	Frage Techniken	95
2.5.3	Kleiner Werkzeugkasten	99
2.5.4	Schlussbemerkungen	102
3	Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende	105
3.1	Kompetenzen für die Gestaltung des Beratungsprozesses in Bildung, Beruf und Beschäftigung	106
3.1.1	Beziehungsaufbau	106
3.1.2	Klärungsperspektive	107
3.1.3	Problembewältigungsperspektive	108
3.2	Kompetenzen in Bezug auf die Ratsuchenden und ihr Umfeld	108
3.2.1	Berücksichtigung der Dynamik individuellen Verhaltens	108
3.2.2	Einbeziehung des Lebenslaufs und der Lebenssituation	109
3.2.3	Umgang mit vielfältigen Zielgruppen	109
3.2.4	Einbeziehung des sozialen Umfelds in den Beratungsprozess	109
3.3	Selbstreflexive Kompetenzen der Beratenden	109
3.3.1	Reflexion des beraterischen Handelns	109
3.3.2	Orientierung an Standards	110
3.3.3	Wissenschaftsbasierte Reflexion der praktischen Arbeit	110
3.4	Organisationsbezogene Kompetenzen	110
3.5	Gesellschaftsbezogene Kompetenzen	111
4	ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en	113
4.1	Einführung	113
4.2	Migrant/inn/en in Deutschland	116
4.2.1	Migrantengruppen in Deutschland	117
4.2.2	Phasen der Migration	122
4.2.3	Akkulturationsstrategien	125
4.3	Voraussetzungen für die Beratung von Migrant/inn/en	127
4.3.1	Drei Thesen zum Begriff „Kultur“	127
4.3.2	Kulturelle Dimensionen erkennen	128
4.3.2.1	Umgang mit Macht und Hierarchie	129
4.3.2.2	Individualismus vs. Kollektivismus	131

4.3.2.3	<i>Beziehungs- vs. Sachorientierung.</i>	132
4.3.2.4	<i>Direkte vs. Indirekte Sprache.</i>	133
4.3.2.5	<i>Soziale Rollen von Männern und Frauen.</i>	134
4.3.2.6	<i>Umgang mit Ungewissheit</i>	135
4.3.2.7	<i>Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft</i>	136
4.3.2.8	<i>Polychron vs. monochron</i>	137
4.3.2.9	<i>Raum: Nähe vs. Distanz</i>	138
4.3.3	<i>Wertschätzung kultureller Unterschiedlichkeit</i>	138
4.3.4	<i>Interkulturelle Kompetenz</i>	140
4.3.5	<i>Beratungsverständnis.</i>	141
4.3.6	<i>Sprache und Verständigung.</i>	142
4.4	<i>Die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS.</i>	145
4.4.1	<i>Vorbereitung des Beratungsgesprächs</i>	145
4.4.2	<i>Anfangsphase</i>	145
4.4.3	<i>Durchführung der Beratung.</i>	146
4.4.4	<i>Abschluss und Auswertung der ProfilPASS-Beratung.</i>	149
4.4.5	<i>Schlussbetrachtung</i>	149
	<i>Anlage 4.1.</i>	152
5	Zielgruppe Jugendliche – ein Einblick in ProfilPASS-Arbeit mit jungen Menschen.	157
5.1	<i>Jugendliche berichten von ihren Erfahrungen – vier Portraits</i>	158
5.1.1	<i>Alessia (16)</i>	158
5.1.2	<i>Sudi (16)</i>	160
5.1.3	<i>Malcom (14)</i>	161
5.1.4	<i>Swantje (19)</i>	162
5.1.5	<i>Fazit aus den Porträts</i>	164
5.2	<i>Die beraterische Praxis – drei Beispiele</i>	165
5.2.1	<i>Das Peiner Modell: Selbstbewusstsein fördern</i>	165
5.2.2	<i>Das Projekt Alfa: Ressourcen erkennen</i>	167
5.2.3	<i>Ein Beispiel aus Kiel: Berufswahl vorbereiten</i>	170
5.2.4	<i>Fazit aus den Berichten der Beratenden.</i>	173
5.3	<i>Jugendliche – ein Einblick in ihre Lebenswelt.</i>	173
5.3.1	<i>Die Ausdehnung der Lebensphase Jugend</i>	174
5.3.2	<i>Wertorientierungen der Jugendlichen.</i>	176
5.3.3	<i>Erste Schlüsse für die Kompetenzentwicklung</i>	178
6	Methoden zur Bearbeitung des ProfilPASS.	181
6.1	<i>Kommunikationstraining: Wer bin ich?</i>	181
6.2	<i>Collagen</i>	182
6.3	<i>Unternehmensgründung.</i>	183
6.4	<i>Namensforschung.</i>	185
6.5	<i>Überraschungsfragen</i>	186

6.6	Wer ist das denn?	187
6.7	Tankstelle	188
6.8	Vier Ecken	189
6.9	Konferenz mit sich selbst	190
6.10	Zukunftsspaziergang	191
6.11	Recherche und Internet	192
6.12	Mindmapping	193
6.13	Oral History	194
6.14	Denkhüte	195
6.15	Fallstudie	196
6.16	Pro und Kontra	197
6.17	Ganzkörperbild	198
6.18	Lobhudelei	198
6.19	Wandzeitung	199
6.20	Apollo-Technik	200
6.21	Methode 635	201
	Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	203

Hinweis: Der ProfilPASS® und der ProfilPASS für junge Menschen® sind eingetragene Markennamen. Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurde im Innenteil des Buches auf das Markenzeichen ® verzichtet.

Vorwort: Ein Praxisbuch zur Beratung der Berater

JOHN ERPENBECK

Heimtückisch sind Begriffe, von denen jeder zu wissen glaubt, was sie bedeuten. Erfahrung, Erkenntnis, Wissen, Wille, Wert ... Alltäglich benutzen wir sie, täglich nützen sie uns im Nachdenken, im Gespräch, im Streit. Wehe, da fragt einer: „Was meinst Du denn damit?“ Killerphrase! Beckmesserei! Pseudowissenschaftlichkeit! höhnt und tönt es ihm dann entgegen: zu Recht, denn es gibt für diese Begriffe keine endgültigen, kaum gültigen Definitionen, die von der Mehrheit der Forscher und Praktiker geteilt werden. Zu Unrecht, denn ohne die Anstrengung des Begriffs bleibt nur die Soße des Ungefähren.

Auch Kompetenz ist so ein heimtückischer Begriff. Trotz seiner ehrwürdigen Geschichte ist er noch jung im sozial- und geisteswissenschaftlichen Denken (vgl. Brohm 2009, S.15–55). Wissenschaftstheoretisch ist seine Herkunft ziemlich klar: Mit der zunehmenden „Entmechanisierung“ unseres Weltbildes (vgl. Dijksterhuis 1956) und damit unserer Vorstellungen vom Lernen und Handeln, mit der zunehmenden Einsicht, dass wir erst anfangen, die Welt als Komplexitäten zu verstehen (Mitchell 2008), mit der um sich greifenden Beschreibung von Menschen und sozialen – historischen, politischen, ökonomischen, kulturellen, pädagogischen und vielen anderen – Systemen (vgl. Luhmann 1984; ders. 2010) als selbstorganisiert, selbstschöpferisch (auto-poietisch), mit alldem wurde nach einem Begriff gesucht, der die Fähigkeiten von Menschen fasst, selbstorganisiert und kreativ zu handeln. Nicht mehr und nicht weniger. Er wurde in der Kompetenz gefunden. Andere Begriffskandidaten wie Schlüsselqualifikationen, Soft Skills, Talente usw. haben sich im deutschen Sprachraum nicht so oder noch nicht in gleicher Breite durchgesetzt. Kompetenz ist zu einem manchmal fragwürdigen, immer zu hinterfragenden Gutwort geworden.

Die moderne Lern- und Lebenspraxis gibt dieser Entwicklung recht. Die pure Anhäufung von Fertigkeiten und Wissen, immer noch liebstes Ziel von schulischer und universitärer Ausbildung, wird angesichts exponentiell wachsender Bestände von Informationswissen zunehmend obsolet. Qualifikationen reichen nicht aus. Gefragt ist der selbstorganisierte, kreative Umgang mit diesen Fertigkeiten, diesem Wissen, diesen Qualifikationen. Gefragt sind Erfahrung und Expertise, sind fachlich–methodische

Kompetenzen. Gefragt sind stabile, entscheidungsleitende Normen und Werte, Kerne personaler Kompetenzen. Gefragt sind Fähigkeiten, sich mit anderen zusammen- und wo nötig auch auseinanderzusetzen, um selbstorganisiert und kreativ zu neuen Denk- und Handlungsergebnissen zu gelangen, also sozial-kommunikative Kompetenzen. Gefragt wird schließlich nach den Fähigkeiten, das selbstorganisiert und kreativ Gewollte auch aktiv umzusetzen (vgl. Wunderer/Bruch 2000), gefragt sind die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen.

Was so gefragt ist, wird wissenschaftlich und praktisch hinterfragt. Das geschieht auf unterschiedlichste Weise. Es gibt inzwischen ein ganzes Arsenal von Methoden der Kompetenzerfassung: quantitative Messungen (Kompetenztests), qualitative Charakterisierungen (Kompetenzpässe), komparative Beschreibungen (Kompetenzbiografien), simulative Abbildungen (Kompetenzsimulationen, z. B. am Flugsimulator) oder am weitesten verbreitet beobachtende Erfassungen (realer Kompetenzsituationen) (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2007).

Das hier vorliegende Praxisbuch beschäftigt sich mit der Nutzung des ProfilPASS in einer ressourcenorientierten Beratung für Bildung und Beschäftigung. Es rückt damit eine spezifische Weise der Kompetenzerfassung, nämlich qualitative Charakterisierungen, in den Mittelpunkt des vor allem praktischen Interesses. Das muss nicht gerechtfertigt, kann aber fundiert begründet werden.

Zunächst und vor allem: Der ProfilPASS 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 (vgl. BMBF 2004). Insofern stellt er so etwas wie die ultima ratio qualitativer Kompetenzerfassung dar und kann als solche genutzt werden.

Der ProfilPASS stellt zudem ein beinahe unerschöpfliches Reservoir für qualitative Kompetenznachfragen zur Verfügung. Er ist leicht lesbar für Beratene wie für Beratende, bedarf keiner umständlichen Erklärungen. Da kann es kaum zu Misstrauensgefühlen kommen, wie zuweilen bei undurchschaubaren Tests. Vielmehr erzeugt er, wie die meisten qualitativen Bilanzierungsverfahren, bei den Beraten eine außerordentlich positive Gestimmtheit – „ich habe wirklich und nachgewiesenermaßen Kompetenzen!“ –, auf die in der Literatur immer wieder hingewiesen wird (vgl. Ant 2004; Lang-von Wins/Triebel 2009). Zudem ist er national sowie, nach einfacher Übersetzungsleistung, auch international breit kommunizierbar und von Personalverantwortlichen gut verwertbar. Schließlich berücksichtigt er formell, non-formell und informell erworbene Kompetenzen gleichermaßen, ist somit viel „demokratischer“ als elternhausabhängige Schul- und Studiumszensuren.

Der ProfilPASS vereint Erfassen, Beurteilen und Entwickeln von Kompetenzen. Ein nicht geringer Teil des Praxisbuches ist genau auf diese Einheit gerichtet, stellt insbesondere den Entwicklungsaspekt in den Vordergrund. Das hier durchweg zugrunde

gelegte Beratungsverständnis bleibt nicht bei der bloßen Kompetenzerfassung stehen, sondern bezieht Beurteilung und Entwicklung von Kompetenzen immer mit ein.

Dies ließe sich nie allein mithilfe der Lektüre und dem guten Willen zur Anwendung des ProfilPASS bewerkstelligen. Zu vielfältig sind die Möglichkeiten, zu verschlungen die Pfade durch das Gedankendickicht des Passes. Genau hier setzt nun die Strukturierung und praktische Hilfestellung des vorliegenden Buches ein. Quantitative Methoden leiden oft an einer Überstrukturiertheit, qualitative an einer Unstrukturiertheit der Erfassungsmöglichkeiten. Das Praxisbuch baut die notwendigen Brücken: Es strukturiert die qualitative Nachfrage, es erfüllt die nackten Kompetenzstrukturen mit qualitativem, inhaltlichem Leben, ob es sich nun um die Kompetenzen von beruflich Tätigen, von Berufssuchenden, von Jugendlichen, von Migrantinnen und Migranten handelt. Es erweitert den ProfilPASS damit in einer hybriden, qualitativ-quantitativen Richtung. Das ist nicht nur für Beratungszwecke interessant. Solange qualitative Methoden der Kompetenzerfassung zu ihrer Durchführung Tage benötigen, werden sie nur ausnahmsweise in Unternehmen Fuß fassen können. Viele der in diesem Buch vorgeschlagenen Schritte ressourcenorientierter Beratung tragen aber das Potenzial zeitlicher Verkürzung bei gleichzeitiger inhaltlicher Vertiefung in sich.

Wer den ProfilPASS in der Beratung für Bildung und Beschäftigung einsetzt, ist gut beraten – so lautet das Credo dieses Buches. Zu Recht.

Das Praxisbuch wendet sich an ProfilPASS-Beratende und Menschen, die sich intensiver mit dem ProfilPASS-System und seinen Facetten auseinandersetzen möchten. Die einzelnen Kapitel stehen für sich und bilden zugleich ein Gesamtwerk, in dem neben dem Überblick über das ProfilPASS-System (Kapitel 1) die ProfilPASS-Beratung und die Arbeit mit einzelnen Zielgruppen im Vordergrund stehen. Das dem System zugrunde liegende Verständnis von Beratung, die beraterische Haltung und Methoden (Kapitel 2) sowie die Eckpunkte eines Kompetenzprofils von Beratenden (Kapitel 3) zielen auf die Qualität der Beratung. Hintergrundinformationen und praktische Hinweise bereiten den Boden für die Ausgestaltung von Settings für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten (Kapitel 4) und mit Jugendlichen (Kapitel 5). Der Methodenkoffer liefert beispielhaft eine Auswahl an zusätzlichen Methoden für die konkrete Arbeit mit dem ProfilPASS-System (Kapitel 6). Das ausführliche Inhaltsverzeichnis unterstützt dabei, das Praxisbuch auch bei einzelnen Fragestellungen immer wieder zur Hand zu nehmen.

John Erpenbeck, Berlin im Mai 2010

Literaturverzeichnis

- Ant, M. (2004):** Die Auswirkungen von Kompetenzbilanzen auf das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen, Luxemburg
- BMBF (Hrsg.) (2004):** Weiterbildungspass mit Zertifizierung des informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes, Bonn
- Brohm, M. (2009):** Sozialkompetenz und Schule. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde, Weinheim, München
- Dijksterhuis, E. J. (1956):** Die Mechanisierung des Weltbildes, Berlin, Göttingen, Heidelberg
- Mitchell, S. (2008):** Komplexitäten. Warum wir erst anfangen, die Welt zu verstehen, Frankfurt am Main
- Erpenbeck, J./v. Rosenstiel, L. (2007):** Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart
- Lang-von Wins, T./Triebl, C. (2009):** Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Berlin
- Luhmann, N. (1984):** Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie, Frankfurt am Main
- Luhmann, N. (2010):** Politische Soziologie, Frankfurt am Main
- Wunderer, R./Bruch, H. (2000):** Umsetzungskompetenz – Diagnose und Förderung in Theorie und Unternehmenspraxis, München

Kapitel 1 Das ProfilPASS-System

SABINE SEIDEL

1.1 Hintergrund der Entwicklung

Wertschätzung und Anerkennung gehören zu den grundlegenden Bedürfnissen der Menschen. Sie stärken ihr 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 auch umfassenden Kompetenzen durch andere, aber auch durch die eigene Person Wertschätzung erfahren, ist sie selbst möglichst genau zu kennen. Viele Menschen aber sind sich ihrer besonderen, häufig außerhalb von formalen Bildungszusammenhängen erworbenen Stärken nicht bewusst. So können sie sie weder für andere sichtbar machen noch gezielt einsetzen und weiterentwickeln.

Damit liegen viele Potenziale brach: Potenziale, die individuell eine planvolle und bewusste Gestaltung des eigenen privaten und beruflichen Lebens fördern und die gleichzeitig – angesichts des Wandels der Arbeitswelt und des steigenden Fachkräftebedarfs – gesellschaftlich dringend benötigt werden.

Bei dem Wandel der Arbeitswelt geht es nicht mehr in erster Linie um technische Modernisierungsprozesse, sondern es vollziehen sich zunehmend systemische Veränderungen. Viele Unternehmen sind bestrebt, ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den sich rapide entwickelnden Märkten zu erhalten, indem sie sich Organisationsentwicklungsprozessen unterziehen. Betriebliche Abläufe werden neu strukturiert, um die Qualität zu erhöhen, die Effektivität sicherzustellen, kürzere Innovationszyklen zu ermöglichen und die Kosten zu senken. Dezentralisierung von Kompetenzen und Erweiterung von Entscheidungsbefugnissen sollen dazu beitragen, das unternehmerische Denken und Handeln in die Mitarbeiterschaft zu tragen und damit die Verantwortung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

Für die Beschäftigten und Arbeitsuchenden bedeutet dieser Wandel zusätzliche Anforderungen, wenn sie ihren (zukünftigen) Arbeitsalltag bewältigen wollen. Häufig

aber sind diese Anforderungen unklar und weder für den Betrieb noch die Beschäftigten vorhersehbar. Insofern wird „von den Arbeitnehmern (...) verlangt, sich flexibler zu verhalten, offen für kurzfristige Veränderungen zu sein, ständig Risiken einzugehen und weniger abhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren zu werden“ (Sennett 1998, S. 10). Neben guten Fachkenntnissen bedeutet dies Selbstständigkeit, Kreativität, Flexibilität, eigenverantwortliche Gestaltung von Arbeitsprozessen und Arbeitszeit und Bereitschaft zu Veränderungen.

Das Erwerbsleben ist zunehmend durch Unsicherheit und Brüche gekennzeichnet, die nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitsleben selbst, sondern auf alle Lebensbereiche haben. Damit stehen nicht nur fachliche und fachübergreifende Kompetenzen im Fokus, sondern auch die persönlichen Werte, die Einstellung zu Arbeit und die Lebensführung.

Als ein möglicher, vielleicht der wichtigste Weg, diesen vielfältigen Anforderungen zu begegnen, wird die fortwährende persönliche und berufliche Weiterentwicklung, das Lebenslange Lernen, angesehen. Angeregt durch das Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2000 wurde seither in Deutschland eine Vielzahl von Programmen und Projekten zur Realisierung des Lebenslangen Lernens aufgelegt und umgesetzt.

Mit dem Konzept des Lebenslangen Lernens geht eine Neubewertung des Lernens einher. Im Blick ist nicht mehr nur das Lernen in formalen Kontexten, sondern auch das selbstgesteuerte Lernen und das Lernen en passant, das am Arbeitsplatz, in Zeiten von Arbeitslosigkeit, in der Familie oder in der Freizeit und damit in unterschiedlichsten Kontexten stattfindet. Somit ist das Lernen auf jegliches Lernen ausgeweitet, wie auch immer es gestaltet sein mag und wo auch immer es stattfindet. Nicht allein das Unterrichten, die Vermittlung oder die Lehre stehen im Zentrum des Interesses, sondern sämtliche Aneignungswege und -formen von Individuen. Die Vielfalt der möglichen Aneignungswege, die in der Regel keinem festgelegten Lernziel folgen, sondern vielmehr beiläufig, situationsgebunden und individuell sind, hat dazu geführt, dass zunehmend die Ergebnisse von Lernen im Fokus stehen. Diese sind entsprechend unterschiedlich und nicht vorhersagbar.

Die Neubewertung des Lernens bedeutet also nicht nur die Berücksichtigung sämtlicher Lernformen, sondern auch einen Perspektivwechsel auf die einzelnen Lernenden und die Fokussierung auf die Ergebnisse von Lernen. Sie erfordert die Entwicklung neuer Formen der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von Lernergebnissen (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 15 f.).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wurden zunächst die „Möglichkeiten zur Einführung eines Weiterbildungspasses unter besonderer Berücksichtigung der Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“ (BMBF 2004, S. 11) in einer Machbarkeitsstudie wissenschaftlich ausgelotet. In der Folge wurde das ProfilPASS-System entwickelt, erprobt und bundesweit implementiert.

1.2 Zielsetzung und Philosophie

Die in formalen Lernprozessen erworbenen und zertifizierten schulischen, beruflichen und hochschulischen Qualifikationen sind zumeist eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Voraussetzung dafür, den Alltag meistern und im Beschäftigungssystem bestehen zu können. Vielmehr bedarf es übergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen, damit es gelingt, sich in einer von Pluralität und stetigem Wandel geprägten Gesellschaft immer wieder neu zu orientieren, aktiv daran teilzuhaben und das eigene Leben in privater wie in beruflicher Hinsicht sinnvoll zu gestalten.

Aus diesem Grund zielt das ProfilPASS-System im Sinne der humanistischen Bildung auf die Entwicklung der gesamten Persönlichkeit und damit auf kritische Reflexion, Emanzipation und Mündigkeit seiner Nutzerinnen und Nutzer. Grundlage dafür bilden die Reflexion und Dokumentation der persönlichen, auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen. Durch die intensive und systematische Beschäftigung und Auseinandersetzung mit ihrem bisherigen Leben und Handeln werden die ProfilPASS-Nutzerinnen und -Nutzer sich ihrer besonderen Stärken und Interessen bewusst.

Dieses Wissen um die eigenen Stärken und persönlichen Neigungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die gezielte berufliche oder private (Neu-) Orientierung, für die aktive Gestaltung und Steuerung der eigenen Lernprozesse und Biografie und somit für die gesamte weitere persönliche Entwicklung. Es bildet die Basis für die Formulierung konkreter Ziele für die nähere und weitere Zukunft und ihre Umsetzung. Wichtiges Element bei der Arbeit mit dem ProfilPASS ist die begleitende professionelle Beratung durch qualifizierte ProfilPASS-Beratende, die die Nutzenden in ihrem Reflexionsprozess und bei der Ableitung von Zielen unterstützen.

In der Folge der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesse wurden in den letzten 15 Jahren in Deutschland zahlreiche Instrumente und Verfahren zur Erfassung und Bilanzierung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen entwickelt (vgl. BMBF 2004, DIE/DIPF/IES 2006). Sie richten sich in der Regel an einzelne Zielgruppen, beispielsweise Migrantinnen und Migranten, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Jugendliche oder ehrenamtlich Tätige. Entsprechend beziehen sie sich auf die jeweilig relevanten Lebensbereiche oder Lebensphasen und verfolgen bestimmte Zielsetzungen.

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

Seiner Philosophie entsprechend zeichnet sich das ProfilPASS-System durch folgende Merkmale aus:

- Der *bildungsbereichsübergreifende Ansatz*, das bedeutet, dass alle Lernformen und Lernorte gleichermaßen einbezogen sind und damit ein umfassendes, ganzheitliches Profil individueller Stärken entsteht.
- Der *zielgruppenübergreifende Ansatz*, der alle Lernenden im Fokus hat. Er zielt darauf, Stigmatisierungseffekte zu vermeiden und die Nutzenden zudem nicht mit immer wieder neuen, sich im Kern wiederholenden Verfahren zu belasten. Im Sinne des lebenslangen Lernens soll auf Vorheriges aufgebaut, dieses aufgegriffen und erweitert werden.
- Der *ProfilPASS für junge Menschen*, der dem ProfilPASS vorgeschaltet und an ihn anschlussfähig ist. Er wird von jungen Menschen in der Berufsorientierungsphase genutzt. Die Ergebnisse können später in den ProfilPASS einfließen.
- Der *eProfilPASS*, der zusätzliche, die Face-to-Face-Beratung ergänzende, aber nicht ersetzende Formen von Beratung ermöglicht und unterschiedliche Zielgruppen anspricht. So bietet er sich zum Beispiel für Menschen an, die lieber am Computer als handschriftlich arbeiten, oder für Personen, die in Gegenden mit einer geringeren ProfilPASS-Beratungsdichte wohnen. Auch Menschen, die zeitlich sehr eingespannt sind, bietet der elektronische ProfilPASS die Möglichkeit, ohne großen Aufwand mit ihren Beratenden in Kontakt zu treten.
- Die *professionelle Beratung*, der ein Beratungskonzept mit Beratungsverständnis, theoretischen Grundannahmen und didaktischen Prinzipien zugrunde liegt. Sie unterstützt und begleitet den Selbstreflexionsprozess, die Bilanzierung, die Zielfindung und -formulierung.
- Der *entwicklungsorientierte Ansatz* und damit einhergehend das biografisch-systematische Vorgehen. Hiermit ist die Ermittlung der im Lebensverlauf und damit im gesamten Entwicklungsprozess eines Individuums erworbenen Kompetenzen intendiert. Das bedeutet auch, dass der ProfilPASS für alle biografischen Stationen offen ist. Im Sinne der lebensbegleitenden Kompetenzentwicklung ist der Prozess zu keinem Zeitpunkt endgültig abgeschlossen, die Dokumentation kann jederzeit wieder aufgenommen werden.
- Die Aktivierung und das Erlernen von *Selbstreflexion* zielen darauf, die kritische Reflexion und Mündigkeit, die Eigenverantwortung, Selbststeuerung und realistische Selbsteinschätzung zu stärken.
- Die *Ergebnisoffenheit* des Verfahrens, die 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 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 als wesentliche Grundlage für den Selbstreflexionsprozess und zur Vermeidung von außerhalb der Person liegenden Verwertungsinteressen.

- Die *alleinige Verfügbarkeit* über die erarbeiteten Inhalte, die möglichen Missbrauch vermeiden und sicherstellen soll, dass eine Offenlegung der Inhalte nur mit Zustimmung der/des Nutzenden erfolgt.
- 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.
- Die *Qualitätssicherung*, zu der die Grundqualifizierung und Re-Zertifizierung der Beratenden und Multiplikatoren ebenso beträgt wie das dem ProfilPASS zugrunde liegende Konzept und die Verfahren selbst.
- Die *Marktfähigkeit* des ProfilPASS-Systems, die seine Nachhaltigkeit sicherstellen soll. Beratende, Multiplikatoren und Dialogzentren stehen für seine Verbreitung vor Ort. Die Betreuung der Beratenden, Multiplikatoren und Dialogzentren erfolgt über die ProfilPASS-Servicestelle. Der Vertrieb der Instrumente und Werbematerialien liegt beim W. Bertelsmann Verlag.

1.3 Theoretische Begründungen

Die folgenden theoretischen Auseinandersetzungen dienen der Einordnung des ProfilPASS-Systems in die Passlandschaft und als Orientierungshilfe für Beratende. Sie erheben nicht den Anspruch einer umfassenden theoretischen Erörterung, sondern begründen kurz die wesentlichen, das System kennzeichnenden Merkmale (BMBF 2004, DIE/DIPF/IES 2006).

1.3.1 Entwicklungs- und Anforderungsorientierung

Bei der Identifizierung von Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und umfassenden Kompetenzen lassen sich grundsätzlich zwei Ansätze unterscheiden: Einerseits kann der Fokus auf konkrete Anforderungen gelegt werden, andererseits auf das Individuum und seine Entwicklung. Die Unterscheidung dieser Ansätze dient ihrer Einordnung in grundlegende, mit dem Verfahren verfolgte Ziele und Vorgehensweisen. Nicht immer sind sie allerdings trennscharf, so können auch entwicklungsorientierte Verfahren anforderungsorientierte Aspekte enthalten und umgekehrt.

Bei dem anforderungsorientierten Ansatz stellen spezifische Wissensbestände und aktuelle oder zukünftige Arbeitsaufgaben den Ausgangspunkt dar. Die Einschätzung der Kompetenzen erfolgt in Relation zu diesen im Vorhinein formulierten Kenntnissen oder Aufgaben. Darüber hinausgehende Wissensbestände, Fertigkeiten und Kompetenzen kommen bei diesem Ansatz nicht zum Tragen. Da er sich an spezifischen Anforderungen oder Erfordernissen orientiert, ist er höchstens eingeschränkt in andere Kontexte übertragbar. Anforderungsorientierte Verfahren finden sich häufig in

betrieblichen Kontexten, im Rahmen von beruflichen Anerkennungsverfahren, aber auch bei Verfahren zur Kompetenzfeststellung, die mit Kompetenzlisten arbeiten.

Der entwicklungsorientierte Ansatz hingegen zielt auf die Identifizierung von in der Lebens- und Arbeitswelt erworbenen Kompetenzen und ist auf den Entwicklungsprozess des Individuums bezogen. Im Fokus stehen die individuellen Ressourcen und besonderen Stärken. Dadurch, dass die persönlichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen und auch die Vielfalt der möglichen und individuell geeigneten Lernformen und Lernwege ins Bewusstsein rücken, leisten sie einen Beitrag zur Förderung des lebenslangen Lernens. Gleichzeitig erfolgt in entwicklungsorientierten Verfahren durch die darin angelegte Förderung der Reflexionsfähigkeit selbst ein Lernprozess. Die Reflexion des eigenen Handelns und die Ableitung des individuellen Kompetenzbestandes trägt zu Selbsterkenntnis, Persönlichkeitsentwicklung und reflektiertem Handeln bei. In der Regel werden diese Verfahren durch Beratung begleitet. Entwicklungsorientierte Verfahren intendieren damit die lebensbegleitende Kompetenzentwicklung, blicken so auf den gesamten Entwicklungsprozess sowohl vor als auch nach der Kompetenzermittlung und sind in diesem Sinne als formative Ansätze angelegt.

Der ProfilPASS ist als bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifendes Instrument angelegt, mit dem die im Lebensverlauf und damit im gesamten Entwicklungsprozess erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt werden. Damit verfolgt er einen entwicklungsorientierten Ansatz. Er ist offen für alle biografischen Stationen und mögliche Ergänzungen. Die Auswahl der jeweils zu reflektierenden Tätigkeitsfelder oder Lernorte und die Intensität ihrer Bearbeitung obliegen allein den Nutzenden. Daher geht es bei diesem entwicklungsorientierten und selbstreferenziellen Ansatz auch nicht um Vergleichbarkeit oder Validität der Ergebnisse im testtheoretischen Verständnis. Wichtig ist, dass auch der Prozess der Ermittlung selbst als ein (Zwischen-)Ergebnis betrachtet wird, das wieder in den Prozess der Kompetenzermittlung und Kompetenzentwicklung einfließt.

1.3.2 Der Begriff „Kompetenz“

Die Kompetenzdebatte hat in Deutschland in den letzten Jahren in der beruflichen, der allgemeinen und der hochschulischen Bildung Einzug gehalten, allerdings mit jeweils unterschiedlichem Kompetenzverständnis. Während in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, abgeleitet aus den sich wandelnden beruflichen Anforderungen, das Handeln in komplexen Lern- und Arbeitssituationen im Fokus steht und die Fähigkeit zum selbstgesteuerten und reflexiven Handeln betont wird, stützt sich der Bereich der Allgemeinbildung auf ein Kompetenzverständnis, das Kompetenzen als kognitive Leistungsdispositionen bezogen auf bestimmte Fach- und Wissensgebiete oder Domänen beschreibt (vgl. KMK 2009). Im Hochschulbereich wiederum wird für die Erarbeitung wissenschaftlich fundierter Urteile die Forderung nach Berücksichtigung gesellschaftlicher, wissenschaftlicher und ethischer Erkenntnisse erhoben. Entspre-

chend enthält der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse auch die Lernergebnis-Kategorien „Wissensverbreiterung und -vertiefung“ (Wissen und Verstehen) und „Wissenserschließung“ (Können), untergliedert in instrumentale, systemische und kommunikative Kompetenzen (KMK 2005). Weitere zentrale Lernziele der Hochschulbildung sind das kritische Denken und das kritische Bewusstsein für Wissensfragen.

Die unterschiedlichen Blickwinkel auf den Begriff „Kompetenz“ zeigen die vielfältigen Argumentationsstränge und verweisen darauf, dass die inhaltliche Abgrenzung nicht einheitlich ist. Allerdings kristallisiert sich als wesentliches Merkmal für Kompetenz die Orientierung am Individuum und seiner Entwicklung heraus. Betont wird, dass „Kompetenzen (...) im Sinne eines Handlungspotenzials zu verstehen und damit an das Subjekt und seine Befähigung und Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln gebunden“ sind (Gillen 2006, S. 251). Ein wesentliches Merkmal von Qualifikation hingegen ist ihre Orientierung an Anforderungen. Das bedeutet, dass Qualifikation – im Gegensatz zur Kompetenz – primär nicht aus der entwicklungsorientierten Perspektive des Subjekts bestimmt ist. Kompetenz hingegen bezieht sich als – immer vorläufiges – Ergebnis der Kompetenzentwicklung auf den einzelnen Lernenden. Definitorisch werden unter Kompetenzen Fähigkeiten, Kenntnisse, Methoden, Wissen, Einstellungen und Werte verstanden, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen beziehen (vgl. Gillen 2003).

Die OECD betont als weiteren Aspekt von Kompetenz „die Fähigkeit der erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitiver Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden“ (OECD 2005, S. 5). Damit bestätigt sie die Dimensionen des kompetenten Handelns, das den Einsatz von Wissen und von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso einschließt wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).

Bei der Entwicklung von Verfahren zur Ermittlung von Kompetenzen ist der jeweils zugrunde liegende Kompetenzbegriff von entscheidender Bedeutung. Er determiniert das Vorgehen bei der Identifizierung und Bestimmung von Kompetenzen. Gleichzeitig muss er für die Nutzenden und die Beratenden verständlich und nachvollziehbar sein.

Der im ProfilPASS-System genutzte Kompetenzbegriff bewegt sich im Spannungsfeld von theoretischer Fundierung und einer pragmatischen, für die Beratenden handhabbaren und für die Nutzenden verständlichen Begriffsbestimmung. Zur Operationalisierung der sehr verschiedenartig ausgeprägten Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Kompetenzen wird im ProfilPASS-System zwischen Fähigkeiten und Kompetenzen unterschieden. Bei dieser Unterscheidung spielt es eine Rolle, ob die jeweilige Fähigkeit in andere Kontexte transferierbar ist und sie auch aktuell zum Zeitpunkt der Kompetenzermittlung zur Verfügung steht. Ist dies der Fall, handelt es sich um eine Kompetenz. Transferierbarkeit und Aktualität repräsentieren die Krite-

rien, anhand derer der Grad der Handlungsfähigkeit in dem jeweiligen Kontext und die Eigenverantwortung zur Geltung kommen.

Die Differenzierung zwischen „Fähigkeit“ und „Kompetenz“ liegt in dem Verfahren und den verfolgten Zielen begründet. Folgende Vorteile sind damit verbunden:

- Die Unterscheidung anhand der Kriterien „Transferierbarkeit“ und „Aktualität“ bietet eine klare Abgrenzung der verwendeten Begriffe.
- Die Begriffe sind auch den Nutzenden zugänglich.
- Die Unterscheidung unterstützt die Nutzenden bei der Beurteilung des Ausprägungsgrades von Fähigkeiten und bei der Einschätzung ihrer Stärken.

Im ProfilPASS werden folgende Definitionen verwendet:

- Eine „Fähigkeit setzt Sach- und Anwendungswissen voraus, durch das ein Mensch in die Lage versetzt wird, eine Teil-/Aufgabe zu lösen. Es gibt fachliche und überfachliche Fähigkeiten.
- Kompetenz ist eine Fähigkeit, die Sie auch in anderen Situationen und Zusammenhängen anwenden und auf andere Aufgaben übertragen und gegebenenfalls anderen Menschen erklären oder vormachen können. Dabei ist wichtig, dass Sie aktuell, d. h. heute noch über die Kompetenz verfügen.“ (ProfilPASS Glossar)

1.3.3 Selbst- und Fremdbewertung

Bei der individuellen Kompetenzermittlung lassen sich grundsätzlich zwei Formen der Bewertung unterscheiden: die Selbst- und die Fremdbewertung.

Den Formen der Selbstbewertung liegt ein subjektorientierter Ansatz zugrunde, da die Individuen selbst Art und Ausmaß ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen einschätzen. Dabei kann die Bewertung anhand vorgegebener Items oder Niveaustufen, aber auch durch eine qualifizierte Beschreibung des eigenen Handelns und Verhaltens geschehen.

Die Fremdbewertung erfolgt bei der individuellen Kompetenzermittlung durch andere Personen. Dabei ist die Bandbreite der einzubeziehenden Personen groß. Die Fremdbewertung kann sowohl von Personen des näheren Umfelds, wie Freunden oder Familienangehörigen, als auch von Personen des weiteren Umfelds vorgenommen werden, zum Beispiel von Trainern, Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Geistlichen. Es gibt verschiedene Formen der Fremdbewertung: Das Spektrum reicht von der Bewertung anhand vorher festgelegter Kriterien und Standards bis zur persönlichen Einschätzung. Die Fremdbewertung kann auch im Sinne von Intersubjektivität in Kooperation und Dialog mit der zu bewertenden Person erfolgen.

Seinem entwicklungsorientierten Ansatz entsprechend, bei dem das Individuum im Fokus steht, ist der ProfilPASS als Selbstbewertungsinstrument angelegt, das offen für Fremdbewertungen ist. Die Selbstbewertung der ermittelten Fähigkeiten stellt dabei einen eigenen Lernprozess dar, in dem die Nutzenden ihr Handeln und ihre Fä-

higkeiten zu reflektieren lernen, sich ihrer gewahr und ermutigt werden, eine realistische Einschätzung abzugeben.

Die Fremdbewertung stellt zwar keinen festen Bestandteil im ProfilPASS-Verfahren dar, fließt aber insofern ein, als dass die Nutzenden immer wieder auf die Bedeutung von Referenzen hingewiesen werden und die Empfehlung erhalten, sich diese auch nachträglich einzuholen. Darüber hinaus enthält der ProfilPASS die explizite Aufforderung an die Nutzenden, sich mit Personen aus dem näheren und weiteren persönlichen Umfeld über die ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen auszutauschen und einen Abgleich mit den eigenen Einschätzungen vorzunehmen.

Die immer wieder geäußerten Bedenken, dass die Nutzerinnen und Nutzer bei der Selbstbewertung dazu tendierten, ihre eigenen Fähigkeiten zu überschätzen, widerlegen die Evaluationsergebnisse des ProfilPASS (vgl. DIE/DIPF/IES 2006), aber auch die anderer Instrumente (vgl. Gerzer-Sass/Sass 2001, Triebel 2009). Vielmehr zeigt sich eine gewisse Unsicherheit in der Selbstbeurteilung, die dazu führen kann, dass die Nutzer – zumindest zu Beginn des Prozesses – dazu neigen, sich eher zu unterschätzen. Viele nutzen deshalb die Gelegenheit, sich dazu mit anderen auszutauschen und sich deren Einschätzungen einzuholen, andere wünschen sich darüber hinaus die Option weiterer Fremdbeurteilungen. Ein zusätzliches im ProfilPASS-Verfahren angelegtes, die Selbstbewertung unterstützendes Element ist die Angabe der weiteren Kontexte, in der sich die Kompetenz bereits gezeigt hat.

1.4 Die Elemente des ProfilPASS-Systems

Kern des ProfilPASS-Systems sind die Instrumente ProfilPASS, ProfilPASS *für junge Menschen* und eProfilPASS sowie die qualifizierte begleitende Beratung. In den letzten Jahren hat sich ein Netzwerk aus vielfältigen Akteuren herausgebildet, das die bundesweite Verbreitung und die Qualität des Verfahrens sicherstellt und damit maßgeblich zu seiner Nachhaltigkeit beiträgt.

Im Folgenden werden die einzelnen Elemente, die das ProfilPASS-System ausmachen und stützen, kurz vorgestellt.

1.4.1 Die Instrumente

Der ProfilPASS ist als umfassendes Instrument zur Kompetenzermittlung und weiteren Kompetenzentwicklung angelegt, das bei dem Individuum ansetzt und dessen gesamte Biografie in den Blick nimmt. Ziel dieses entwicklungsorientierten Ansatzes ist die Ermittlung und Identifizierung der im Lebensverlauf und damit im gesamten Entwicklungsprozess eines Menschen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen. Das Wissen um die eigenen Stärken und die bevorzugten Lernwege ist eine wesentliche Voraussetzung für die Initiierung des Prozesses der

lebensbegleitenden, zu keinem Zeitpunkt endgültig abgeschlossenen Kompetenzentwicklung.

Dadurch, dass für alle biografischen Stationen formale, nicht-formale und informelle Lernprozesse erfragt werden, finden sämtliche möglichen Lernformen oder -wege gleichermaßen Berücksichtigung. Im Mittelpunkt des Verfahrens stehen die Reflexion des eigenen Tuns und die Erfassung von Tätigkeiten, aus denen die jeweils eingesetzten Fähigkeiten und Kompetenzen abgeleitet werden. Dieses Vorgehen bei der Ermittlung und Identifikation von Kompetenzen dient dazu, diese bewusst zu machen, die ProfilPASS-Nutzenden für die unterschiedlichen Lernwege zu sensibilisieren und das individuelle Handeln zu reflektieren.

Als anschlussfähiges und dem ProfilPASS vorgeschaltetes Instrument folgt der ProfilPASS *für junge Menschen* diesem methodischen Vorgehen. Im Mittelpunkt stehen die verschiedenen, für junge Menschen relevanten biografischen Stationen. Durch ihre Reflexion und die Ermittlung der eigenen Stärken wird auch der Blick der jungen Nutzerinnen und Nutzer für die verschiedenartigen Lernfelder und Lernorte und ihre persönlichen Neigungen geschärft. Durch die Beschäftigung mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* werden die Jugendlichen an biografisches Arbeiten und das Nachdenken über sich und ihr Handeln herangeführt.

Auch der ProfilPASS *für junge Menschen* ist als entwicklungsorientiertes Instrument und ergebnisoffen angelegt und bezieht sowohl Selbst- als auch Fremdbewertung in die Ermittlung persönlicher Stärken ein. Als ein für unterschiedliche Bildungsniveaus gültiges Instrument ist er sprachlich einfach gehalten und leicht verständlich. Der ProfilPASS *für junge Menschen* enthält – anders als der ProfilPASS – eine Vielzahl von Übungen zur Heranführung an die Selbstreflexion, ein vereinfachtes Verfahren der Kompetenzermittlung und eine Annäherung an die persönlichen Neigungen und das Thema Berufswahl. Die beraterische Praxis zeigt, dass bei der Arbeit mit jungen Erwachsenen, aber auch anderen Zielgruppen beide Instrumente häufig kombiniert eingesetzt werden.

Der ProfilPASS *für junge Menschen* richtet sich an junge Menschen im Alter von etwa 13 bis 18 Jahren und stellt eine auf diese Zielgruppe angepasste Form der Ermittlung von persönlichen Stärken dar. Er soll die Jugendlichen in ihrer persönlichen Entwicklung begleiten und sie bei der Identifizierung und Darstellung ihres Entwicklungsprozesses unterstützen. Damit dient er, wie auch der ProfilPASS für Erwachsene, der Ermutigung und Stärkung des Selbstbewusstseins, der Aktivierung, Motivierung und erhöhter Verantwortungs- und Veränderungsbereitschaft.

Der ProfilPASS *für junge Menschen* wird zunehmend im Rahmen von qualifizierter Berufsorientierung eingesetzt, die auf eine gezielte Berufswahl der Jugendlichen, deren Einstieg ins Erwerbsleben und gesellschaftliche Teilhabe zielt.

Qualifizierte Berufsorientierung bedeutet zweierlei:

1. dass die jungen Menschen frühzeitig lernen, sich mit ihren Stärken, Interessen und Neigungen realistisch auseinanderzusetzen, d. h. über Kompetenzfeststellungsverfahren ihre Stärken kennenlernen, beispielsweise mithilfe des ProfilPASS *für junge Menschen*, und
2. dass die Jugendlichen die Anforderungen der Berufe und der Arbeitswelt kennen und vor diesem Hintergrund und im Bewusstsein ihrer persönlichen Stärken und Neigungen ihren Weg planen und verfolgen, beispielsweise mit dem Berufswahlpass.



Abb. 1 Grundelemente qualifizierter Berufsorientierung

Da sich der Berufswahlpass und der ProfilPASS *für junge Menschen* in diesem Verständnis von qualifizierter Berufsorientierung ideal ergänzen und da auch die ihnen zugrunde liegende Philosophie wesentliche Übereinstimmungen aufweist, wird derzeit ein Umsetzungskonzept für den kombinierten Einsatz der beiden Instrumente erarbeitet.

Der eProfilPASS und der eProfilPASS für junge Menschen sind die jüngsten Instrumente im ProfilPASS-System. Sie werden derzeit an zehn Standorten mit unterschiedlichen Zielgruppen erprobt und Anfang 2011 allen Nutzenden und Beratenden zur Verfügung stehen. Als ePortfolio folgen sie methodisch dem ProfilPASS-Vorgehen, richten sich sowohl an junge Menschen als auch an Erwachsene und bieten ergänzend zu den einzelnen Schritten interaktive Übungen an. Mit dem elektronischen ProfilPASS werden zusätzliche Formen der Beratung und der Kommunikation der Beteiligten möglich, die die Face-to-Face-Beratung ergänzen können, sie aber auf keinen Fall ersetzen.

Ziel dieser neuen Entwicklung ist es, weitere Nutzergruppen, wie Menschen, die es vorziehen, am Computer zu arbeiten, die zeitlich sehr eingespannt sind oder in Gegenden mit einer geringen Beratungsdichte wohnen, aber auch Betriebe anzusprechen. Ein zusätzliches, die zukünftigen Entwicklungen aufgreifendes Argument ist, dass Portfolios im Zusammenhang mit der formalen Anerkennung von auf informellen Wegen erworbenen Kompetenzen eine besondere Bedeutung zukommt. Das zeigen die Beispiele anderer europäischer Länder, wie zum Beispiel Finnland und Großbritannien. Um die Verfahren besser handhabbar zu gestalten und die Kommunikation nicht zuletzt mit den beratenden und prüfenden Stellen zu erleichtern, nutzen sie die Möglichkeit des ePortfolios. Mit dem eProfilPASS wird ein vorbereitender Schritt in diese Richtung vollzogen.

1.4.1.1 Der ProfilPASS

Aufbau des ProfilPASS

Der ProfilPASS enthält folgende Abschnitte und Inhalte, die hier überblicksartig dargestellt und im Folgenden weiter vertieft werden.

- Einleitung** Hier werden die dem ProfilPASS zugrunde liegende Philosophie und der mögliche persönliche Nutzen erläutert.
- Abschnitt 1:** Mein Leben – ein Überblick
- Zur Einführung in das Thema wird zunächst das eigene Leben betrachtet. Dabei geht es um die aus heutiger Sicht wichtigen Orte und Zusammenhänge, in denen die Nutzenden tätig waren und sind.
- Abschnitt 2:** Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation
- Das Vorgehen bei der Erhebung von Kompetenzen erfolgt in den Schritten: Erfassung von Aktivitäten und Tätigkeiten, Ermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Wissensständen sowie Selbstbewertung. Angeboten werden acht, die unterschiedlichen Biografien berücksichtigende Tätigkeitsfelder, in denen die Kompetenzerhebung nach demselben Muster verläuft.
- Abschnitt 3:** Meine Kompetenzen – eine Bilanz
- Die Bilanzierung resümiert das Ergebnis des bisherigen Prozesses der Kompetenzerhebung und dient der Reflexion und Bewusstwerdung der eigenen Stärken. Kern bildet die Zusammenführung der in den einzelnen Tätigkeitsfeldern ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen, ihre Bündelung, die Nennung von Vorlieben und die Auswahl besonderer Stärken.
- Abschnitt 4:** Meine Ziele und die nächsten Schritte
- Zielfindung und Aktionsplanung richten sich vor dem Hintergrund der persönlichen Stärken und Interessen auf die Entwicklung von kurz- und langfristigen Perspektiven und unter Berücksichtigung förderlicher und hemmender Rahmenbedingungen auf das weitere konkrete Vorgehen.

Die hier enthaltenen Informationen und Hinweise dienen der Orientierung und Hilfestellung bei Bewerbungen, anderen Verfahren der Kompetenzerfassung, bei der Systematisierung von Zeugnissen und der Sammlung von Nachweisen.

Abschnitt 1 „Mein Leben – ein Überblick“

Dieser Abschnitt dient der Einstimmung auf das Thema und der Sensibilisierung für die vielfältigen möglichen Lernorte. Hier werden zunächst die aus heutiger Sicht wichtigen Orte und Zusammenhänge in den Blick genommen, in denen die Nutzenden tätig waren und sind.

Abschnitt 2 „Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation“

Seinem Anspruch als umfassendes, alle Bildungsbereiche und Zielgruppen einbeziehendes, entwicklungsorientiertes Instrument entsprechend sieht der ProfilPASS vor, sämtliche Lernprozesse in allen Lernorten, biografischen Stationen oder Tätigkeitsfeldern – wie sie im ProfilPASS bezeichnet werden – zu identifizieren und zu reflektieren. Das Vorgehen innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder verläuft – soweit sinnvoll – nach demselben Schema: formale Lernzusammenhänge, Weiterbildungsaktivitäten, besondere Interessen und die Kompetenzerhebung in vier Schritten. So kommt es für die Nutzenden zu einem Wiedererkennungseffekt, der ihnen hilft, sich in eine bestimmte Zeit hineinzusetzen und sich zu erinnern. Dies erleichtert ihnen auch die Bearbeitung weiterer Tätigkeitsfelder. Die systematische Vorgehensweise zielt zudem darauf, dass alle Tätigkeitsfelder gleichberechtigt nebeneinander stehen und keines aufgrund seiner inhaltlichen Struktur in den Mittelpunkt rückt. Da sich die besonderen Stärken eines Menschen erfahrungsgemäß in mehreren unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zeigen, sollen die Nutzerinnen und Nutzer für den weiteren Prozess zwei bis drei Felder auswählen. Es obliegt allein ihnen zu entscheiden, welche Felder sie intensiv bearbeiten möchten.

Um möglichst alle Facetten des Lernens abzudecken, die vielfältigen möglichen Lernorte unterschiedlicher Biografien zu berücksichtigen und damit allen Nutzenden für sie zutreffende Handlungsfelder anzubieten, enthält der ProfilPASS folgende acht Tätigkeitsfelder:

1. Hobbys und Interessen
2. Haushalt und Familie
3. Schule
4. Berufsausbildung
5. Wehrdienst, Zivildienst, Freiwilliges Jahr
6. Arbeitsleben, Praktika, Jobs
7. Politisches und soziales Engagement/Ehrenamt
8. Besondere Lebenssituationen

Die Operationalisierung der Kompetenzerhebung erfolgt in den Schritten Erfassung von Aktivitäten und Tätigkeiten, Ermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnis-

sen und Wissensständen sowie Bewertung. Bei der Erfassung handelt es sich um Prozesse der Erinnerung und der Beschreibung, bei der Ermittlung und Selbstbewertung um Reflexions- und Abstraktionsprozesse.

Die Vorgehensweise innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder umfasst folgende vier Teilschritte:

1. Benennen von Aktivitäten (Erfassung)
2. Beschreibung von Tätigkeiten (Erfassung)
3. Auf den Punkt bringen (Ermittlung)
4. Bewerten (Bewertung)

Die *Benennung von Aktivitäten* in unterschiedlichen Lernkontexten innerhalb eines Tätigkeitsfeldes und die Begründung für das Interesse daran zielen darauf, das eigene Leben und Handeln zu rekonstruieren und zu reflektieren. Dazu sollen sich die Nutzenden in eine bestimmte Zeit und Umgebung versetzen, sich erinnern und überlegen, was aus heutiger Sicht für sie prägend und wichtig war.

Bei der *Beschreibung der Tätigkeiten*, dem anschließenden Schritt, erfolgt eine Differenzierung der genannten Aktivitäten in einzelne Tätigkeiten. Sie eröffnet die Möglichkeit, das eigene Handeln unter die Lupe zu nehmen und im Detail zu betrachten.

Die Ermittlung der Fähigkeiten knüpft unmittelbar an die detaillierte Beschreibung der Tätigkeiten an. Sie erfordert die Reflexion der Anforderungen und der Qualität der ausgeführten Tätigkeiten, der eingesetzten vorher schon vorliegenden oder durch das Handeln neu hinzugewonnenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Wissensbestände und der persönlichen Eigenschaften. Dieser dritte Teilschritt bei der Kompetenzerhebung im ProfilPASS, das *Auf-den-Punkt-Bringen* bedeutet eine Umformulierung, Ableitung oder Übersetzung der Tätigkeiten in Fähigkeiten. Dabei werden zum Einsatz gekommene, aktuell vorhandene Fähigkeiten rekonstruiert und inhaltlich beschrieben.

Das *Bewerten* ist der vierte Teilschritt bei der Kompetenzerhebung. Ihm kommt eine Filterfunktion zu: Ausgewählt und bewertet werden sollen nur die für die Nutzerin oder den Nutzer persönlich wichtigsten Fähigkeiten. Mit diesem Vorgehen sind die Reflexion der bis dahin ermittelten Fähigkeiten und die Fokussierung auf besondere Stärken intendiert. In der Auswahl der wichtigsten Fähigkeiten spiegeln sich die persönlichen Werte und Interessen. Die Bewertung stellt die Vorstufe zur Bilanzierung dar.

Da der Ausprägungs- und Beherrschungsgrad von verschiedenen Fähigkeiten sehr unterschiedlich ist und vom komplexen Handlungsvermögen bis hin zur Ausdauer bei sich wiederholenden einfachen Tätigkeiten reichen kann, zielt die Bewertung auf eine Strukturierung und Hierarchisierung von Fähigkeiten.

Die zunächst als gleichwertig ermittelten Fähigkeiten werden vier, sich am *europass* Sprachenpass¹ orientierenden Niveaustufen zugeordnet:

Niveaustufe A:	Ich kann es mit Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung tun.
Niveaustufe B:	Ich kann es ohne Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung, das heißt selbstständig, tun.
Niveaustufe C1:	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun.
Niveaustufe C2:	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun und kann es anderen Menschen vormachen oder erklären. ²

Die Niveaustufen A und B kennzeichnen Fähigkeiten, die Niveaustufen C1 und C2 Kompetenzen (vgl. Definition in Kapitel 1.3.2). Ein wesentliches Kriterium zur Unterscheidung von Fähigkeiten und Kompetenzen ist der Transfer in einen anderen Kontext. Aus diesem Grund sollen die Nutzenden bei Bewertungen mit den Niveaustufen C1 und C2 zugleich auch jeweils andere Kontexte angeben, in denen sich die Kompetenz zeigt. Die Bewertung wird durch die Nutzenden selbst vollzogen.

Abschnitt 3 „Meine Kompetenzen – eine Bilanz“

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse aus den bis zu diesem Zeitpunkt bearbeiteten Tätigkeitsfeldern, die jeweils ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen, zusammengeführt, gebündelt und zu einem Profil gefiltert. Dabei kristallisieren sich wiederholt auftretende Fähigkeiten und Kompetenzen heraus. Die Übertragung und Zusammenführung aus den einzelnen Tätigkeitsfeldern dient dazu, das Erarbeitete zu überdenken und Wichtigeres von Unwichtigem zu unterscheiden, das Bewusstsein für die eigenen Stärken und persönlichen Neigungen zu schärfen und damit die Zielfindung und Aktionsplanung vorzubereiten.

1 In dem vom Europarat entwickelten *europass* Sprachenpass werden die Sprachkenntnisse anhand eines Rasters zur Selbstbeurteilung dokumentiert, das auf dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen basiert. Er bildet die Grundlage für die Erfassung und Selbstbewertung von Sprachkenntnissen anhand gemeinsamer, europaweit anerkannter Kriterien. Unterschieden werden drei Kompetenzebenen mit jeweils zwei verschiedenen Kompetenzausprägungen: elementare Sprachverwendung (A1 und A2), selbstständige Sprachverwendung (B1 und B2) und kompetente Sprachverwendung (C1 und C2).

2 Die vierstufige Skala im ProfilPASS ist damit begründet, dass die Niveaus zur Bewertung der eigenen Fähigkeiten durch eine gerade Anzahl ausgedrückt werden soll, da bei ungerader Anzahl an Auswahlmöglichkeiten in Bewertungsrastern eine ausgeprägte Tendenz zur Mitte besteht. Um die Komplexität des Verfahrens aber nicht weiter zu erhöhen, wird im ProfilPASS auf eine Differenzierung in Kompetenzebenen auf den Niveaustufen A und B verzichtet.

An dieser Stelle findet sich im ProfilPASS eine Auflistung von Kompetenzbereichen, die den im *europass*³ Lebenslauf vorgegebenen Bereichen folgt und damit eine Hilfestellung bei der Bearbeitung des Europäischen Lebenslaufs bietet. Ihre Anwendung im ProfilPASS ist optional.

Darüber hinaus enthält dieser Abschnitt auch ein Muster des ProfilPASS Kompetenz-Nachweises, auf dem der Prozess der Selbstexploration und eine Auswahl der auf diesem Wege identifizierten Kompetenzen durch die Beratenden bestätigt werden.

Abschnitt 4 „Meine Ziele und die nächsten Schritte“

Die Zielfindung und die Konkretisierung der zur Erreichung des Ziels erforderlichen und beabsichtigten Schritte stellen den letzten Bearbeitungsschritt im ProfilPASS dar. Dabei werden zunächst die in den Tätigkeitsfeldern genannten persönlichen Interessen und Neigungen gesammelt und mit den besonderen Stärken kombiniert. Es geht zu diesem Zeitpunkt noch nicht um realistische Ziele, sondern um die Entwicklung erster Vorstellungen und Ideen und damit um eine erste Annäherung an die Zielvorstellung. Erst im weiteren Verlauf werden die Ziele formuliert und auf ihre Praktikabilität und Umsetzbarkeit hin geprüft. Da Ziele sich nur realisieren lassen, wenn sie dem Individuum entsprechen, ist es bei ihrer Formulierung wichtig, dass sie auf die Person zugeschnitten und positiv formuliert sind und dass Vergleiche vermieden werden.

Die Erörterung der Rahmenbedingungen und möglichen Hemmnisse soll das Bewusstsein dafür schärfen, dass individuelle Veränderungen in der Regel nicht ohne Einfluss auf das eigene Leben und die nähere persönliche Umgebung sind. Sich im Vorhinein Klarheit für die anstehenden Veränderungen zu verschaffen, verringert die Gefahr, das Ziel bei dem ersten organisatorischen Hindernis oder bei der ersten Konfrontation in der Familie aufzugeben.

Anschließend werden die konkreten nächsten Schritte in näherer oder weiterer Zukunft im Sinne einer „Zielvereinbarung mit sich selbst“ festgelegt.

ProfilPASS *plus*

Der ProfilPASS *plus* liefert den Nutzenden vielfältige Hinweise, die sie für ihre Außendarstellung und persönliche Weiterentwicklung nutzen können. Er erhält Informationen zu folgenden Themen:

A. Bewerbung bestehen

Um die Chancen zu erhöhen, das selbst gesetzte Berufs-, Ausbildungs- oder Weiterbildungsziel zu erreichen, werden wichtige, zu beachtende allgemein gültige Regeln

3 Der *europass* umfasst fünf auf europäischer Ebene ausgearbeitete Dokumente, die die Transparenz der Qualifikationen und Kompetenzen innerhalb Europas und damit die Mobilität der Bürgerinnen und Bürger verbessern sollen: *europass* Lebenslauf, *europass* Mobilitätsnachweis, *europass* Diplomzusatz, *europass* Zeugniseläuterung und *europass* Sprachpass. Grundlage bildet die „Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen“.

für die einzelnen Phasen einer Bewerbung dargestellt: die Bewerbungsmappe mit den Inhalten Anschreiben, Lebenslauf und Anlagen, das Vorstellungsgespräch und die Probezeit.

B. Kompetenzen erfassen

Zunehmend interessieren sich auch Personalverantwortliche für Kompetenzen, die informell im täglichen Leben und Arbeiten erworben wurden. Die hier enthaltenen Hinweise zur Kompetenzerfassung im Arbeitsleben und außerhalb beruflicher Zusammenhänge, zur Kompetenzmessung in Testverfahren und zu Wegen des nachträglichen Erwerbs eines Schul- oder Berufsabschlusses dienen der Orientierung und Einordnung der unterschiedlichen Verfahren.

C. Zeugnisse ablegen

Neben Informationen über unterschiedliche Arten von Zeugnissen werden Empfehlungen gegeben, wie die eigenen Zeugnisse und Dokumente geordnet und aufbewahrt werden können.

D. Nachweise sammeln

Nachweise des eigenen Tuns und Handelns und der dabei eingesetzten Fähigkeiten und Kompetenzen können bei Bewerbungen für eine Arbeitsstelle oder auch für außerberufliche Tätigkeiten von Bedeutung sein. Aus diesem Grund liefert der Abschnitt Informationen über unterschiedliche Arten von Nachweisen, gibt Hinweise zur Erlangung und Gestaltung dieser Nachweise und enthält Kopiervorlagen zur Bestätigung von außerhalb des Erwerbslebens Geleistetem durch Dritte.

1.4.1.2 Der ProfilPASS für junge Menschen

Der ProfilPASS für junge Menschen ist in drei Abschnitte gegliedert: Während die Jugendlichen zunächst für die Selbstreflexion sensibilisiert werden, geht es in den beiden folgenden Schritten um die Identifizierung ihrer besonderen Stärken, persönlichen Eigenschaften und ihrer Neigungen. Im Folgenden werden die Abschnitte kurz dargestellt, die Hintergründe des Vorgehens erläutert und immer wieder Vergleiche zum ProfilPASS gezogen.

Abschnitt 1: „Mein Leben“

Der Einstieg in die Bearbeitung des ProfilPASS beginnt für die Jugendlichen mit dem Nachdenken über ihr eigenes Leben und seine Facetten. 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. Neben dem ersten Nachdenken über die Menschen in der näheren Umgebung und die persönlichen Präferenzen ist mit diesem Einstieg intendiert, den jungen Menschen Aufmerksamkeit und Wertschätzung entgegenzubringen und sie für das weitere Verfahren zu interessieren.

Beispielhaft seien hier kurz zwei Übungen vorgestellt: Die Reflexion und detaillierte Darstellung eines Tagesablaufs und der an der jeweiligen Situation beteiligten Perso-

nen zielt auf eine erste Bewusstmachung der äußeren Bedingungen und der verschiedenen Facetten des eigenen Handelns im Laufe eines Tages. Der Verlauf eines Tages bietet dabei das Gerüst, an dem sich die Jugendlichen bei ihrer Reflexion orientieren können. Einen Schritt weiter führt die Einschätzung einzelner Begebenheiten an diesem Tag.

Die Methode der Lebenslinie dient dazu, sich das bisherige Leben zu vergegenwärtigen, frühere Ereignisse aus heutiger Sicht zu bewerten und vor diesem Hintergrund einen Blick in die Zukunft zu werfen. Zur Verdeutlichung der verschiedenen relevanten Felder des eigenen Lebens enthält der ProfilPASS *für junge Menschen* für die drei im Leben der jungen Menschen besonders relevanten Tätigkeitsfelder Familie, Freizeit und Schule separate Lebenslinien.

Durch die Gestaltung der Lebenslinien finden eine vertiefte Reflexion des bisherigen Lebens und eine Bewusstmachung der verschiedenen Handlungsfelder statt. Um den unterschiedlichen Lebenslagen der Jugendlichen gerecht zu werden, umfassen die Übungen zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Leben auch die Tätigkeitsfelder Ausbildung, Praktikum und Job. Hier sollen die jungen Menschen ihre Aufgaben darstellen und begründen. Außerdem sollen sie bewerten, was ihnen daran gefällt oder auch nicht gefällt.

Im Vergleich zum ProfilPASS findet im ProfilPASS *für junge Menschen* eine viel intensivere Heranführung an die Reflexion des eigenen Lebens statt. Die Einführung in das Thema und die Sensibilisierung für die unterschiedlichen Handlungsfelder erfolgen in mehreren Schritten und weisen einen eher spielerischen Charakter auf.

Abschnitt 2 „Meine Stärken“

Die Ermittlung der eigenen Stärken erfolgt methodisch in Anlehnung an den ProfilPASS für Erwachsene, beschränkt sich dabei aber auf die für die jungen Menschen relevanten Tätigkeitsfelder. Die Evaluierung des ProfilPASS hatte ergeben, dass bei den Jugendlichen die Gefahr von Defizitorientierung und Demotivation besteht, wenn sie mit Tätigkeitsfeldern konfrontiert sind, in denen sie schon aufgrund ihres Alters keine eigenen Erfahrungen gemacht haben können.

Darüber hinaus nehmen Jugendliche häufig keine bewusste Trennung ihrer Aktivitäten in Hobbys, Interessen, Familie oder freiwilliges Engagement vor, sondern betrachten all das, was außerhalb der Schule oder Ausbildung geschieht, als Freizeit. Der ProfilPASS *für junge Menschen* stützt sich somit auf die Darstellung von Aktivitäten in den Tätigkeitsfeldern

- Freizeit,
- Schule und Ausbildung und
- Haushalt.

Zur besseren Orientierung untergliedert sich das Tätigkeitsfeld „Freizeit“ in die Bereiche Sport, Musik, Kunst, Computer und Technik, Ehrenamt, andere Länder und andere Sprachen sowie Freunde treffen und Familie.

In den einzelnen Bereichen wird jeweils eine Reihe von Beispielen vorgegeben, die die Nutzenden auswählen und ankreuzen, aber auch beliebig ergänzen können. Diese Tätigkeitslisten dienen als Anregung, sind aber in keiner Weise abschließend. So wird die Offenheit für weitere und andere Tätigkeiten sichergestellt und der Prozess der Selbstreflexion unterstützt. Darüber hinaus sollen die Jugendlichen angeben, wie oft sie die jeweilige Tätigkeit ausführen. Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass etwas, das wiederholt und regelmäßig getan wird, auch beherrscht wird. Somit gelangen die Jugendlichen über die Einschätzung der Häufigkeit, mit der sie einzelne Tätigkeiten ausführen, zu ihren Fähigkeiten. Die Übung dient neben der Reflexion des eigenen Handelns der Aufschlüsselung und Bewusstmachung des eigenen Könnens.

Der Schritt der Kompetenzermittlung basiert methodisch auf demselben Verfahren wie im ProfilPASS: der Ableitung des eigenen Könnens aus dem Handeln. Das Verfahren ist aber im Vergleich zum ProfilPASS für Erwachsene deutlich vereinfacht. Die Differenzierung der Aktivitäten in Tätigkeiten eröffnet zunächst die Möglichkeit, das eigene Handeln „unter die Lupe“ zu nehmen und zu betrachten. Der Schritt der Ableitung der Fähigkeiten aus den Tätigkeiten entfällt im ProfilPASS *für junge Menschen*.

Resultat der Bearbeitung der einzelnen Tätigkeitsfelder im ProfilPASS *für junge Menschen* ist die Darstellung der besonderen Stärken, wie sie auch im ProfilPASS erfolgt. Dieses Ergebnis sollen die Jugendlichen mit der Einschätzung einer oder mehrerer ihnen vertrauter Personen abgleichen und diskutieren. Insofern wird die Selbsteinschätzung durch Fremdeinschätzung(en) ergänzt. Dieses Vorgehen dient der Reflexion über Tätigkeiten, dabei vollzogene Lernprozesse und erworbene Fähigkeiten. Gleichzeitig wird auf nicht berücksichtigte oder als unwesentlich erachtete Lernprozesse aufmerksam gemacht und auf diese Weise sichergestellt, dass alle relevanten Tätigkeiten und Lernergebnisse dokumentiert werden. Zudem wird der Blick auf die eigenen Fähigkeiten geschärft und die Entwicklung eines kritischen Selbstbildes unterstützt.

Das Handeln eines Menschen wird nicht allein durch seine Fähigkeiten und Kompetenzen bestimmt, sondern neben den persönlichen Werten und Einstellungen auch in erheblichem Umfang durch persönliche Eigenschaften. Die Selbst- und Fremdeinschätzung der charakteristischen Eigenschaften dient als weiterer methodischer Baustein der Identifizierung und Reflexion der eigenen Stärken.

Die besonderen Stärken und persönlichen Eigenschaften werden anschließend gebündelt und auf einen Blick sichtbar gemacht. Wie der ProfilPASS enthält auch der ProfilPASS *für junge Menschen* ein Muster des Kompetenz-Nachweises. Dabei gibt es zwei Varianten, die je nach Verwendungszweck und Beratungsziel ausgewählt werden können: In der einen Variante werden, wie beim ProfilPASS, der Prozess der Selbstexploration und eine Auswahl der auf diesem Wege identifizierten Kompetenzen durch die Beratenden bestätigt. Die andere Variante zielt ausschließlich auf eine Bestätigung des Prozesses und enthält keine Darstellung der individuellen Kompetenzen.

zen. Betont wird hierbei, dass der junge Mensch das eigene Leben und Handeln reflektiert, die individuellen Fähigkeiten ermittelt, Stärken sichtbar gemacht und persönliche Interessen erfasst hat.

Abschnitt 3: „Meine Ziele“

Ziel des dritten Abschnitts des ProfilPASS *für junge Menschen* ist es, Interessen und Neigungen zu identifizieren und auf dieser Grundlage den persönlichen Zielen für die zukünftige Entwicklung, auch in Richtung Berufsorientierung und -wahl, näherzukommen. Sich ein Ziel zu setzen bedeutet, sich für etwas zu entscheiden, die nächsten Schritte zu planen, zu realisieren sowie das Erreichte zu überprüfen. Mit den verschiedenen Übungen im ProfilPASS *für junge Menschen* sollen die Jugendlichen ermutigt werden, erste Ziele zu formulieren. Darüber hinaus sollen sie sich bewusst werden, dass sie ihr Leben entscheidend beeinflussen und ihre Entwicklung aktiv mitgestalten können.

Als Annäherung an das Thema Berufsorientierung sind die Jugendlichen aufgefordert, sich mit den Berufen, die sie in der eigenen Familie, dem Verwandten- und Bekanntenkreis finden, zu beschäftigen. Dadurch erhalten sie einen ersten Einblick in den Arbeitsalltag und lernen die Vielfalt an möglichen Berufen kennen. Gleichzeitig können sie auf diese Weise die Vor- und Nachteile der einzelnen ihnen bekannten Berufsbilder und -felder kennenlernen.

Zudem werden die Jugendlichen ermutigt, die mithilfe des ProfilPASS *für junge Menschen* ermittelten persönlichen Stärken, Fähigkeiten und Eigenschaften sowie die eigenen Zielvorstellungen in der Berufsberatung vorzutragen oder auch die Übersicht mit den persönlichen Stärken und Eigenschaften in das Beratungsgespräch mitzunehmen. Auf dieser Basis kann die Beratung zur Berufswahl zielorientierter gestaltet werden.

Den Abschluss des ProfilPASS *für junge Menschen* bildet eine persönliche Bilanz. Nach der Bearbeitung des Passes sind die Jugendlichen in der Lage, die folgenden Fragen für sich zu beantworten:

- Wer bin ich?
- Welche Stärken habe ich? Was kann ich und was weiß ich?
- Wo oder in welchen Situationen habe ich gezeigt, was ich kann?
- Welche besonderen Eigenschaften habe ich?
- Welche Interessen habe ich?
- Was wird sich in meinem Leben verändern? Was will ich verändern?

Die Fragen bieten eine Hilfestellung dabei, das eigene Handeln und Können selbstbewusst anderen gegenüber zu vertreten. Während der ProfilPASS für Erwachsene auf eine Konkretisierung der Ziele und die Festlegung der zur Erreichung erforderlichen Schritte gerichtet ist, liegt der Fokus des ProfilPASS *für junge Menschen* auf der Identifizierung von Neigungen, Interessen und einer ersten Annäherung an persönliche und berufliche Ziele.

1.4.1.3 Der eProfilPASS

Der Aufbau und das methodische Vorgehen des eProfilPASS entsprechen denen des ProfilPASS. Darüber hinaus gibt es zusätzliche, zum Teil an die Übungen aus dem ProfilPASS *für junge Menschen* angelehnte Angebote, die in die jeweiligen Schritte einführen und ihre anschließende Bearbeitung interaktiv vorbereiten. Über die Angabe des Alters findet eine Filterung hin zu einem komplexeren Vorgehen für Erwachsene und einem mit mehr spielerischen Elementen versehenen Vorgehen für junge Menschen statt.

Schon der klassische ProfilPASS ist ein interaktives Lernsystem, das durch seine methodisch-didaktische Aufbereitung eine selbstgesteuerte Bearbeitung ermöglicht und die in diesem Prozess stattfindenden Reflexions-, Selbstexplorations- und Lernprozesse auslöst und fördert. Durch seine digitale Aufbereitung in Form des eProfilPASS wird die Interaktivität verstärkt. Gleichzeitig werden zusätzliche Formen der Beratung und Kommunikation möglich, die die Nutzenden unterstützen, aber auch die Arbeit für die Beratenden erleichtert.

1.4.2 Die ProfilPASS-Beratung

Die meisten Menschen sind sich ihrer Kompetenzen höchstens in Ansätzen bewusst. Sie machen nur selten Erfahrung mit der Reflexion ihres Handelns und der Exploration ihrer besonderen Stärken. Gerade deshalb kommt der begleitenden Beratung im Prozess der Kompetenzerhebung eine hohe Bedeutung zu. Die Beratung stellt neben den Instrumenten das zweite Kernelement im ProfilPASS-System dar. Sie unterstützt die Nutzerinnen und Nutzer in dem Prozess der ProfilPASS-Arbeit, bei der Identifizierung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen und der Erstellung ihres Kompetenzprofils, das die Grundlage für die weitere persönliche Entwicklung bildet.

Dieser Aufgabe entsprechend folgt die ProfilPASS-Beratung kompetenzbasierten Ansätzen und lässt sich als Kompetenzberatung bezeichnen. Kompetenzbasierte Ansätze in der Bildung sind durch die Prinzipien „Handlungsorientierung oder Interaktion“, „Subjektbezug“, „biografische Entwicklung und Ganzheitlichkeit“, „Erfahrung“, „Reflexion“ und „Selbstorganisation“ gekennzeichnet (vgl. Gillen 2006, S. 89 ff., Schiersmann et al. 2008, S. 92 ff.). Damit stehen bei diesen Ansätzen nicht berufliche oder gesellschaftliche Anforderungen im Fokus, sondern das Individuum selbst, sein Leben und Handeln, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Interessen und Zielsetzungen, Einstellungen und Werte. Kompetenzbasierte Ansätze zielen auf die individuelle Weiterentwicklung und somit auf die Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, auf verstärkte Handlungsfähigkeit und Eigenverantwortung, auf eine auf das Individuum zugeschnittene Zielsetzung und auf die Motivation weiterzulernen. In diesem Sinne verfolgen diese Ansätze eine erhöhte Teilhabe am Lebenslangen Lernen.

Beratung bedeutet „Interventionen als Hilfe, damit die betroffene Person durch eigenes Wahrnehmen und Erinnern, durch Nachdenken und Einfälle selbst zu Schlussfolgerungen, Zielsetzungen, Lösungsideen und Entscheidungen kommt“ (Knoll 2008,

S. 20). Diesem Verständnis nach verfolgen kompetenzbasierte Ansätze in der Bildungsberatung ein Ermöglichungshandeln oder die Hilfe zur Selbsthilfe. Für die in der Bildungsberatung Tätigen bedeuten diese Ansätze ein weitreichendes Aufgabengebiet, das von ihnen ein breites Spektrum an Kompetenzen (vgl. Kapitel 3) und eine wertschätzende Beraterische Haltung (vgl. Kapitel 2) erfordert.

Kompetenzberatung mit dem ProfilPASS bedeutet, auf unterschiedlichen Wegen erworbene Kompetenzen ergänzend zu formal erworbenen durch angeleitete Selbstexploration sichtbar und durch Dialogfähigkeit individuell nutzbar zu machen. Im Mittelpunkt steht dabei der Rückblick auf das eigene Handeln und vergangene Lernprozesse. Der Beratungsprozess ist in doppelter Hinsicht offen: Zum einen ist das Ergebnis der Beratung im Hinblick auf die zu ermittelnden Kompetenzen offen, da keine Kompetenzlisten und -anforderungen vorgegeben werden. Zum anderen ist die Reichweite des Beratungsprozesses nicht festgelegt und sowohl von dem Anliegen der Nutzenden als auch von den Rahmenbedingungen und dem Beratungssetting abhängig.

So kann sich die ProfilPASS-Beratung ausschließlich auf die Erhebung und Sichtbarmachung der Kompetenzen konzentrieren, sie kann aber auch – wie meistens intendiert – auf eine gezielte Verwendung und Weiterentwicklung der ermittelten Kompetenzen zielen. Bei diesem Schritt stehen dann die Formulierung von Zielen und die Aktionsplanung für die private und berufliche Lebenswelt im Fokus.

Voraussetzung für die Beratung mit den ProfilPASS-Instrumenten ist die Teilnahme an dem entsprechenden „Angebot zur Kompetenzentwicklung von Beratenden/Kursleitenden“, der sogenannten ProfilPASS-Qualifizierung. Sie sieht – bei eigenständiger Vor- und Nachbereitung – eine Präsenzphase von zwei bis drei Tagen vor:

- ProfilPASS (zwei Tage),
- ProfilPASS für junge Menschen (zwei Tage),
- beide Instrumente (insgesamt drei Tage),
- eProfilPASS (voraussichtlich ergänzend ein weiterer Tag).⁴

Professionelle Beratung ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit mit dem ProfilPASS. Vertiefende Informationen zur ProfilPASS-Beratung, ihren Grundlagen, dem Beratungsverständnis, den einzelnen Schritten im Beratungsprozess und zu Methoden und Techniken finden sich in diesem Praxisbuch in dem Beitrag von Sigrid Harp zur Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS (Kapitel 2). Die grundlegenden Kompetenzen für die Gestaltung eines Beratungsprozesses in Bildung, Beruf und Beschäftigung beschreibt Christiane Schiersmann in ihrem Beitrag „Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende“ (Kapitel 3).

1.4.3 Das ProfilPASS-Netzwerk

Mit der zunehmenden Verbreitung des ProfilPASS-Systems hat sich ein bundesweites, in jüngster Zeit sogar bis Österreich reichendes Netzwerk aus Beratenden, Multipli-

⁴ Die aktuelle Regelung findet sich auf der Internetseite des ProfilPASS (www.profilpass.de).

katorinnen und Multiplikatoren sowie Dialogzentren gebildet, das von der ProfilPASS-Servicestelle und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) unterstützt wird und maßgeblich zu seiner Nachhaltigkeit beiträgt. Für die Dauer des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts gehört auch das wissenschaftliche Konsortium aus dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) zu dem Netzwerk. Seine Aufgabe ist es, neue Entwicklungen anzustoßen und zur Verbreitung und Verstetigung des ProfilPASS-Systems beizutragen.

ProfilPASS-Servicestelle															
Dialogzentrum						Dialogzentrum				Dialogzentrum					
Multiplikator/in				Multiplikator/in		Multiplikator/in				Multiplikator/in		Multiplikator/in			
Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung	Beratung
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
W. Bertelsmann Verlag															
Wissenschaftliches Konsortium/Wissenschaftler/in															
Anmerkung: N steht für ProfilPASS-Nutzende															

Abb. 2: Schematische Darstellung des ProfilPASS-Netzwerks

ProfilPASS-Servicestelle

Die ProfilPASS-Servicestelle ist beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) angesiedelt und finanziert sich überwiegend aus dem Verkauf der Instrumente. Die Servicestelle ist für die folgenden Aufgaben zuständig:

- Bearbeitung vielfältiger Anfragen von Interessierten und aus dem Netzwerk selbst,
- Pflege der Datenbank, in der alle ProfilPASS-Beratenden, Multiplikatoren und Dialogzentren erfasst sind,
- Prüfung der Voraussetzungen und die Ausstellung oder Erneuerung von Zertifikaten der Beratenden, Multiplikatoren und Dialogzentren anhand der für die Zertifizierung und Re-Zertifizierung geltenden Standards (vgl. Anlage 1.1),
- Versand der ProfilPASS Kompetenz-Nachweise an Beratende,
- Organisation und Dokumentation des jährlich durchgeführten bundesweiten Beratertages,
- Aktualisierung und Pflege der ProfilPASS-Homepage gemeinsam mit dem W. Bertelsmann Verlag.

ProfilPASS-Dialogzentren

Die ProfilPASS-Dialogzentren sind in der Regel bei Weiterbildungseinrichtungen, ihren Dachorganisationen oder bei Beratungsfirmen angesiedelt. Sie haben die Aufgabe, das ProfilPASS-System in der Region bekannt zu machen, zu vermarkten und die verschiedenen ProfilPASS-Akteure miteinander zu vernetzen. Je nach den Bedingungen vor Ort sind unterschiedlichste Partner eingebunden. Das Spektrum reicht bei-

spielsweise von Betrieben und Kammern über Agenturen, Jobcenter und Freiwilligen-Einrichtungen bis hin zu Schulen und kommunalen Einrichtungen.

Damit fungieren die Dialogzentren einerseits als Mittler für die ProfilPASS-Idee und andererseits als Ansprechpartner für die unterschiedlichen Beteiligten, für Interessierte und Beratende. Konkret bedeutet das, dass sie

- mit relevanten Akteuren vor Ort kooperieren,
- mit den ProfilPASS-Beratenden und -Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren vor Ort zusammenarbeiten und diese unterstützen,
- Angebote zur Qualifizierung, Weiterbildung und Re-Zertifizierung bereitstellen,
- regelmäßig den Erfahrungsaustausch der Beratenden ermöglichen und
- sich mit anderen Dialogzentren vernetzen.

Viele Dialogzentren tauschen sich in dem jährlich von ihnen organisierten Treffen der Dialogzentren aus. Die Erneuerung des Titels „ProfilPASS-Dialogzentrum“ erfolgt alle drei Jahre anhand einer ausführlichen Dokumentation ihrer Arbeit mit und für das ProfilPASS-System (vgl. Anlage 1.1).

ProfilPASS-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren

Die ProfilPASS-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren führen die Qualifizierung der ProfilPASS-Beratenden durch. Im Rahmen der standardisierten Angebote zur Kompetenzentwicklung bereiten sie die angehenden Beratenden damit auf die praktische Tätigkeit mit den Instrumenten ProfilPASS und ProfilPASS *für junge Menschen* vor. In Kürze werden sie darüber hinaus auch Beratende für die Arbeit mit dem eProfilPASS schulen. Bei Interesse werden ihre Angebote auf der ProfilPASS-Homepage veröffentlicht.

Voraussetzungen dafür, diese sogenannten ProfilPASS-Qualifizierungen durchführen zu können und damit als Multiplikator zu fungieren, sind

- Teilnahme an der ProfilPASS-Qualifizierung,
- eigene Erfahrungen in der ProfilPASS-Beratung,
- ein Konzept zur geplanten Arbeit mit dem System als Multiplikator oder Multiplikatorin und
- Besuch einer vom Konsortium angebotenen Multiplikatorenschulung.

Zwischen der eigenen Qualifizierung zur ProfilPASS-Beraterin oder zum ProfilPASS-Berater sollte eine praktische Erfahrung von mindestens einem Jahr liegen. Diese trägt maßgeblich zu einer authentischen, praxisnahen Durchführung der eigenen Angebote zur Kompetenzentwicklung und damit zur Sicherung der Qualität bei. Der Titel „ProfilPASS-Multiplikator/in“ gilt für zwei Jahre und wird nach Vorlage der Dokumentation der eigenen Beratungsarbeit mit dem ProfilPASS, einer ProfilPASS-Beraterqualifizierung und der Teilnahme an einer Supervision oder einschlägigen Weiterbildung verlängert (vgl. Anlage 1.1).

ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater

Die ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater führen die Beratung vor Ort in unterschiedlichsten Settings durch, die auf die jeweilige Zielgruppe angepasst sind und den

Rahmenbedingungen vor Ort entsprechen. Damit kommt den Beratenden in dem System eine besondere Aufgabe zu: Sie tragen die Verantwortung für die qualitätsvolle Realisierung der Arbeit mit dem ProfilPASS zum Nutzen der Ratsuchenden.

Voraussetzung für den Einsatz des ProfilPASS in der Beratungsarbeit ist der Besuch einer mindestens zweitägigen Qualifizierung zum ProfilPASS-Beratenden (vgl. Kapitel 1.4.2). Bedingung für die Teilnahme an dieser Schulung ist eine einschlägige Qualifikation oder eine entsprechende Beratungserfahrung von mindestens drei Jahren. Um den Status „ProfilPASS-Berater/in“ zu erhalten, ist alle zwei Jahre eine mindestens eintägige Supervision oder Praxisreflexion, beispielsweise aus dem Angebot der Dialogzentren, sowie die Dokumentation eines Beratungsfalles erforderlich (vgl. Anlage 1.1). Eine weitere Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zwischen den Beratenden bietet der jährlich stattfindende bundesweite Beratertag.

W. Bertelsmann Verlag

Der W. Bertelsmann Verlag vertreibt die Instrumente ProfilPASS und ProfilPASS *für junge Menschen* und unterstützt das gesamte Netzwerk mit vielfältigen Aktivitäten. Dazu gehören u. a. Auftritte auf Messen und Fachtagungen, die Gestaltung und Pflege des Internetauftritts, die Verbreitung des Newsletters für ProfilPASS-Beratende sowie die Erstellung von Broschüren, Flyern und weiterem Werbematerial zur Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen.

Wissenschaftliches Konsortium

Hauptarbeitsfelder des wissenschaftlichen Konsortiums sind die Gewinnung neuer Einsatzfelder für das ProfilPASS-System, die Weiterentwicklung der Instrumente und des Beratungskonzepts sowie die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Langfristiges Ziel ist es, dass diese Aufgaben einer wissenschaftlichen Stelle übertragen werden, die wie die Servicestelle dauerhaft aus dem Erlös der Instrumente finanziert wird. So soll das ProfilPASS-System zu einem vollständig sich selbst tragenden System werden.

1.4.4 Die ProfilPASS-Qualitätssicherung

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesse wurde in den letzten zehn Jahren in Deutschland eine Vielzahl von Verfahren zur Erfassung und Bilanzierung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen entwickelt. Diese Instrumente zur Kompetenzfeststellung sind aus unterschiedlichen Begründungszusammenhängen heraus entstanden. Ihrem jeweiligen Ziel entsprechend richten sie sich an bestimmte Nutzergruppen und sind auf das jeweilige Einsatzfeld und damit auf einzelne Lebensphasen zugeschnitten (BMBF 2004, S. 59 ff.). Im Gegensatz dazu ist das ProfilPASS-System als lebensbegleitendes Instrument mit begleitender Beratung angelegt und verfolgt, nicht zuletzt um Stigmatisierungen zu vermeiden, einen zielgruppenübergreifenden Ansatz.

Während viele der Ansätze zur Kompetenzfeststellung in anderen europäischen Ländern auf eine formale Anerkennung von Lernergebnissen zielen, bewegen sich die Ansätze in Deutschland bislang unterhalb der ordnungspolitischen Ebene. Die aktuellen Entwicklungen, wie beispielsweise die des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und das geplante Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Qualifikationen, lassen allerdings einen grundlegenden Wandel hin zu einer zunehmenden – auch formalen – Berücksichtigung und Anerkennung von auf unterschiedlichsten Wegen erlangten Lernergebnissen erwarten. Den als Portfolios angelegten Kompetenzfeststellungsverfahren wird in dem dafür erforderlichen Prozess der Ermittlung und Bewertung oder Validierung, wie es im europäischen Kontext heißt, eine besondere Rolle zukommen, das zeigen bereits die Erfahrungen in anderen europäischen Ländern (Geldermann/Seidel/Severing 2009, CEDEFOP 2009).

Kompetenzfeststellungsverfahren können langfristig nur dann nachhaltig sein, wenn ihre Qualität dauerhaft sichergestellt ist und verbessert wird. Sie ist Voraussetzung für eine positive Wirkung des Verfahrens für die Nutzenden. Darüber hinaus ist die Qualität für das Vertrauen derjenigen unerlässlich, die das Verfahren auswählen, um damit zu arbeiten, und auch derjenigen, die mit den Ergebnissen konfrontiert werden, wie beispielsweise Arbeitgeber. Aus diesem Grund spielen Qualitätsentwicklung und -sicherung im ProfilPASS-System eine wesentliche Rolle. Die theoretischen Begründungen, die Philosophie, die das ProfilPASS-System charakterisierenden Merkmale und auch die Qualitätsstandards für die Re-Zertifizierung der Beratenden, der Dialogzentren und der Multiplikatoren belegen dies.

Über das spezielle Vorgehen hinaus aber stellt sich die Frage, was allgemein die Qualität von qualitativen Instrumenten ausmacht und welche Standards gelten müssen, damit die Ziele dauerhaft erreicht werden und die Instrumente einen Orientierungsrahmen für die unterschiedlichen Beteiligten bieten. Um einen Konvergenzprozess zur Qualitätssicherung in Deutschland in Gang zu setzen, wurden in Kooperation mit der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) zunächst für die Instrumente „Kompetenznachweis Kultur“ und „ProfilPASS“ Standards entwickelt und auf einem Expertenforum mit führenden Vertreterinnen und Vertretern anderer Instrumente (vgl. Anlage 1.2) diskutiert.

Die im Folgenden beschriebenen Standards sind das Ergebnis dieses Prozesses, sie werden kommuniziert und weiterentwickelt. Angestrebt wird, den Kreis von Initiativen zu erweitern, die sich freiwillig zur Einhaltung der Standards verpflichten. Dazu kooperiert das ProfilPASS-Konsortium u. a. mit den Instrumenten „Youthpass“ und „europass Mobilität“ sowie mit dem „Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, der sich in weiten Teilen mit diesen Standards deckende Kriterien für die Qualität von Kompetenzfeststellung für Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt hat (IQ FAK Kompetenzfeststellung 2010). Auch die „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf“ (BiBB 2007) decken sich weitgehend mit den geltenden ProfilPASS-Standards. Als assoziiertes Mitglied im Facharbeitskreis Kompetenzfest-

stellung beteiligt sich das Konsortium darüber hinaus an der Entwicklung von Standards für die Dokumentation von Ergebnissen aus Kompetenzfeststellungsverfahren.

Das ProfilPASS-System entspricht folgenden Standards für entwicklungsorientierte qualitative Verfahren der Kompetenzfeststellung:

- Theoretische Fundierung
- Subjektorientierung
- Zielgruppenorientierung
- Anwendbarkeit
- Nutzenorientierung
- Prozessorientierung

Diese Standards sind im Einzelnen durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet (vgl. hierzu auch Barz/Tippelt 2004, Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, Europäische Kommission 2001, Europäische Kommission 2004, European Commission 2005, Klein/Reutter 2005).

Theoretische Fundierung: Mit diesem Standard soll sichergestellt werden, dass das Verfahren der Kompetenzfeststellung fachlich solide erarbeitet wurde.

- **Berücksichtigung von Anspruchsgruppen/Stakeholdern:** Im Rahmen der Entwicklung des jeweiligen Verfahrens sind die Ansprüche unterschiedlicher Gruppen/Stakeholder (z. B. potenzielle Nutzer/innen, Arbeitgeber/innen und ihre Interessenvertretungen, Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretungen, professionelle Beratende und Begleitende, Vertreter/innen von Bildungseinrichtungen/-verbänden) zu hören und nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Im Besonderen soll dabei auf die Entwicklungen der Europäischen Union Bezug genommen werden.
- **Geklärte Begrifflichkeiten:** Zur Unterstützung des Prozesses der Kompetenzfeststellung soll ein eindeutiges Begriffsinstrumentarium zur Verfügung stehen, auf das die Nutzenden zurückgreifen können. Idealerweise existiert ein Glossar für das jeweilige Verfahren.
- **Zugrunde liegende Modelle und Theorien:** Die dem jeweiligen Verfahren zugrunde liegenden Modelle und Theorien sollen explizit kenntlich gemacht und erläutert werden. Diese Modelle und Theorien sollen sich mit den Zielstellungen des Instrumentes und dem Mehrwert für die Nutzenden im Einklang befinden.
- **Aufbau und Ablauf:** Der dem jeweiligen Verfahren zugrunde liegende Aufbau und Ablauf soll explizit dargestellt und erläutert werden.
- **Qualitätssicherung:** Das jeweilige Verfahren soll über Mechanismen zur Qualitätssicherung für die aktuelle Verwendung und zur Weiterentwicklung verfügen (vgl. Modell der Europäischen Kommission 2005).

Subjektorientierung: Dieser Standard soll sicherstellen, dass Kompetenzfeststellungsverfahren einen biografischen Bezug aufweisen und die individuellen Kompetenzen der Nutzerinnen und Nutzer sichtbar werden.

- **Freiwilligkeit:** Der Zugang zu und die Erarbeitung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens sollen grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgen. Auf Wunsch der Nutzenden kann der Prozess zu jedem Zeitpunkt abgebrochen werden.

- **Partizipation:** Die Erarbeitung der individuellen Kompetenzen soll ebenso wie die Bewertung von Kompetenzen auf Basis eines sozialen Dialogs erfolgen. Ergebnisse der Kompetenzfeststellung stellen ein gemeinsam getragenes Resultat des Dialogs zwischen Nutzerin oder Nutzer und Beratungsperson dar. Der Erarbeitungsprozess ist ergebnisoffen angelegt und die inhaltliche Steuerung soll möglichst durch die Nutzenden selbst erfolgen.
- **Reflexionsorientierung:** Die Sichtbarmachung von Kompetenzen soll im Rahmen eines individuellen Reflexionsprozesses erfolgen, durch den auch in der Vergangenheit liegende Aktivitäten wieder bewusst gemacht werden können bzw. diesen ein Wert beigemessen werden kann. Dieser Prozess ist auf eine geeignete zeitliche Struktur angewiesen (Klein/Reutter 2005).
- **Persönlicher Portfolioprozess:** Den Ergebnissen der Kompetenzbilanzierung liegt notwendigerweise die jeweilige Biografie zugrunde. Erfasste Kompetenzen sollen möglichst durch entsprechende Nachweise belegt werden. Die Sammlung solcher Nachweise soll idealerweise in einen Portfolioprozess übergehen.
- **Datenschutz:** Die Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung sind Eigentum der Nutzenden und sollen in deren Verfügbarkeit verbleiben. Die Weitergabe von Ergebnissen ist nur mit der Zustimmung der Nutzenden zulässig.

Zielgruppenorientierung: Dieser Standard soll sicherstellen, dass die besonderen Lebenslagen von Nutzerinnen und Nutzern berücksichtigt werden.

- **Adäquatheit:** Kompetenzerfassung und Kompetenzbilanzierung sollen auf die Ausgangssituation der jeweiligen Nutzenden bezogen sein. Zu berücksichtigen sind beispielsweise Lebenswelt und soziale Lage, Bildungserfahrungen, Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungsbarrieren.
- **Niederschwelliger Zugang:** Der Zugang für die Nutzer/innen zur Kompetenzfeststellung soll möglichst einfach sein. Hürden wie hohe Kosten, ein großer bürokratischer Aufwand oder voraussetzungsreiche Verfahren sollen vermieden werden.

Anwendbarkeit: Der Standard soll sicherstellen, dass das Instrument für die jeweilige Zielgruppe ohne Schwierigkeiten zu nutzen ist.

- **Plausibilität:** Die Verfahrensschritte sollen in ihrer Abfolge im Sinne eines systematischen Vorgehens logisch aufgebaut sein, das heißt nachvollziehbar ineinandergreifen.
- **Transparenz:** Der Aufbau und der Ablauf des Verfahrens sollen schriftlich niedergelegt und für die Nutzenden im Vorfeld und während der Anwendung einsehbar sein. Darüber hinaus sollen, soweit möglich, Dauer und etwaige Kosten des Verfahrens angegeben werden.
- **Hinweise zu Aufbau und Ablauf:** Sofern eine Begleitung von Nutzenden während der Kompetenzfeststellung vorgesehen ist, sollen zu Beginn der vollständige Aufbau und Ablauf des Prozesses dargestellt werden.
- **Anleitung des Arbeitsprozesses:** Für die Anleitung des Arbeitsprozesses steht eine schriftliche oder mündliche Anleitung zur Verfügung. Im Falle der schriftlichen Anleitung soll diese hinreichende Informationen und Anregungen zur eigenständigen Bearbeitung enthalten. Im Falle der mündlichen Anleitung soll quali-

fiziertes Personal zur Verfügung stehen: Aufgrund der Vorteile eines externen und unvoreingenommenen, professionellen Blickes ist die qualifizierte, mündliche Anleitung des Arbeitsprozesses der Idealfall.

Nutzenorientierung: Der Standard soll sicherstellen, dass Verfahren zur Kompetenzfeststellung in erster Linie Instrumente für Nutzerinnen und Nutzer sind.

- **Akzeptanzförderung:** Materialien zur Erarbeitung der individuellen Kompetenzbilanz sowie des im Rahmen des jeweiligen Verfahrens vergebenen Kompetenznachweises sollen einheitlich gestaltet sein. Sofern mit Verfahrensvarianten für unterschiedliche Adressaten gearbeitet wird, sollen diese einen hohen Wiedererkennungswert aufweisen.
- **Kompetenzorientierung:** Im Mittelpunkt der Erfassung und Bilanzierung stehen individuelle Kompetenzen. Der Fokus ist hierbei deutlich stärkenorientiert und ressourcenbezogen.
- **Kompetenznachweis:** Im Sinne der nachhaltigen Wirkung eines Reflexionsprozesses durch Nutzende soll mit Beendigung des Verfahrens der Kompetenzfeststellung ein Nachweis ausgestellt werden.
- **Förderung der biografischen Steuerungskompetenz:** Aus der Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen kann die Frage nach deren weiterer Verwendbarkeit resultieren. Verfahren zur Kompetenzfeststellung sollen daher im Bedarfsfall Angebote zur weiteren Entwicklung von Kompetenzen bereitstellen können. In diesem Sinne sollen Verfahren den Charakter einer formativen Evaluation haben. Im Rahmen einer Kompetenzentwicklung soll das Prinzip der biografischen Kontinuität Berücksichtigung finden. Im Kern sollen Nutzende die Dialogfähigkeit ihrer Kompetenzen gegenüber sich selbst und damit gegenüber Dritten verbessern.
- **Verbreitung der Ergebnisse:** Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sind Eigentum der Nutzenden und sollen in deren Verfügbarkeit verbleiben. Die Weitergabe von Ergebnissen ist nur mit der Zustimmung der Nutzer/innen zulässig.

Prozessorientierung: Der Standard soll sicherstellen, dass die Nutzerinnen und Nutzer langfristig von der Kompetenzfeststellung profitieren.

- **Prozessorientierung während der Kompetenzfeststellung:** Prozesse der Kompetenzfeststellung sollen über einen längeren Zeitraum hinweg stattfinden, damit zum einen Reflexionsprozesse in ausreichender Tiefe ablaufen können und die Nutzenden zum anderen eine gewisse Eigenständigkeit und Fertigkeit im Umgang mit dem jeweiligen Verfahren erwerben können.
- **Prozessorientierung über die Kompetenzfeststellung hinaus:** Prozesse der Kompetenzfeststellung sollen keine punktuelle Maßnahme darstellen. Sie sollen die Nutzenden vielmehr dafür sensibilisieren, sich lebensbegleitend aktiv mit der eigenen Kompetenzentwicklung auseinanderzusetzen.

Die Vorzüge qualitativer Verfahren zur Kompetenzfeststellung gegenüber quantitativen Verfahren beschreibt Erpenbeck folgendermaßen:

- „[S]ie sind national und international breit kommunizierbar,
- sie sind von Personalverantwortlichen leicht verwertbar,
- sie sind von Laien lesbar und dienen damit auch der bilanzierten Person ohne große ‚Erklärungen‘,
- sie berücksichtigen formell, non-formell und informell erworbene Kompetenzen gleichermaßen,
- sie vereinen Erfassen, Beurteilen und Entwickeln,
- sie sind ökonomisch mit relativ geringem Auswertungs- und Zeitaufwand durchführbar.“ (Erpenbeck 2009, S. 270)

Eine häufige Kritik an qualitativen und entwicklungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung ist, dass ihre Ergebnisse nicht valide und reliabel seien und damit nicht den messtheoretischen Gütekriterien entsprächen. Nach Erpenbeck aber folgen qualitative Verfahren für ihre Qualitätsstandards einer anderen Begründung und bedürfen inhaltsanalytischer Gütekriterien. Das testtheoretische Verständnis von Reliabilität wird dabei durch folgende Kriterien substituiert:

- „Stabilität (mehrmalige Inhaltsanalysen des gleichen Materials führen in etwa zu gleichen Ergebnissen),
- Reproduzierbarkeit (die Analyse gleicher Sachverhalte führt unter anderen Umständen, durch andere Analytiker/innen ausgeführt, zu etwa gleichen Ergebnissen) und
- Exaktheit (die Ergebnisse gehorchen bestimmten, vorausgesetzten funktionellen Standards).“ (Erpenbeck 2009, S. 270)

Das testtheoretische Verständnis von Validität wird durch Kriterien abgelöst wie

- „semantische Gültigkeit (Angemessenheit der Kategoriendefinitionen) (...),
- korrelative Gültigkeit (Überprüfung an Untersuchungen mit ähnlichen Fragestellungen) und
- Vorhersagegültigkeit (Überprüfung des Eintreffens, wenn sich aus dem Material sinnvolle Prognosen ableiten lassen) sowie von (...)
- Konstruktgültigkeit (bisherige Erfolge mit ähnlichen Konstrukten, Verweisbarkeit auf etablierte Theorien und Modelle, repräsentative Interpretationen und Experten).“ (Erpenbeck 2009, S. 270)

Nach diesem Verständnis lassen sich die Ergebnisse qualitativer entwicklungsorientierter Verfahren in der Regel als stabil, reproduzierbar und exakt beschreiben und damit als reliabel ansehen. „Sie sind zudem insoweit als valide einzuschätzen, weil die Kategorien als in der Praxis bewährt gelten können, (...) die korrelative Gültigkeit durch kompetenzbiographische Bezüge gegeben ist und eine gute Vorhersagegültigkeit durch den Einsatz im Personalbereich bereits als erwiesen angesehen werden kann. Die Konstruktgültigkeit kann durch die Übereinstimmung mit anderen qualitativen Kompetenzbilanzierungsverfahren (...) nachgewiesen werden.“ (Erpenbeck 2009, S. 270 f.)

Diese Sichtweise ist nicht nur sehr interessant, sie liefert auch Argumentationshilfen in Zeiten, in denen die Messung von Kompetenzen an im Vorhinein definierten Anforderungen häufig als der einzige Weg angesehen wird, zu validen und reliablen Ergebnissen zu kommen. Die Erfahrungen in der Arbeit mit dem ProfilPASS als einem qualitativen und entwicklungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung belegen, dass die in der qualitativen empirischen Forschung geltenden inhaltsanalytischen Gütekriterien (Mayring 2003) zutreffen.

Literaturverzeichnis

- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (2004):** Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 1: Praxishandbuch Milieumarketing, Bielefeld
- BiBB: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2007):** Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, Bonn
- BMBF (Hrsg.) (2004):** Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes, Bonn
- CEDEFOP (2009):** Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg
- DIE/DIPF/IES (2006):** ProfilPASS. Dokumentation zu Entwicklung, Erprobung und Evaluation, Frankfurt am Main
- Erpenbeck, John/ von Rosenstiel, Lutz (2003):** Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart
- Erpenbeck, John (2009):** Europäische Qualitätsstandards und der Kompetenznachweis Kultur – eine Expertise. In: Timmerberg, Vera/Schorn, Brigitte: Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis, München, S. 261–277
- Europäische Kommission (2000):** Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel
- Europäische Kommission (2001):** Einen europäischen Raum lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel
- Europäische Kommission (2004):** Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens. Endgültiger Vorschlag der Arbeitsgruppe „H“ des Objectives-Prozesses, Brüssel
- Europäische Kommission (2005):** Fundamentals of a 'common quality assurance framework' (CQAF) for VET in Europe
- Europarat:** Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen, <http://www.europass-info.de/DE/europass-sprachenpass.asp> (22.05.2010)
- Geldermann, Brigitte/Seidel, Sabine/Severing, Eckart (2009):** Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, Bielefeld

- Gerzer-Sass, Annemarie/Sass, Jürgen (2001):** Erste Ergebnisse einer Befragung zur Arbeit mit der Kompetenzbilanz. Unveröffentlichtes Manuskript
- Gillen, Julia (2003):** Kompetenzanalyse und Kompetenzerhebung – eine Bestandsaufnahme aus arbeitnehmerorientierter Perspektive, Hamburg
- Gillen, Julia (2006):** Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz, Bielefeld
- IQ FAK Kompetenzfeststellung (Hrsg.) (2010):** Kompetenzfeststellung braucht Qualität. Arbeitshilfen für die Praxis, Augsburg
- Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard (Hrsg.) (2005):** Die Lernberatungskonzeption, Baltmannsweiler
- KMK (2005):** Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.04.2005
- KMK (2009):** Kompetenzstufenmodell zu den Bildungsstandards in den einzelnen Kompetenzbereichen für den Mittleren Schulabschluss (22.04.2009)
- Knoll, Jörg (2008):** Lern- und Bildungsberatung, Bielefeld
- Mayring, Philipp (2003):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim/Basel
- OECD (2005):** Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung, URL: www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf
- ProfilPASS Glossar**
URL: www.profilpass-online.de/index.php?article_id=242
- Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander/Weber, Peter (2008):** Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld
- Sennett, Richard (1998):** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998
- Triebel, Claas (2009):** Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention. Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching, München

Anlage 1.1

Re-Zertifizierung von ProfilPASS-Beratenden, Dialogzentren und Multiplikatoren

Beratende:

Voraussetzungen dafür, den Titel „ProfilPASS-Berater“ führen und den ProfilPASS in der Beratungsarbeit einsetzen zu können, ist der Besuch einer mindestens zweitägigen Schulung zum ProfilPASS-Beratenden. Bedingung für die Teilnahme an einer solchen ProfilPASS-Schulung ist eine einschlägige Qualifikation oder/und eine entsprechende Beratungserfahrung von mindestens drei bis vier Jahren. Die ProfilPASS-Schulung erfolgt durch eine/n qualifizierten ProfilPASS-Multiplikator/in.

Um den Status „ProfilPASS-Berater/in“ zu erhalten (Re-Zertifizierung), ist eine mindestens eintägige Supervision/Praxisreflexion (z. B. aus dem Angebot der Dialogzentren und Multiplikatoren) oder die Teilnahme an einer einschlägigen Weiterbildung (z. B. Beratungsmethoden, systemische Beratung) sowie – wie bisher – die Dokumentation der Arbeit mit dem ProfilPASS-System in Form eines ausführlichen Fallbeispiels (s. Raster) erforderlich. Diese Anforderungen müssen innerhalb von zwei Jahren erfolgen und in der ProfilPASS-Servicestelle nachgewiesen werden.

Re-Zertifizierung:

ProfilPASS-Beratende	
Dokumentation eines Fallbeispiels Beratung mit dem ProfilPASS	Alle zwei Jahre
Teilnahme an einer eintägigen Supervision/Praxisreflexion bzw. einer einschlägigen Weiterbildung	Alle zwei Jahre

Dialogzentren:

Voraussetzungen für den Titel „Dialogzentrum“ ist ein Konzept zur Arbeit mit dem ProfilPASS-System zu den angestrebten Zielgruppen, den Marketingstrategien, der Netzwerkarbeit und der regionalen Unterstützung für ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater sowie die Akzeptanz der Standards für ProfilPASS Dialogzentren. Darüber hinaus sind von dem Weiterbildungsträger oder der Beratungsorganisation in einem standardisierten Bewertungsbogen die bisherigen Leistungen des Beratungsangebots und Erfahrungen in der Arbeit mit dem ProfilPASS-System anzugeben.

Die Berechtigung, den Namen „ProfilPASS-Dialogzentrum“ zu tragen, gilt für drei Jahre und kann durch den Nachweis der aktiven Arbeit mit dem ProfilPASS-System für weitere drei Jahre verlängert werden. Der Nachweis beinhaltet eine umfassende Dokumentation der Arbeit mit dem ProfilPASS-System (Marketingstrategien, Zielgruppenansprache, ProfilPASS-Kurse, Angebote für ProfilPASS-Berater in der Region etc.) sowie die Teilnahme an einem eintägigen Austausch verschiedener Dialogzentren. Das Treffen der Dialogzentren wird von der ProfilPASS-Servicestelle gesteuert

und von den durchführenden Dialogzentren selbstständig geplant, koordiniert und finanziert. Es wird jährlich ein Dialogzentrumstreffen angeboten.

Re-Zertifizierung:

ProfilPASS-Dialogzentren	
Dokumentation der ProfilPASS-Arbeit	Alle drei Jahre
Teilnahme an einem eintägigen DZ-Austausch	Alle drei Jahre

Multiplikatoren:

Um als Multiplikator für das ProfilPASS-System tätig werden zu können, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein: Die Bewerberinnen und Bewerber müssen ProfilPASS-Berater sein und intensiv und über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr als ProfilPASS-Beratende gearbeitet haben. Des Weiteren ist ein Konzept zur geplanten Arbeit mit dem ProfilPASS-System als Multiplikator/in vorzulegen (u. a. Ansprache der Beratenden, Zielgruppen) und die Teilnahme an einer eintägigen, von der ProfilPASS-Servicestelle organisierten Multiplikatoren-Schulung erforderlich.

Die Berechtigung, als Multiplikator/in zu arbeiten, erlischt nach zwei Jahren, falls nicht zuvor folgende Nachweise erbracht werden: eine ausführliche Dokumentation einer durchgeführten ProfilPASS-Beraterschulung, eine Dokumentation der Beratungsarbeit mit dem ProfilPASS (Fallbeispiel, s. Raster) und die Teilnahme an einer Supervision oder einer einschlägigen Weiterbildung. Diese Nachweise sind der ProfilPASS-Servicestelle vorzulegen.

Re-Zertifizierung:

ProfilPASS-Multiplikator/inn/en	
Dokumentation einer ProfilPASS-Schulung	Alle zwei Jahre
Dokumentation eines Fallbeispiels Beratung mit dem ProfilPASS	Alle zwei Jahre
Teilnahme an einer eintägigen Supervision bzw. einer einschlägigen Weiterbildung	Alle zwei Jahre

Stand: Juni 2010

Die aktuellen Qualitätsstandards finden sich auch auf der Homepage (www.profilpass.de)

Anlage 1.2

Instrumente und beteiligte Vertreter und Vertreterinnen am Expertenforum zur Entwicklung von Qualitätsstandards

Berufswahlpass	Michael Bitzan, BAG BWP www.berufswahlpass.de
CH-Q	Anita E. Calonder-Gerster www.ch-q.ch
ICOVET	Ulrike Richter, DJI www.dji.de/icovet
Jobmappe Werkstattjahr NRW	Sabine Mayer Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW www.mags.de
KODE®	Prof. Dr. John Erpenbeck, CeKom www.cekom-deutschland.de
Kompetenznachweis International	Julia Loboda, IJAB www.open-the-world.de
Kompetenznachweis Kultur	Prof. Max Fuchs, Brigitte Schorn, Vera Timmerberg, BKJ www.kompetenznachweiskultur.de
ProfilPASS	Mona Pielorz, DIE Sabine Seidel, ies www.profilpass.de
Qualipass BW	Birgit Schiffers, Servicestelle Qualipass www.qualipass.de
Talentkompass NRW	Reinhard Völzke, GIB www.gib.nrw.de

Kapitel 2 Die ProfilPASS-Beratung

SIGRID HARP

2.1 Warum die Beratung so wichtig ist

Professionelle Beratung ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit mit dem ProfilPASS. Dies unterscheidet ihn von den meisten anderen Instrumenten der Kompetenzfeststellung.

Die heutige gesellschaftliche Situation stellt die Menschen vor komplexe Anforderungen, die kontinuierlich zunehmen und sich wandeln. Fachkompetenz allein reicht nicht aus, um diesen Anforderungen gerecht zu werden und mit ihnen immer adäquat umgehen zu können. Es werden Kompetenzen benötigt, die den Menschen helfen, sich den wandelnden Anforderungen immer wieder neu zu stellen, und ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen.

Auf welche Weise erwerben Menschen ihre Kompetenzen? Sie lernen bewusst und unbewusst in allen Lebenszusammenhängen und bilden dabei Kompetenzen aus. Für das offizielle Lernen in Schule, Ausbildung und Beruf werden in der Regel Zeugnisse und andere Nachweise ausgestellt. Das inoffizielle Lernen sowohl in beruflichen als auch in privaten Lebenszusammenhängen kann in der Regel nicht durch einen Nachweis belegt werden. Hinzu kommt, dass den Menschen diese inoffiziellen Lernprozesse oft nicht bewusst sind und diese in der Regel keine Wertschätzung erfahren. Menschen entwickeln Kompetenzen, die sie im weiteren Verlauf ihres Lebens wie selbstverständlich nutzen, ohne sich ihrer bewusst zu sein. Hier setzt der ProfilPASS an: Diese inoffiziellen Lernprozesse und die währenddessen erworbenen Kompetenzen werden in der Arbeit mit dem ProfilPASS sichtbar. Die professionelle Beratung ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses.

Um biografisch bedeutsame Erfahrungen und die dabei erworbenen Kompetenzen für den Menschen sichtbar und bewusst zu machen, eignen sich keine Standard-Testverfahren: Solche würden die notwendigen individuellen Reflexionsprozesse erschweren und eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie eher verhindern. Die meisten Menschen sind sich ihrer inoffiziellen oder informellen Lernprozesse nicht bewusst. Ebenso wenig kennen sie die Kompetenzen, die sie sich im Laufe ihres Lebens angeeignet haben. Zwar haben sie ein Gespür für ihre Kompetenzen, können

sie aber nicht klar benennen. Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist die häufig nicht vorhandene eigene Wertschätzung der im Laufe des Lebens informell erworbenen Kompetenzen. Der ProfilPASS ist ein Instrument, das die Nutzenden dabei unterstützen soll, ihre auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen sichtbar werden zu lassen, indem sie lernen, diese Kompetenzen in ihren eigenen Worten zu kommunizieren. Mit diesem Prozess geht ein verändertes Bewusstsein, nämlich ein „Selbst-Bewusst-Sein“ im wahrsten Sinne des Wortes einher.

Die ProfilPASS-Beratung initiiert diesen Prozess der Selbstexploration und unterstützt die Menschen dabei, Kompetenzen zu erkennen, sie in der ihnen gemäßen „Sprache“ (mit ihren eigenen Worten) zu benennen und nach außen gegenüber Dritten zu kommunizieren.

Eine Grundintention der Erfinder des ProfilPASS ist es unter anderem, mit diesem Instrument dem Postulat des lebenslangen Lernens gerecht zu werden: Die Menschen, die den ProfilPASS nutzen, sollen dazu angeregt werden, ihn als einen lebenslangen Begleiter zu sehen. Der ProfilPASS soll also nicht nur einmal angewendet werden, er soll im Laufe der Zeit immer wieder zur Hand genommen werden und auf diese Weise die persönliche Entwicklung deutlich werden lassen, dokumentieren, begleiten und die Nutzenden zur Weiterentwicklung anregen.

Notwendigkeit, Nutzen und Nachhaltigkeit der ProfilPASS-Beratung

Professionelle Beratung regt den Prozess der „Selbst-Ent-Deckung“ an und begleitet ihn. Die aktive Nutzung des ProfilPASS unter Einbindung professioneller Beratung fördert die (Weiter-)Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Je mehr andere Perspektiven man der eigenen Sichtweise hinzufügt, umso besser gelingt es, über sich selbst nachzudenken und sich selbst aus der Vogelperspektive zu betrachten – also im Sinne des ProfilPASS selbstreflexiv die eigene Entwicklung zu betrachten. Eine professionelle Beratung hilft dabei, diese „Selbst-Ent-Deckung“ anzustoßen, sie zu begleiten, immer wieder anzuregen sowie mit weiteren Perspektiven anzureichern. Beratung in diesem Sinne hat die Aufgabe, den Prozess der Selbstexploration in dem Tempo und in der Art anzuregen und zu begleiten, die den Bedürfnissen der jeweiligen Person entspricht.

Das bestmögliche Ergebnis für die Nutzenden einer professionellen Beratung im Kontext der ProfilPASS-Arbeit besteht darin, ihre Kompetenzen herausgearbeitet zu haben, in der Lage zu sein, sie gegenüber anderen in einer eigenen Sprache zu kommunizieren, sowie die Erkenntnisse und Ergebnisse für die weitere Lebens- und Berufsplanung nutzbar gemacht zu haben.

Die professionelle Beratung soll den Nutzenden zum lebenslangen Lernen und zur weiteren Nutzung des ProfilPASS motivieren. Die in diesem Prozess entwickelte Fähigkeit zur Selbstreflexion kann auf andere Lebensbereiche übertragen werden und stärkt so das „Selbst-Bewusst-Sein“ der Nutzenden auf einer ganzheitlichen Ebene. Selbstverantwortung wird verstärkt wahrgenommen. Auf diese Weise entsteht ein

nachhaltiger Nutzen der Arbeit mit dem ProfilPASS auf allen Ebenen unserer Gesellschaft:

auf individueller Ebene

- durch eine kontinuierliche Persönlichkeitsentwicklung,
- durch eine aktive und bewusste Nutzung der auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen bei der weiteren Lebens- und Berufsplanung;

auf organisationaler Ebene

- durch ein verstärktes, wachsendes Bewusstsein der Bedeutung informell erworbener Kompetenzen,
- durch die Möglichkeit der bewussten, geplanten Einbindung informell erworbener Kompetenzen in die Personal- und Organisationsentwicklung;

auf gesellschaftlicher Ebene

- durch ein verstärktes, wachsendes Bewusstsein der Bedeutung informell erworbener Kompetenzen,
- durch die verstärkte, wachsende Übernahme von Selbstverantwortung.

Menschen, die sich ihrer Kompetenzen und Stärken bewusst sind, planen und gestalten ihren Lebens- und Berufsweg aktiv, nachhaltig und selbstbestimmt.

2.2 Grundlagen der Beratung

Beratung ist unverzichtbar für die Selbstexploration und Bilanzierung informell erworbener Kompetenzen. Durch sie kann der/die Nutzende sein/ihr Profil klar erfassen und persönliche Ziele formulieren. Aus diesem Grunde werden im Folgenden einige ProfilPASS-relevante Ansätze der Beratung vorgestellt.

Unter ProfilPASS-Beratung versteht man einen Kommunikations- und Interaktionsprozess, der Hilfe zur Selbsthilfe bietet. Beratung ist ein gemeinsamer Austausch- und Reflexionsprozess. Das Ziel besteht darin, Probleme zu lösen und Informationen bereitzustellen. Der/die Ratsuchende soll in der eigenen Entwicklung unterstützt werden. Der Beratungsprozess soll so gestaltet werden, dass die Ratsuchenden neue Perspektiven erkennen können, sie sich selbst besser verstehen und sie dadurch in die Lage versetzt werden, neue, andere Handlungsoptionen für sich zu sehen und auch wahrzunehmen. Im übertragenen Sinne haben Beratende die Rolle von Geburtshelfern. Sie unterstützen die Ratsuchenden darin, ihre eigenen Lösungen zu erarbeiten. Ihnen obliegt nicht die Rolle eines „Ratgebers“.

Damit eine solche Zusammenarbeit funktioniert, ist eine auf Konsens ausgerichtete Vereinbarung notwendig. Die Zusammenarbeit gelingt umso besser, je eindeutiger und transparenter für die Ratsuchenden das Selbstverständnis der beratenden Person durch ihr subjektives, wahrnehmbares Handeln zum Ausdruck kommt. Das nach au-

ßen formulierte und tatsächlich gelebte Beratungsverständnis muss anschlussfähig an die ratsuchenden Personen sein, d.h. dass es dem Beratenden gelingen muss, auf die ratsuchenden Personen einzugehen und ihre Lebenswelt in die gemeinsame Arbeit einzubeziehen. Denn obwohl es augenscheinlich eine Übereinkunft zwischen Beratenden und Ratsuchenden hinsichtlich des „helfen und beraten Wollen“ und „Hilfe und Beratung Suchen“ gibt, ist damit noch nicht gesagt, dass es bezogen auf das Vorgehen und die zu beschreitenden Wege eine Übereinkunft gibt.

2.2.1 Beratungsanlässe

Bereits Aristoteles weist in seiner Nikomachischen Ethik darauf hin, dass Beratung bei der Entscheidungsfindung hilft. Sich beraten zu lassen, wenn man selbst nicht weiter weiß, ist also kein Charakteristikum unserer Zeit. Beratung hat es immer schon gegeben. Die Anlässe dafür sind so vielfältig wie die Menschen, die Beratung in Anspruch nehmen.

Beispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Wer ein technisches Gerät kaufen möchte, braucht in der Regel zuvor eine Beratung zum Leistungsumfang, zu den technischen Möglichkeiten und evtl. zur Bedienung, weil heutzutage kaum jemand sämtliche Neuerungen beherrscht. • Wer sich noch nicht sicher ist, welche berufliche Laufbahn, welche Ausbildung die geeignete ist, nimmt Beratung in Anspruch, weil die Komplexität der Möglichkeiten für Einzelne nicht zu überschauen ist. • Wer wissen möchte, welche Fort- und Weiterbildung für das Erreichen persönlicher Ziele sinnvoll ist, lässt sich beraten, weil der Markt nicht transparent ist. • Wer Konflikte im beruflichen oder persönlichen Umfeld allein nicht lösen kann oder möchte, greift auf eine Beratung zurück, um die eigenen Sichtweisen zu überprüfen, neue Perspektiven einzunehmen und so neue Handlungsoptionen zu erfahren.

Wer das Gefühl hat, allein keine Lösungen zu finden, versucht mithilfe von Beratung einen Ausweg zu finden.

Dabei ist es das Ziel, der eigenen Sichtweise den Blick von außen hinzuzufügen, die eigenen Perspektiven zu erweitern und neue, andere Handlungsoptionen für sich zu entdecken.

Folgende Formen und Aufgaben von nicht therapeutisch veranlasster Beratung lassen sich unterscheiden:

Fachliche Beratung	Analyse, Diagnose und Lösungsvorschläge zu themenbezogenen Fragestellungen
Prozessbegleitung	Beratung in Form von Moderation für die Gestaltung und Organisation von Veränderungsprozessen
Teamentwicklung	Initiierung, Förderung und Bildung von (Team-)Kompetenzen; Erarbeiten von „Spielregeln“

Coaching	Professionelle Begleitung von Menschen in beruflichen Zusammenhängen, z. B. zu Entwicklungs- und Konfliktfragen
Kollegiale Beratung	Beratung von Kolleginnen und Kollegen mithilfe eines strukturierten Vorgehens

2.2.2 Relevante Beratungsansätze

Jede Beratung, unabhängig von ihrer Intention, wird bestimmt von den am Prozess beteiligten Personen und deren (Vor-)Verständnis von Beratung. Das jeweilige Beratungsverständnis wird sowohl durch die Persönlichkeit als auch durch das Menschenbild der beratenden Personen geprägt. Daraus leitet sich ab, welchem Beratungsansatz sie eher zugeneigt sind.

Beratende beobachten, wie Ratsuchende sich und ihre Welt betrachten und daraus ihre jeweiligen Handlungen und Entscheidungen ableiten. Auf Grundlage dieser Beobachtung entscheidet sich der/die Beratende für eine Vorgehensweise.

Diese Beobachtungsmöglichkeiten können erst dann Reflexionsprozesse anregen, wenn sie anschlussfähig an die zu beratende Person sind, d. h. dass es den Beratenden gelingt, auf die Perspektiven und die Lebenswelt der Ratsuchenden einzugehen und „ihre Sprache zu sprechen“. Deshalb ist es wichtig, dass jede/r Beratende verschiedene Beratungsansätze sowie deren Methoden und Vorgehensweisen kennt und sie im eigenen Handeln erprobt hat. Auf diese Weise kann die beratende Person feststellen, was der eigenen Persönlichkeit am ehesten entspricht, und sich so zu einer authentischen und glaubwürdigen Beraterpersönlichkeit entwickeln.

Einige für den ProfilPASS relevante Beispiele für Beratungsansätze werden im Folgenden kurz umrissen und später auf die konkrete ProfilPASS-Arbeit bezogen.

2.2.2.1 Der konstruktivistische Ansatz

Der Konstruktivismus¹ geht davon aus, dass es keine Wirklichkeit an sich gibt. Alles, was Menschen wahrnehmen, ist von ihnen selbst konstruiert. Die Wirklichkeit entsteht im Auge des Betrachters. Die Grundannahme des Konstruktivismus besagt, dass Menschen ihre Wirklichkeit selbst erfinden. Die Wahrnehmung und damit die Wirklichkeit eines jeden Menschen ist einzig und allein subjektives Erleben.

Wirklichkeit entsteht demnach dadurch, dass Menschen sie wahrnehmen, die Verantwortung dafür übernehmen und ihre Wahrnehmung mit der Wahrnehmung anderer Menschen vergleichen, z. B. durch Kommunikation. Nur im besten Fall stimmt die Wahrnehmung eines Menschen mit dem überein, was wirklich ist.

Alles, was Menschen sehen und hören, wofür sie aber in ihrem Erfahrungsschatz keine Anknüpfungspunkte finden, können sie nicht verarbeiten. Wenn ein Mensch z. B. etwas für nicht wichtig erachtet oder etwas nicht verstanden hat, wird er sich in der Regel

¹ Der Konstruktivismus geht zurück auf Forscher wie Ernst von Glasersfeld, Kybernetiker und Philosoph, sowie Heinz von Foerster, Biophysiker.

nicht mehr daran erinnern und sogar bezweifeln, dass überhaupt darüber gesprochen wurde. Der Mensch macht also nichts anderes, als Reize und Signale zu verarbeiten und in bestehende Erfahrungen zu integrieren. Wie diese Reize interpretiert werden, ist durch das Verarbeiten von persönlichem Vorwissen und persönlichen Erfahrungen bedingt. Dies nennt man „autopoietisches System“. Damit ist ein nach außen geschlossenes und selbstreferenzielles, d. h. auf sich selbst bezogenes System gemeint, welches nichts anderes macht, als Reize und Signale zu verarbeiten und in bestehende Erfahrungen zu integrieren.

Ein autopoietisches System ist immer bestrebt, im Gleichgewicht zu bleiben. Störungen, die von außen kommen, werden möglichst umgangen. Ein Beispiel: Stößt sich jemand immer wieder an einem bestimmten Gegenstand, dann wird dieser Gegenstand entweder an einen anderen Platz gestellt oder es wird ein anderer Weg gewählt.

Eine Voraussetzung für zwischenmenschliche Kommunikation ist die Intersubjektivität. Wenn z. B. mehrere Menschen in einem Raum einen Tisch erkennen, so lässt sich vermuten, dass dort tatsächlich ein Tisch steht. Dieser Tisch ist demnach real, weil viele Menschen ihn als wirklich empfinden.

Im Sinne des Konstruktivismus bedingt gelungene Kommunikation zwei Systeme, d. h. zwei Menschen, die über ein ähnliches oder vergleichbares Vorwissen verfügen, eine gemeinsame Sprache sprechen und einen vergleichbaren kulturellen Hintergrund haben.

2.2.2.2 Der systemtheoretische Ansatz

Die Systemtheorie stammt aus der Biologie und der Physiologie. Bekannt wurde sie nach dem zweiten Weltkrieg als Kybernetik, worunter die Steuerungslehre technischer Systeme verstanden wird. Im therapeutischen Bereich wurden diese Ideen und Gedanken Anfang der 50er-Jahre unter anderem durch Virginia Satir in die Arbeit mit Familien integriert. Steve de Shazer hat hieraus den lösungsorientierten Ansatz in der systemtheoretischen Beratungsarbeit entwickelt.

Im therapeutischen Kontext bedeuteten diese systemtheoretischen Überlegungen einen Paradigmenwechsel. Im Mittelpunkt der Betrachtungen steht nicht mehr nur die einzelne Person, sondern das gesamte ihr zugehörige System, z. B. die Familie oder die Organisation. Die Wirklichkeitskonstruktionen eines jeden Einzelnen in der Familie bzw. der Organisation begeben sich in eine Wechselwirkung mit den Wirklichkeitskonstruktionen der anderen Beteiligten. Diese Wechselwirkungen lassen eine neue Wirklichkeit entstehen. Menschliche Regungen, Verhaltensweisen oder Symptome wie z. B. Gefühlsausbrüche können in diesem Sinne sowohl als Ausdruck von im Menschen ablaufenden Ereignissen als auch als von wechselseitigen Beziehungsdefinitionen betrachtet werden.

Beispiel

Ein Mädchen (15 Jahre) lässt mit ihren Leistungen in der Schule nach. Die Eltern wissen sich keinen Rat und suchen den Schulpsychologen auf. Der Schulpsychologe arbeitet nicht nur mit dem Mädchen. Er befragt ebenso die Eltern und gegebenenfalls Geschwister, um herauszufinden, in welcher Beziehung sie zu ihrer Tochter bzw. Schwester stehen. Die nachlassenden Leistungen in der Schule werden als Symptom betrachtet, deren Ursache möglicherweise in einem Beziehungskonflikt in der Familie zu suchen ist.

Der systemische Beratungsansatz zielt darauf ab, herauszufinden, wie ein System funktioniert. Die Regeln, nach denen ein System lebt, sollen sichtbar gemacht werden. Unproduktive Regeln werden identifiziert und durch produktive ersetzt.

Die systemisch orientierte Beratung zielt demnach darauf ab, die Ressourcen und Potenziale der Ratsuchenden sichtbar und für sie selbst nutzbar zu machen. Mithilfe systemischer Interventionen oder Methoden sollen die Ratsuchenden in die Lage versetzt werden, individuelle Lösungswege zu erkennen und zu gehen.

In diesem Sinne orientiert sich systemische Beratung in ihrer Arbeit an den Beziehungswirklichkeiten in einem interaktionistischen System. Es geht dabei nicht um lineare Ursache-Wirkungs-Modelle. Es geht darum, Prozesse und Systeme in ihrer ganzen Komplexität zu erfassen. Ursachen und Wirkungen menschlichen Verhaltens werden zirkulär, d. h. aufeinander bezogen, aufgefasst.

Grundlegend in einer so verstandenen systemischen Beratung ist die gleichberechtigte Beziehung zwischen Ratsuchenden und Beratenden. Entsprechend dieser Sichtweise gehen systemische Berater/innen immer davon aus, dass Ratsuchende selbst fähig sind, eigene (Lösungs-)Wege zu finden. Die Rollen bzw. Funktionen der beratenden Person sind die der Prozessbegleitung und des Beobachtens.

Nach Sonja Raddatz (2003) lassen sich die theoretischen Eckpfeiler der systemischen Beratung wie folgt zusammenfassen:

1. „Die Wirklichkeit ist nicht wirklich wirklich“ – alles Erlebte ist subjektiv und entsteht im Auge des Betrachters. In der Arbeit mit dem ProfilPASS müssen Beratende die Wirklichkeit der jeweiligen Ratsuchenden kennen, sie anerkennen und sich begrifflich an sie anpassen.
2. Verantwortungsfragen müssen entschieden werden. Vor dem Hintergrund ihrer Werte und ethischen Vorstellungen geben Ratsuchende Antworten und müssen dafür die Verantwortung übernehmen. In der Arbeit mit dem ProfilPASS dürfen Beratende nicht von außen in die Bewertung der herausgearbeiteten Kompetenzen eingreifen. Die Bewertung liegt allein in der Verantwortung der ProfilPASS-Nutzenden.
3. Niemand kann objektiv beobachten. Beobachtende sind selbst Teil der Beobachtung – mit jeder Sichtweise, die Beratende einbringen, kommen eigene subjektive Einstellungen zutage – und diese haben eine Wirkung auf die gemeinsame Arbeit in der Beratungssituation. Dessen müssen sich Beratende bewusst sein.
4. Menschen reagieren gemäß dem autopoietischen System unabhängig von ihrer Umwelt. Ihr Verhalten hängt davon ab, wie sie selbst strukturiert sind. Beratende

können Menschen nicht verändern! Sie können die Ratsuchenden aber dabei unterstützen, ihre Handlungsoptionen zu erweitern.

5. Menschen *sind* nicht, sie verhalten sich – und können sich im nächsten Augenblick ganz anders verhalten. *Wie* sie sich verhalten, hängt auch von der Wirkung der Beratenden ab.
6. Beratende können die Probleme anderer weder verstehen noch lösen. Sie sollten davon ausgehen, dass die Probleme der Menschen, mit denen sie arbeiten, in einer Sprache präsentiert werden, die sie nicht verstehen. Daher müssen sie sich in der Arbeit mit dem ProfilPASS sehr viel erklären lassen. Das Stellen von Fragen ist eine professionelle Beratungskompetenz.
7. Jede Beratung ist ein Eingriff in eine funktionierende Selbstgestaltung. Deshalb ist in der Beratung immer auf einen der Situation und dem Ratsuchenden angemessenen Rhythmus, ein entsprechendes Tempo und minimal notwendige Intensität der Interventionen zu achten.
8. In der Beratung sind Hypothesen der Beratenden nicht notwendig – der Mensch ist selbst Experte seiner Wirklichkeit. Er braucht Beratende nicht als Erzeuger neuer Wirklichkeiten, sondern als Unterstützung, um selbst eine neue Wirklichkeit zu bilden.

2.2.2.3 Der transaktionsanalytische Ansatz

Die Transaktionsanalyse geht auf den Arzt und Psychiater Eric Berne zurück. Sie beinhaltet verschiedene aus der Psychologie abgeleitete Erklärungsmuster menschlichen Erlebens und Verhaltens, und zwar bezogen auf Kommunikationssituationen, auf die Gestaltung von Beziehungen und auf die Lebensgestaltung insgesamt. Als Transaktion wird eine Kommunikationseinheit verstanden, die sich aus dem Auslöser durch einen Sender und die darauf bezogene Reaktion eines Empfängers zusammensetzt (Schmid 2008, S. 32).

Der transaktionsanalytische Ansatz umfasst vier verschiedene Analysebereiche: die Strukturanalyse, die Transaktionsanalyse, die Spielanalyse und die Skriptanalyse.

Die Strukturanalyse

Die Strukturanalyse betrachtet die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen. Mit den drei Ich-Zuständen Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich und Kindheits-Ich wird versucht, die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen zu erklären.

- Das Eltern-Ich ist gleichzusetzen mit dem erlernten Lebenskonzept eines Menschen: die Werte, Normen und Regeln der Eltern bestimmen das Denken und Handeln. In diesem Ich-Zustand verhält sich ein Mensch, wie es seine Eltern getan haben, als er noch klein war. Dies ist immer dann von besonderer Bedeutung, wenn sich ein Mensch in einer Stress-Situation befindet.

Mit in den Bereich des Eltern-Ichs gehören die sogenannten Antreiber aus der Strukturanalyse. Dies sind Zuschreibungen, Regeln oder Prinzipien der Erwachsenen, die Kindern mit auf den Weg gegeben werden, damit sie mit Komplexität besser umgehen können. Beispiele für diese Antreiber sind: „sei stark“; „sei

schnell“ oder „streng dich an“. Diese Antreiber können sowohl unterstützen als auch hemmen.

- Das Erwachsenen-Ich ist der Teil der Persönlichkeit, der Daten, Fakten und Informationen aufnimmt und bewertet, um daraus Entscheidungen abzuleiten. Ein Handeln aus dem Erwachsenen-Ich heraus lässt sich erkennen, wenn jemand z. B. zuhört und beobachtet, sachliche Fragen stellt, wertfrei formuliert, überlegt und abwägt, konstruktiv an Probleme herangeht oder offene Fragen stellt.
- Das Kindheits-Ich ist geprägt durch die Bedürfnisse und Triebe eines Menschen im kindlichen Alter. Gedanken, Wahrnehmungen und Gefühle aus der Kindheit werden in die Erwachsenenwelt transferiert. Geprägt durch die individuellen Erfahrungen in der Kindheit, reagiert der Mensch angepasst, unterwürfig oder natürlich und spontan.

Beispiel	
Eine Freundin kommt zu spät zum verabredeten Treffen. Ihre Freundinnen können unterschiedlich reagieren:	
Eltern-Ich:	„Warum kannst du nie pünktlich sein?“
Erwachsenen-Ich:	„Welche Gründe gibt es dafür, dass du nicht pünktlich kommen konntest?“
Kindheits-Ich:	„Wir haben so lange auf dich warten müssen!“

Die Transaktionsanalyse

Die Transaktionsanalyse betrachtet die Kommunikationsketten zwischen zwei Menschen. Anhand der gerade geschilderten Situationen wird herausgearbeitet, aus welchen Ich-Zuständen heraus die jeweilige Person kommuniziert hat und welche Bedeutung dies für den geschilderten Kontext hat.

Eine komplementäre Kommunikation ist gegeben, wenn die Beteiligten sich auf der gleichen Ich-Ebene begegnen:

Beispiel	
Erwachsenen-Ich „Haben Sie bereits mit Frau Müller sprechen können?“	Erwachsenen-Ich „Nein, ich habe noch eine Frage hinsichtlich des Ergebnisses, das dieses Gespräch bringen soll.“

Eine gekreuzte Kommunikation ist gekennzeichnet durch eine Begegnung auf unterschiedlichen Ich-Ebenen:

Beispiel	
Erwachsenen-Ich „Haben Sie bereits mit Frau Müller sprechen können?“	Kindheits-Ich „Nein, ich kann doch nicht alles auf einmal machen.“

Das Ziel der Transaktionsanalyse ist es, die jeweiligen Kommunikationszustände „sichtbar“ und bewusst zu machen, um daraus alternative Kommunikationsformen abzuleiten.

Die Spielanalyse

Die Spielanalyse betrachtet komplizierte Kommunikationsketten zwischen zwei oder mehreren Menschen, die sich stetig wiederholen. Dies geschieht in der Regel mithilfe des von Karpmann 1968 entwickelten Drama-Dreiecks:

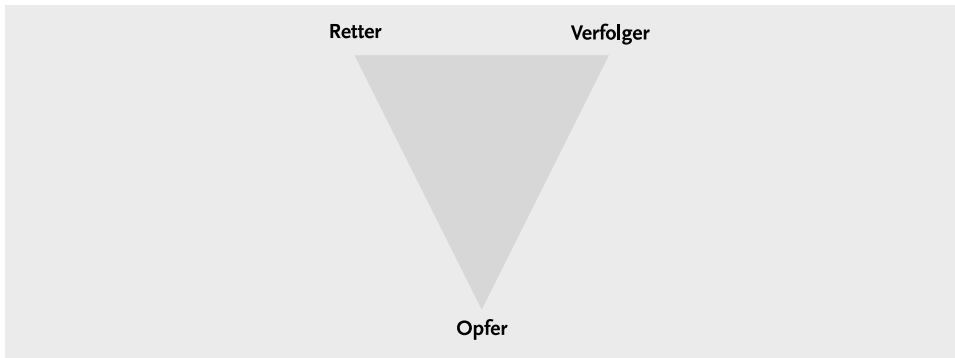


Abb. 1: Das Drama-Dreieck

Beispiel

Ein Mann bittet die Beraterin um einen Rat. Sie lässt sich darauf ein und macht verschiedene Vorschläge, wie sich das Problem des Ratsuchenden bearbeiten ließe. Alles, was sie vorschlägt, verwirft der Ratsuchende. Das habe er alles schon ausprobiert, das helfe nicht weiter. Die Beraterin strengt sich an und produziert weitere Vorschläge, die aber nie passen werden. Der Ratsuchende hat die Rolle des Opfers übernommen und die Beraterin ist in der Rolle des Retters. Erst wenn es der Beraterin gelingt, dies zu durchschauen, wird es möglich, einen neuen, konstruktiven Ansatz zu finden, indem die Beraterin das Spiel offenlegt und gemeinsam mit dem Ratsuchenden nach Gründen für sein Verhalten sucht.

Mithilfe des Drama-Dreiecks können als unproduktiv erlebte Kommunikationsketten geklärt und analysiert werden.

Die Rolle des Opfers ist daran zu erkennen, dass es vorgibt, keine Kraft zum Problemlösen zu haben, seine Rahmenbedingungen es vom Problemlösen abhalten oder seine Denkfähigkeit nicht ausreichend ist, um Probleme lösen zu können.

Die Rolle des Retters ist daran zu erkennen, dass er das Denken und Problemlösen für andere in der Regel ungefragt übernimmt, mehr für die anderen tut, als er offenlegt, oder etwas tut, was er eigentlich gar nicht mag.

Die Rolle des Verfolgers zeigt sich darin, dass er andere herabsetzt und über das Maß kritisiert, andere verletzen oder bestrafen will und dass andere unter ihm leiden.

Die Skriptanalyse

Die Skriptanalyse stellt die Frage nach dem Zusammenhang zwischen dem Kommunikationsverhalten eines Menschen mit seiner Vergangenheit und seiner Erwartung an die Zukunft. Es soll geklärt werden, aus welchen Gründen ein Mensch sich auf eine bestimmte Weise und nicht anders verhält. Die Auffassung eines Menschen von sich

selbst wird als „Skript“ bezeichnet. Entsprechend seines Skripts handelt und verhält sich ein Mensch. Die Grundpositionen, die in der Skriptanalyse unterschieden werden, sind:

- Ich bin o. k. – Du bist o. k.
Der Mensch sieht sich auf einer Ebene mit den anderen Menschen. Er verhält sich selbstbewusst und autark.
- Ich bin o. k. – Du bist nicht o. k.
Der Mensch sieht sich selbst als besser als die anderen Menschen an. Er agiert aus einer eher überheblichen Haltung heraus.
- Ich bin nicht o. k. – Du bist o. k.
Der Mensch sieht andere Menschen als besser als sich selbst an. Er reagiert eher unterwürfig.
- Ich bin nicht o. k. – Du bist nicht o. k.
Der Mensch ist pessimistisch geprägt. Er kann weder sich noch andere akzeptieren.
Diese Positionen geben verallgemeinernd wieder, wie wertvoll sich ein Mensch im Vergleich zu anderen fühlt. Dieses Selbstwertgefühl steuert das Kommunikationsverhalten eines Menschen.

2.2.2.4 Die nichtdirektive Gesprächsführung

Die nichtdirektive Gesprächsführung geht auf Carl Rogers zurück. Er ist einer der wichtigsten Vertreter der humanistischen Psychologie und vertrat die Auffassung, dass der Mensch selbst am besten wisse, was gut für ihn sei. Jeder Mensch ist nach dieser Sichtweise selbst in der Lage, seine Probleme zu lösen und dafür die eigenen Kräfte zu mobilisieren. Zwei grundsätzliche Annahmen stehen hinter dieser Sichtweise:

Die Aktualisierungstendenz

Der Mensch strebt danach, seine geistigen, körperlichen und seelischen Möglichkeiten zu erhalten und weiterzuentwickeln. In diesem Streben ist der Mensch im Grundsatz konstruktiv, rational und sozial. Eine seelische Störung, Hemmungen oder destruktives Verhalten z. B. werden als Ausdruck einer blockierten Aktualisierungstendenz verstanden.

Die personenzentrierte Haltung:

Hierbei geht es um die geistig-seelische Einstellung und Haltung der Beratenden, die dem Individuum helfen kann, Blockierungen der Aktualisierungstendenz aufzulösen. Eine personenzentrierte Haltung impliziert nach Rogers drei Prinzipien:

- Kongruenz (Echtheit)
Verbale und non-verbale Aussagen stimmen überein (Gedanken, Gefühle, Handeln).

- Wertschätzung (Akzeptanz)
Ratsuchende werden ohne wenn und aber so angenommen, wie sie sind – und zwar immer; nicht nur dann, wenn sie ein bestimmtes Verhalten zeigen.
- Empathie (einführendes Verstehen)
Der/die Beratende ist in der Lage, sich in die persönliche Wahrnehmungswelt der/des Ratsuchenden einzufühlen. Er/sie ist offen und empfänglich für ihre individuellen Gefühlsregungen.

Ein Mensch, dessen Haltung Kongruenz, Wertschätzung und Empathie sichtbar werden lässt, ist auch sich selbst gegenüber aufrichtig und ehrlich. Für andere ist ein Mensch mit dieser Haltung transparent, auch im Sinne von berechenbar. Menschen mit dieser Haltung wissen um die Bedeutung von Selbstreflexion und arbeiten kontinuierlich an ihrer Persönlichkeit.

Aus diesem Ansatz heraus ist z. B. das Instrument des aktiven Zuhörens und des Spiegeln entwickelt worden, das in Kapitel 2.5 näher erläutert wird.

2.2.2.5 Die Themenzentrierte Interaktion

Ruth Cohn begann in den 50er-Jahren, ihre ersten Gedanken zur Themenzentrierten Interaktion (TZI) zu verfassen. Kerngedanke ihrer Arbeit ist es, das Leben als eine Interaktion und als ein „In-Beziehung-Treten“ zu betrachten. Laut ihrer Auffassung sollte eine Balance zwischen individuellen und gemeinschaftlichen Bedürfnissen hergestellt werden. In anderen Worten geht es um eine Balance zwischen sozialem Lernen und persönlicher Entwicklung. Dazu entwickelte Cohn vier Grundprinzipien:

- die Ich-Ebene: die Person, die sich selbst, den anderen und dem Thema zugewandt ist
- die Wir-Ebene: die Gruppenmitglieder, die durch ihre Zuwendung zum Thema und durch ihre Interaktion zu einer Gruppe werden
- die Es-Ebene: die inhaltliche Aufgabe, das Thema der Gruppe
- die Ebene des „Globe“: das Umfeld, das auf die Gruppe wirkt und das von ihr beeinflusst wird



Abb. 2: Die vier Grundprinzipien der Themenzentrierten Interaktion

Alle vier Ebenen sind nach Ruth Cohn gleich wichtig und beeinflussen sich gegenseitig. Das Individuum ist mit seinen Bedürfnissen nicht wichtiger als die Gruppe mit ihren Bedürfnissen, das Thema oder die Umwelt.

Ruth Cohn beschreibt in diesem Zusammenhang drei Axiome, die für die Arbeit mit der Themenzentrierten Interaktion bedeutsam sind (2000, S. 120):

Das existenziell-anthropologische Axiom: Autonomie

„Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit und ein Teil des Universums. Er ist darum gleichermaßen autonom und interdependent. Die Autonomie des Einzelnen ist umso größer, je mehr er sich seiner Interdependenz mit allen und allem bewusst wird. Menschliche Erfahrungen, Verhalten und Kommunikation unterliegen interaktionellen und universellen Gesetzen. Geschehnisse sind keine isolierten Begebenheiten, sondern bedingen einander in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.“

Dieses Axiom beschreibt die beiden Pole der Eigenständigkeit und der Abhängigkeit des Menschen. Lebensaufgabe eines jeden ist es, eine Balance zwischen beiden Polen herzustellen.

Das ethisch-soziale Axiom: Wertschätzung

„Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum. Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Humane ist wertvoll, Inhumanes ist weltbedrohend.“

Hier bezieht sich Cohn auf die Wert- und Sinnhaftigkeit der menschlichen Existenz. Die Themenzentrierte Interaktion weist auf den Sinn des Lebens hin und fördert dadurch ein werteorientiertes Handeln.

Das pragmatisch-politische Axiom: Grenzen erweitern

„Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen. Erweiterung dieser Grenzen ist möglich. Freiheit im Entscheiden ist größer, wenn wir gesund, intelligent, materiell gesichert und geistig gereift sind, als wenn wir krank, beschränkt oder arm sind oder unter Gewalt und mangelnder Reife leiden. Bewusstsein unserer universellen Interdependenz ist die Grundlage humaner Verantwortung.“

Dieses Axiom beinhaltet, dass jedem Menschen innere und äußere Grenzen gesetzt sind. Somit muss jeder Mensch mit diesen Grenzen umgehen, sie immer wieder neu ausloten, Freiräume erkennen und sie nutzen. Daraus ergibt sich, dass der Mensch nur bedingt frei ist und immer wieder an sich ständig verändernde Grenzen stößt. Ein Mensch kann sich nicht *nicht* entscheiden oder verhalten. Die Konsequenz daraus ist, dass der Mensch weder allmächtig noch ohnmächtig, sondern vielmehr in Teilen mächtig ist.

Diese oben beschriebenen Axiome führten Ruth Cohn zu ihren Postulaten:

„Sei dein eigener Chairman!“

Dieses Postulat beinhaltet Folgendes: Eine Person soll lernen, sich auf das eigene Innenleben zu konzentrieren. Darüber hinaus soll sie auch auf die Außenwelt schauen und sich fragen: „Was und wie viel will ich von mir sichtbar zum Ausdruck bringen und wie setze ich mich zur Außenwelt in Beziehung?“ Schließlich geht es darum, eine klare und bewusste Antwort auf diese Frage zu geben und eine dementsprechende Verhaltensweise zu wählen. Damit ist die Aufforderung verknüpft, sich selbst, andere und die Umwelt in ihren Möglichkeiten und Grenzen wahrzunehmen und jede Situation als ein Angebot für die eigene Entscheidung zu betrachten.

„Störungen haben Vorrang.“

Dieses Postulat besagt, dass Störungen in Gruppensituationen dem Gruppenprozess hinderlich sind und deshalb bearbeitet werden müssen. Gibt man einer Störung keinen Raum, wirkt sie destruktiv im Miteinander der Gruppe.

Um diese Postulate umzusetzen, sind folgende Regeln hilfreich:

- Redebeiträge erfolgen immer in der „Ich-Form“, nicht in der „Man-Form“.
- Fragen müssen begründet werden; die Bedeutung für den Fragesteller muss sichtbar werden.
- Die Kommunikation ist authentisch und darauf ausgerichtet, die Gruppe voranzubringen.
- Interpretationen von Redebeiträgen der anderen werden vermieden.
- Auf Verallgemeinerungen wird in den Redebeiträgen verzichtet.
- Persönliche Eindrücke werden als solche deutlich gemacht.
- Jeder lässt den anderen ausreden und fällt ihm nicht ins Wort.
- Wenn es Überschneidungen von Redebeiträgen gibt, werden sie stichpunktartig gesammelt, priorisiert und nacheinander bearbeitet.

2.2.2.6 Der Provokative Kommunikationsstil

Der Provokative Kommunikationsstil geht auf Frank Farelly zurück. In der Zusammenarbeit mit Rogers empfand es Farelly als eher unbefriedigend, immer verständnisvoll zu sein, zuzuhören und nicht sagen zu können, was einem eigentlich auf der Zunge lag. Und er probierte eines Tages aus, einem Schizophrenen, dem er mühevoll beizubringen versuchte, dass er wertvoll und wichtig sei, zu sagen, dass er nun auch glaube, dass sich der Klient niemals ändern werde. Er sei einfach ein hoffnungsloser Fall. Dies wiederum setzte bei seinem Klienten eine enorme Kraft frei. Er veränderte sich in Sekunden und erklärte, warum und wie er sich doch verändern könne. Dies war die Geburtsstunde der Provokativen Kommunikation.

Viele weitere Untersuchungen gaben Farelly Recht. Dabei ist der Provokative Kommunikationsstil kein neuer oder eigenständiger Beratungsansatz. Er ist vielmehr eine Ergänzung zu den bestehenden Richtungen und eine eher ungewöhnliche Art der Kommunikation.

Mithilfe der Provokativen Kommunikation sollen eingefahrene und selbstverständlich gewordene Muster unterbrochen werden, damit Veränderungen möglich werden. Auch hier ist das Ziel, den/die Ratsuchende/n wieder in die Lage zu versetzen, Selbstverantwortung zu übernehmen und Lösungen für seine/ihre Probleme zu finden. Und darüber hinaus geht es um die Erkenntnis, dass es im Leben Realitäten gibt, die alle Menschen akzeptieren müssen.

2.2.2.7 Anmerkungen zu den vorgestellten Beratungsansätzen

Grundsätzlich sei zu diesen hier vorgestellten Ansätzen zu bemerken, dass die Verfasserin keine dieser Ansätze ausschließlich präferiert. Mehr als zwanzig Jahre Erfahrung im Feld der Beratung haben sie mit den unterschiedlichsten Ansätzen in Berührung gebracht. Vieles hat sie ausprobiert und wieder verworfen. Vieles ist ihr allerdings „in Fleisch und Blut“ übergegangen, sodass sie im Verlaufe der Jahre ihren ganz persönlichen Stil entwickelt hat. Rogers hat 1951 geschrieben:

„Nach unserer Erfahrung ist ein Berater, der versucht, eine Methode anzuwenden, zum Misserfolg verurteilt, solange diese Methode nicht mit seinen eigenen Grundeinstellungen übereinstimmt.“

Ziel dieser Auswahl von Beratungsansätzen und -verständnissen ist es, den Leser/innen einen Überblick zu verschaffen und sie dazu anzuregen, vor dem Hintergrund dieser bekannten und bedeutsamen Richtungen die eigene Beratungsarbeit zu reflektieren und sich ggf. mit dem einen oder anderen Ansatz intensiver zu beschäftigen. Wichtig ist, Klarheit über das eigene Beratungshandeln zu erlangen und möglicherweise eigenen Ergänzungsbedarf oder eigene Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken.

Auf diesem Wege sollen Möglichkeiten und Wege für die Beratungsarbeit mit dem ProfilPASS aufgezeigt werden, nämlich wie Beratende der Perspektive der Ratsuchenden näherkommen, ihre individuellen Muster erkennen und diese für die eigene Beratungsarbeit nutzen können.

Mit dieser Auswahl und der Reihenfolge ist keine Bewertung der verschiedenen Ansätze verbunden. Im folgenden Abschnitt wird jedoch deutlich werden, dass sich diese Ansätze im grundsätzlichen Beratungsverständnis in der Arbeit mit dem ProfilPASS wiederfinden.

2.3 Das Beratungsverständnis in der Arbeit mit dem ProfilPASS

Wie in Kapitel 2.2 ausgeführt, ist „Beratung (...) ein Kommunikations- und Interaktionsprozess zwischen Berater ... und Ratsuchenden (...), bei dem es um Hilfe zur Selbsthilfe geht, um einen gemeinsamen Austausch- und Reflexionsprozess mit der Zielsetzung einer Problemlösung und/oder des Bereitstellens von Informationen“ (Sauer-Schiffer 2004, S. 11).

Das Beratungsverständnis in der Arbeit mit dem ProfilPASS stellt zwei Beratungsbegriffe in den Mittelpunkt:

Kompetenzberatung

Die Kompetenzberatung ist ein Baustein zur Unterstützung lebenslangen Lernens. Der Begriff „Kompetenzberatung“ in diesem Zusammenhang meint, die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen ergänzend zu den formal erworbenen Kompetenzen durch angeleitete Selbstexploration sichtbar und im Sinne von Dialogfähigkeit individuell nutzbar zu machen.

Im Mittelpunkt steht der Rückblick auf vergangene Lernprozesse zum Zwecke der Lösung gegenwärtiger Herausforderungen. Der Beratungsprozess ist dabei offen, d. h., dass das Beratungsergebnis im Hinblick auf zu ermittelnde Kompetenzen offen ist und keine Kompetenzen vorgegeben werden. Darüber hinaus ist die Reichweite des Beratungsprozesses zunächst unbestimmt. Beratung in diesem Zusammenhang kann sich auf die Kompetenzermittlung beschränken. In der Regel wird es jedoch so sein, dass sichtbar gewordene Kompetenzen die ProfilPASS-Nutzenden unmittelbar zur Frage der Verwendung und Weiterentwicklung führen.

Bildungsberatung

Mit dem Begriff „Bildungsberatung“ sind Beratungsprozesse gemeint, die sich an Kompetenzberatungsprozesse anschließen. Sie sind auf die gezielte Verwendung und weitere Entwicklung von Kompetenzen ausgerichtet.

Kompetenzberatung muss nicht zwangsläufig in Bildungsberatung münden. Bildungsberatung in diesem Kontext ist als konzeptionelles Optimum und letztlich immer als Option zu verstehen. Diese Sichtweise trägt der inhaltlichen Offenheit von Beratung Rechnung.

Kompetenzberatung und Bildungsberatung sind grundsätzlich personenbezogene Beratung (Schiersmann/Remmele 2002), entsprechend ist der ProfilPASS ein individuell zu nutzendes Instrument. Andere sprechen von Bildungslaufbahnberatung, Weiterbildungsberatung oder Kompetenzentwicklungsberatung. Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit steht die Annahme, dass Wissenserwerb und Wissensnutzung eine Individualisierung erfahren haben. Langfristig geplante Laufbahn- oder Karrieremuster haben an Bedeutung verloren. Es geht eher um individuelle Bildungs- und Er-

werbsprofile und damit um eine auf die eigene Biografie bezogene Kompetenzentwicklung.

Die theoretischen Grundlagen des Beratungsverständnisses in der Arbeit mit dem ProfilPASS sind das humanistische Menschenbild, der Konstruktivismus sowie der biografische Ansatz.

Das humanistische Menschenbild

Im humanistischen Menschenbild spielt das immanente Bedürfnis des Individuums nach Wachstumsprozessen und Vervollkommenung eine zentrale Rolle. Damit verknüpft ist die Annahme, dass Menschen lebenslang entwicklungsfähig, veränderungsfähig und lernfähig sind. Die grundsätzlich als vorhanden angesehene Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstbeobachtung ermöglicht einen wichtigen Beitrag zum Bewusstsein über sich selbst und das eigene Handeln. Quelle der Erkenntnis ist die gesamte Biografie in ihrer privaten und beruflichen Dimension. Das subjektive Denken, Fühlen und Erleben in Bezug zur jeweiligen Umwelt steht im Mittelpunkt.

Wie oben bereits ausgeführt, ist nach dieser Sichtweise der/die Ratsuchende Experte seiner/ihrer selbst. Er/sie trägt die Verantwortung für sich und besitzt die Freiheit, Entscheidungen für das weitere Leben zu treffen. Beratung knüpft in diesem Verständnis an vorhandene Potenziale an und nutzt diese für die gemeinsame Arbeit. Sie folgt einem ressourcenorientierten Ansatz. Dieses Verständnis greift in der Beratungsarbeit auf die Prinzipien nach Rogers zurück, nämlich Kongruenz, Wertschätzung und Empathie.

Das humanistische Menschenbild fließt direkt in die Arbeit mit dem ProfilPASS ein. Das grundsätzliche Vorgehen in der Bearbeitung des ProfilPASS und der Beratungsansatz gehen von der Selbstverantwortlichkeit der Menschen aus. Die Beratung in diesem Kontext leistet einen Beitrag dazu, dass die ProfilPASS-Nutzenden ihre vorhandenen Potenziale als Ressourcen „entdecken“ und für ihre weitere Lebensgestaltung nutzbar machen.

Der Konstruktivismus

Nach dem konstruktivistischen Ansatz sind Kommunikation und Beratung dann erfolgreich, wenn sie anschlussfähig bezogen auf die Ratsuchenden sind. Neue Erfahrungen werden vor dem Hintergrund der Vorerfahrungen interpretiert. Ist diese Anschlussfähigkeit nicht gegeben, kann diese neue Erfahrung nicht in den aktuellen Wissens- und Kompetenzbestand aufgenommen werden. Laut Siebert lernen

„Erwachsene (...) selten etwas völlig Neues. Sie erweitern, differenzieren und korrigieren vorhandene Wissensbestände. Neues Wissen, das nicht biografisch synthetisiert werden kann, bleibt meist wirkungslos.“ (Siebert 1996, S. 298)

Bezogen auf das Lernen verliert die Vermittlungsperspektive gegenüber der Aneignungsperspektive an Bedeutung. Gelehrtes ist nicht automatisch Gelerntes. Das bedeutet, dass Lehrende und Beratende sich in ihrer Arbeit nicht nur um den Inhalt

dessen kümmern müssen, was sie vermitteln möchten. Sie müssen sich vielmehr Gedanken darüber machen, auf welche Weise und in welcher „Sprache“ sie, bezogen auf die Menschen, mit denen sie arbeiten, ihre Inhalte vermitteln können, damit sie verstanden werden.

Für die Arbeit mit dem ProfilPASS bedeutet dieser Ansatz, dass die Ratsuchenden einen geeigneten Rahmen für anschlussfähiges Lernen vorfinden müssen und von den beratenden Personen Impulse für die Überarbeitung und Weiterentwicklung ihrer Wirklichkeitskonstruktionen bekommen können. Diesem Verständnis folgend sind die didaktischen Prinzipien dieses Beratungskonzepts im Sinne einer „Ermöglichungsdidaktik“ zu verstehen.

Der biografische Ansatz

Eine Biografie beinhaltet „die äußere Geschichte des Lebens und psychosoziale Entwicklung einer Person“ (Hoerning 2001, S. 184). Im Spannungsfeld unterschiedlicher privater und beruflicher Anforderungen erwachsen individuelle biografische Identitäten.

Lebenswelten vervielfältigen sich, „Normalbiografien“ lösen sich auf. Vom Individuum wird gefordert, Lernprozesse selbst zu organisieren. Die eigene Biografie aktiv zu gestalten, ist eine der großen Herausforderungen in der heutigen Zeit. Dabei scheint es so zu sein, dass sich die Menschen ihrer vorhandenen Kompetenzen als einem relevanten Bezugspunkt zur aktiven Biografiegestaltung häufig gar nicht bewusst sind. Sie müssen diese „rekonstruieren“ (BMBF 2004, S. 156). Hierzu ist ein Blick von außen notwendig. Bezogen auf den Kontext von Beratung stellt „biografische Kommunikation die wohl elaborierteste Form des Fremdverstehens dar“ (Nittel/Völzke 1992, S. 5).

Bei der Arbeit mit dem ProfilPASS geht es nicht um die Anwendung der biografischen Methode zur wissenschaftlichen Datengewinnung und -interpretation. Es geht vielmehr um biografisches Lernen als Auslöser für Bildungsprozesse und Diskurse bei den ProfilPASS-Nutzenden. Ansatzpunkt dieser biografischen Kommunikation als Basis für Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung ist ein lebensgeschichtliches Gespräch, das sich an den Relevanzkriterien der/des Nutzenden und nicht an einer extern vorgegebenen Struktur orientiert.

2.3.1 Die didaktischen Prinzipien

Das der Beratung im Kontext mit dem ProfilPASS zugrunde liegende Beratungsverständnis folgt im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik den folgenden didaktischen Prinzipien:

Verfahrenstransparenz

Überschaubarkeit und Transparenz auf organisationaler, inhaltlicher, methodischer und medialer Ebene sind eine Voraussetzung für Partizipation und Motivation im Erfassungs-, Bilanzierungs- und Entwicklungsprozess von Kompetenzen.

Teilnehmendenorientierung

Kein Lebensentwurf gleicht dem anderen. Das Prinzip der Teilnehmendenorientierung steht für die systematische Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen und Bedürfnisse der ProfilPASS-Nutzenden. Diese erstrecken sich gleichermaßen auf private und berufliche Lebenswelten. Die Fokussierung von Tätigkeitsfeldern und Aktivitäten erfolgt durch die Nutzenden selbst.

Unterstützung bei der Selbststeuerung/Selbstorganisation

Die Nutzenden sind prinzipiell entscheidungsfähige Individuen. In diesem Sinne verlaufen Erfassung, Bilanzierung und Entwicklung von Kompetenzen selbstgesteuert und selbstorganisiert. Den Nutzenden werden Perspektiven eröffnet, ohne ihnen notwendige Entscheidungen abzunehmen. Die begleitende Beratung hat in diesem Selbstexplorationsprozess unterstützende Funktion.

Beratung zu allen Abschnitten des ProfilPASS

Erfolgreiche Kompetenzermittlung und -bilanzierung setzt qualifizierte Beratung voraus. Diese Beratung steht den Nutzenden bei der Bearbeitung aller Abschnitte des ProfilPASS zur Verfügung. Wenngleich eine Bearbeitung des ProfilPASS auch ohne Beratung prinzipiell möglich ist, so wird diese im Hinblick auf die Qualität der Ergebnisse jedoch dringend empfohlen.

Kompetenzorientierung

Kompetenzorientierung, häufig auch als Ressourcenorientierung bezeichnet, rückt vorhandenes Wissen, Können und Wollen eines Individuums in das Zentrum der Exploration. Der Wechsel von der Defizit- zur Kompetenzorientierung schafft Erfolgserlebnisse und fördert die Motivation. Kompetenzorientierung bezieht sich darüber hinaus auf die Formulierung sprachlich anschlussfähiger und kommunizierbarer individueller Kompetenzen.

Reflexionsorientierung

Das Nachdenken über eigene Fähigkeiten und Kompetenzen bringt Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft miteinander in Verbindung. Feedbackprozesse können auf individueller und auch gemeinschaftlicher Ebene stattfinden. Dabei können die Feedbackprozesse über die individuelle Perspektive hinausgehen und einen Blick für das Ganze ermöglichen.

Lerninteressenorientierung

Die Orientierung an Lerninteressen stellt die Handlungsrelevanz getroffener Entscheidungen für weitere Lernschritte sicher. Diese Entscheidungen sind wichtig im

Hinblick auf einen individuellen Lebensentwurf. Individuelle Lerninteressen bilden Ausgangspunkt und Orientierung für die Gestaltung weiterer Lernschritte und beziehen sich auf die subjektiv gewünschte Gestaltung von Zukunft.

Sicherung lebens- und lernbiografischer Kontinuität

Neues Wissen bedarf aus konstruktivistischer Sicht 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.

2.3.2 Die Perspektive der Ratsuchenden

Die Arbeit mit dem ProfilPASS bedeutet für seine Nutzenden, sich auf eine „Entdeckungsreise“ zu begeben, die überraschende Ergebnisse und Erkenntnisse hervorbringen kann und wird.

Diesen Prozess der „Selbst-Ent-Deckung“ zu begleiten, zu unterstützen und anzuregen ist die Aufgabe der Beratenden in diesem Kontext. Wie gut diese Aufgabe gelingt, ist unter anderem abhängig von ihrer Fähigkeit, im Sinne von Rogers die möglichen Perspektiven der Ratsuchenden wahrnehmen und einnehmen zu können. Was bedeutet dies?

In einer Beratungssituation treffen zumeist Menschen aufeinander, die sich in ihrer Herkunft, in ihrem Denken, ihrem Temperament, ihren Werten, ihrer gesamten Sozialisation und in ihren sozialen Kontexten maßgeblich unterscheiden. Hinzu kommt, dass die Menschen, die sich in ein Beratungssetting begeben, selten eine klare Vorstellung davon entwickelt haben, was in der für sie oft ungewohnten Situation passieren wird. Sie wissen oft auch nicht, wie das Ergebnis dieser Beratung aussehen wird.

Trotz der augenscheinlichen Übereinkunft zwischen Beratenden und Ratsuchenden hinsichtlich der Ziele „helfen und beraten wollen“ und „Hilfe und Beratung suchen“ beinhaltet die Beratungssituation selbst immer eine Reihe weiterer möglicher Einflussfaktoren, die den Prozess und damit auch das Ergebnis der Beratung nachhaltig positiv oder negativ beeinflussen. Dies können z. B. verschiedene Vorstellungen hinsichtlich des Vorgehens in der Beratung oder fehlendes Vertrauen in die beratende Person sein.

Dies impliziert die Notwendigkeit, sich als Beratende/r mit der Perspektive der zu beratenden Person zu beschäftigen. Im Sinne des konstruktivistischen Prinzips des Anschlusslernens ist Beratung dann erfolgreich, wenn es der beratenden Person gelingt, Strukturen zu bilden, die für den Ratsuchenden Sicherheiten für Anschluss handeln schaffen (Fuchs/Mahler 2000). In diesem Sinne ist die externe Sicht eine Ressource für die Ratsuchenden, die dazu beiträgt, den persönlichen Reflexionsprozess anzuregen und bisher ausgeschlossene Perspektiven in die eigene Sichtweise

einzubinden. Beratung unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Perspektiven der Ratsuchenden ermöglicht ihnen die Selbstbeobachtung aus der Umweltperspektive und bietet so eine Differenzierung der Sichtweisen sowie neue Wege, sich zur Umwelt ins Verhältnis zu setzen.

„Perspektive“ in diesem Zusammenhang meint sowohl den lebensweltlichen Bezugsrahmen des Individuums als auch auf die Zukunft gerichtete mögliche Aussichten und Entwicklungen. Unterschiedliche Perspektiven der Ratsuchenden ergeben sich zum Beispiel aus Herkunft, Alter, Geschlecht, beruflichen und sonstigen Erfahrungen sowie aus der unterschiedlichen Art und Weise, diese zu verarbeiten. „Es wird niemals zwei Menschen geben, die zugleich auf die gleiche Art und Weise das Gleiche erleben.“ (Raddatz 2003, S. 33) Milton Erickson betont, dass Beratende nie glauben dürfen, durch die eigenen Konzepte die Wirklichkeiten des Gegenübers ganz fassen zu können. Es könne immer auch ganz anders sein. Aufgabe von Beratenden sei es, damit flexibel und kreativ umzugehen (Zeig 2006). Ausgehend von den individuell verschiedenen Perspektiven gibt es keine objektive Wirklichkeit. Unterschiedliche Ausgangssituationen, verschiedene Milieus, vielfältigste Erfahrungen sowohl bei den Ratsuchenden als auch bei den Beratenden erzeugen Wirklichkeiten, wie sie nur im Auge des Betrachters genau auf diese Weise vorkommen. Jede Aussage, jegliches Handeln wird bestimmt durch die subjektive Sicht und die dahinter stehenden Werte und Normen des Einzelnen.

2.3.3 Die professionelle Begegnung im Rahmen der Beratung

In der professionellen Begegnung treffen zwei unterschiedliche Wirklichkeiten aufeinander: die Wirklichkeit des/der Beratenden und die Wirklichkeit des/der Ratsuchenden. Maturana und Varela (1987) sprechen in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit des Aneinanderkoppelns von zwei auf sich selbst bezogenen und damit autopoietischen Systemen. Für die Dauer der professionellen Begegnung im Rahmen einer Beratung geht es also darum, beide „Wirklichkeiten“ für die Dauer der gemeinsamen Arbeit zu einer „neuen Wirklichkeit“ zusammenzufügen. Das heißt, dass sich Beratende und Ratsuchende darüber verständigen müssen, auf welche Weise sie diese Wirklichkeit gestalten wollen. Beratung ist bezogen auf dieses Verständnis das Finden und Aufrechterhalten einer gemeinsamen Wirklichkeit. Voraussetzung für das gemeinsame Schaffen einer neuen Wirklichkeit und das Gelingen des Ankopplungsprozesses an das System des/der Ratsuchenden ist das Wissen um dessen/deren und um die eigenen Selbstorganisationsprozesse.

In der professionellen Begegnung zwischen Ratsuchenden und Beratenden entsteht durch den Kommunikationsprozess ein drittes System: das Beratungssystem. Das bedeutet, dass sich für die Dauer der Beratung die Wirklichkeiten der Ratsuchenden und der beratenden Person „mischen“. Aufgabe des Beratenden ist es, für den Zeitraum der Beratung eine Verständigung mit dem/der Ratsuchenden darüber zu erzielen, wie diese jetzt gemeinsame Wirklichkeit gesehen und gestaltet werden soll. Ist zum Bei-

spiel der Berater eher ein Fahrradfahrer und die Ratsuchende eher eine Sportwagenfahlerin, dann müssen sich beide darüber verständigen, mit welchem Fahrzeug sie ihre gemeinsame Reise – die Beratung – antreten wollen. Die Arbeit mit den Ratsuchenden vollzieht sich zwar auf Grundlage der oben beschriebenen möglichen Wirklichkeiten, der subjektiv erlebte Erfolg einer Beratungssituation vollzieht sich jedoch auf der Basis des neu geschaffenen Beratungssystems, mit anderen Worten: der neuen gemeinsamen Wirklichkeit.

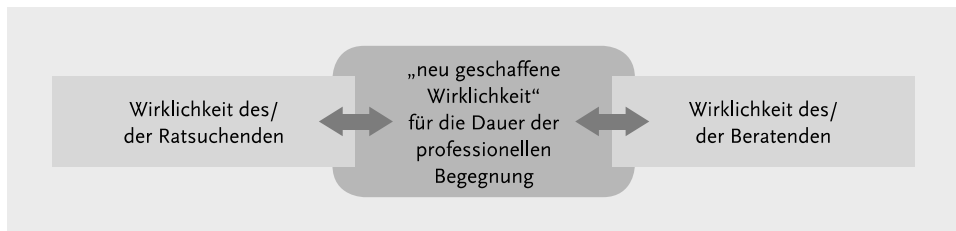


Abb. 2.3: Kulturbeggnungsmodell (Schmidt 2008)

Übertragen auf die Arbeit mit dem ProfilPASS bedeutet dies für die Beratenden, gemeinsam mit den Ratsuchenden das sichtbar zu machen, was im System des Ratsuchenden nicht sichtbar ist, zum Beispiel die „Ent-Deckung“ von Kompetenzen, die für den/die ProfilPASS-Nutzenden nicht sichtbar waren oder die er/sie nicht wertgeschätzt hat. Beratung verhilft in diesem Sinne zur Selbstbeobachtung aus der Umweltperspektive, d. h. die Ratsuchenden können ihrer eigenen Perspektive und Sichtweise weitere Perspektiven und Sichtweisen hinzufügen und so zu weiteren Erkenntnissen kommen.

Wie zum Konstruktivismus bereits ausgeführt, kann das Individuum nur das verarbeiten, wofür es in seinem Erfahrungsschatz Anknüpfungspunkte findet. Auf welche Weise das Individuum auf neue Ereignisse zugeht und sie interpretiert, ist abhängig von der Art und Weise, wie es seine Erfahrungen strukturiert und organisiert. Das autopoietische System ist immer bestrebt, im Gleichgewicht zu bleiben. Störungen, die von außen kommen, werden möglichst umgangen. Exemplarisches Beispiel hierfür ist die Tatsache, dass ein Gegenstand, an dem man sich beständig stößt, entweder an einen anderen Platz gestellt oder umgangen wird.

Dieses Wissen auf die Beratungsarbeit mit dem ProfilPASS zu übertragen, impliziert die Notwendigkeit, sich als Beratende/r dieser jeweils einzigartigen Wirklichkeitskonstruktionen bewusst zu sein. Das positive Anknüpfen an die „Welt und die Sprache der Ratsuchenden“ macht den ProfilPASS zu einem individuellen Instrument zur Sichtbarmachung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen.

2.3.4 Bedeutung der Anfangssituation

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Diese Feststellung trifft auch auf den Beginn einer Beratung zu. Die Ratsuchenden kommen mit einem Anliegen, von

dem sie noch nicht wissen, auf welche Art und Weise dies bearbeitet werden soll. Sie wissen in der Regel auch nicht, wer ihnen in dieser Situation begegnen wird. Diese Unsicherheiten können sich auf verschiedene Weise bemerkbar machen: anfängliche Zurückhaltung, Skepsis, verschlossene Körperhaltung, kurze Antworten etc.

Es ist wesentlich für die Anfangssituation in einer Beratung, dass diese Unsicherheiten beseitigt werden. Dies kann z. B. durch Ankoppeln im Sinne von sensibler Wahrnehmung und entsprechender Intervention (z. B. durch einen Small Talk bezogen auf die Lebenswelt des/der Ratsuchenden) geschehen. „Ankoppeln“ meint hier, die Perspektive der Ratsuchenden einzunehmen, sich in deren Welt hineinzuversetzen, ihre Motive zu verstehen und sich auf ihre „Sprache“ einzustellen. Auch bei der Arbeit mit dem ProfilPASS ist die Qualität des Beratungsergebnisses an die gelungene Anfangssituation gekoppelt. Aufgabe der Beratung ist es, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, die durch sensible Wahrnehmung des Gegenübers, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass die Ratsuchenden in der Interaktion mit dem/der Beratenden den Weg der „Selbst-Ent-Deckung“ gehen, um die eigenen Potenziale sichtbar und kommunizierbar werden zu lassen.

2.3.5 Beratungskompetenzen

Der Begriff „Kompetenz“ leitet sich aus dem lateinischen Verb „competere“ ab, das mit „zusammentreffen, ausreichen, zu etwas fähig sein“ übersetzt wird. In der Psychologie bezeichnet er eine verknüpfte Gesamtheit von Fertigkeiten und Fähigkeiten bezogen auf bestimmte Anforderungen. Im ProfilPASS ist eine Kompetenz eine Fähigkeit, die in unterschiedlichen Situationen und Zusammenhängen auf verschiedene Aufgaben übertragen und angewendet, ggf. auch erklärt und demonstriert werden kann. Weinert versteht unter Kompetenz

„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“. (Weinert 2001)

Die Beratungskompetenz ist eine professionelle Kompetenz. „Professionelle Kompetenz“ bezeichnet die Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen Diskursbereichen zu wechseln und Kompetenzen aus unterschiedlichen Zusammenhängen situations- und anlassbezogen produktiv miteinander zu verknüpfen (Schäffter 1988). Beratung ist dann effektiv, wenn es den Beratenden gelingt, verschiedene, alternativ „gespeicherte“ Verhaltensweisen und Verhaltensformen auszuwählen und sie der Situation angemessen einzusetzen. Dafür benötigen sie ein breites Repertoire an unterschiedlichen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und müssen in der Lage sein, sie adäquat einzusetzen. Wesentlich hierfür sind eine hohe Prozesssensibilität, analytisches Verstehen, Denken in Strukturen und die Fähigkeit zum Umgang mit Kontingenz, d. h.

die Fähigkeit, aus Unbestimmtheit und Zufällen Strukturen zu bilden, die der ratsuchenden Person helfen, zukunftsfähige Lösungen für sich zu finden.

Dieses Repertoire an fachlichen und überfachlichen Kompetenzen verknüpft sich zur Handlungskompetenz in der Beratung. Vereinfacht lässt sich das an folgendem Modell zeigen:

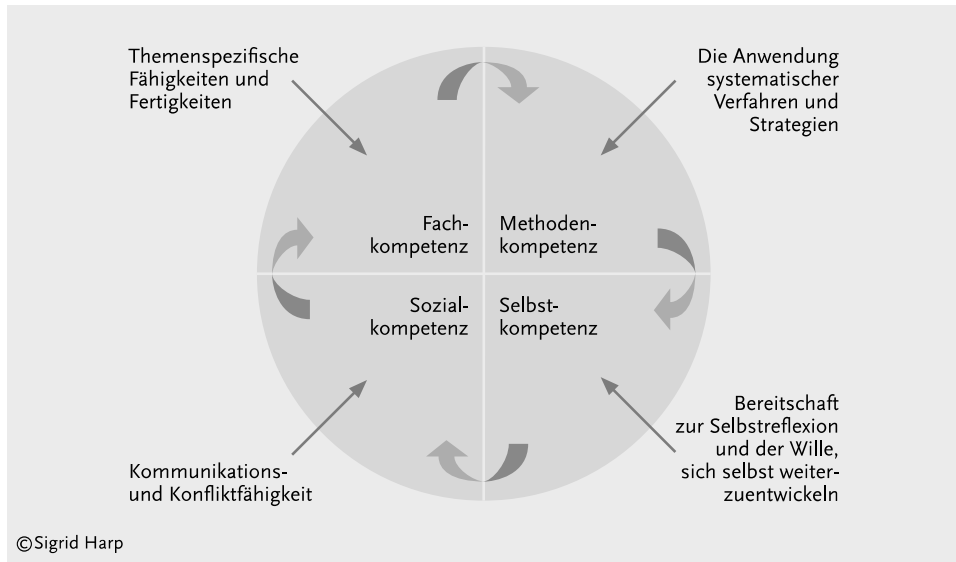


Abb. 2.4: Verknüpfung der Kompetenzbereiche

Fachkompetenz umfasst die themenspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Ausübung von gestellten Aufgaben und entsprechend geforderte Qualifikationen.

Sozialkompetenz bezeichnet die Befähigung einer Person, einen Beitrag zur Effektivität in Gruppenzusammenhängen zu leisten. Dies bedeutet, mit den anderen zu kommunizieren, Konflikte zu bewältigen und ein Gruppenziel vor ein persönliches Ziel zu setzen sowie auf die persönliche Profilierung im Gruppenzusammenhang zu verzichten.

Methodenkompetenz bezeichnet die Anwendung systematischer Verfahren und Strategien, um eine optimale Arbeitsqualität zu leisten, Fehler zu vermeiden und möglichst zu finden. Erworbenenes Wissen kann auf neue Situationen übertragen werden. Methoden werden genutzt, um Lösungen für Probleme zu finden.

Selbstkompetenz bezeichnet die Tatsache, dass man sein eigenes System gut kennt, bereit ist zur Selbstreflexion und den Willen hat, sich weiter zu entwickeln. Das Prinzip des lebenslangen Lernens ist verinnerlicht. Das Wissen um die persönlichen Selbstorganisationsprozesse, um die eigenen Stärken und Schwächen ist vorhanden.

Beratungskompetenz ist eine professionelle Kompetenz, die dadurch geprägt ist, dass es dem/der Beratenden gelingt, das eigene Kompetenzrepertoire der jeweiligen Person

und der jeweiligen Situation angemessen und bewusst zu nutzen. Diese bewusste Nutzung gelingt umso besser, je mehr Beratende folgende Wissensbestände verfestigt haben:

- multidisziplinäres Orientierungswissen, um Ziel und Zweck des eigenen Handelns angeben und begründen zu können
- interdisziplinäres Bedingungswissen zur Konkretisierung und ggf. Neubewertung von Beratungssituationen
- beraterisches Handlungswissen, um zweckvoll und zielorientiert handeln und beraten zu können
- Wissen über sozialwissenschaftliche Evaluationsverfahren für den verantwortungsvollen Umgang mit den Folgen des eigenen Tuns

Zusammenfassend hängt eine gelungene Beratung sowohl generell als auch in der Arbeit mit dem ProfilPASS immer von einer Vielzahl von Kompetenzen und Wissensbeständen ab. Sie gelingt umso besser, je eher es Beratenden möglich ist, situationsspezifisch wahrzunehmen, verschiedene Rollen im Prozess zu sehen und zu definieren, sich abzugrenzen und sich empathisch und kongruent gegenüber der ratsuchenden Person zu zeigen. Was heißt das konkret?

Die Bedeutung der Wahrnehmung

Das Wissen um die Verschiedenartigkeit in der Wahrnehmung von Individuen ermöglicht den Beratenden eine erweiterte Sicht und ist mit eine Voraussetzung für einen Perspektivenwechsel. Dazu gehört es auch, nonverbale Signale und Informationen aufzunehmen und festzustellen, ob verbales und nonverbales Verhalten der ratsuchenden Person kongruent sind. Das Zur-Verfügung-Stellen dieser Wahrnehmungen, z. B. durch aktives Zuhören oder Spiegeln, hilft den Ratsuchenden, ihre eigenen Gefühle und Wahrnehmungen auszudrücken.

Die Bedeutung des Rollenbewusstseins

Das Bewusstsein über die verschiedenen möglichen Rollen im Beratungsprozess und ein klares Rollenverhalten fördert eine konstruktive Arbeitssituation.

Die Bedeutung der Abgrenzungsfähigkeit

Kein Mensch ist in der Lage, alle Rollenzuschreibungen und alle Erwartungen zu erfüllen. Und das ist gut so! Je nach Erfahrungshintergrund, persönlicher und beruflicher Sozialisation und subjektiver Befindlichkeit treffen Menschen eine Auswahl dessen, was sie leisten können und leisten wollen. Abgrenzungsfähigkeit im Kontext von Beratung meint die Fähigkeit,

- nur in den Feldern zu beraten, in denen man sich kompetent fühlt,
- Beratungswünsche auch ablehnen zu können, aus welchen Gründen auch immer,
- Termin- und Zeitabsprachen verbindlich einzuhalten,

- Beratungswünsche, die über die eigenen Kompetenzen hinausgehen, an andere Beratungsstellen weiterzuleiten und
- sich von einer einmal eingenommenen Rolle wieder zu distanzieren und diese Haltung auch offenzulegen.

Abgrenzungsfähigkeit ist die Fähigkeit, eine Balance zwischen Nähe und Distanz herzustellen, ohne dass der Beratungsprozess negativ beeinflusst wird. Damit ist die Abgrenzungsfähigkeit eine bewusste Übernahme von Verantwortung für sich selbst und für den Beratungsprozess.

Die Bedeutung von Empathie und Kongruenz

Empathie ist ein Aspekt der sozialen Intelligenz und bedeutet, sich in das Erleben der ratsuchenden Personen einfühlen zu können. Kongruenz lässt sich umschreiben mit einer „klaren und eindeutigen Haltung“ (vgl. Kapitel 2.2.2.4).

Beratende haben im Verhältnis zu den Ratsuchenden immer auch eine „Modellfunktion“ inne. Ihr Handeln wirkt auf die Personen, mit denen sie arbeiten. Hieraus leitet sich eine ganz besondere Verantwortung ab.

Allgemeine (Kompetenz)Standards für Beratende

Es gibt verschiedene nationale und internationale Institutionen, die sich um die Formulierung einheitlicher Standards im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bemühen. Auf nationaler Ebene hat sich der Deutsche Verband für Berufsberatung (dvb) mit diesem Thema beschäftigt und den Verein dvb-BerufsBeratungsRegister gegründet. In diesen Verband können Berufsberatende aufgenommen werden, die über spezifische theoretische und praktische Qualifikationen verfügen und regelmäßig an Supervisionen und Fortbildungen teilnehmen. Sie müssen sich darüber hinaus verpflichten, die vom dvb definierten Qualitätsstandards sowie die berufsethischen Normen des Weltverbands für Bildungs- und Berufsberatung AIOSP (Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle) einzuhalten. Darüber hinaus ist das Nationale Forum Beratung (nfb) in diesem Feld sehr aktiv.

Neben den ethischen Standards hat die AIOSP 2003 ein Papier mit dem Titel „Kompetenzen für Praktiker/innen von Schulischer und Beruflicher Beratung“ verabschiedet. Die hierin genannten und weitere Kompetenzen waren Grundlage für die Entwicklung der MEVOC-Kompetenzstandards mit den vier Kompetenzkategorien Bildung und Karriere, Beratungspraxis, Persönlichkeit und IKT(PC- und Informationsmanagement)-Kompetenzen. Die MEVOC-Kompetenzstandards enthalten zwölf Standards mit insgesamt 35 Kompetenzen.

Beide Standards (AIOSP 2003 sowie die MEVOC-Kompetenzstandards) lassen sich auch auf die Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS übertragen. Im Rahmen des MEVOC-Projekts ist ein Instrument zur Selbstevaluation der 35 definierten Kompetenzen entstanden, das im Internet frei zugänglich ist (URL: www.mevoc.net).

2.3.6 Gelungene ProfilPASS-Beratung

Die Selbstreflexion eines/einer Beratenden, z. B. im Rahmen von kollegialer Beratung und Supervision, setzt voraus, eine grundsätzliche Vorstellung davon zu haben, wann ein Beratungsprozess gelungen ist. Ein gelungener Beratungsprozess im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS erfordert folgende Voraussetzungen von den Beratenden:

Die Beratenden

- verfügen über eine wertschätzende, empathische Grundhaltung sowie über ein aufgeschlossenes Wesen und echtes Interesse am Menschen,
- sind offen für den Prozess,
- sind in der Lage, sich selbst zurückzunehmen,
- kennen ihre eigenen Grenzen und können die Grenzen der Beratung aufzeigen,
- sind in der Lage, Transparenz über den Prozess herzustellen,
- sind in der Lage, mögliche unterschiedliche Rollen transparent zu machen,
- übernehmen die Verantwortung für den Rahmen und die Atmosphäre im Beratungsprozess und
- sind vom Instrument ProfilPASS überzeugt.

In Bezug auf die Nutzenden ist eine ProfilPASS-Beratung dann gelungen, wenn folgende Ergebnisse erzielt wurden:

Die Ratsuchenden

- konnten für die Bedeutung ihrer auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen sensibilisiert werden,
- sind nun speziell dafür sensibilisiert, dass auch sie über informell erworbene Kompetenzen verfügen,
- lassen sich freiwillig auf den Selbstexplorationsprozess ein,
- haben mindestens ein Tätigkeitsfeld intensiv betrachtet und
- sind in der Lage, ihre Kompetenzen in der ihnen entsprechenden Sprache zu formulieren und gegenüber Dritten zu kommunizieren.

Gelungene ProfilPASS-Beratung führt dazu, dass die Nutzenden über ein verändertes, gesteigertes „Selbst-Bewusst-Sein“ im wahrsten Sinne des Wortes verfügen.

Diese Indikatoren gelungener Beratung im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS leiten sich aus folgenden Beratungszielen ab:

Die Teilnehmenden

- haben ihre Lernbiografie reflektiert und kennen die Bedeutung lebenslangen Lernens,
- kennen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen und können diese artikulieren,
- verfügen über ein Instrumentarium zur Selbststeuerung ihrer weiteren Bildungsentscheidungen,
- verfügen über eine Sammlung aller verfügbaren bewerbungsrelevanten Dokumente und
- setzen sich Ziele und überprüfen deren Erreichung.

2.3.7 Grenzen von Beratung

Wenngleich sich das Grundverständnis von Beratung in der Arbeit mit dem ProfilPASS an therapeutische Ansätze anlehnt, so ist Beratung in diesem Kontext niemals Therapie! Diese impliziert ein Störungs- oder ein Krankheitsbild. Bei der ProfilPASS-Beratung aber steht die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen im Mittelpunkt. Im Anschluss an diese Arbeit kann sich eine Bildungs- oder Berufsberatung anschließen. Dieses Verständnis schließt die Bearbeitung von Beeinträchtigungen der Persönlichkeit aus.

Beratung in diesem Sinne ist auch keine Information. Information ist das Weitergeben von Sachinhalten ohne ein Eingehen auf die persönliche Dimension. Erst wenn die persönliche Dimension zum Gegenstand oder zum Thema wird, kann aus einer Information eine Beratung werden.

Grenzen in der Beratung können sich auch ergeben, wenn fehlendes Vertrauen, institutionelle Grenzen und Zwänge den Beratungsprozess negativ beeinflussen oder zu beeinflussen drohen. Es kann auch passieren, dass ein/e Beratende/r das Gefühl hat, mit einer Person, die beraten werden möchte, nicht zusammenarbeiten zu können. Dieses Gefühl muss ernst genommen werden! In diesem Fall sollte die Beratung nicht selbst durchgeführt werden.

Unabdingbare Kompetenz einer/eines jeden Beratenden ist es, die eigenen Grenzen gut zu kennen, sie ständig zu reflektieren und im Rahmen von kollegialer Beratung oder Supervision zu bearbeiten.

2.4 Der Beratungsprozess in der Arbeit mit dem ProfilPASS

Als Orientierungsrahmen für Beratungsprozesse mit dem ProfilPASS dient das folgende Beratungsprozessmodell:

Prozessschritt	Ziel
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung eines Umsetzungsszenarios• Gestaltung der konkreten Beratungssituation
Anfangsphase	<ul style="list-style-type: none">• Klärung des Beratungsauftrags (ggf. mit Kontrakt)• Eingangsberatung (Passausgabe und Einführung)
Erfassungsphase	<ul style="list-style-type: none">• Zusammenstellung biografischer Elemente• Begleitende Unterstützung bei der Selbstexploration
Bilanzierungsphase	<ul style="list-style-type: none">• Erstellung einer Kompetenzbilanz• Ermittlung von Stärken
Entwicklungsphase	<ul style="list-style-type: none">• Formulierung von Entwicklungszielen• Erarbeitung eines Aktionsplans

Prozessschritt	Ziel
Abschlussphase	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussberatung und Übergabe des Nachweises • Evaluation des Beratungsauftrags
Nachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> • Übersicht über gelungene/problematische Elemente • Konsequenzen für weitere Beratungssituationen

Die Umsetzung eines Beratungsprozesses zur Kompetenzerfassung und -entwicklung mit dem ProfilPASS orientiert sich maßgeblich an dem im ProfilPASS angelegten methodischen Vorgehen. Dieses Vorgehen kann in Bezug auf die jeweiligen Zielgruppen und einrichtungsspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich gestaltet werden. Das im Folgenden dargestellte Kerncurriculum ist als allgemeine Empfehlung für die Gestaltung des Beratungsprozesses zu verstehen.

Grundsätzlich stehen immer die ProfilPASS-Nutzenden als Experten ihrer Biografie im Mittelpunkt des Prozesses. Alles beraterische Handeln ist auf ihre Person ausgerichtet. Wenn es in diesem Prozess dazu kommt, dass aus Sicht der/des Beratenden Informationen notwendig werden, dann muss darauf geachtet werden, dass sie

- gegeben werden, wenn die Nutzenden sie haben möchten und aktiv nachfragen,
- vorrangig das enthalten, was die Nutzenden wissen möchten,
- an das anknüpfen, was die Nutzenden schon wissen,
- in einer Sprache erfolgen, die die Nutzenden verstehen,
- gerade so konkret sind, wie es der Gedankenzusammenhang erfordert,
- in einem Tempo gegeben werden, dem die Nutzenden folgen können,
- in Einheiten erfolgen, die von den Nutzenden verarbeitet werden können, und
- weitere Informationen erst dann gegeben werden, wenn vorausgehende Informationen verarbeitet wurden.

Das Kerncurriculum

Handlungsleitend für den Beratungsprozess sind die nachfolgend dargestellten Ziele und Inhalte. Nach durchlaufener Beratung sollen die ProfilPASS-Nutzenden diese Prozessschritte selbstständig wieder aufgreifen können, ohne weitere Unterstützung in Anspruch nehmen zu müssen. Übergeordnetes Ziel ist es also, dass die ProfilPASS-Nutzenden selbstorganisiert auf ihrem Lernverhalten basierende, weitere Kompetenzen entwickeln und wiederum sichtbar machen.

ProfilPASS – Kerncurriculum für Beratungsprozesse	
Ziele	Der/die Nutzende ist fähig, <ul style="list-style-type: none"> • den Beratungsauftrag aus der eigenen Sicht zu formulieren, • Aufbau und Ablauf des ProfilPASS-Verfahrens nachzuvollziehen, • individuelle Kompetenzen zu erfassen, • individuelle Kompetenzen zu entwickeln und • den Beratungsprozess zusammenfassend zu bewerten.

ProfilPASS – Kerncurriculum für Beratungsprozesse	
Inhalte	<p>Klären des Beratungsauftrags:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anliegen des Nutzenden konkretisieren • Für lebenslanges Lernen sensibilisieren • Beratungsangebot vorstellen • Beratungsauftrag konkretisieren • Ggf. Arbeitsvereinbarung/Kontrakt schließen <p>Einführen in das Instrument und die Methodik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hintergrund der Entstehung des ProfilPASS vermitteln • Aufbau und Ablauf des ProfilPASS vermitteln <p>Erfassen von Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biografische Elemente sammeln • Tätigkeiten analysieren • Fähigkeiten bewerten • Fähigkeiten und Kompetenzen bilanzieren <p>Entwickeln von Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsziele finden und formulieren • Aktions- bzw. Maßnahmenplan entwickeln <p>Zusammenfassen der Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz-Nachweis ausstellen • Beratungsauftrag evaluieren • Selbstorganisierte Aktivitäten anstoßen

2.4.1 Vorbereitung

Die Vorbereitung dient der Klärung und Schaffung des Rahmens für die Beratung und ist unbedingte Voraussetzung für einen gelungenen Beratungsprozess. Bei der Entwicklung eines einrichtungs- und zielgruppenspezifischen Umsetzungsszenarios helfen die folgenden Leitfragen:

Leitfragen
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Ziele verfolgt die Einrichtung bzw. der/die Beratende mit dem Einsatz des ProfilPASS? • Welche Zielgruppe soll mit dem ProfilPASS erreicht werden und wie lässt sie sich charakterisieren? • Wie viele Exemplare des ProfilPASS sollen eingesetzt werden? • Welcher zeitliche Rahmen steht für die Beratung zur Verfügung? • Wie viel Zeit steht für die einzelnen ProfilPASS-Nutzenden zur Verfügung und wie kann die verfügbare Zeit möglichst effektiv aufgeteilt werden? • Welche Räumlichkeiten stehen für die ProfilPASS-Arbeit zur Verfügung? • Ermöglichen diese Räumlichkeiten die Schaffung einer angenehmen Atmosphäre? • Welche Beratungsformen kommen demzufolge in Betracht bzw. stehen im Mittelpunkt? • Wie zeigt sich die Umsetzung der didaktischen Prinzipien des ProfilPASS-Konzeptes (Verfahrenstransparenz, Teilnehmerorientierung, Unterstützung bei der Selbststeuerung/Selbstorganisation, Beratung in allen Abschnitten des ProfilPASS, Kompetenzorientierung, Reflexionsorientierung, Lerninteressenorientierung, Sicherung lern- und lebensbiografischer Kontinuität)? • Wie soll das Angebot zur Arbeit mit dem ProfilPASS angekündigt werden? Auf welche Weise erfahren potenzielle ProfilPASS-Nutzende von dem Angebot? • Werden weitere Unterstützungsmaßnahmen benötigt und welche sind dies? • Welche Personen oder Einrichtungen haben den ProfilPASS bei ähnlichen Zielgruppen eingesetzt und können kollegiale Beratung anbieten?

Die Beantwortung dieser Fragen unterstützt die Strukturierung der Vorbereitungen. Sie hilft dabei, einen Überblick über relevante, den Beratungsprozess prägende Vo-

raussetzungen zu gewinnen und die Grundzüge eines realistischen und fundierten Beratungskonzepts zu entwickeln. Beispiele hierfür sind im Anhang des Buches aufgeführt.

2.4.2 Anfangsphase

Menschen, die Rat suchen, befinden sich in einer Situation, in der sie das subjektive Bedürfnis nach externer Unterstützung verspüren. Der ProfilPASS liefert einen Beitrag dazu, mit persönlichen Unsicherheiten, die durch gesellschaftliche, wirtschaftliche oder auch persönliche Veränderungsprozesse hervorgerufen werden, reflektiert umzugehen. Für eine in sich stimmige und auf die Person abgestimmte Beratung ist es erforderlich, dass der/die Beratende sich Gewissheit über Anliegen und Motivation der Nutzenden verschafft. Es geht somit um die Beantwortung der Frage, welche Gründe dazu geführt haben, dass sich jemand in eine Beratungssituation begeben hat. Darüber hinaus ist es für den Einstieg in den Beratungsprozess wichtig, dass der Nutzen der ProfilPASS-Beratung für die aktive Gestaltung der eigenen Biografie vermittelt wird sowie Möglichkeiten und Grenzen der Beratung aufgezeigt werden. Für die Klärung des Beratungsauftrags gilt es also, individuelle Anliegen und die Möglichkeiten des Beratungsangebots miteinander abzugleichen. Als hilfreich im Sinne einer beiderseitigen Verbindlichkeit hat es sich erwiesen, den Beratungsauftrag durch einen Kontrakt oder eine Arbeitsvereinbarung festzuhalten.

Der Einstieg in den Beratungsprozess

Der gelungene Einstieg in den Beratungsprozess ist von verschiedenen Aspekten abhängig. Unter anderem müssen die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Rat-suchenden berücksichtigt werden. Eine angenehme Atmosphäre, die von Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist, sorgt für das notwendige Vertrauen. Vor diesem Hintergrund macht es Sinn, den Einstieg in den Beratungsprozess mit dem ProfilPASS wie folgt zu gliedern:

1. Gegenseitige Vorstellung der beteiligten Personen
2. Hintergründe zur Entstehung des ProfilPASS
3. Wirkungen des ProfilPASS
4. Nutzen und Vorteile für die Nutzenden des ProfilPASS
5. Aufbau des ProfilPASS
6. Darstellung eines Tätigkeitsfelds und des Vorgehens anhand eines Beispiels
7. Darstellung des vorgesehenen Beratungskonzepts
8. Darstellung der vorgesehenen Leistungen der Einrichtung, der Beratung und der Beratenden und die damit verknüpften vorhersehbaren Rollen
9. Aufzeigen der möglichen Grenzen
10. Klärung des Beratungsauftrags
11. Erarbeitung des Kontrakts

Auf welche Weise und mit welchen Materialien die Hintergründe zum ProfilPASS, der ProfilPASS selbst und die Arbeitsweise damit vorgestellt werden, muss jeweils in Abhängigkeit von der Zielgruppe geklärt und vorbereitet werden.

Auftrag und Kontrakt

Die Klärung des Beratungsauftrags und der Beratungsziele schaffen eine Grundlage für die gemeinsame Arbeit mit dem ProfilPASS. So wird vermieden, dass unrealistische Erwartungen an das Beratungsergebnis und unklare Ziele den Beratungsprozess erschweren. Wird der Beratungsauftrag schriftlich in Form einer Arbeitsvereinbarung oder eines Kontrakts fixiert, erhöht dies den Grad der Verbindlichkeit für eine kontinuierliche ProfilPASS-Bearbeitung. In Gruppen kann z. B. eine einheitliche und von allen unterschriebene Arbeitsvereinbarung an prominenter Stelle für alle sichtbar aufgehängt werden.

Der Kontrakt bzw. die Arbeitsvereinbarung klärt in der Regel folgende Fragen:

- Welches sind die Ziele der Nutzenden/Teilnehmenden?
- Welche Ziele verfolgt die Einrichtung bzw. die Beratung und was ist ihr Beitrag zur Zielerreichung?
- Welchen Umfang haben die Beratungsleistungen?
- Wie ist die Vorgehensweise in der Beratung?
- Welcher zeitliche Rahmen steht insgesamt zur Verfügung?
- Wer macht was in welcher Zeit?

Darüber hinaus ist eine Verpflichtung zur Einhaltung des Kontrakts für beide Seiten ggf. durch Unterschriften Bestandteil der Vereinbarung.

2.4.3 Erfassungsphase

In der Erfassungsphase geht es darum, den Selbstexplorationsprozess der ProfilPASS-Nutzenden beratend zu unterstützen. Je nach Umsetzungsszenario findet die in dieser Phase stattfindende ProfilPASS-Beratung in Form von Einzelberatungen oder Gruppenberatungen statt. Der generelle Beratungsverlauf nach den formulierten elf Schritten des Einstiegs bis hin zur Kontraktformulierung lässt sich wie folgt skizzieren:

Einzelberatung

12. Gemeinsame beispielhafte Bearbeitung eines Tätigkeitsfelds/erste Beratungsleistung
13. Klärung und Vereinbarung zur weiteren Vorgehensweise (was wird bis wann von wem erledigt bzw. bearbeitet?)
14. Vereinbarung von Zeitpunkt, Ort und Form des nächsten Kontakts
15. Herstellen einer positiven Atmosphäre zum Abschluss, z. B. durch das Hervorheben des gelungenen Ergebnisses der gemeinsamen Arbeit

Gruppenberatung

12. Entweder gemeinsame beispielhafte Bearbeitung eines Tätigkeitsfelds/erste Beratungsleistung oder beispielhafte Darstellung im Plenum und anschließende Erarbeitung eines Tätigkeitsfelds in Zweier-Konstellationen bzw. in Kleingruppen bis maximal drei Personen – im Anschluss kurze Plenumsrunde zu den entstandenen Fragen und Erfahrungen
13. Klärung und Vereinbarung der weiteren Vorgehensweise (was wird von wem bis wann erledigt bzw. bearbeitet?)
14. Vereinbarung von Zeitpunkt, Ort und Form des nächsten Kontakts
15. Herstellen einer positiven Atmosphäre zum Abschluss, z. B. durch das Hervorheben des gelungenen Ergebnisses der gemeinsamen Arbeit

Folgende Möglichkeiten des (Beratungs-)Kontakts bieten sich je nach Einzel- oder Gruppensituation an:

- persönlicher Kontakt mit ausführlicher Beratung als (Mehr-)Tagesangebot (wobei ein Beratungssetting im Vier-Augen-Gespräch maximal 1,5 bis 2 Stunden betragen sollte)
- persönlicher Kontakt mit ausführlicher Beratung im Umfang von 1 bis 2 Stunden
- persönlicher Kontakt mit Kurzberatung im Umfang von 30 bis 45 Minuten
- telefonischer Kontakt mit Kurzberatung im Umfang von bis zu 30 Minuten
- telefonischer Kurzkontakt, um entstandene Fragen zu klären
- Kontakt per E-Mail, um entstandene Fragen zu klären
- etc.

Von den Tätigkeiten zu den Kompetenzen

Vom deutschen Philosophen Wilhelm Dilthey (1833–1911) stammt der Ausspruch „Was der Mensch ist, sagt ihm nur seine Geschichte“. Der Lebensverlauf eines Menschen wird in dessen Erinnerung rekonstruiert und interpretiert. Hier setzt die im ProfilPASS intendierte biografische Arbeit an. Im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS geht es darum, anhand verschiedener Bereiche aus dem Leben eines Menschen den auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen „auf die Spur zu kommen“. Dies geschieht, indem die im Leben eines Menschen möglichen Stationen „aufgeblättert“ und mit darin erfolgten Tätigkeiten und bedeutsamen Ereignissen gefüllt werden. Auf diese Weise gelingt es, sich einen Überblick zu verschaffen und die Vielfältigkeit des eigenen Lebens und der eigenen Entwicklung sichtbar werden lassen.

Aus dem Beratungsverständnis und den damit verknüpften Prämissen leitet sich ab, dass die Arbeit mit dem ProfilPASS immer eine freiwillige Arbeit ist. Menschen können nicht zur Beratung, geschweige denn zur Auseinandersetzung mit sich selbst und ihren Kompetenzen gezwungen werden. Wenn sich ein Mensch in eine Beratungssituation begibt und es darum geht, anhand eines Tätigkeitsfelds die informell erworbenen Kompetenzen zu definieren, ist es naheliegend, dass die Auswahl des Tätigkeitsfelds, das in der Beratung bearbeitet wird, durch die Nutzenden erfolgt. Konkret bedeutet dies, dass nach dem erfolgten Überblick in Abschnitt 1 des ProfilPASS „Mein

Leben“ gemeinsam mit den Nutzenden geklärt wird, welche oder welches der Tätigkeitsfelder sie sich genauer anschauen möchten.

Der Prozess von den Tätigkeiten zu den Kompetenzen stellt sich wie folgt dar:

1. Schritt: Benennen von Aktivitäten

Nachdem im Vorfeld die für den Nutzenden relevanten Tätigkeitsfelder herausgearbeitet worden sind, fragen die Beratenden danach, mit welchem Tätigkeitsfeld und welcher Aktivität die Nutzenden beginnen möchten. Dieses bestimmen einzig und allein die Nutzenden.

Beispiel

Eine Nutzerin beschreibt wichtige Stationen in ihrem Leben und zählt Ereignisse und Aktivitäten auf. Sie entscheidet sich in diesem Schritt für das Tätigkeitsfeld „Arbeitsleben, Praktika, Jobs“ und möchte sich konkret mit ihren Praktika beschäftigen.

2. Schritt: Beschreiben von Tätigkeiten

In diesem Schritt wird der/die Nutzende aufgefordert, die gewählte Aktivität näher zu beschreiben.

Beispiel

Die Nutzerin beschreibt, welche Aufgaben, welche einzelnen Tätigkeiten während ihres Praktikums bedeutsam waren. Sie erzählt, dass sie im Rahmen des Praktikums die Aufgabe hatte, täglich dafür zu sorgen, dass alle Kolleg/inn/en morgens um neun Uhr die eingehende Post auf ihrem Schreibtisch hatten. Sie zählt auf, welche einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten dazugehörten, z. B. bis um acht Uhr die Post aus dem Postfach holen, die Post öffnen, die Post sortieren, die Post in die Abteilungen bringen.

Mit den folgenden Fragen wird der/die Nutzende dazu eingeladen, sich noch tiefer an die Einzelheiten zu erinnern:

- Was konkret beinhaltete die Aufgabe, die Aktivität?
- Wie weit lässt sich diese in einzelne Tätigkeiten auffächern?
- Welche Teilschritte waren zur Erledigung notwendig?
- In welche weiteren Teilschritte lassen sich diese einzelnen Schritte zergliedern?

Beispiel

Nutzerin: „Die Aufgabe beinhaltete Pünktlichkeit, damit die Post um neun Uhr auf dem Schreibtisch der Kollegen lag. Dafür musste ich am Tag zuvor schon alles vorbereiten, damit die einzelnen Arbeitsschritte vom Öffnen der Post bis zum Sortieren schnell von der Hand gehen. Um die Post zu öffnen, musste ich mich mit dem technischen Gerät vertraut machen. Es war schon älter und anfällig für Störungen. Sehr häufig musste ich kleinere Reparaturen vornehmen, damit keine großen Zeitverzögerungen auftraten. Damit die Post auf den jeweils richtigen Schreibtisch kam, musste ich die Struktur des Betriebs gut kennen und mit einem schnellen Blick auf die Betreff-Zeile feststellen, wohin dieser Brief gehört.“

3. Schritt: Auf den Punkt bringen

In diesem Schritt geht es darum, so konkret wie möglich zu formulieren, welche Eigenschaften, Fähigkeiten und/oder Kenntnisse erforderlich waren. Dieser Schritt lässt sich mit folgenden Fragen unterstützen:

- Welche Eigenschaften und welche Fähigkeiten waren Voraussetzung, um diese Arbeitsschritte zu erledigen?
- Welche Kenntnisse waren dafür notwendig?
- Welche Anforderungen waren damit verknüpft?

Beispiel

Nutzerin: „Pünktlichkeit war unbedingt erforderlich, damit ich die Post zuverlässig um spätestens neun Uhr auf den Schreibtisch der Kollegen legen konnte.
Zum Ende des Arbeitstags hatte ich es mir angewöhnt, zu prüfen, ob der automatische Brieföffner funktioniert. Es passierte oft, dass jemand anderes im Laufe des Tages ihn benutzt hat und er nicht mehr funktionierte.
Um den automatischen Brieföffner funktionstüchtig zu erhalten, benötigte ich handwerkliches Geschick und technisches Verständnis.
Ich musste mir schnell merken können, wofür die Kollegen zuständig waren und in welchen Abteilungen sie arbeiteten. Und ich musste auch schnell lesen können und erfassen, worum es in den Briefen jeweils ging, damit ich die Post nicht in die falsche Abteilung oder zum falschen Kollegen bringe.“
Beraterin: „Wie ist es Ihnen gelungen, die Struktur des Betriebs so schnell kennenzulernen und die Post immer richtig zuzustellen?“
Nutzerin: „Ich kann mir solche Sachen gut merken, weil ich mir eine Skizze dazu mache.“

Weitere mögliche Fragen der Beraterin:

- In welchen anderen Zusammenhängen arbeiten Sie ebenfalls mit Skizzen?
- Was ist das aus Ihrer Sicht Besondere an Ihren Skizzen?
- Was müsste ich können, damit ich auch solche Skizzen erstellen kann?

4. Schritt: Bewerten

Um eine Bewertung der Fähigkeiten vorzunehmen und ihre Übertragbarkeit feststellen zu können, werden den ProfilPASS-Nutzenden die einzelnen Niveau-Stufen erläutert:

Niveau A	Ich kann es mithilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung tun.
Niveau B	Ich kann es ohne Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung, d. h. selbstständig tun.
Niveau C1	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun.
Niveau C2	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun und kann es anderen Menschen demonstrieren oder erklären.

Die ProfilPASS-Nutzenden schätzen, bezogen auf die oben dargestellten Niveau-Stufen, ihre Fähigkeiten ein.

Bei der Bewertung ist es hilfreich, konkret nachzufragen und zu hinterfragen, um die Nutzenden anzuregen, noch einmal genau nachzudenken und sich möglicherweise aus dem persönlichen Umfeld eine Fremdeinschätzung einzuholen.

Folgende Fragen haben sich hierbei bewährt:

- Wobei genau benötigen Sie Unterstützung und Hilfe?
- Wie muss eine Anleitung geschrieben und aufgebaut sein, damit Sie gut damit zurechtkommen?
- In welchen anderen Zusammenhängen haben Sie diese Fähigkeit schon einmal nutzen können?
- Wie muss ich mir diese Fähigkeit konkret vorstellen?
- Was müsste ich können, um diese Fähigkeit genauso gut zu beherrschen?

2.4.4 Bilanzierungsphase

Die Fähigkeiten der Niveaustufen A und B werden zusammengefasst. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie in einem ähnlichen Kontext mit oder auch ohne Unterstützung angewendet werden können. Ziel hierbei ist es, dass die Nutzenden erkennen, welche Fähigkeiten weiterentwickelt werden sollten, um sie auch auf andere Tätigkeitsfelder übertragen zu können. Diese können dann im weiteren Prozess in die Zielformulierungen und in die nächsten konkreten Schritte einfließen. Wichtig zu beachten ist dabei, dass nicht der Eindruck entsteht, es handele sich hierbei um Defizite. Es geht vielmehr darum, das Gefühl dafür zu festigen, dass Grundsteine bereits vorhanden sind und dass in ihrer Weiterentwicklung vielfältige Chancen liegen.

Fähigkeiten der Niveaustufen C₁ und C₂ werden ebenfalls zusammengefasst. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf keinen Fall an ein Tätigkeitsfeld gebunden sind. An diesem Punkt erkennen die Nutzenden ihre individuellen besonderen persönlichen Stärken, der „rote Faden“ wird sichtbar. Bezogen auf das dargestellte Beispiel kann eine Kompetenz in der Übertragung von komplexen Sachverhalten in übersichtliche Skizzen liegen.

2.4.5 Entwicklungsphase

Ein weiterer Schritt zur Vorbereitung auf den Zielfindungsprozess ist die Übertragung und Bündelung der in den einzelnen Tätigkeitsfeldern gesammelten Interessen. Ziel ist es, diese zu reflektieren und festzustellen, welche Bedeutung sie für die/den Ratsuchende/n zum gegenwärtigen Zeitpunkt sowie für die weitere Zielfindung und Lebensplanung haben.

Zielfindung

Die Ermittlung und Bilanzierung der individuellen und auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen führen in der Regel zu der Frage, wie diese Erkenntnisse genutzt und welches daran anschließend der nächste sinnvolle Schritt sein kann. Deshalb ist dem Thema „Zielfindung“ ein eigenes Kapitel im ProfilPASS gewidmet. Die Aufgabe der Beratung ist es an dieser Stelle, dabei zu unterstützen, realistische und eigenständig erreichbare Ziele zu formulieren.

Hilfreich für die Orientierung und Bewertung der Ziele ist das SMART-Konzept:

S	pezifisch und konkret: klar definiert, eingegrenzter Ausschnitt des angestrebten Zustands, einfach und eindeutig formuliert.
M	essbar: Kriterien, an denen gemessen werden kann, dass das Ziel erreicht ist, beobachten, messen, zählen etc.
A	kzeptabel, attraktiv-motivierend: positiv formuliert, nicht im krassen Gegensatz zur relevanten Umwelt, handlungsorientiert.
R	ealistisch: eigenständig erreichbar, realistische, umsetzbare Schritte, Ressourcen vorhanden.
T	erminiert: Festlegen des Zeitpunkts der Überprüfung, Festlegen von Zeitrahmen für Teilziele.

Der ProfilPASS unterstützt diesen Prozess, indem die Nutzenden in Abschnitt 4 „Meine Ziele und die nächsten Schritte“ dazu angeregt werden, ihre Interessen in den zuvor bearbeiteten Tätigkeitsfeldern noch einmal anzuschauen und sich zu vergegenwärtigen, welche Bedeutung diese Interessen jetzt haben. Zum Zweck der Zielfindung können dann „Stärken und gern genutzte Fähigkeiten/Kompetenzen“ und die „Interessen“ in einer Übersicht zusammengefasst werden (vgl. ProfilPASS). Daraus können dann erste Zielvorstellungen abgeleitet werden.

Die Beratung kann diesen Prozess unterstützen, indem Fragen nach Träumen, Wunschberufen und Zukunftsbildern gestellt werden. Hierfür eignet sich ganz besonders auch die „Wunderfrage“, die in Kapitel 2.5.2 näher erläutert wird.

Zur Zielpräzisierung ist es hilfreich, mit der Skalierungsfrage zu arbeiten:

Wenn auf dieser Skala von „1 bis 10“ der Wert „10“ den bestmöglichen Zustand Ihrer Zielerreichung markieren würde, wo auf dieser Skala würden Sie sich jetzt im Augenblick hinsichtlich der Erreichung Ihres Ziels einschätzen? Was macht den Unterschied zum nächsten Wert auf der Skala aus? Und was noch? Und was noch? Und was müssten Sie tun, um diesen nächsten Wert zu erreichen?

Diese Frageform regt die Nutzenden an, sich konkret mit dem nächsten realistischen Schritt zu beschäftigen. Sie zeigt den Nutzenden, dass auch ein scheinbar kleiner nächster Schritt wirksam zur Erreichung eines groß erscheinenden Ziels ist (vgl. Kapitel 2.5.2).

In der Arbeit mit dem ProfilPASS ist es darüber hinaus grundsätzlich nützlich, folgende Aspekte bei der Zielfindung zu berücksichtigen:

- Bezug der formulierten Ziele zu den persönlichen Interessen
- Verknüpfung der Interessen mit persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen
- Berücksichtigung der Einschätzung anderer Personen (Fremdbild)
- Sammlung von Ideen und Vorstellungen (ggf. mithilfe des ProfilPASS-Plus)
- Informationsrecherche
- Berücksichtigung der persönlichen Rahmenbedingungen

Wie eine Zielpräzisierung aussehen kann, zeigt die nachfolgende Abbildung:

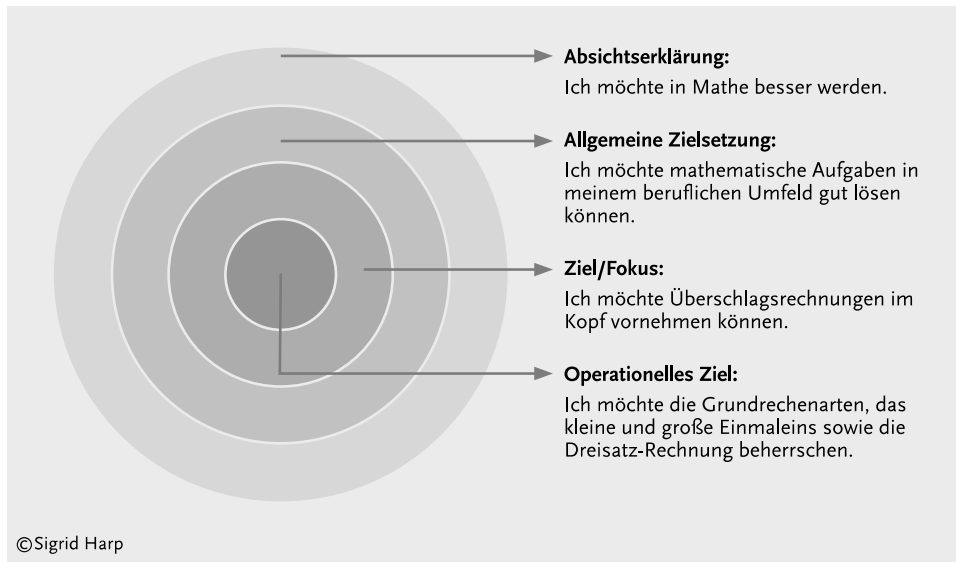


Abb. 2.5: Zielpräzisierung

Am Ende der Zielfindung steht ein Aktionsplan, der den Nutzenden eine Hilfestellung auf ihrem weiteren Weg der Kompetenzentwicklung bietet. Dieser Aktionsplan wird gemeinsam erarbeitet und beinhaltet folgende Schritte:

1. das/die Hauptziel/e
2. die Teilziele
3. Umsetzungsschritte zu den Teilzielen
4. Chronologisierung der Umsetzungsschritte hin zu den Teilzielen
5. Aufführen von möglichen Hindernissen und Möglichkeiten, diese zu umgehen

2.4.6 Abschlussphase

Um den beiden Prämissen „Stärkung des Selbstbewusstseins“ und „Aktivierung zum lebenslangen Lernen“ in der Arbeit mit dem ProfilPASS Geltung zu verleihen, kann zum Abschluss der gemeinsamen Arbeit der ProfilPASS Kompetenz-Nachweis ausgestellt werden. Diese Bescheinigung belegt gegenüber Dritten die im Rahmen der begleitenden Selbstexploration sichtbar gewordenen besonderen Kompetenzen und Stärken der/des Teilnehmenden. Hier werden ausschließlich mit C1 oder C2 bewertete Kompetenzen aufgenommen, weil sie vom ProfilPASS-Nutzenden selbstständig in andere Kontexte übertragen und demonstriert werden können. Die Nennung der persönlichen Kompetenzen kann in folgender Form geschehen:

- ohne zusätzliche Angaben,
- unter Angabe der Bewertungsstufen oder

- unter Angabe der Bewertungsstufen und mit dem Hinweis auf das Kompetenzfeld, dem die jeweilige Kompetenz zuzuordnen ist.

Auf welche Weise die Kompetenzen im Kompetenz-Nachweis dokumentiert werden, entscheiden einzig und allein die ProfilPASS-Nutzenden. Die Beratenden bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass der Prozess der Selbstexploration beratend von ihnen begleitet wurde. Sie bestätigen nicht, dass der/die ProfilPASS-Nutzende tatsächlich über die aufgeführten Kompetenzen verfügt. Für die herausgearbeiteten und im Nachweis aufgeführten besonderen Stärken trägt allein der/die ProfilPASS-Nutzende die Verantwortung.

Zum Abschluss des Beratungsprozesses ist es sinnvoll, die gemeinsame Arbeit und den Beratungsprozess aus Sicht der/des ProfilPASS-Nutzenden und der/des Beratenden zu reflektieren. Anhand der zu Beginn formulierten und ggf. schriftlich festgehaltenen Ziele wird überprüft, ob diese Ziele erreicht werden konnten. Es wird reflektiert, was sich einfach oder möglicherweise auch eher schwierig gestaltete. In dieser Reflexion geht es nicht zuletzt auch darum, sich des individuellen Nutzens dieser Arbeit zu vergewissern. Möglicherweise ist dieser Reflexionsprozess die Grundlage für die weitere und ggf. erneute Arbeit mit dem ProfilPASS.

In der Einzelberatung wird für diesen Reflexionsprozess ein Zeitrahmen von mindestens 30 Minuten eingeplant. Anhand der von der/dem Beratenden visualisierten Ziele können beispielsweise die folgenden Fragen bearbeitet werden:

- Zu wie viel Prozent meinen Sie, Ihr Ziel bzw. Ihre Ziele erreicht zu haben?
- Wenn Sie Ihr Ziel bzw. Ihre Ziele nicht zu 100 Prozent erreicht haben, was waren aus Ihrer Sicht die Gründe dafür?
- Welche Erkenntnisse ziehen Sie daraus für sich?
- Was ist in diesem Beratungsprozess für Sie besonders gut gelaufen?
- Was ist aus Ihrer Sicht weniger gut gelaufen?
- Welches waren die Stolpersteine?
- Welchen Nutzen ziehen Sie insgesamt aus diesem Prozess?

In der Gruppenberatung kann dieser Reflexionsprozess in Form einer „kollegialen Beratung“ durchgeführt werden. Dazu werden in Dreier- bis maximal Fünfer-Gruppen die oben formulierten Fragen bearbeitet, auf einer Pinnwand dokumentiert und im Anschluss dem Plenum präsentiert. Der Zeitaufwand hierfür beträgt insgesamt ca. 60 Minuten und ist abhängig von der Gruppengröße.

2.4.7 Nachbereitung

Der ProfilPASS ist als ein Instrument des lebenslangen Lernens konzipiert. Im Anschluss an die gemeinsame Arbeit sollten den Nutzenden Möglichkeiten aufgezeigt werden, auf welche Weise sie ihren individuellen Weg mit dem ProfilPASS fortsetzen können. Folgende Formen der Weiterarbeit haben sich als hilfreich erwiesen: alleinige Weiterarbeit mit dem ProfilPASS und Besprechen der eigenen Einschätzungen mit

Freunden, Verwandten oder anderen relevanten Personen oder Lernpartnerschaften mit anderen ProfilPASS-Nutzenden.

Wenn die Arbeit am ProfilPASS abgeschlossen ist, der Kompetenz-Nachweis ausgestellt wurde und die Arbeit am ProfilPASS nun selbst organisiert weitergehen oder in ein paar Jahren erneut aufgenommen werden soll, ist es sinnvoll, diesen Projektabschluss angemessen zu begehen. Die Erfahrungen zeigen, dass ein würdiger Abschluss, organisiert als kleine Feier, in denen die Kompetenz-Nachweise überreicht werden, als Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung von den Nutzenden wahrgenommen wird. Dies verstärkt sich, wenn eine breitere Öffentlichkeit und ggf. auch die Presse einbezogen werden. Je nach Zielgruppe können dabei auch kleine Geschenke überreicht werden, die einen Erinnerungswert besitzen, z. B. Karten mit Sinnsprüchen, Bleistift und Block für die eigene Weiterarbeit mit dem ProfilPASS.

2.4.8 Rollen und Rollenwechsel

Die ProfilPASS-Beratung ist an viele unterschiedliche Rollen der Beratenden geknüpft. In der konkreten Beratungssituation überwiegen die Rollen bzw. Funktionen der Entwicklungsunterstützung und Prozessbegleitung bei der Selbstexploration der ProfilPASS-Nutzenden. Im Vorfeld dieser eigentlichen ProfilPASS-Beratung kommen Rollen wie z. B. Informant, Kursleiter, Maßnahmeleiter oder auch Akquisiteur hinzu. Nach der Beratungsarbeit, der Entwicklungsunterstützung, können Rollen wie z. B. Experte in Berufs- oder Fortbildungsfragen, Ansprechpartner für Maßnahmeträger und Betriebe in den Vordergrund treten. Es kann aber auch vorkommen, dass in der Beratungssituation die Rolle der Entwicklungsunterstützung verlassen werden muss, weil z. B. gerade eine Information gefragt ist.

Zählt man zu diesen Rollen die weiteren beruflichen und privaten dazu, ergibt sich ein sehr großes Set an Rollen, die ein jede/r Beratende einnimmt bzw. einnehmen muss.

Mit dem Begriff „Rolle“ wird immer auch „Theater spielen“ assoziiert. Wissenschaftlich gesehen ist die Rolle ein theoretisches Konstrukt zur abstrahierenden Erfassung und Darstellung sozialer Strukturen. Jede Rolle beinhaltet ein Bündel von Verhaltenserwartungen, -vorschriften und -zumutungen, die an bestimmte Rollenträger in bestimmten Zusammenhängen gebunden sind. Anknüpfend an die Ausführungen zum Konstruktivismus beinhaltet soziale Interaktion sowohl einen antizipatorischen Prozess (role-taking) als auch einen innovatorischen Prozess (role-making). Es geht um die Fragen: Was erwartet jemand von einer Person in einer bestimmten Rolle (role-taking) und wie gestaltet jemand angesichts seiner eigenen Werte und Normen, angesichts seiner inneren Haltung die jeweilige Rolle (role-making)? Die aktive und bewusste Gestaltung des Prozesses des role-making ist Bestandteil der professionellen Kompetenz von ProfilPASS-Beratenden.

Wenn eine gelungene Arbeit mit dem ProfilPASS daran geknüpft ist, dass es den Beratenden gelingt, Anschlussfähigkeit herzustellen bzw. die Perspektive der Ratsu-

chenden einzunehmen, dann gehört dazu auch das Wissen um die verschiedenen Rollen, die in dieser Arbeit vorkommen können. Und Beratende müssen wissen, dass die Erwartungen an diese jeweiligen Rollen nicht immer identisch sind mit den eigenen Sichtweisen zur Ausgestaltung der jeweiligen Rolle.

Beispiel

Der ProfilPASS wird im Rahmen einer Maßnahme eingesetzt, die von einer öffentlichen Institution finanziert wird. Die Leiterin der Maßnahme ist gegenüber dem Geldgeber zu bestimmten Leistungen wie z. B. Auskünften zu den Teilnehmenden verpflichtet. Ein bestimmter Prozentsatz der Teilnehmenden soll im Anschluss mindestens einen Praktikumsplatz, wenn nicht gar einen Arbeitsplatz vorweisen können. Die Leiterin hat eine klare Haltung gegenüber dem Finanzier und wird sich nicht „missbrauchen“ lassen und keine vertraulichen Informationen über die Teilnehmenden aus der Arbeit mit dem ProfilPASS weitergeben. Trotzdem sehen die Teilnehmenden in ihr eine Instanz des Geldgebers.

Nur die eigene Klarheit über die verschiedenen Rollen und die Transparenz gegenüber den Teilnehmenden ermöglicht es, ein Vertrauensverhältnis entstehen zu lassen, so dass eine gelungene Arbeit mit dem ProfilPASS möglich ist. Grundlage dieser klaren Haltung und des sich daraus ergebenden Vertrauensverhältnisses sind die in Kapitel 2.2.2.4 benannten Prinzipien Kongruenz, Wertschätzung und Empathie.

Wenn der eigentliche ProfilPASS-Beratungsprozess zu Ende ist und die ermittelten Kompetenzen auf dem Kompetenz-Nachweis dokumentiert sind, verändert sich die Rolle von daran anschließender Beratung z. B. hin zu Weiterbildungsberatung. An dieser Stelle ist genau dieselbe Person, die den Selbstexplorationsprozess begleitet hat, als Experte gefragt. Und an die Rolle des Experten sind wieder andere Rollenerwartungen und -zuschreibungen geknüpft, die sich z. B. auf sein Fachwissen beziehen.

Erst ein klares Rollen- und Situationsbewusstsein schafft die Grundlagen für transparentes Rollenhandeln. Voraussetzung dafür ist, in den unterschiedlichen Rollen eine Balance zwischen den von außen herangetragenen Erwartungen und den eigenen herzustellen.

Unterstützende Materialien für die Arbeit mit dem ProfilPASS sind auf der Internetseite www.profilpass.de hinterlegt.

2.5 Methoden und Techniken der ProfilPASS-Beratung

Die im Folgenden dargestellten Methoden und Techniken zeigen Möglichkeiten auf, wie die Arbeit mit dem ProfilPASS gestaltet werden kann. Sie sind jedoch immer nur so gut (einzusetzen), wie die jeweilige Person, die diese Techniken und Methoden nutzt, davon überzeugt ist. Es empfiehlt sich deshalb grundsätzlich alles, was im Rahmen von Beratung und Kursgeschehen in Einzel- oder Gruppensituationen eingesetzt wird, im Vorfeld auszuprobieren. Jede/r Beratende kann sich so ein persönliches Repertoire an Methoden und Techniken erarbeiten.

2.5.1 Beratungsgespräche in der Praxis

Angelehnt an den grundsätzlichen Ablauf eines Gesprächs ist nachfolgend dargestellt, wie ein Gespräch in der Arbeit mit dem ProfilPASS ablaufen kann. Dieser Ablauf ist lediglich als „Muster“ zu verstehen. Es soll dazu anregen, eigene Gedanken und Vorgehensweisen zu überprüfen und einen eigenen, die Zielgruppe und die Rahmenbedingungen berücksichtigenden Musterverlauf für sich zu entwickeln. Auch die im Anschluss an den Gesprächsverlauf dargestellten Regeln dienen als Anhaltspunkte für die eigene Weiterarbeit.

Muster für einen Gesprächsverlauf im ersten Beratungsgespräch

1. Begrüßung
 - „Türöffner“ (willkommen heißen)
 - Beziehungsaufnahme (z. B. nachfragen, ob der Weg leicht zu finden war)
2. (Er-)Klärung der eigenen Person, Rolle, Funktion
 - Wer ist der/die Beratende in diesem Kontext?
 - Hinweis auf Schweigepflicht
 - Hinweis auf Freiwilligkeit
 - Hinweis auf Unabhängigkeit in Bezug auf andere Institutionen
 - Hinweis auf Unabhängigkeit in der Rolle der Beratung
3. Zeitklärung
 - Wie lange dauert das Gespräch?
 - Wer achtet auf die Zeit?
4. Klärung des Anliegens bzw. Ziels
 - Grund für die Beratung/die Arbeit mit dem ProfilPASS
 - Kommt der/die zu Beratende aus eigenem Antrieb?
 - Welches ist das Anliegen/Ziel?
 - Welche Ansätze gab es schon vorher, in diesem Anliegen/Ziel weiterzukommen?
5. Gemeinsame Arbeit am Anliegen, z. B. an einem Tätigkeitsfeld
 - Klärung des zu bearbeitenden Tätigkeitsfelds
 - Sichtweise, Beschreibungen des Ratsuchenden
 - Sichtweise, Beschreibungen ggf. anderer Beteiligter
 - Fragen, Fragen, Fragen des Beratenden
6. Der nächste Schritt
 - Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeit am ProfilPASS durch den Ratsuchenden mit Unterstützung der/des Beratenden; ggf. auch Zusammenfassung durch den/die Beratende
 - Vereinbarung zur möglichen eigenen Weiterarbeit mit dem ProfilPASS
 - Unterstützungen im Prozess der eigenen Weiterarbeit

- Zeithorizonte
- Weitere Beratung?

7. Verabschiedung

- Generelle Zusammenfassung und Würdigung der Arbeit des Ratsuchenden
- Ggf. Unklarheiten oder Fragen klären
- Ermutigung für die nächsten Schritte

Im zweiten und den folgenden Gesprächen kann der zweite Schritt „(Er-)Klärung der eigenen Person, Rolle, Funktion“ übersprungen werden, wenn sich an den Rollen und Funktionen sowie den anderen Punkten nichts geändert hat.

Der vierte Schritt „Klärung des Anliegens bzw. Ziels“ dient in den Folgegesprächen der Klärung, an welchem Punkt die Beratung fortgesetzt wird. Der/die Beratende soll sich vergewissern, welche Erfahrungen der/die Ratsuchende in der Zwischenzeit gesammelt hat:

4. Klärung des Anliegens bzw. Ziels

- Was ist in der Zwischenzeit passiert? Auf welche Weise wurde am ProfilPASS weitergearbeitet?
- Zu welchen Ergebnissen hat die weitere Arbeit am ProfilPASS geführt?
- Welches ist aus Sicht des Ratsuchenden das Ziel des jetzigen Beratungsgesprächs?

Für den Gesprächsverlauf haben sich die nachfolgend aufgeführten Regeln bewährt. Auch sie sind als Anregung gedacht, das eigene Gesprächs- und Beratungshandeln zu reflektieren und ggf. diese Regeln durch eigene zu ergänzen oder weiterzuentwickeln.

Regeln für den Gesprächsverlauf

In den nachfolgenden Regeln sind unter anderem auch die in Kapitel 2.2 und 2.3 dargestellten Beratungsgrundlagen zusammengefasst:

1. Aktives Zuhören

- Ratsuchenden ohne Unterbrechungen zuhören
- Eigene spontane Reaktionen vermeiden (Zurückhaltung)
- Eigene Aufnahmefähigkeit prüfen
- Dem Ratsuchenden durch Gestik, Mimik und kurze verbale Äußerungen das unbedingte Zuhören signalisieren

2. Pausen ertragen

- Sprechpausen/Stille ertragen und nicht sofort eingreifen
- In den Sprechpausen genauso aufmerksam sein
- Den Kontakt halten, den Ratsuchenden aber dabei nicht anstarren

3. Gesprächsinhalte neutral wiedergeben

- Sich ganz und gar auf den gesagten Inhalt konzentrieren
- Eigene Wertungen, Meinungen, Stellungnahmen zurückhalten

- Wiedergeben, was verstanden wurde (paraphrasieren)
 - Inhalte kurz und präzise zusammenfassen
4. Diskussionen vermeiden
 - Nicht mit dem/der Ratsuchenden über Probleme und Konflikte diskutieren
 - Diskussionsangebote des Ratsuchenden thematisieren
 - Keine eigenen Bewertungen einbringen
 5. (Professionelle) Distanz wahren
 - Eigene emotionale Bezüge zum Inhalt zurückhalten
 - Eigene Betroffenheit wahrnehmen und kontrollieren
 6. Gesprächsstörer vermeiden
 - Störungen/Störer (z. B. mangelnde Konzentration, abgelenkt sein, Ärger etc.) im eigenen Gesprächsverhalten wahrnehmen
 - Eigenes Gesprächsverhalten kontrollieren
 7. Widerspiegeln
 - Sich ganz und gar auf das Gesagte des Ratsuchenden konzentrieren
 - Die wichtigsten Inhalte, Aussagen heraushören
 - Gefühlsanteile sensibel wahrnehmen
 - Das Gesagte ordnen, zusammenfassen und mit eigenen Worten wiedergeben
 - Die möglicherweise verschiedenen Aspekte des Gesagten heraushören
 - Erfassen, auf welcher Ebene der Kommunikation sich das Gesagte bewegt: Sachebene, Beziehung, Appell, Selbstoffenbarung
 8. Auf nonverbale Signale achten
 - Nonverbale Signale wahrnehmen und ggf. ansprechen
 - Nonverbale Signale in Beziehung zum Gesagten überprüfen
 - Widersprüche zwischen verbalen und nonverbalen Äußerungen ansprechen
 9. Angebote formulieren
 - Dem/der Ratsuchenden die Möglichkeit zur Präzisierung geben
 - Sich für einen Aspekt aus dem Gesagten entscheiden und verfolgen
 - Bedeutungszusammenhang zwischen zwei verschiedenen Aspekten herausarbeiten
 10. Widersprüche
 - Verbale und nonverbale Widersprüche erkennen und ansprechen
 - Verbale Widersprüche ansprechen
 11. Absolute Wertschätzung und Anerkennung zeigen (vgl. Kapitel 2.2.2.4)
 - Authentizität
 - Kongruenz
 - Empathie

Ergänzend zu diesen Regeln ist zu beachten, dass der ProfilPASS das Eigentum der Nutzenden ist. Auf welche Weise sie ihre Arbeitsergebnisse im ProfilPASS dokumen-

tieren, bleibt ganz allein ihnen überlassen. Die Rolle der Beratenden ist es, die Eindrücke und Wahrnehmungen aufzunehmen, zu verbalisieren und zu visualisieren – aber niemals im ProfilPASS selbst zu dokumentieren!

2.5.2 Fragetechniken

Die Arbeit am ProfilPASS ist immer eine sehr persönliche Arbeit. Selbstreflexion und Selbstexploration bedeuten, sich sowohl mit dem eigenen Leben als auch mit der eigenen Persönlichkeit sehr intensiv auseinanderzusetzen. Die gelungene Arbeit mit dem ProfilPASS ist deshalb an die Fähigkeit der Beratenden geknüpft, gute Fragen zu formulieren, die

- es den Ratsuchenden ermöglichen, eine eigene Sprache für ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu finden,
- offen sind (wie, was, wann, wer, womit, woran, wem, wessen, welche, inwiefern) und
- die Ratsuchenden zum Denken bringen,
- den Ratsuchenden neue Erkenntnisse und Informationen bringen (nicht dem/der Beratenden),
- keine Suggestivfragen sind und die Antwort entsprechend offen lassen.

Zu vermeiden sind Fragen, die mit „warum/wieso/weshalb“ beginnen, also Fragen, die die Ratsuchenden fast immer in eine Rechtfertigungsposition bringen. Und diese Position ist eine denkbar schlechte Voraussetzung für den intendierten Prozess der Selbstexploration.

Oft passiert es auch, dass Ratsuchende versuchen, Beratende für sich „arbeiten“ zu lassen, indem sie Fragen an den/die Beratende/n stellen, z. B.: Was würden Sie an meiner Stelle tun? Nahezu jede Antwort, die in solchen Fällen gegeben wird, führt dazu, dass der Ratsuchende entgegennimmt, dass er das alles schon ausprobiert hat. Er beginnt, den Berater für sich „arbeiten“ zu lassen. In solchen Situationen ist es meist hilfreich, mit Gegenfragen zu antworten:

Beispiel	
Frage	Gegenfrage
• Was würden Sie an meiner Stelle tun?	• Gegenfrage an Sie: Was glauben Sie, was ich Ihnen am ehesten raten würde?
• Wie soll ich dieses Problem lösen?	• Was wären denn aus Ihrer Sicht mögliche Mittel und Methoden, hier weiterzukommen?
• Welche Strategien soll ich in Erwägung ziehen?	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Strategien haben Sie denn bisher schon durchdacht? • Mit welchem Ergebnis? • Mit welchen Strategien hatten Sie denn bisher Erfolg? • An welche haben Sie noch gar nicht gedacht?

(Raddatz 2003, S. 183)

Beispiel	
Frage	Gegenfrage
<ul style="list-style-type: none"> Wie soll ich mich entscheiden? 	<ul style="list-style-type: none"> Woran würden Sie erkennen, dass Sie sich richtig entschieden haben? Was sagt Ihnen Ihr Kopf? Was sagt Ihnen Ihr Bauch? Wie können Sie diese beiden Antworten optimal verbinden?
<ul style="list-style-type: none"> Was soll ich meinem Arbeitgeber/bei der Behörde sagen? 	<ul style="list-style-type: none"> Was würden Sie denn gerne sagen? In welcher Form müssten Sie dies sagen, damit Sie mit sich zufrieden sind?

(Raddatz 2003, S. 183)

Kleiner Exkurs in das zirkuläre Fragen

Systemische Beratung orientiert sich in ihrer Arbeit an den Beziehungswirklichkeiten in einem interaktionistischen System (vgl. Kapitel 2.2.2.2). Es geht nicht um lineare Ursache-Wirkungs-Modelle, es geht vielmehr darum, Prozesse und Systeme in ihrer ganzen Komplexität zu erfassen. Ursachen und Wirkungen von menschlichem Verhalten werden zirkulär, d. h. aufeinander bezogen, aufgefasst. Alle menschlichen Reaktionen, Verhaltensweisen, Symptome und Gefühlsausbrüche können sowohl als im Menschen ablaufende Ereignisse als auch als Ausdruck wechselseitiger Beziehungsdefinitionen betrachtet werden. „Man kann nicht nicht kommunizieren“, sagt Watzlawik. Durch das zirkuläre Fragen wird es möglich, neue Sichtweisen und Denkprozesse zu initiieren. Alte, eingefahrene Denkmuster können aufgebrochen werden, neue Lösungswege werden sichtbar und können beschritten werden.

Die nachfolgenden zirkulären, aufeinander bezogenen Fragen können der Klärung eines Sachverhalts dienen.

Klassifikationsfragen

Klassifikationsfragen zielen auf qualitative Unterschiede ab. Der oder die Befragte kann Rangfolgen z. B. hinsichtlich einer kommunikativen Situation einstufen. Unterschiede in Sichtweisen und Beziehungen werden erkennbar.

Mögliche Fragen:

- Wer würde als Erster ..., wer würde zuletzt ...?
- Wenn man eine Rangfolge erstellen würde, wer käme an die erste, zweite ... letzte Stelle?
- Wer freut sich am meisten über ..., wer am wenigsten ...?

Prozentfragen

Prozentfragen ermöglichen eine bessere Differenzierung und Präzisierung von Ideen, Überzeugungen, Stimmungen etc.

Mögliche Fragen:

- Zu wie viel Prozent halten Sie dies für ...?
- Zu wie viel Prozent halten Sie Ihr Problem für ein im Beruf begründetes oder ein in anderen Zusammenhängen begründetes?
- Wie hoch schätzen Sie auf einer Skala von 1 bis 10 die Wahrscheinlichkeit ein, dass dieses oder jenes eintreffen wird?

Übereinstimmungsfragen

Übereinstimmungsfragen geben Hinweise auf Konstellationen sowie die Möglichkeit eines Feedbacks zu vorherigen Äußerungen.

Mögliche Fragen:

- Wer stimmt mit wem überein/nicht überein?
- Stimmen Sie dem zu oder sehen Sie es anders?
- Welcher Sicht (von zwei verschiedenen) stimmen Sie eher zu?
- Sind Sie der gleichen Meinung wie ...?

Fragen zur Lösungsorientierung

Fragen zur Lösungsorientierung können aufzeigen, was wäre, wenn das Problem bereits gelöst wäre.

Mögliche Fragen:

- Wie oft (wie lange, wann, wo ...) ist dieses Problem aufgetreten/nicht aufgetreten?
- Was haben Sie in diesen Zeiten anders gemacht?
- Was soll in Ihrem Leben so bleiben, wie es ist? Was ist gut daran?
- Was gefällt Ihnen an sich selbst und an anderen?
- Angenommen, ein Wunder geschieht und heute käme eine gute Fee auf Sie zu und Sie hätten einen Wunsch frei, was wäre morgen anders?
- Wer würde als Erstes erkennen, dass dieses Wunder geschehen ist?
- Was würden die Menschen um Sie herum anders machen?

Verschlimmerungsfragen

Verschlimmerungsfragen erzeugen bewusst Probleme und implizieren damit gleichzeitig, dass sie auch lösbar sind. Es handelt sich ja „nur um angenommene“ Situationen, von denen anzunehmen ist, dass sie nicht real eintreten werden.

Mögliche Fragen:

- Was könnten Sie tun, um sich noch schlechter zu fühlen?
- Was könnten Sie tun, um das Problem zu verschlimmern?
- Wie könnten Ihnen die anderen helfen, damit Sie ihr Problem behalten?
- Welchen Nutzen hätten Sie, wenn das Problem noch eine Weile bestehen bliebe?

Zukunftsfragen

Zukunftsfragen decken auf, inwieweit Probleme zeitlich unbegrenzt oder nur für einen bestimmten Zeitraum existieren.

Mögliche Fragen:

- Wie lange wird das Problem Ihr Begleiter sein?
- Ich verstehe, dass Sie Ihren Chef mit ihrem Verhalten bestrafen wollen. Wie lange glauben Sie, wollen Sie ihn bestrafen?

Als-ob-Fragen

Als-ob-Fragen initiieren eine bewusste Simulation des Problems. Der Befragte erlebt sich bei der Beantwortung als Akteur.

Mögliche Fragen:

- Wie müssen Sie sich verhalten, damit die anderen denken, Ihr Problem sei zurückgekommen?
- Angenommen, Sie würden sich nur so verhalten, als ob Sie gekränkt wären, würden sich Ihre Kollegen genauso rücksichtsvoll verhalten?

Weitere mögliche hilfreiche Fragen im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS

Die folgenden Fragen haben sich im Verlauf der praktischen Arbeit mit dem ProfilPASS als hilfreich erwiesen; sie sind bewusst nicht in eine Reihenfolge gebracht oder sortiert, weil sie immer situationsspezifisch und an der ratsuchenden Person orientiert zum Einsatz kommen:

- Was meinen Sie genau? Wie muss ich mir das konkret vorstellen?
- Welche/wie viele Personen waren (noch) mit dieser Aufgabe betraut?
- Wann/wo konnten Sie dies besonders gut?
- Welche Art von Hilfe benötigten Sie dafür?
- Woran haben Sie das gemerkt? Woran hätte man das merken können?
- Auf welche Art haben Sie sich (diese) Hilfe beschafft?
- Wie hat es auf Sie gewirkt? Wie hat es auf andere gewirkt?
- Wann können Sie es besser, wann schlechter? Wann können Sie es gar nicht?
- Reines Gedankenspiel! – Was müssten Sie tun, um gar nicht voranzukommen, um es gar nicht hinzubekommen?
- Wer aus Ihrem Umfeld könnte am ehesten dazu beitragen, dass Sie gar nicht vorankommen, dass Sie es gar nicht hinbekommen? ... Und wer noch?
- Was würde dazu führen, dass die Sache völlig danebengeht, dass Sie das gar nicht schaffen?
- Und was heißt das womöglich umgekehrt, wenn man es umdreht im positiven Sinn? (Positive Spiegelung)
- Nehmen wir an, Sie würden schlafen und es käme wie im Märchen eine gute Fee und würde Sie befähigen, dieses oder jenes morgen perfekt zu können. Und da Sie schliefen, würden Sie es natürlich nicht wissen. Woran würden Sie am nächsten Morgen merken: „Aah! Ich kann es!“
- Gibt es andere Ideen zur Situation? Wie könnte man diese Aufgabe/Tätigkeit noch beschreiben? Was ließe sich noch darüber erzählen?
- Was von dem, was Sie gemacht haben, haben Sie besonders gern gemacht? Was vielleicht gar nicht?

- Welche Ihrer Fähigkeiten benötigten Sie dafür? Welche gar nicht?
- In welchem anderen Zusammenhang haben Sie diese Fähigkeiten ebenso gebraucht, genutzt?
- Was hat sich bewährt? Auf welche Weise hat es sich bewährt?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wenn 1 ganz schlecht ist und 10 das Beste überhaupt, wo stehen Sie in Bezug auf diese Fähigkeit jetzt? Wo haben Sie gestanden, als Sie mit dieser Tätigkeit begonnen haben? Was hat den Unterschied zwischen diesen beiden Stufen ausgemacht? Wenn Sie eine Stufe weiter kommen möchten, was macht den Unterschied zwischen diesen beiden Stufen aus?
- Und was noch? ... Und was noch?
- Wenn Sie dies und das nicht können, was dann? ... Was anstatt dessen?
- Was könnten Sie tun, damit Sie Ihr Ziel erreichen? Was könnten Sie tun, damit Sie es auf gar keinen Fall erreichen?
- Wie würden Sie Ihr Verhalten bei dieser Tätigkeit beschreiben?
- Welche Eigenschaften benötigt jemand, der dies besonders gut machen möchte? Welche Eigenschaften benötigt jemand, der dies besonders schlecht machen möchte?
- Angenommen, ich wollte diese Tätigkeit genauso gut können wie Sie. Was müsste ich beachten, um dahinzukommen? Was müsste ich tun, um dahinzukommen? Was müsste ich konkret können? Welche Fähigkeiten würde ich dafür benötigen? Auf welche Weise könnte ich mir diese Fähigkeiten aneignen?
- Wie würden die anderen Beteiligten (Kollegen, Mitarbeiter, Freunde, etc.) ihre Fähigkeiten beschreiben?

Es kann nicht oft genug betont werden: Für das Stellen von Fragen im Rahmen der Arbeit mit dem ProfilPASS ist es sinnvoll, sich anhand der eigenen Erfahrungen ein ganz persönliches, authentisches Fragenrepertoire zu erarbeiten. Die persönliche Art zu fragen ist immer abhängig vom eigenen Beratungsverständnis und muss zielgruppenadäquat immer wieder neu bedacht werden. Auch wenn eine Frage im Verlauf der Arbeit die gleichen Worte beinhaltet, so ist sie bezogen auf das jeweilige Gegenüber und die eigene Stimmung hinsichtlich Betonung und Stimmlage doch immer wieder anders.

2.5.3 Kleiner Werkzeugkasten

Die nachfolgend dargestellten Werkzeuge haben ihren Ursprung zumeist in der konstruktivistischen bzw. systemischen Beratung. Sie bilden eine Auswahl der unzähligen Möglichkeiten und sollen anregen, eigene, abgewandelte Interventionen, Methoden, Techniken und Vorgehensweisen daraus zu entwickeln. Oft bietet es sich an, verschiedene Werkzeuge miteinander zu kombinieren. Es ist auf alle Fälle notwendig, sie in einem möglichst geschützten Rahmen auszuprobieren, um ihre Wirkung selbst einschätzen zu können.

Aktives provokatives Zuhören

Dieses Werkzeug entstammt dem Provokativen Kommunikationsstil nach Frank Farelly. Es geht darum, Ratsuchenden oder Teilnehmenden zu signalisieren, dass der/die Beratende ihre Themen und Problemstellungen versteht, sich dafür interessiert und auch vielleicht sogar aus eigener Erfahrung nachvollziehen kann.

Wie beim aktiven Zuhören ist der/die Beratende den Ratsuchenden konzentriert zugewandt. Allerdings geht er/sie mit den Ratsuchenden mit, indem er die Beschreibungen und Darstellungen des Gegenübers weiter ausführt, ohne dessen Situation genau zu kennen. Mit Lebenserfahrung, Fantasie und Humor begibt sich der/die Beratende in das Weltbild der ratsuchenden Person und unterstützt sie.

Beispiel: „Ja, das kann ich verstehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wie kleine Kinder. Immer muss man sich um sie kümmern. Nie wollen sie eigene Entscheidungen treffen.“

Das Gegenüber hat das Gefühl, verstanden zu werden, und öffnet sich weiter. Es hat das Gefühl, nicht mit jemanden arbeiten zu müssen, der nur über theoretische Konzepte verfügt.

Relevanz für die Arbeit mit dem ProfilPASS

In der Arbeit mit dem ProfilPASS kann es vorkommen, dass Menschen von Dritten (Arbeitsverwaltung, Bildungsträger etc.) dazu animiert oder gar verpflichtet werden, mit dem ProfilPASS zu arbeiten und an entsprechenden Angeboten teilzunehmen. Die Motivation der Teilnehmenden ist in diesen Fällen nicht immer sehr hoch bis gar nicht vorhanden. Wenn es in der Beratung gelingt, diese Situation des „Geschick-Werdens“ aufzugreifen und in der oben geschilderten Weise wertzuschätzen, dann ist es umso eher möglich, mit den tatsächlichen Inhalten zu beginnen. Wenn die Teilnehmenden das Gefühl haben, dass sie verstanden werden, sind sie in der Regel auch bereit, sich auf die für sie neue und vielleicht augenscheinlich unbequeme Situation einzulassen.

Fish-Bowl

Fish-Bowl ist eine strukturierte Gruppendiskussion. Dieses systemische Werkzeug hilft in größeren Gruppen dabei, Diskussionen in einer kleineren Gruppe stattfinden zu lassen, um so effektiv an einer Lösung zu arbeiten.

Geht es zum Beispiel darum, einen Konflikt in der Gruppe zu bearbeiten, teilt man die Gruppe in zwei Untergruppen auf. Eine der Gruppen bildet einen Innenkreis, die andere Gruppe bildet den Außenkreis. Nun diskutiert die innere Gruppe darüber, wie es zum Konflikt gekommen ist, wie er sich bemerkbar gemacht hat etc. Die äußere Gruppe beobachtet die Diskussion im Innenkreis und hört nur zu. Danach wechselt der äußere Kreis nach innen und der innere Kreis nach außen. Entweder bearbeitet die jetzt im Innenkreis sitzende Gruppe die gleichen Fragen oder auch andere Fragen zum gleichen Thema.

Danach kann der gleiche Zyklus noch einmal wiederholt werden, um an möglichen Lösungsideen zur Konfliktbearbeitung zu arbeiten.

Grundsätzlich hat ein Fish-Bowl immer mindestens zwei Runden. Je nach Thema oder Gruppengröße können drei, vier oder fünf Runden stattfinden.

Relevanz für die Arbeit mit dem ProfilPASS

Wenn es z. B. um einen Einstieg in das Thema „informell erworbene Kompetenzen“ oder um die Relevanz von ProfilPASS-Angeboten im Rahmen von Maßnahmen geht, kann sich in einer Fish-Bowl-Diskussion die Gruppe gegenseitig motivieren. Die Diskussion führt zur Erweiterung der jeweiligen Perspektiven. Und da es in jeder Gruppe Menschen gibt, die dem Thema Kompetenzen, Beratung und Arbeit mit dem ProfilPASS positiv gegenüberstehen, lässt sich auf diese Weise eher ein verändertes, produktives Klima zum ProfilPASS generell erreichen.

Ressourcen aktivieren

Ziel dieses aus der systemischen Richtung stammenden Werkzeugs ist es, den Ratsuchenden ihre vielfältigen Ressourcen bewusst zu machen, um sie aktiv zu nutzen. Dies setzt voraus, dass die Teilnehmenden von dem/der Beratenden während der Zeit des gemeinsamen Kontakts bewusst und aktiv wahrgenommen werden.

Wenn z. B. ein Teilnehmer beklagt, dass er Schwierigkeiten hat, sich in der Gruppe zu behaupten, und die Beratende sich an eine Situation erinnert, in der es dem Teilnehmer sehr wohl gelungen ist, sich zu behaupten, dann kann sich der/die Beratende darauf beziehen und sagen: „Erinnern Sie sich, dass Sie mir mal von einem Gespräch mit Teilnehmenden einer anderen Gruppe erzählt haben und

es Ihnen gelungen ist, einen Streit zu schlichten? Erzählen Sie doch mal, wie Ihnen das seinerzeit gelungen ist.“

Die Beratende fragt also gezielt nach einer Situation, in der es dem Ratsuchenden gelungen ist, die eigenen Ressourcen wirkungsvoll einzusetzen.

Relevanz für die Arbeit mit dem ProfilPASS

In der Arbeit mit dem ProfilPASS haben es die Beratenden auch mit Menschen zu tun, deren Selbstwertgefühl bzw. deren Selbstbewusstsein wenig ausgeprägt ist. Nicht nur bei diesen Menschen kann es hilfreich sein, dass ihnen ihre Ressourcen wieder vor Augen gehalten werden und dass sie dazu gebracht werden, sich an erfolgreiche und gut gelungene Situationen zu erinnern.

So kann z. B. der junge Mensch, der von sich behauptet, keine Energie für einen vollen Arbeitstag aufbringen zu können, dazu gebracht werden, darauf zu blicken, in welchen Situationen oder Lebenslagen es ihm bisher gelungen ist, seine Aufmerksamkeit für einen ganzen Tag auf eine Sache zu konzentrieren.

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen stammen aus dem Lösungsorientierten Ansatz nach Steve de Shazer. Sie eignen sich besonders gut für Menschen, die nicht „psychologisiert“ werden möchten, und für eher rationale Menschen.

Der/die Beratende lässt den Ratsuchenden auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen, wie er/sie die eigene Situation in Bezug auf das Erreichen eines Ziels oder auf seine Fähigkeiten einschätzt. Dabei ist „10“ das Optimum (Ziel voll umfassend erreicht) und „0“ bedeutet, dass das Ziel bzw. die Fähigkeit nicht vorhanden ist.

Wenn sich nun ein Ratsuchender z. B. hinsichtlich einer Fähigkeit auf dieser Skala bei „4“ einschätzt, dann könnten die Fragen des/der Beratenden lauten:

- Wie kommt es, dass Sie sich schon bei 4 einschätzen und nicht bei 1?
- Was ist aus Ihrer Sicht der Unterschied zwischen 1 und 4?
- Was müssten Sie tun, um von der 4 auf die 5 zu kommen?
- Und was noch? ... Und was noch?
- Woran würden die Menschen in Ihrer Umgebung merken, dass Sie nicht mehr auf der 4, sondern auf der 5 sind?
- Wie genau würde sich das anfühlen?

Diese mehrfach zu wiederholende Frage „Und was noch?“ aktiviert den Denkprozess der/des Ratsuchenden und ermöglicht ihr/ihm, zu konkreten Schritten zu gelangen.

Relevanz für die Arbeit mit dem ProfilPASS

Mit diesem Werkzeug kann in allen Phasen der Beratung gut gearbeitet werden. Es kann z. B. genutzt werden, wenn es darum geht, die Bedeutung einer Fähigkeit für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld zu bestimmen. Skalierungsfragen eignen sich zudem besonders gut in der Phase der Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie in der Zielfindung.

Positive Konnotation

Die Positive Konnotation ist ein systemisches Werkzeug, welches seine Wurzeln im Konstruktivismus und in der Provokativen Therapie hat. Es geht darum, den möglicherweise vorhandenen Widerstand einer/eines Ratsuchenden auf das Symptom „umzuleiten“. Konkret sieht dies so aus, dass die Verhaltensweisen und Äußerungen des Ratsuchenden positiv bewertet und formuliert werden. Hilfreich ist dieses Vorgehen, wenn der/die Beratende das Gefühl hat, dass die ratsuchende Person ihr Problem nicht wirklich lösen will. Oder es scheint so, dass sie sich schon ganz gut mit ihrer Situation arrangiert hat. Dabei gilt der systemische Grundsatz „Was ist, muss sein dürfen“. Man schaut auf das Gute im Schlechten. Ein klassisches Beispiel hierfür: Das Glas ist halb leer – das Glas ist halb voll.

Relevanz für die Arbeit mit dem ProfilPASS

In der Positiven Konnotation geht es um Umwertungen und Neubeurteilungen. Wenn zum Beispiel in einer Gruppensituation jemand als „faul“ angesehen wird, ließe sich fragen, was das Gute an dem „Faul-Sein“ ist. Vielleicht ist das jemand, der sich gut vor Überforderung schützen kann.

Mit diesem Werkzeug lassen sich Zuschreibungen und Wertungen aus einem anderen Blickwinkel betrachten und es lassen sich Muster hinterfragen. ProfilPASS-Nutzende können mithilfe der Positiven Konnotation einen Wechsel von der Defizit- zur Ressourcenorientierung vollziehen.

2.5.4 Schlussbemerkungen

Stellen wir uns vor, wir gehen durch einen dunklen Wald und auf einmal liegt mitten auf dem Weg etwas, das aussieht wie eine Schlange. Wir können den Anfang der Schlange nicht sehen, weil er sich im Buschwerk neben dem Weg befindet. Sofort breitet sich Angst aus. Einer von uns ist sehr mutig, nimmt einen Stein und versucht damit, die Schlange zu verscheuchen. Er wirft den Stein auf die vermeintliche Schlange – die sich plötzlich als Schwanz eines Tigers entpuppt, der jetzt auf uns zu kommt ...

Als Menschen brauchen wir unsere „Schublade“, um schnell komplexe Zusammenhänge zu verstehen und handlungsfähig zu sein. Fatale Folgen kann es haben, wenn wir vorschnell reagieren und handeln, wenn wir uns nicht erst einmal einen Gesamtüberblick über die Situation verschaffen. Oder anders ausgedrückt: Wenn wir von einem ersten Eindruck auf den gesamten Menschen schließen, können wir vollkommen falsch liegen, weil wir die wesentlichen Merkmale übersehen.

Das hier dargestellte Beratungsverständnis, welches der Arbeit mit dem ProfilPASS zugrunde liegt, geht von einer ganzheitlichen Sicht des Menschen aus. Es impliziert die Grundannahme, dass jeder Mensch entwicklungswillig und -fähig ist und dass jeder Mensch dazu in der Lage ist, seine eigene Sprache für seine auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen und besonderen Stärken zu finden. Es geht nicht darum, dass Beratende im Sinne eines Kompetenzfeststellungsverfahrens herausfinden, über welche Kompetenzen jemand verfügt.

Beratung im Sinne dieses Grundverständnisses ist geprägt von einer inneren Haltung, die absolute Wertschätzung und Anerkennung als wesentlichen Wert begreift. Beratende sind nicht Experten der Lebenswelt anderer Menschen. Sie sind Experten einer offenen, fragenden und wertschätzenden Haltung gegenüber den Menschen, mit denen sie arbeiten. Und das impliziert, dass gelungene Beratung immer auch an die Fähigkeit der Beratenden zur Selbstüberraschung geknüpft ist, d. h. dass die Beratenden in der Lage sind, ihre eigenen Bilder, Werte und Normen hintanzustellen und offen sind für neue, andere Bilder, Werte, Normen und Perspektiven.

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

Dr. Mauritius Wilde – Benediktinermönch

Literaturverzeichnis

- Aristoteles (2008):** Nikomachische Ethik, Stuttgart
- Cohn, Ruth (2000):** Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion, Stuttgart
- Fuchs, Peter/Mahler, Enrico (2000):** Form und Funktion von Beratung, in: Soziale Systeme, H. 6/2000,
- Hoerning, Erika M. (2001):** Biographische Methode – Biographieforschung, in: Giesecke, Wiltrud (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung, Opladen, S.183–192
- Klein, Susanne (2001):** Trainingstools, Offenbach
- Maturana, Humberto R./Varela, Francisco J. (1987):** Der Baum der Erkenntnis, Bern/München
- Nittel, Dieter/Völzke, Reinhard (Hrsg.) (1992):** Jongleure der Wissensgesellschaft, Hergensweiler
- Raddatz, Sonja (2003):** Beratung ohne Ratschlag, Wien
- Rogers, Carl R. (1951):** Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory, London
- Rogers, Carl R. (1983):** Klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie, Frankfurt am Main
- Rogers, Carl R. (2001):** Entwicklung der Persönlichkeit, Stuttgart
- Sauer-Schiffer, Ursula (2004):** Bildung und Beratung, Bergisch-Gladbach
- Schiersmann, Christiane/Remmele, Heide (2002):** Neue Lernarrangements in Betrieben. Theoretische Fundierung – Einsatzfelder – Verbreitung. Quem-Report, H. 75, Berlin: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.)
- Schäffter, Ortfried (1988):** Entwicklung und Erwerb berufsweltbezogener Kompetenzen in der Erwachsenenbildung, in: Siebert, Horst/Schlutz, Erhard: Ende der Professionalisierung, Bremen
- Schmid, Bernd (2008):** Systemische Professionalität und Transaktionsanalyse, Bergisch-Gladbach
- Siebert, Horst (1996):** Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung, Neuwied
- Weinert, Franz E. (Hrsg.) (2001):** Leistungsmessung in Schulen, Weinheim
- Weisbach, Christian-R. (1990):** Theorie und Praxis von Beratung, in: Brunner, Ewald Johannes/Schönig, Wolfgang (Hrsg.): Theorie und Praxis von Beratung, Freiburg, S. 62
- Zeig, Jeffrey K. (Hrsg.) 2006:** Meine Stimme begleitet Sie überall hin, Stuttgart

Kapitel 3 Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende

CHRISTIANE SCHIERSMANN

Beratung spielt im Rahmen des ProfilPASS-Systems eine zentrale Rolle. Unter Beratung wird ein selbstreflexiv angelegter Prozess verstanden, der auch Informationsvermittlung seitens der Beratenden umfasst. Bei der ProfilPASS-Beratung geht es im Kern um Hilfe zur Selbsthilfe, um einen Austausch sowie darum, einen Reflexionsprozess anzustoßen. Je nach Zielgruppe und Ratsuchendem sind die Methoden der Beratung (vgl. Kapitel 2 in diesem Band) dabei zu differenzieren. Bei der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung im Allgemeinen sowie bei der ProfilPASS-Beratung im Besonderen handelt es sich um eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit. Den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Berater/innen muss deshalb erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

In diesem Kapitel wird unter Rückgriff auf ein systemisches Kontextmodell von Beratung ein theoriebasiertes Kompetenzprofil für Berater/innen dargestellt. Dieses Profil wurde im Rahmen einer Expertise für das Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet (Schiersmann u. a. 2008) und wird zurzeit in einem ebenfalls vom Ministerium geförderten Projekt konkretisiert. Im Rahmen eines offenen Koordinierungsprozesses soll es Verständigung über Qualität und Professionalität bei allen relevanten Akteuren im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung herbeiführen (vgl. www.beratungsqualitaet.net). Es wird davon ausgegangen, dass dieses Kompetenzprofil im Prinzip für den gesamten Bereich der Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung sinnvoll ist, wobei es teilweise zielgruppen- und formatspezifisch auszu-differenzieren ist.

Dem systemischen Kontextmodell von Beratung zufolge begegnen sich im Beratungsprozess zwei unterschiedliche Systeme (Ratsuchende/r und Berater/in), die zueinander finden müssen und die den Beratungsprozess gestalten. Sie bewegen sich innerhalb eines organisationalen und gesellschaftlichen Kontexts, der den Beratungsprozess beeinflusst.

Die Kompetenzen von Beratenden beziehen sich folglich auf die unterschiedlichen Dimensionen dieses Modells:

- Kompetenzen in Bezug auf die Gestaltung von Beratungsprozessen
- Kompetenzen in Bezug auf die Ratsuchenden
- Selbstreflexive Kompetenzen
- Organisationsbezogene Kompetenzen
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen

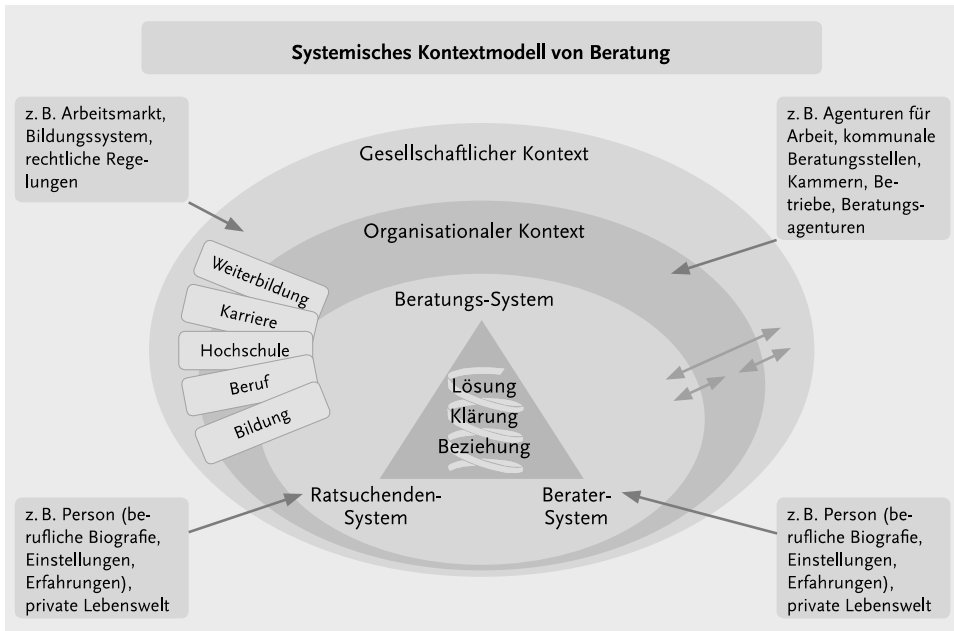


Abb. 3.1: Systemisches Kontextmodell von Beratung

3.1 Kompetenzen für die Gestaltung des Beratungsprozesses in Bildung, Beruf und Beschäftigung

3.1.1 Beziehungsaufbau

Bei einem Beratungsprozess handelt es sich in erster Linie um einen Kommunikationsprozess zwischen den Ratsuchenden und den Beratenden. Für diesen Prozess ist es zentral, dass sich eine vertrauensvolle, adäquate und tragfähige Basis für die Zusammenarbeit zwischen dem/der Beratenden und dem/der Ratsuchenden entwickelt. Dies stellt allen Untersuchungen zufolge eine entscheidende Voraussetzung für einen erfolgreichen Beratungsprozess dar. Der/die Beratende trägt eine besondere Verantwortung für diesen Prozess. Gleichwohl ist entscheidend, dass ein Beratungsprozess

nur erfolgreich verlaufen kann, wenn der/die Ratsuchende sich aktiv an diesem Prozess beteiligt. Die Kompetenz zur Schaffung einer adäquaten Arbeitsbasis umfasst unterschiedliche Aspekte:

Zunächst geht es um die *Beziehungsqualität*. Die Beratenden sollen Fachlichkeit, Glaubwürdigkeit und emotionale Standfestigkeit vermitteln. Im Interesse einer ressourcenorientierten Beratung ist es auch wichtig, bereits zu einem frühen Zeitpunkt des Beratungsprozesses herauszuarbeiten, welche eigenen Kompetenzen der/die Ratsuchende mitbringt und welche Stärken er/sie daraus ableiten kann.

Darüber hinaus geht es um die Gewährleistung *sicherer Rahmenbedingungen*, denn der Beratungsprozess beinhaltet Verunsicherungen und es werden bisherige Sichtweisen und Handlungsrouninen infrage gestellt. In diesem Kontext spielen Erläuterungen zum geplanten Vorgehen, die Klärung der gegenseitigen Erwartungen, die Planung einzelner Arbeitsschritte und die Zusicherung der Vertraulichkeit des Prozesses eine zentrale Rolle. Hierzu kann auch die Vermittlung von Informationen über die Grenzen des Beratungsangebots hinaus zählen. Dies erfordert von den Beratenden die Fähigkeit zu entscheiden, wann Ratsuchende an andere Berater/innen verwiesen werden sollten. Gegebenenfalls ist auch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Organisationen oder Personen im Umfeld der Ratsuchenden, wie z. B. Schulen, sozialen Einrichtungen oder Arbeitgebern, erforderlich.

3.1.2 Klärungsperspektive

In der nächsten Phase geht es um die Kompetenz der Beratenden, die angestrebten *Ziele* gemeinsam mit den Ratsuchenden zu klären, dabei die *Motivation*, zu stärken sowie damit einhergehende Konflikte im Verhalten oder den Einstellungen der Ratsuchenden zu bearbeiten. Motivation und Bereitschaft zur Weiterentwicklung sowie die Identifikation mit Zielen und Wegen der Veränderung ermöglichen es den Ratsuchenden, diese angestrebten Veränderungen positiv zu besetzen. Es ist gleichfalls wichtig, Leistungsangst und Druck zu vermeiden, (Zwischen-)Resultate wertzuschätzen, das Selbstwertgefühl der Ratsuchenden zu stärken und ihr eigenverantwortliches Handeln zu fördern.

Eine weitere zentrale Aufgabe der Beratenden besteht darin, den Ratsuchenden neue Perspektiven zu eröffnen, indem sie diesen durch geeignete Interventionen neue Deutungen von Situationen, Erfahrungen und wiederkehrenden Abläufen ermöglichen. Die Beratenden sollten die Kompetenz besitzen, die Ratsuchenden bei der Entwicklung von herausfordernden, doch gleichzeitig erreichbaren Erwartungen zu stärken. Die Unterstützung bei der Zielfindung, der Überwindung von Hindernissen und der Zielerreichung stellt eine grundlegende Kompetenz der Beratenden dar. In diesem Interesse müssen bestehende Muster im Leben der Ratsuchenden bewusst gemacht, reflektiert und ggf. verändert werden. Dies kann durch unterschiedliche Techniken geschehen, wie z. B. Rollenspiele, das Herausarbeiten von Ausnahmen, die Erarbeitung von veränderten Verständniszusammenhängen oder konfrontativen und provo-

kativen Verfahren. Dabei ist es wichtig, begonnene Lernprozesse zu verstärken, Anreize zu erkennen und veränderte Interpretationen anzuregen.

3.1.3 Problembewältigungsperspektive

Im weiteren Verlauf zielt der Beratungsprozess darauf ab, konkrete Veränderungen zu erreichen. Die herausgearbeiteten Vorhaben und Ziele und die geplanten Wege sollen nun in Handlungsschritte übersetzt werden. Die Aufgabe der Beratenden besteht darin, die Antizipationsfähigkeit der Ratsuchenden herauszufordern und angestrebte neue Entwicklungen in positiver Weise in den Blick zu nehmen. So müssen die Beratenden über die Kompetenz verfügen, die im Zuge des Beratungsprozesses als positiv herausgearbeiteten Kognitions-, Emotions- oder Verhaltensmuster zu stabilisieren und Entscheidungen oder neue Abläufe in das bestehende Selbstbild der Ratsuchenden zu integrieren.

Aus meiner Sicht ist es möglich und wünschenswert, in Bezug auf eingesetzte Gesprächsstile und Werkzeuge auf verschiedene Beratungsschulen (z. B. personenzentrierte, systemische oder lösungsorientierte Beratungsansätze) zurückzugreifen. Diese werden heute vielfach nicht mehr isoliert, sondern als Methodenmix eingesetzt. Wichtiger schiene es mir aber, die ausgewählten Interventionsinstrumente an einem integrativen Modell von Beratung (Schiersmann/Thiel 2009) zu orientieren, das an dieser Stelle nicht im Detail vorgestellt werden kann.

3.2 Kompetenzen in Bezug auf die Ratsuchenden und ihr Umfeld

Neben Kompetenzen zur Gestaltung des Beratungsprozesses benötigen die Beratenden auch die Fähigkeit, relevante Informationen über die Ratsuchenden, deren Lebenssituation und deren Umfeld in ihre Handlungsstrategie einzubeziehen.

Während sich die bisher genannten Kompetenzen als Prozesskompetenz zusammenfassen lassen, geht es bei den folgenden Aspekten um Wissen bzw. um Fachkompetenz, die ebenfalls in die Gestaltung des Prozesses einfließt.

3.2.1 Berücksichtigung der Dynamik individuellen Verhaltens

Zur Fachkompetenz zählt u. a. das Wissen über persönlichkeits-theoretische Modelle. So erfolgt die Entwicklung von Individuen immer im Wechselspiel verschiedener Einflussfaktoren, wie z. B. Motivation, Selbstbild, Interessen und Entscheidungsverhalten.

3.2.2 Einbeziehung des Lebenslaufs und der Lebenssituation

Beratende müssen in der Lage sein, Kenntnisse über Lebensverläufe, lebensphasenbezogene Einflüsse sowie berufliche Entwicklungen bei der Beratung zu berücksichtigen. Hierzu zählt auch die Wechselwirkung unterschiedlicher Lebensrollen (z. B. Familienrolle, Rolle als Erwerbstätiger, Arbeitsloser, Schüler).

3.2.3 Umgang mit vielfältigen Zielgruppen

Die Beratenden müssen in der Lage sein, ihre Beratungsstrategien auf die Vielfalt der Ratsuchenden abzustimmen. Das heißt, sie verfügen über das in Bezug auf ihre Zielgruppen spezifische Wissen und können dieses z. B. in Form konkreter Unterstützungsangebote in den Beratungsprozess einfließen lassen. Zudem nehmen sie die Vielfalt der Zielgruppen z. B. in Bezug auf Gender, ethnische Zugehörigkeit, Alter oder den sozioökonomischen Status wahr, erkennen deren jeweilige Stärken und respektieren und würdigen diese.

3.2.4 Einbeziehung des sozialen Umfelds in den Beratungsprozess

Die Beratenden benötigen die Fähigkeit, das soziale Umfeld der Ratsuchenden im Beratungsprozess als Einflussfaktoren zu berücksichtigen oder auch real einzubeziehen. Das bedeutet, dass sie die Anforderungen und Probleme des Alltags der Ratsuchenden beachten und ihn gegebenenfalls als Ressource nutzen.

3.3 Selbstreflexive Kompetenzen der Beratenden

Beratende bringen auch immer ihre individuellen Erfahrungen, Einstellungen und Werthaltungen aus Bildung, Beruf und Familie – einschließlich von „blinden Flecken“ – in den Beratungsprozess ein. Daher ist ihre selbstreflexive Kompetenz von großer Bedeutung.

3.3.1 Reflexion des beraterischen Handelns

Durch ihre Aus- und Weiterbildung sind Beratende in der Lage, sich im Beratungsprozess professionell zu verhalten. Sie denken über ihre Tätigkeit und ihr Handeln als Beratende nach, erkennen persönliche Verquickungen, entwickeln ihr Beratungshandeln weiter. Für den Beratungsberuf ist es wichtig, die eigene Leistungsfähigkeit sowie die eigenen Grenzen wahrzunehmen und die berufliche Tätigkeit daran auszurichten. Regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen, Supervision und der professionelle Austausch mit Kolleg/inn/en aus dem Team oder anderen Beratenden stehen im Mittelpunkt.

Darüber hinaus sollte sich der/die Beratende an ethischen Standards orientieren und deren Einhaltung kontinuierlich reflektieren.

3.3.2 Orientierung an Standards

Die Beratenden richten ihr berufliches Handeln an den Standards aus, die von ihrer Organisation und/oder ihrem Berufsverband o. Ä. formuliert wurden. Die Standards werden von ihnen regelmäßig selbstverantwortlich konkretisiert. Die eigene Arbeit wird mit Blick auf diese Standards reflektiert.

3.3.3 Wissenschaftsbasierte Reflexion der praktischen Arbeit

Sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen fließt in die Beratungstätigkeit ein. Zudem beteiligen sich die Beratenden an der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis, z. B. im Rahmen von Evaluationen zur Verbesserung der Angebote.

3.4 Organisationsbezogene Kompetenzen

Professionelle Beratung findet immer in einem organisationalen Rahmen statt. Die Beratenden sollten daher fähig sein, sich kompetent an der Gestaltung und Reflexion des jeweiligen organisationalen Kontexts zu beteiligen. Dies kann z. B. heißen, dass sie an der Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Selbstverständnisses ihrer Organisation mitarbeiten oder sich an der Verbesserung der Strukturen, Funktionen und Prozesse der Organisation beteiligen.

Das gesamte Handeln der Beratenden – sowohl in Bezug auf die Beratung als auch in Bezug auf das organisatorische Handeln – richtet sich an einem Qualitätskonzept aus. Sie beteiligen sich aktiv an der Erstellung und Weiterentwicklung dieses Konzepts sowie an weiterführenden Evaluationen der Wirkungen.

Auch an dem Austausch mit dem für ihre Beratungsorganisation relevanten Umfeld wirken die Beratenden aktiv mit. Damit die Organisation optimal in der Öffentlichkeit präsent ist, pflegen sie ihre professionellen Netzwerke, wie z. B. mit Bildungsträgern, Verbänden, Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern. Durch ihr Handeln tragen sie dazu bei, dass unterschiedliche Angebote und Programme aufeinander abgestimmt werden. Sie nutzen die Möglichkeit, an der Schaffung und Umsetzung von Programmen mitzuwirken, die für ihre Zielgruppe infrage kommen könnten.

3.5 Gesellschaftsbezogene Kompetenzen

Die Beratenden sind sowohl bei der methodischen als auch der inhaltlichen Gestaltung ihrer Beratungen in der Lage, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als Einflussfaktoren auf ihre Arbeit zu bedenken. Das bedeutet: Die Beratenden sind über Bedingungen informiert, die gegenwärtig für Bildung und Beruf von Bedeutung sind, wie z. B. die Veränderungen im Bereich der Berufsbilder, rechtliche Bestimmungen, Förderbedingungen, Anforderungen an die Individuen sowie Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Literaturverzeichnis

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (Hrsg.) (2010): Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung, in: nfb Newsletter 1/2010, S. I-VIII

Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander/Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld

Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (2009): Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von ‚Schulen‘ und Formaten, in: Möller, Heidi/Hausinger, Brigitte (Hrsg.): Quo vadis Beratungswissenschaft? Wiesbaden

Kapitel 4 ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en

BEATE SEUSING UNTER MITARBEIT VON HELGA B. GUNDLACH

4.1 Einführung

Zu allen Zeiten gab es in Deutschland Ein- und Auswanderung. So wanderten z. B. zu Beginn des 20. Jahrhunderts polnische Arbeitskräfte in das Ruhrgebiet ein und trugen dort wesentlich zur Entwicklung des Bergbaus bei. Heute ist diese Einwanderungswelle fast in Vergessenheit geraten. Nur Familiennamen wie Grabowski, Sawatzki oder Borowski erinnern noch daran. Binnenwanderungen infolge des Zweiten Weltkrieges brachten viele Flüchtlinge aus den Ostgebieten nach Westdeutschland. Auch sie galt es – obwohl deutscher Abstammung – in die Gesellschaft zu integrieren. Das dadurch vorhandene Arbeitskräftepotenzial bildete eine der Voraussetzungen für die industrielle Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. In den 1950er- und 1960er-Jahren waren es die sogenannten Gastarbeiter/innen, die als dringend benötigte Arbeitskräfte, ursprünglich oft mit kurz befristeter Aufenthaltsperspektive, angeworben wurden.

Zuwanderung und Integration waren in der Vergangenheit Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung und werden es – nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland – auch in Zukunft bleiben. Mit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 ist von staatlicher Seite anerkannt worden, dass Zuwanderung erwünscht ist. Umstritten ist, wie Zuwanderung gestaltet werden soll, damit sie den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen, aber auch den humanitären Verpflichtungen der Bundesrepublik entspricht. Unumstritten ist hingegen, dass die Zuwanderung von einer aktiven Politik zur Integration der Zugewanderten begleitet werden muss (Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration 2004, S. 2 f.), damit die Kompetenzen, die die Zugewanderten mitbringen, nicht verloren gehen.

Erfahrungsgemäß gelingt Integration dort am besten, wo Menschen mit Migrationshintergrund am Erwerbsleben teilnehmen können. Neben vielen anderen Aspekten spielen in diesem Zusammenhang die Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen sowie die Sichtbarmachung von Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, eine wichtige Rolle.

Der ProfilPASS zielt darauf ab, berufliche und persönliche Kompetenzen, die nicht durch Abschlüsse, Zertifikate oder Zeugnisse nachgewiesen werden können, sichtbar – und damit kommunizierbar – zu machen. Aus diesem Grund ist der ProfilPASS besonders für die Arbeit mit Migrant/inn/en geeignet. Bereits jetzt wird der ProfilPASS in vielen unterschiedlichen Zusammenhängen in Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung, an denen (auch) Menschen mit Migrationshintergrund teilnehmen, eingesetzt.

Häufig wird die Beratung von Migrant/inn/en als besonders konfliktreich und problematisch erlebt, da sie hohe Anforderungen an die fachliche und kommunikative Kompetenz sowie die Selbstkompetenz der ProfilPASS-Beratenden stellt. Diese sind herausgefordert, Unsicherheit, Fremdheit und Nicht-Verstehen als Teile des Beratungsprozesses zu begreifen und konstruktiv damit umzugehen. Stärker noch als die Arbeit mit einheimischen Deutschen verlangt die ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en von den Beratenden, dass sie über sich selbst reflektieren und sich für die Perspektiven ihres Gegenübers öffnen. Die Beratenden müssen in hohem Maße bereit sein, ihre eigene Interpretation der Dinge, der Verhältnisse und der Menschen zu hinterfragen und offen zu sein für die Sichtweisen anderer. Die Gefahren von Nicht-Verstehen und (sprachlichen) Missverständnissen werden bei der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund oft schmerzlich bewusst, weil die Beratenden in der Beratungssituation auch ihre eigenen Grenzen erfahren. Dieses gilt es anzuerkennen.

Für eine erfolgreiche Arbeit mit Migrant/inn/en müssen die Beratenden und Beratungseinrichtungen akzeptieren, dass diese Personengruppe zu ihrem Adressatenkreis gehört und genauso wie andere Klientengruppen das Recht auf eine spezifische Beratungsdienstleistung hat. Hierfür sind die gegebenenfalls benötigten Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Das professionelle Selbstverständnis der Beratenden ist der zentrale Ausgangspunkt ihres Handelns. Es wird von einer wertschätzenden Haltung und einer Orientierung an der Individualität der Ratsuchenden geprägt. Darüber hinaus erleichtern eine heitere Gelassenheit und eine selbstironische „Fehlerfreundlichkeit“ den Dialog und den Umgang miteinander. Potenzielle Missverständnisse können so in einem anderen Licht gesehen werden, Ärger kann entschärft werden und blockiert aufseiten der Beratenden nicht deren Handlungsfähigkeit. Weil die Beratenden in der Beratungssituation über die größere Gestaltungsmacht verfügen, liegt bei ihnen die Verantwortung für das Gelingen interkultureller Lernsituationen. Ihre Aufgabe als Berater/in ist es, den Beratungsprozess so zu gestalten, dass er zum Ziel führt. Gleiches gilt für jedwede Beratungs- und Lernsituation, in der mehr Ressourcen zur Gestaltung der Situation bei den Beratenden liegen, also z. B. auch bei Jugendlichen.

Mit der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund sind viele Fragen verbunden. Die Informationen und Denkanstöße, die hier gegeben werden, sollen die Handlungsmöglichkeiten der Beratenden in schwierigen Situationen erweitern. Obwohl die ProfilPASS-Arbeit mit Migrant/inn/en sich nicht grundsätzlich von der Beratung einheimischer Deutscher unterscheidet, erweitert ein gewisses migrationspe-

zifisches Know-how den Wahrnehmungshorizont der Beratenden und erleichtert so den Zugang zu dieser Zielgruppe. Es handelt sich dabei in allen Fällen um Anregungen. Das, was in der konkreten Situation hilfreich und zielführend ist, entscheiden die Beratenden selbst. Die Informationen und Hinweise in diesem Kapitel sind wie ein Geländer durch unwegsames, fremdes Terrain zu verstehen: Sie geben Halt und Orientierung, man muss sich jedoch nicht immer daran festhalten und wenn die Situation es zulässt, darf man auch darüber hinweg springen.

Dieser Beitrag ist in drei Teile untergliedert:

Kapitel 4.2 beinhaltet Informationen zu den unterschiedlichen Migrantengruppen, um einen Eindruck von der Vielfalt innerhalb der gesamten Gruppe von Migrant/inn/en zu vermitteln. Weiterhin werden das der ProfilPASS-Beratung zugrunde liegende Verständnis von Kultur sowie Kategorien zur Analyse kultureller Unterschiede dargestellt und mit Praxisideen zum Umgang damit ergänzt. Ziel ist es, deutlich zu machen, welche Anforderungen der konstruktive Umgang mit kulturellen Unterschieden stellt und welche Entwicklungschancen darin liegen, diese Herausforderungen anzunehmen.

In Kapitel 4.3 werden Voraussetzungen für die Beratung von Migrant/inn/en beschrieben und Empfehlungen für den Umgang mit sprachlichen Problemen ausgesprochen. Darüber hinaus wird die Bedeutung interkultureller Kompetenz und des Beratungsverständnisses bzw. der Haltung gegenüber Migrant/inn/en in der Beratung erläutert.

Kapitel 4.4 enthält konkrete Anregungen für die ProfilPASS-Arbeit. Spätestens an dieser Stelle wird sichtbar, dass die Prinzipien einer professionellen Beratung für alle Ratsuchenden nützlich sein können – sowohl für Menschen mit Migrationshintergrund als auch für solche ohne. Eine professionelle Beratung fördert Verstehen und Transparenz, unabhängig davon, welchen kulturellen Hintergrund die Ratsuchenden haben.

Im folgenden Text werden die Begriffe „Migrant/inn/en“ und „Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationserfahrung“ synonym verwendet. Die Begriffe umfassen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (BMI 2008, S. 187). Diese Definition berücksichtigt zwei Aspekte:

Auch Personen mit einem deutschen Pass können durchaus eine (eigene) Migrationserfahrung haben, wie z. B. (Spät-)Aussiedler/innen.

Menschen mit einem ausländischen Pass können in Deutschland geboren sein. Sie haben aber einen familialen Migrationshintergrund, weil ihre Eltern oder Großeltern zugewandert sind. Alltagssprachlich wird von dieser Gruppe als von der zweiten und dritten Generation gesprochen. Auch Menschen mit einem solchen familialen Migra-

tionshintergrund werden von der deutschen Gesellschaft häufig als Migrant/inn/en wahrgenommen und sehen sich mit entsprechenden Stereotypen konfrontiert. Gleichzeitig sind ihnen Deutschland und die deutsche Sprache oft vertrauter als Menschen, die erst als Erwachsene zugewandert sind.

Im Zusammenhang mit Bildungsberatung ist diese Unterscheidung insofern von Bedeutung, als dass Menschen mit familialem Migrationshintergrund in der Regel das deutsche Schulsystem durchlaufen und in Deutschland anerkannte Abschlüsse erworben haben, sodass sie mit der speziellen Problematik der Nicht-Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse nicht konfrontiert sind.

4.2 Migrant/inn/en in Deutschland

Wer sind eigentlich Migrant/inn/en? Woran erkennt man sie und wie geht man am besten mit ihnen um? Diese Fragen unterstellen, dass es sich bei *den* Migrant/inn/en um eine weitgehend homogene Gruppe handelt, deren Mitglieder gemeinsame Werte, Interessen und Lebensstile haben. Angesichts der Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen, der Milieus, der regionalen Unterschiede, der Wertvorstellungen und Lebensweisen würde es kaum jemandem in den Sinn kommen, auf diese Weise verallgemeinernd von *den* Deutschen zu sprechen. Die gleiche Heterogenität trifft auch auf die Gruppe der Migrant/inn/en zu. Die Muttersprache und die nationale Zugehörigkeit bieten nur einen ersten Anhaltspunkt. Lebenswelten und Lebensstile oder Konzepte von Geschlechterrollen, die sich unter den Migrant/inn/en finden, sind nicht allein auf die jeweilige ethnische oder religiöse Zugehörigkeit zurückzuführen. Migrationsmotive, Perspektive und Dauer des Aufenthalts in Deutschland, soziale Herkunft und Bildung sowie Zugang zu Bildungs- und Berufschancen beeinflussen die Zugehörigkeit zu ganz unterschiedlichen Migrantenmilieus, die sich im Laufe des Aufenthalts der Menschen in Deutschland herausgebildet haben. Die Studie von Sinus Sociovision (2007) identifiziert fünf unterschiedliche Teilkulturen von in Deutschland lebenden Migrant/inn/en und acht Milieus von Menschen, deren Lebensauffassungen und Lebensweisen sich hinsichtlich ihrer Grundorientierungen und Werte, des Lebensstils, Geschmacks und der sozialen Lage ähneln. Die Autor/inn/en kommen zu dem Schluss, dass ethnische Zugehörigkeit, Religion und Migrationshintergrund zwar wichtige Faktoren der Lebenswelt von Migrant/inn/en sind, dass es aber über unterschiedliche Herkunftskulturen hinweg oft gemeinsame lebensweltliche Muster gibt. „Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen und auch nicht von dem Milieu auf die Herkunftskultur.“ (Sinus Sociovision 2007, S. 21)

Bei Menschen mit Migrationshintergrund handelt es sich folglich um eine sehr heterogene Personengruppe. Die nationale Zugehörigkeit bzw. die Herkunftskultur lässt nur begrenzt Rückschlüsse auf Verhaltensweisen und Wertvorstellungen der einzelnen Menschen zu. Aus diesem Grund wird in dem vorliegenden Praxisbuch von Empfehlungen Abstand genommen, wie ein Mensch mit einem türkischen, russlanddeut-

schen oder vietnamesischen Migrationshintergrund im Rahmen der ProfilPASS-Beratung zu behandeln sei. Die folgenden Darstellungen sollen den Blick für die Vielfalt von Migrantengruppen erweitern und damit den Blick für die Individualität der zu Beratenden schärfen.

4.2.1 Migrantengruppen in Deutschland

Im Jahr 2005 lebten in Deutschland 15,3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik betrug 19 Prozent (Abbildung 4.1). Die Gruppe der Ausländer (Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen) stellte einen Bevölkerungsanteil von neun Prozent und die der Deutschen mit eigenem oder familiärem Migrationshintergrund einen Anteil von zehn Prozent an der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland dar.

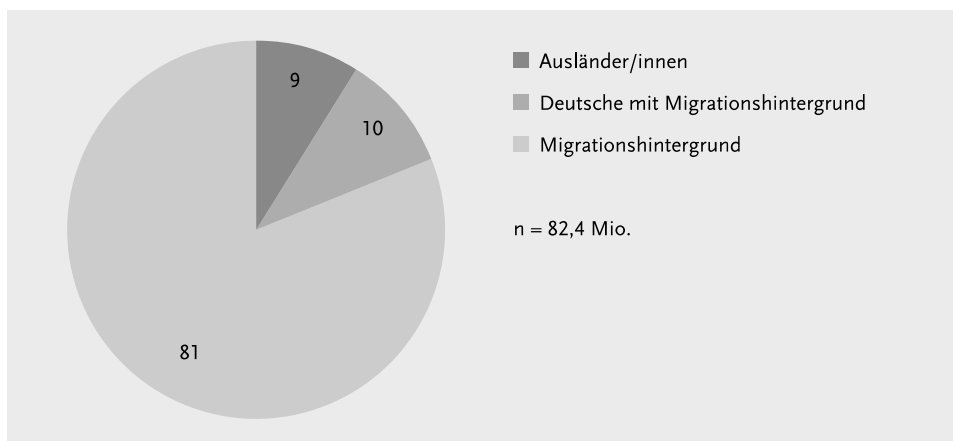


Abb. 1: Migrationshintergrund der Gesamtbevölkerung 2005 (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2006)

Innerhalb der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund überwiegen die Personen mit eigener Migrationserfahrung. Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung bilden die größte Gruppe (36 % der Bevölkerung mit Migrationserfahrung), gefolgt von den Eingebürgerten mit eigener Migrationserfahrung (20 %). Einen familiären Migrationshintergrund weisen auch diejenigen Deutschen auf, bei denen mindestens ein Elternteil Spätaussiedler/in, Eingebürgerte/r oder Ausländer/in ist (18 %) (Abbildung 4.2).

Am 31.12.2008 hatten 6,7 Mio. Menschen in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit. Abbildung 4.3 vermittelt einen Eindruck von der Vielzahl der Staaten, aus denen in Deutschland lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommen. Die größte Gruppe der Ausländer/innen kommt aus der Türkei (1,65 Mio. Menschen), gefolgt von Italien (0,51 Mio.) und Serbien und Montenegro (0,45 Mio.).

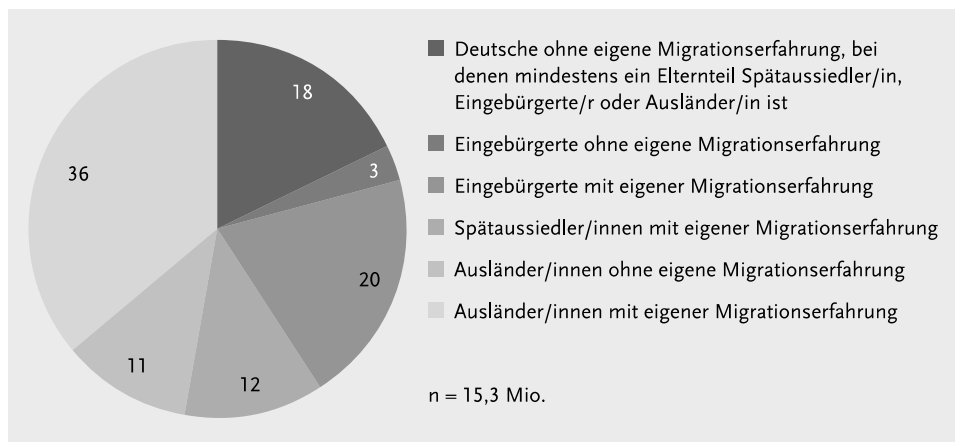


Abb. 2: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2005 (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2006)

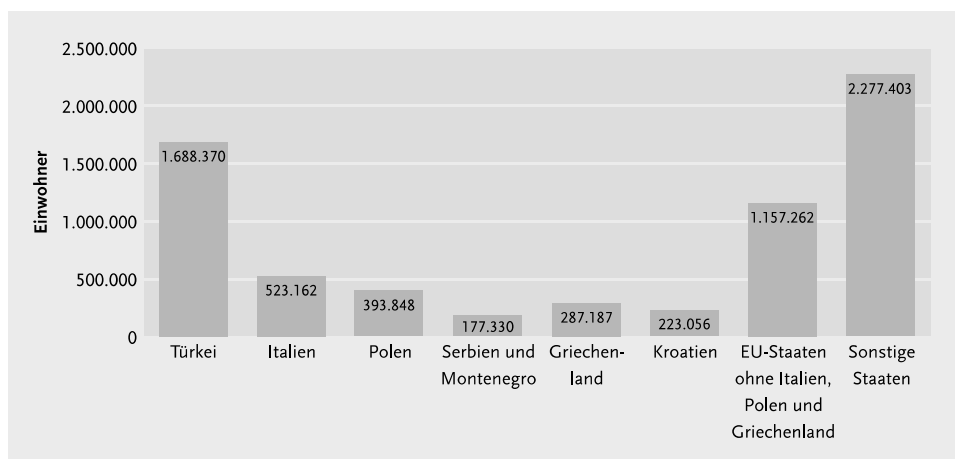


Abb. 3: Staatsangehörigkeit in Deutschland lebender Ausländer/innen 31.12.2008 (BAMF 2009)

Die Dauer des Aufenthalts spiegelt die unterschiedlichen Einwanderungswellen wider: Menschen aus Kroatien, Italien, Griechenland und der Türkei wanderten als Gastarbeiter/innen mit ihren Familien in den 1950er-, 1960er- und 1970er-Jahren zu. Menschen mit polnischer oder afghanischer Staatsbürgerschaft kamen mehrheitlich erst in den letzten Jahren nach Deutschland. Abbildung 4.4 zeigt die Aufenthaltsdauer der unterschiedlichen Ausländergruppen in Deutschland.

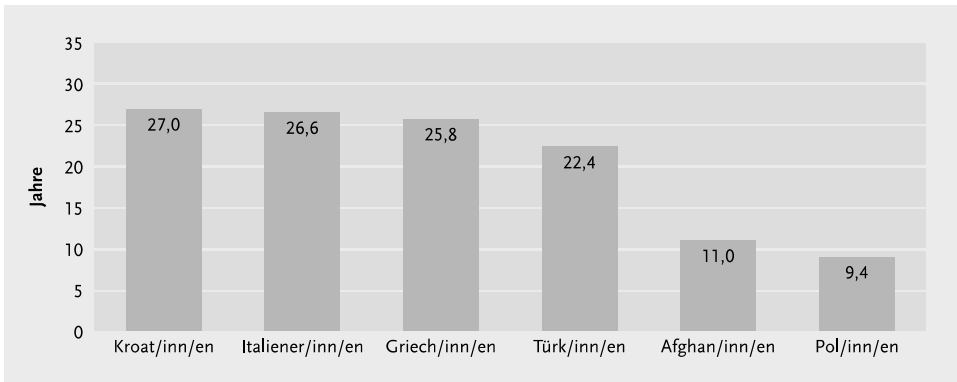


Abb. 4: Aufenthaltsdauer ausländischer Bevölkerungsgruppen in Deutschland (BAMF 2009)

Die Migrantengruppen unterscheiden sich nicht nur nach Herkunft und Dauer des Aufenthalts in Deutschland. Auch Migrationsmotive und die rechtlichen Rahmenbedingungen des Aufenthalts differieren stark. Dies hat u. a. weitreichende Folgen für die Möglichkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Verschiedene Migrationsmotive bringen außerdem eine ganz unterschiedliche Bereitschaft und voneinander abweichende Ressourcen für eine gesellschaftliche Integration mit sich. Im Folgenden werden Wanderungsmotive und die rechtliche Situation der verschiedenen Migrantengruppen skizziert, um auch unter diesen Gesichtspunkten deutlich zu machen, wie heterogen die Gruppe der Migrant/inn/en ist.

Die Problematik der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen betrifft bisher noch (Stand Anfang 2010) fast alle Menschen mit Migrationserfahrung gleichermaßen. Ausschließlich Spätaussiedler/innen haben aktuell (2009) einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren in allen beruflichen Bereichen. Das bedeutet jedoch nicht automatisch eine volle Anerkennung und damit die Gleichstellung mit deutschen Qualifikationen. Anerkennungsregelungen für EU-Bürger/innen beziehen sich ausschließlich auf gesetzlich geregelte Berufsabschlüsse. Für diese Gruppe bildet die Zulassung zur Berufsausübung in einem Mitgliedsstaat der EU die Grundlage für einen Antrag, in einem anderen Staat den selben Beruf ausüben zu dürfen. Die Anerkennung von Schulabschlüssen oder akademischen Abschlüssen ist für alle Nationalitäten prinzipiell möglich. Insgesamt ist die Lage hinsichtlich der Prüfung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse sehr unübersichtlich und hängt derzeit in Teilbereichen auch noch von der jeweiligen prüfenden Stelle ab. Für das Jahr 2011 beabsichtigt die Bundesregierung ein Anerkennungs-gesetz zu verabschieden. Mit diesem Gesetz sollen transparente und bundeseinheitliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Erfahrungen und Abschlüsse vorgegeben werden, die die Anerkennung generell erleichtern.

Arbeitsmigrant/inn/en

In der Bundesrepublik Deutschland führte der Wirtschaftsboom der Nachkriegszeit zu einem erhöhten Arbeitskräftebedarf. Als der Arbeitskräftezustrom aus dem Osten

Deutschlands stockte, traten Engpässe in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes auf. Die Bundesrepublik reagierte auf diesen Mangel mit der Anwerbung von ausländischen Gastarbeiter/innen. In den Jahren von 1955 bis 1968 wurden Anwerbeverträge mit den Ländern Italien, Griechenland, Spanien, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien geschlossen.

Bis zum Jahr 1973, in dem der Anwerbestopp für Ausländer/innen aus Staaten außerhalb der EG in Kraft trat, erfolgte der Einsatz von Arbeitsmigrant/inn/en unter der Prämisse der „Rotation“: Gastarbeiter/innen sollten nur vorübergehend in Deutschland arbeiten und spätestens zum Zeitpunkt des Renteneintritts wieder in ihr Heimatland zurückkehren. Dennoch stieg die Zahl der in Deutschland lebenden Ausländer/innen durch den Zuzug von Familienangehörigen kontinuierlich an.

Weniger bekannt ist, dass es auch in der DDR die Anwerbung – in vergleichsweise kleiner Zahl und meist mit Zeitvertrag – ausländischer Arbeitskräfte gab, z. B. durch Abkommen mit Vietnam, Mosambik, Kuba, Polen und Ungarn. Hinzu kamen ausländische Studierende aus den „Bruderstaaten“.

Saisonarbeitskräfte oder Wanderarbeiter/innen gehören ebenfalls in die Gruppe der Arbeitsmigrant/inn/en. Ihre Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ist an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden und in der Regel eng befristet.

EU-Binnenmigrant/inn/en

Auch EU-Binnenmigrant/inn/en kommen häufig aus Gründen der Arbeitssuche nach Deutschland. Die EU-Binnenmigration bezeichnet die Zu- und Abwanderung von Angehörigen der Mitgliedsstaaten in die bzw. aus den einzelnen Staaten der EU. Das Freizügigkeitsrecht, das Unionsbürger/innen und ihren Familien Personenfreizügigkeit gewährt, ist ein Grundpfeiler der EU. Es beinhaltet die Gleichbehandlung bei der Arbeitssuche sowie die freie Arbeitsplatz- und Wohnortwahl in den Mitgliedsstaaten der EU. EU-Bürger/innen haben das Recht, sich drei Monate lang in einem beliebigen Mitgliedsstaat aufzuhalten. Nach dieser Zeit ist jedoch eine Aufenthaltsgenehmigung des jeweiligen Landes erforderlich.

Die Erweiterung der EU beinhaltet nicht automatisch die vollständige Freizügigkeitsberechtigung. Für fast alle neuen Staaten mit Ausnahme von Malta und Zypern wurden Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie die Dienstleistungserbringung getroffen, die bis zu sieben Jahre dauern können. Insgesamt wurden für 2007 343.851 Zuzüge von Unionsbürger/innen nach Deutschland registriert. Die Zahl der Fortzüge betrug 278.428 (BMI 2008, S. 40 f.).

(Spät-)Aussiedler/innen

Neben der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte gab es eine weitere, kontinuierliche Migrationsbewegung nach Deutschland: die der (Spät-)Aussiedler/innen und ihrer Familienangehörigen. Allein im Zeitraum von 1990 bis 2007 wanderten fast 2,5 Mio. Menschen im Rahmen des (Spät-)Aussiedlerzuzugs nach Deutschland ein. Im Jahr 1990 erlebte Deutschland mit fast 400.000 Zugewanderten den Höhepunkt des

Zuzugs der Spätaussiedler/innen. Seither wurden die Anforderungen für die Anerkennung als Spätaussiedler/in stetig angehoben. Seit 1996 müssen deutsche Sprachkenntnisse nachgewiesen werden. Auch aus diesem Grund hat sich der Zuzug dieser Gruppe in den letzten Jahren verringert.

In ihren Herkunftsländern – meist Länder der ehemaligen Sowjetunion – oft als Deutsche verfolgt und diskriminiert, identifizieren sich (Spät-)Aussiedler/innen in der Regel stark mit ihrem Deutschsein. In Deutschland machen sie demgegenüber häufig die Erfahrung, als Russen etikettiert zu werden.

Spätaussiedler/innen haben einen Anspruch auf die deutsche Staatsbürgerschaft. Die Freizügigkeit ihrer Wohnortwahl ist eingeschränkt. Für Abschlüsse, die in der UdSSR erworben wurden, besteht zwar das Recht auf Prüfung der Anerkennung, es liegen jedoch keine Zahlen zu den Ergebnissen der Anerkennungsverfahren vor. Obwohl Aussiedler/innen über verhältnismäßig hohe schulische und berufliche Abschlüsse verfügen, bleiben ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt häufig unberücksichtigt. Diese Erfahrung der Dequalifizierung und Abwertung teilen sie, trotz etwas günstigerer gesetzlicher Voraussetzungen, mit anderen Zugewanderten in Deutschland.

Asylbewerber/innen, Asylberechtigte und Flüchtlinge

Asylbewerber/innen berufen sich auf das in Artikel 16a GG enthaltene Recht auf Schutz vor politischer Verfolgung. Seit 1988 stiegen die Zuwanderungszahlen dieser Migrantengruppe kontinuierlich an, bis es im Jahre 1992 zu einem vorläufigen Höchststand kam. In diesem Jahr wurden 483.191 Erst- und Folgeanträge gestellt. Im Jahr 2008 haben hingegen nur 28.018 Personen einen Asylantrag gestellt.

Der starke Rückgang der Asylbewerberzahlen steht in engem Zusammenhang mit dem 1992 beschlossenen Asylkompromiss und der strengeren Auslegung der nationalen asylrechtlichen Bestimmungen. Der Rückgang ist aber auch eine Folge der Stabilisierung der osteuropäischen Staaten und der Beendigung kriegereischer Handlungen, z. B. im ehemaligen Jugoslawien. Nicht nur die Zahl der Asylbewerber/innen, sondern auch die Anerkennungsquote geht seit Jahren zurück. Im Jahr 1992 lag sie bei 4,2 Prozent, im Jahr 2008 wurden 1,1 Prozent bzw. 233 der gestellten Asylanträge anerkannt.

Mit der Anerkennung als Asylberechtigte/r sind ein gesicherter Aufenthaltsstatus und ein freier Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden. Doch auch für diese Gruppe gilt, dass ausländische Abschlüsse meist nicht anerkannt werden und vielfach andere Arbeitskräfte den Asylberechtigten vorgezogen werden. Daher sind einige Zugewanderte trotz hoher beruflicher Qualifikationen gezwungen, sich Nischen im Arbeitsmarkt zu suchen bzw. auf un- und angelernte Tätigkeiten auszuweichen.

Zu der Gruppe der Flüchtlinge gehören diejenigen, die nach der Genfer Flüchtlingskonvention als solche anerkannt werden, sowie Kontingentflüchtlinge, die aufgrund humanitärer Aktionen nach Deutschland gekommen sind. Seit 1991 haben beispielsweise jüdische Emigrant/inn/en aus der ehemaligen Sowjetunion die Möglichkeit, als

Kontingentflüchtlinge nach Deutschland einzureisen. Bei Kontingentflüchtlingen handelt es sich um eine privilegierte Flüchtlingsgruppe. Als Angehörige dieser Gruppe haben sie ein dauerhaftes Bleiberecht. Sie dürfen jedoch ihren Wohnsitz nicht frei wählen, sondern werden nach Kontingenten auf die Bundesländer verteilt. Anders als die Spätaussiedler/innen haben sie keinen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ihrer teilweise ebenfalls in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Abschlüsse.

Der Status der Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlinge wurde im Zusammenhang mit dem jugoslawischen Bürgerkrieg eingeführt. Auch für diese Gruppe ist die freie Wahl des Wohnortes stark eingeschränkt; eine Arbeitserlaubnis wird nur in Einzelfällen gewährt. Nach Beendigung der Kriegshandlungen im Heimatland der Flüchtlinge erlischt das Aufenthaltsrecht. Dies bedeutet, dass Familien gezwungen sind, dorthin – oft in völlig ungeklärte Verhältnisse – zurückzukehren. Das gilt grundsätzlich auch, wenn die Kinder in Deutschland aufgewachsen sind und das Herkunftsland der Eltern kaum kennen. Die Anerkennung von Abschiebehindernissen und Duldungsgründen liegt im Ermessen der Bundesländer.

Noch prekärer ist der Aufenthaltsstatus für sogenannte De-facto-Flüchtlinge. Sie haben entweder keinen Asylantrag gestellt oder dieser wurde abgelehnt und sie sind bislang aus humanitären Gründen (z. B. schwere Krankheit oder Gefahr für Leib und Leben im Abschiebeland) nicht abgeschoben worden. Sie werden in Deutschland lediglich geduldet. Die Bewertung der Gründe für eine Duldung variiert in den Bundesländern sehr stark. Eine Abschiebung kann fast jederzeit erfolgen. Hier gilt, was auch die meisten anderen Flüchtlingsgruppen betrifft: Generell ist die Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit für Flüchtlinge nicht gestattet, kann aber unter bestimmten Voraussetzungen gewährt werden. Deshalb ist die Frage im Einzelfall (mit der Ausländerbehörde bzw. der Bundesanstalt für Arbeit) zu klären.

Asylberechtigte, Asylbewerber/innen und Flüchtlinge haben in ihrem Herkunftsland meist Verfolgung und Folter durchlitten. Oft leben noch Angehörige in dem Land, aus dem sie geflohen sind, um deren Leben sie fürchten müssen. In vielen Fällen können die teilweise traumatischen Erlebnisse nicht aufgearbeitet werden. Die Unsicherheit des Exils, die Lebenssituation und die drohende Abschiebung vertiefen die psychischen Probleme. Erwerbsarbeit kann dazu beitragen, Handlungsfähigkeit und Selbstwertgefühl zurückzugewinnen.

4.2.2 Phasen der Migration

Migration stellt einen Prozess dar, der in verschiedenen Phasen verläuft. Dieser Prozess endet nicht mit dem Überschreiten einer Landesgrenze. Er umfasst auch das Leben im Einwanderungsland und das Leben der nachfolgenden Generation. Die Bereitschaft und Fähigkeit der Zugewanderten, sich mit Fragen der beruflichen und individuellen (Neu-)Ausrichtung zu befassen, wie sie in der ProfilPASS-Beratung behandelt werden, hängt sowohl von der Phase des Migrationsprozesses ab, in der er/sie in die Beratung kommt, als auch davon, wie der Migrationsprozess individuell oder

auch familial bisher erlebt und verarbeitet wurde. Unabhängig davon ist Migration immer auch mit einer Phase der Destabilisierung und Erfahrungen von Abwertung und Verlust verbunden:

„Alle Einwanderer haben Erfahrungen von Trennung, Abschied und Verlust gemeinsam, die allerdings sehr unterschiedlich gestaltet und erlebt werden, oft über einen langen Zeitraum hinweg (...). Für Migranten ist das Leben in der aufnehmenden Gesellschaft immer mit einem Minoritätenstatus und einer entsprechenden sozialen und Selbstetikettierung verbunden.“ (von Schlippe 2008, S.48)

Wie alle Typologien birgt auch dieses Modell die Gefahr, dass es die ganz unterschiedlichen Möglichkeiten des Migrationserlebens in den Hintergrund rückt; Migration kann überwiegend als Bereicherung und Herausforderung oder aber als Verlust begriffen werden. Wie diese Erfahrung individuell bewertet wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab: z. B. aus welchen Gründen jemand seine Heimat verlässt und unter welchen Bedingungen es geschieht. Weiterhin beeinflussen auch die persönlichen Voraussetzungen und Kompetenzen einer Person das Erleben und Verarbeiten des Migrationsprozesses.

An dieser Stelle wird auf die unterschiedlichen Phasen des Migrationsprozesses (vgl. hierzu auch BMFSFJ 2006, S.174 f.) eingegangen, um Anregungen für die Interpretation von Verhaltensweisen und Reaktionen einzelner Personen zu geben. Es handelt sich hierbei um Anregungen, die das Verständnis der Beratenden vertiefen können und in der Folge die Einschätzung erforderlicher weiterer Unterstützung ermöglichen. Das Wissen um das Modell der Migrationsphasen kann allenfalls Orientierungshilfe leisten. Auf jeden Fall sollte der Blick auf individuelle Unterschiede im Beratungsgespräch im Vordergrund stehen. Bei aller Unterschiedlichkeit und Individualität lassen sich die folgenden Phasen des Migrationsprozesses identifizieren:

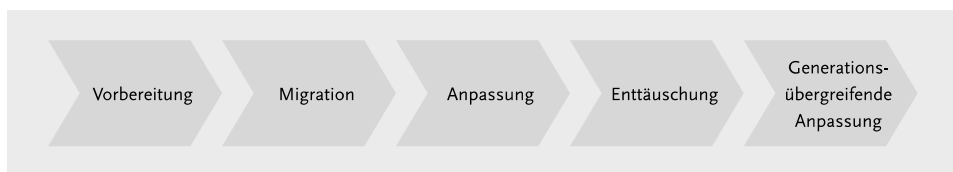


Abb. 5: Phasen des Migrationsprozesses

Phase 1: Vorbereitung

Der Verlauf und die Dauer der Vorbereitungsphase werden vorwiegend durch die Gründe für die Migration geprägt. Diese Gründe können z. B. sein:

- Das Leben eines Familienmitglieds wird aus politischen, religiösen oder ethischen Gründen bedroht.
- Eine schwere Erkrankung eines Familienmitglieds soll in einem anderen Land mit besserer medizinischer Versorgung behandelt werden.

- Die Familie/die Person sucht nach einem „besseren Leben“ in einem anderen Land.
- Die Familie/die Person erwartet bessere Arbeits- und Karrieremöglichkeiten in einem anderen Land.
- Familienangehörige, z. B. Kinder und Jugendliche, ziehen mit ihren Eltern mit bzw. folgen ihnen.

Für diejenigen, die die Entscheidung zur Migration treffen, stellt dieser Entschluss in vielen Fällen einen aktiven Akt von Problembewältigung dar.

Phase 2: Migration

Der eigentliche Migrationsakt – das Verlassen der Heimat und die Einwanderung in ein anderes Land – verläuft aufgrund der Vielzahl von Migrationsformen und -gründen für alle Migrant/inn/en unterschiedlich. Wichtige Unterschiede bestehen hinsichtlich der Legalität und des Aufenthaltsstatus im Einwanderungsland. Unterbringung, Arbeitsmöglichkeiten und die Lebensperspektive der Migrant/inn/en werden hiervon stark beeinflusst. Weiterhin ist es bedeutsam, ob die Familie gemeinsam auswandert oder ob einzelne Familienmitglieder vorgeschickt werden, um die Lage einzuschätzen und das Nachkommen der übrigen Familienmitglieder vorzubereiten. Auch die Verbindung zum Herkunftsland gestaltet sich unterschiedlich: Manche Menschen brechen sämtliche Brücken ab, andere haben eine spätere Rückkehr bereits eingeplant.

Alle genannten Faktoren beeinflussen Dauer und Verlauf des eigentlichen Migrationsaktes. In jedem Fall stellt er einen Bruch im Lebenslauf und eine Übergangssituation dar.

Phase 3: Anpassung

In den ersten Monaten im Einwanderungsland erbringen Migrant/inn/en eine extrem hohe Anpassungsleistung. Es gilt, die Kultur des Aufnahmelandes möglichst schnell und gut zu erfassen, um das eigene Überleben zu sichern. Für komplexe Zusammenhänge und Konflikte ist in dieser Phase kein Raum. Die meisten Migrant/inn/en bewältigen diesen Zeitraum mit Erfolg. Bei stark belasteten Einzelpersonen oder Familien können aber aufgrund der hohen Anforderungen massive Krisen auftreten.

Phase 4: Ent-Täuschung

Diese zweite Phase im Einwanderungsland gestaltet sich schwieriger als die erste. Auch Menschen, die freiwillig und unter den besten Voraussetzungen migriert sind, durchlaufen diese Phase, in der es zu einer „Ent-Täuschung“ kommt. Verluste und Einschränkungen werden realisiert. Dieses Erleben kann mit dem sogenannten „Praxischock“ bei Berufsanfängern verglichen werden. Als Reaktion auf diese Erfahrung wird der Bezug zur Herkunftskultur betont mit dem Ziel, die eigene Identität zu stärken.

Ein konstruktiver Umgang mit der Realität des Aufnahmelandes kann nur entwickelt werden, wenn Zurückgelassenes betrauert wird. Die Herausforderung für Zugewan-

derte liegt darin, sich alter Muster, Rollen und Regeln bewusst zu werden und diese, orientiert an den neuen Anforderungen, zu gestalten. Gelingt das, gehen die einzelnen Menschen gestärkt aus dieser Phase hervor. Die Migration kann dann lebensgeschichtlich als positive Erfahrung gewertet werden. Menschen hingegen, die ihre Herkunftskultur idealisieren und sich der Trauer verschließen, fällt die weitere Bewältigung der für eine Integration erforderlichen Anpassungsleistungen wesentlich schwerer. Der Aufenthalt in einem fremd gebliebenen Land wird dann möglicherweise als Zwischenstation auf dem Weg zurück in die Heimat erlebt.

Phase 5: Generationsübergreifende Anpassung

Ob Menschen mit einem familialen Migrationshintergrund „zwischen zwei Stühlen“ oder „auf zwei Stühlen“ sitzen, hängt nicht unwesentlich davon ab, wie der generationsübergreifende Anpassungsprozess verlaufen ist. Ein gelungener Anpassungsprozess erweitert die Handlungsspielräume der nachfolgenden Generation. Menschen, die in zwei unterschiedlichen Kulturen zu Hause sind, können die Kompetenz des „Switchens“ entwickeln. Sie sind in der Lage, sich in beiden Kulturen kompetent zu bewegen, wechseln kreativ zwischen Sprachen und können mit Widersprüchlichkeiten, die aus unterschiedlichen Wertorientierungen resultieren, umgehen. Sie entwickeln eine transkulturelle Identität, die sich weder nur nach der einen noch ausschließlich nach der anderen Kultur richtet. Ihre individuelle Kultur stellt etwas Neues dar, welches Elemente aus mehreren Kulturen umfasst.

Verläuft die Bearbeitung der Erfahrungen des Migrationsprozesses in der ersten Generation einer Migrantenfamilie jedoch nicht erfolgreich, kann das einen Konflikt hinsichtlich der Werthaltungen der nächsten Generation hervorrufen. Diese Generation wächst im Aufnahmeland mit den dort gültigen Spielregeln auf, die möglicherweise stark gegensätzlich zu den Werten und Einstellungen der Herkunftskultur sind. Insbesondere für Jugendliche ist es dann schwierig, die unterschiedlichen Erwartungen seitens der Herkunftsfamilie und der Aufnahmegesellschaft (Schule, Arbeitsmarkt) in Einklang zu bringen. Die teilweise extremen Reaktionen unterschiedlicher Art (Verweigerung, Aggressivität, Delinquenz) können letztlich als Ausdruck von Überforderung und Hilflosigkeit verstanden werden.

4.2.3 Akkulturationsstrategien

Integration – Separation – Assimilation – Marginalisierung

Integration, Separation, Assimilation und Marginalisierung bezeichnen all jene Erscheinungen und Veränderungen in der aufnehmenden Gesellschaft und in der Gruppe der Zugewanderten, die als Ergebnis direkter Kontakte zwischen beiden Seiten zu beobachten sind. Sie werden unter dem Oberbegriff „Akkulturation“ zusammengefasst. Es handelt sich dabei um ein Wechselspiel verschiedener kultureller Einflüsse. Akkulturationsprozesse fordern Entwicklungsbereitschaft sowohl aufseiten der Zugewanderten als auch aufseiten der aufnehmenden Gesellschaft.

Anhand des Akkulturationsmodells von Berry (in: Strohmeier 2007, S.796 f.) wird erkennbar, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich aus dem Wechselspiel zwischen aufnehmender Gesellschaft und Migrantengruppen ergeben.

	Identität Wird es als wertvoll erachtet, die eigene kulturelle Identität und ihre Merkmale beizubehalten?		
		Ja	Nein
Kontakt Wird es als wertvoll erachtet, Beziehungen mit Menschen anderer Gruppen aufrechtzu- erhalten bzw. einzugehen?	Ja	INTEGRATION	ASSIMILATION
	Nein	SEPARATION	MARGINALISIERUNG

Abb. 6: Akkulturationsmodell nach Berry

„Kontakt“ beschreibt die Offenheit für kulturelle Unterschiedlichkeit, „Identität“ die Loyalität der eigenen Kultur gegenüber. Je nach Umgang mit diesen Bezugspunkten sowohl aufseiten der Menschen mit Migrationshintergrund als auch aufseiten der aufnehmenden Gesellschaft stehen Integration, Separation, Assimilation oder Marginalisierung am Ende des Akkulturationsprozesses.

Am Beispiel des Entwicklungsziels „Integration“ wird deutlich gemacht, welche Haltungen und Aktivitäten auf beiden Seiten zielführend sind:

Identität: Migrant/inn/en können ihre eigene kulturelle Identität ein Stück weit aufrechterhalten (z. B. traditionelle Feste feiern, ihre Herkunftssprache sprechen). Daran sollte die Aufnahmegesellschaft als Ganzes und ihre einzelnen Mitglieder auch teilhaben können (z. B. Tag der offenen Moscheen). Die Aufnahmegesellschaft wiederum muss dafür die Offenheit aufbringen und den dafür notwendigen Raum geben.

Kontakt: Integration fordert von den zu Integrierenden, dass sie Kontakt mit der Aufnahmegesellschaft aufnehmen und halten (Erlernen der deutschen Sprache, Anerkennung der Gesetze, Beachtung von Verhaltensregeln im Arbeitsleben usw.). Die Aufnahmegesellschaft und ihre Mitglieder sind gefordert, dies zu ermöglichen (z. B. durch Erteilung von Sprachkursen, Arbeitsplatzvergabe, private Einladungen).

Die Integration von Migrant/inn/en wird von vielen Seiten gefordert. Die Vorstellungen darüber, was mit „Integration“ gemeint ist, gehen stark auseinander. In Deutschland wurde unter dem Begriff „Integration“ in der Vergangenheit und wird teilweise noch heute eine einseitige Anpassung der Migrant/inn/en an die Kultur des Aufenthaltslands verstanden, wobei die Zugewanderten auf eigene Werte und kulturelle Orientierungen verzichten sollen. Genau genommen zielt ein solches Bestreben nicht auf Integration, sondern auf Assimilation.

„Separation“ (Absonderung) ist eine Strategie, die insbesondere von sehr selbstbewussten Migrantengruppen praktiziert wird. Sie kann als friedliches und akzeptiertes Nebeneinander verschiedener kultureller Gruppen gelebt werden.¹

„Marginalisierung“ bezeichnet die problematischste Form der Akkulturation. Erfahrungsgemäß werden Ausgrenzungen von Gruppen mit dem Verlust menschlicher, sozialer und wirtschaftlicher Potenziale und mit hohen Sozialleistungen und Kosten für nachzuholende Integration und Kriminalität bezahlt.

4.3 Voraussetzungen für die Beratung von Migrant/inn/en

4.3.1 Drei Thesen zum Begriff „Kultur“

Von nationaler Zugehörigkeit kann nicht auf kulturelle Zugehörigkeit geschlossen werden.

Wie beispielsweise die Debatte um die „deutsche Leitkultur“ erkennen lässt, ist die Vorstellung von homogenen, nationalen Kulturen mit Werten, die von allen Mitgliedern geteilt werden, nach wie vor weit verbreitet. Tatsächlich verfügen Menschen, die einer (nationalen) Kultur angehören, in der Regel über einen größeren Fundus an gemeinsamen Vorstellungen und Kommunikationsformen (oder zumindest über die grundsätzliche Kenntnis der kulturellen Vorstellungen des jeweils anderen) als Menschen, die aus unterschiedlichen Nationen stammen. Dennoch kann nicht von nationaler Zugehörigkeit auf kulturelle Zugehörigkeit rückgeschlossen werden (vgl. Kapitel 4.1.3).

Nicht nur Nationen entwickeln ein gemeinsames Verständnis ihrer jeweiligen Kultur. Auch kleinere Gemeinschaften wie Firmen, Organisationen, Generationen, soziale Klassen, Geschlechter, Regionen und Ethnien verfügen über kulturelle Vereinbarungen, die z. B. das Zusammenleben und den Umgang miteinander regeln. Im Alltag wird das, was kulturell vereinbart und damit gültig ist, als „selbstverständlich richtig“ und natürlich wahrgenommen.

Das Verständnis von Kultur ist unmittelbar mit dem Individuum verbunden.

Jeder Mensch gehört mehreren der oben genannten Gruppen und folglich auch mehreren Kulturen an. Dadurch verbinden, mischen oder überlagern sich in einem Individuum „mentale Programme“ (Hofstede 2006, S. 12) verschiedener Kulturen. Jedes Individuum entwickelt so ein eigenes Verständnis seiner Kultur, das sich von dem

¹ Bei den Japanern in Düsseldorf beispielsweise handelt es sich um eine Gruppe hochqualifizierter Arbeitskräfte, die in der Regel nur für einen begrenzten Zeitraum von ihren Firmen nach Deutschland entsandt werden. Die Gemeinschaft verfügt über eigene Kindergärten, Schulen, eigene Geschäfte und eigene Kultur- und Sportvereine. Obwohl Integrationsbestrebungen nur in sehr begrenztem Umfang zu beobachten sind, sind die Japaner ein akzeptierter und geachteter Teil der Düsseldorfer Bevölkerung.

Verständnis einer anderen Person, die ebenfalls dieser Kultur angehört, unterscheidet. Bei Kultur handelt es sich deshalb um ein System, das nicht losgelöst vom Individuum zu sehen ist.

Kultur wandelt sich ständig.

Kulturen sind nicht statisch. Sie entwickeln sich ständig weiter. Einerseits sind Individuen Träger der Kultur und werden in ihrem Denken und Handeln und in ihren Wertvorstellungen durch die Kultur geprägt. Andererseits jedoch – in einer Art Wechselwirkung – prägen die Individuen auch die Kultur, indem sie sie vor dem Hintergrund ihrer Lebenserfahrungen und ihres jeweiligen Lebenszusammenhangs individuell interpretieren. Dadurch verändert sich langsam der gesellschaftliche Kanon, das Verständnis dessen, „was geht und was nicht geht“.

Aus dem Dargestellten folgt, dass das Verhalten eines Menschen aufgrund der Kenntnis seiner Staatsangehörigkeit oder seines Migrationshintergrunds nur eingeschränkt vorherzusagen ist. Für die interkulturelle Kommunikation ist sowohl aufseiten der Beratenden als auch aufseiten der Ratsuchenden ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz erforderlich: Sie hilft beiden Seiten, sich eigener Vorannahmen z. B. über Motive und Verhaltensweisen des Gegenübers bewusst zu werden und Missverständnisse und Missinterpretationen auszuräumen.

4.3.2 Kulturelle Dimensionen erkennen

In der Beratung (und dies gilt nicht nur für die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern generell) geht es im ersten Schritt darum, sich der eigenen kulturbedingten Werte sowie Verhaltens- und Kommunikationsnormen (Dimensionen) bewusst zu werden und sich vor Augen zu halten, dass sie nicht selbstverständlich von anderen Menschen geteilt werden. Im Beratungsgespräch ist es zudem hilfreich, sich dieser verschiedenen, individuellen Konzepte von Kultur bewusst zu sein und sie für die Gestaltung des Beratungsprozesses zu nutzen.

Es geht aber nicht darum, das eigene Handeln jeweils den (vermuteten) Dimensionen des Gegenübers anzupassen. In der ProfilPASS-Beratung von (heterogenen) Gruppen ist dies zudem gar nicht möglich. Eine Thematisierung der Unterschiede und z. B. ein Hinweis auf „typische“ Anforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind im Interesse einer erfolgreichen Arbeit für alle Beteiligten sinnvoll. Würden Beratende ihren Beratungsstil vollständig an das jeweilige Individuum anpassen, könnten Schwierigkeiten und Missverständnisse aufseiten der Teilnehmenden anschließend im Berufsalltag wieder auftreten und weit negativere Auswirkungen haben.

Dennoch ist es wichtig, dass die Beratenden um die kulturellen Verhaltensvorstellungen der Teilnehmenden wissen, um die Beratungssituation entsprechend gestalten zu können. Teilnehmende beispielsweise, die erst dann Fragen stellen, wenn sie dazu aufgefordert werden oder Kritik allzu freundlich formulieren, haben zumindest in Gruppensituationen keine Chance, die nötige Unterstützung zu bekommen. Deshalb

kann beispielsweise ein Wissen, welcher Umgang in der Herkunftskultur der einzelnen Teilnehmenden im Allgemeinen mit Macht und Hierarchie gepflegt wird (vgl. Kapitel 4.3.2.1), hilfreich sein, um auf entsprechende Verhaltensweisen ggf. angemessen eingehen zu können.

Weder alle Migrant/inn/en noch alle Beratenden sind gleich und jede Situation ist neu zu betrachten. Deswegen gibt es keine für alle ProfilPASS-Beratenden jederzeit gültigen Tipps! Die kulturellen Dimensionen sind ein Analyseinstrument, auf dessen Grundlage ein individuelles Abwägen und pragmatisches Handeln in der jeweiligen Situation erfolgen kann, was dem Beratenden die Arbeit erleichtert.

Hofstede (2006), Hall (1959) und andere haben Dimensionen beschrieben, anhand derer Kulturen unterschieden werden können. Bei diesen Beschreibungen handelt es sich um idealtypische Darstellungen, die in der Realität so nicht anzutreffen sind. Gleichwohl liefert die Typisierung Anhaltspunkte für die Beratung, indem sie Hinweise gibt, wie individuelle Verhaltensweisen möglicherweise kulturell eingeordnet werden können. Die Individualität und das Selbstkonzept des Individuums sollten aber in jeder Beratung im Vordergrund stehen. Im Folgenden werden neun dieser Dimensionen dargestellt und mit Fallbeispielen verdeutlicht.

4.3.2.1 Umgang mit Macht und Hierarchie

Diese Dimension beschreibt die Machtverteilung innerhalb einer Kultur, den Umgang der Mitglieder dieser Kultur mit (ungleicher) Machtverteilung und den Grad an Akzeptanz bzw. Nicht-Akzeptanz von ungleicher Macht und Hierarchien. In Kulturen mit hoher Machtdistanz finden sich klare Hierarchien und Entscheidungsprozesse, die von oben nach unten verlaufen. Eigeninitiative und Widerspruch gegenüber Autoritäten wie z. B. Eltern, Vertretern staatlicher Instanzen und Arbeitgebern sind keine Option. Ungleichheit zwischen den Menschen wird erwartet und ist erwünscht.

In Kulturen mit geringer Machtunterschiedstoleranz hingegen sollte die Ungleichheit zwischen den Menschen so gering wie möglich sein, was sich in der Kommunikation und Aktion auf allen Ebenen des Miteinanders niederschlägt. Eltern behandeln Kinder als Ihresgleiche, und Kinder behandeln ihre Eltern als Gleiche. Lehrende und Arbeitgeber verfügen über Autorität aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz und erwarten ihrerseits Eigeninitiative von ihren Schüler/inne/n oder Mitarbeitenden. Generell ist Eigeninitiative in diesen Kulturen erlaubt und erwünscht.

Fallbeispiel

L. kommt in die Einzelberatung. Sie hört dem Berater offensichtlich aufmerksam zu, von selbst sagt sie kein Wort. Am Ende fragt der Berater, ob sie noch eine Frage hätte. L. verneint. Beim nächsten Beratungstermin zeigt sich, dass L. längst nicht alles verstanden hatte (inhaltlich, nicht sprachlich!). Durch die zeitliche Verzögerung er-	Mögliche Erklärung Berater: geringe Machtdistanz. Er kommuniziert aus seiner Sicht auf gleichberechtigter Ebene und geht davon aus, dass L. spätestens auf seine Nachfrage hätte fragen können. Da L. das nicht tut, denkt der Berater, dass sie alles verstanden hat.
--	--

geben sich nun Probleme, die dem Berater Mehrarbeit verursachen.	L.: große Machtdistanz, indirekte Sprache. Aus ihrer Sicht wäre ein Nachfragen eine indirekte Kritik am Berater. Eine solche steht ihr aufgrund ihrer eigenen (so gewohnten und von ihr so eingeschätzten) niedrigeren Position nicht zu und sie möchte einen Gesichtsverlust – für beide – auf jeden Fall vermeiden. Zudem ist sie möglicherweise daran gewöhnt, dass das, was wirklich wichtig ist, schon in ihrem Sinne geregelt werden wird bzw. man es ihr gegebenenfalls klar mitteilen wird.
--	---

Fallbeispiel

S. macht ein Praktikum. Nach dessen Ablauf fragt die Projektleiterin der Berufsfindungsmaßnahme telefonisch im Betrieb nach, wie das Praktikum verlaufen sei. Der Chef antwortet hörbar genervt. „Also so einen (Hinweis auf die nationale/ ethnische Zugehörigkeit) brauchen Sie mir nicht wieder zu schicken. Der stand ja nur rum und hat nichts getan. Der will doch gar nicht arbeiten!“ Die Projektleiterin fragt bei S. nach. Dieser möchte erst gar nichts sagen. Schließlich antwortet er leise. „Also, ich weiß gar nicht so recht, was ich da sollte, die haben mir gar nichts zu tun gegeben.“	Mögliche Erklärung Chef: geringe Machtdistanz, direkte Sprache. Er erwartet Eigeninitiative. Nur wenn der Praktikant von selbst sein Interesse bekundet (fachliches Können vorausgesetzt), würde er eine feste Übernahme in Betracht ziehen. S.: Er hat Interesse daran, in dem Betrieb sein Können unter Beweis zu stellen, erwartet aber genaue Anweisungen. Er ist enttäuscht und verunsichert, dass niemand ihm dazu eine Gelegenheit (klare Aufforderung) gibt.
--	---

Fallbeispiel

Der jugendliche A. verhält sich im Rahmen eines Kurses im Laufe der Zeit in der Gruppe zunehmend lauter. Er provoziert den leger gekleideten Maßnahmeleiter und versucht, andere Kursteilnehmer ebenfalls zum Stören des Kurses anzustacheln. Der Maßnahmeleiter hält A. für unerzogen, respektlos und ist nervlich sehr belastet. Schließlich sieht er seine Rolle doch als eine Art Freund, der gemeinsam mit A. herausfinden will, was für ihn das Beste sei.	Mögliche Erklärung Maßnahmeleiter: geringe Machtdistanz. Er möchte sich durch seinen legeren Kleidungsstil, Duzen, seine freundschaftliche Art usw. auf eine Augenhöhe mit den Teilnehmenden begeben und partnerschaftlich mit ihnen an deren Wünschen arbeiten. Er stellt viele Fragen, wie sich die Gruppe und die einzelnen Teilnehmenden den Umgang miteinander wünschen. A.: große Machtdistanz, Kollektivismus (vgl. Kap. 4.3.2.2). In seinem Elternhaus entscheiden stets andere für ihn. Anweisungen von einer Autoritätsperson werden befolgt. Ob dies immer die sinnvollste Entscheidung ist, ist nicht relevant. A. hat nicht gelernt, Grenzen und eigene Wünsche selbst zu erkennen und daraus resultierende Ziele zu verfolgen. Er ist mit den Fragen des Maßnahmeleiters überfordert und hält ihn für unfähig. Seine Suche nach Grenzen läuft für ihn ins Leere.
--	---

Lösungsansätze

Für alle Fälle gilt: Die Zielpersonen der Maßnahmen scheinen eine klare Hierarchie und klare Anweisungen zu kennen und zu erwarten. Sie sind mit dem (unausgesprochenen) Appell an Eigeninitiative oder Selbstdisziplin überfordert. Verbindliche Absprachen und Arbeitsaufgaben helfen:

- Nicht: „Sie können mich jederzeit fragen.“
- Sondern: „Bitte kommen Sie jeden Morgen in mein Büro und erzählen mir ...“
- Nicht: „Du siehst ja selbst, was zu tun ist.“
- Sondern: „Tu (dies und jenes).“

Wichtig ist es, die eigene (aus Sicht des anderen) höhere Machtposition aufrechtzuerhalten, um nicht als inkompetent zu erscheinen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, den Arbeits- und Beratungsstil bzw. allgemeine Unterschiede im Umgang mit Autoritätspersonen (im Arbeitsleben) in der Maßnahme zu behandeln.

4.3.2.2 Individualismus vs. Kollektivismus

Kollektivistisch orientierte Kulturen betonen die Bedeutung der Gemeinschaft. Kinder lernen in der „Wir-Form“ zu denken. Harmonie und Loyalität gegenüber der Gemeinschaft sind wichtige Werte; Konflikte und konfrontatives Verhalten gelten deshalb als unhöflich. Das Interesse der Gruppe ist wichtiger als das Interesse des Einzelnen. Es gilt als starker Regelverstoß, die eigenen Interessen wichtiger zu nehmen als die Interessen der Gruppe. Damit kann z. B. der Druck entstehen, dass einzelne Familienmitglieder beruflich erfolgreich sein müssen, um die gesamte Familie zu unterstützen. Andererseits werden schwächere Familienmitglieder aufgefangen. Babysitter, Altenheime, Sozialversicherung usw. sind unnötig und häufig unbekannt, da die Großfamilie sich untereinander hilft.

Angehörige von Kulturen, die das Individuum im Zentrum sehen, werden ermutigt, in der „Ich-Form“ zu denken. Die Verantwortung des Einzelnen, sein Leben zu gestalten und sich selbst zu verwirklichen, wird betont. Von jeder Person wird erwartet, dass sie auf sich selbst und höchstens noch auf enge Familienangehörige achtet. Menschen in diesen Kulturen sind darüber hinaus nur in ein loses Netz sozialer Beziehungen eingebunden.

Fallbeispiel

G., jung und kinderlos, findet in seinem Ort keine Arbeit. Für seine Qualifikation gäbe es allerdings gute Chancen in einer anderen Region. G. erklärt dem Berater, dass er keinesfalls umziehen wird. Der Berater zweifelt an G.s grundsätzlichem Willen zu arbeiten, da aus seiner Sicht in G.s Alter und bei dessen Lebensverhältnissen ein Umzug doch kein Problem ist.

Mögliche Erklärung

Berater: Individualismus. Für ihn steht die eigene Karriere im Vordergrund.
G.: Kollektivismus. Nicht er, sondern seine Familie entscheidet, was für die Familie und damit für ihn richtig ist. Offensichtlich ist der Umzug nicht im Sinne der Familie und G. scheint sich von der Familienentscheidung nicht lösen zu können.

Lösungsansätze

Der Berater kann G. gegenüber aufzeigen, welchen Nutzen auch dessen Familie von dem (vorübergehenden) Umzug hätte (Verdienst, Ansehen, Schaffen von Strukturen und Beziehungen für weitere Familienmitglieder). Somit hätte G. die Möglichkeit, in seiner Familie besser zu argumentieren.

4.3.2.3 Beziehungs- vs. Sachorientierung

Eng verknüpft mit den Grundhaltungen Kollektivismus vs. Individualismus ist die Unterscheidung in Beziehungs- bzw. Sachorientierung. Menschen aus beziehungsorientierten (eher kollektivistischen) Kulturen benötigen viele (private) Informationen über ihr Gegenüber, bevor sie kooperieren, und halten Beziehungen um der Beziehung willen aufrecht. Dennoch werden Beziehungen auch zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil des Kollektivs genutzt. Im Alltag vermischen sich Privat- und Berufsleben.

Sachorientierte (eher individualistische) Menschen beginnen unmittelbar mit der Arbeit. „Erst kommt die Arbeit, dann das Vergnügen“, alles andere wäre aus ihrer Sicht unprofessionell. Berufs- und Privatleben werden streng getrennt. Beziehungsarbeit wird eher berechnend betrieben (berufliches Networking).

Fallbeispiel

<p>Die Dozentin übernimmt eine neue Schulung. Sie stellt sich den Teilnehmenden mit ihren Qualifikationen sowie Aufgaben in der Einrichtung vor. Anschließend erläutert sie die Hausordnung, Organisatorisches und Inhalte der Schulung. In der Pause fragen die Teilnehmenden nach, ob sie verheiratet sei, was ihr Mann mache, ob sie Kinder habe usw. Die Dozentin ist irritiert, weil dies ihrer Ansicht nach Privatsache ist, und geht in das Lehrerzimmer. Die Teilnehmenden fühlen sich in der Annahme bestätigt, viele Deutsche seien „kalt“. Mit der Zeit entwickelt sich zwischen der Dozentin und den Teilnehmenden jedoch ein Verhältnis, in dem auch „private“ Themen einen Raum haben.</p> <p>Nach zwei Monaten soll die Dozentin ein anderes Projekt übernehmen, für das nur sie qualifiziert ist. Die Teilnehmenden empfangen die neue ebenfalls sehr erfahrene Dozentin freundlich, aber beklagen sich bei der Schulleitung, dass sie unbedingt ihre alte Dozentin wieder haben möchten. Falls nicht, wollen einige in das (für sie überhaupt nicht zutreffende) Projekt der vorherigen Dozentin wechseln.</p>	<p>Mögliche Erklärung</p> <p>Dozentin und Schulleitung: Sachorientierung. Das Privatleben der Dozentin hat in der Einrichtung nichts zu suchen. Sogar viele Kollegen wissen relativ wenig voneinander, obwohl sie herzlich miteinander umgehen. Die Einsatzplanung erfolgt nach fachlichen Kriterien und Verfügbarkeit.</p> <p>Teilnehmende: Beziehungsorientierung. Um mit der Dozentin arbeiten zu können, müssen die Teilnehmenden zunächst eine Beziehung zu ihr aufbauen können. Schließlich ist die Beziehung doch so gefestigt, dass sie eher die Aufgabe wechseln wollen als die Person.</p>
---	---

Lösungsansätze

Die Dozentin kann die persönlichen Fragen als für die Teilnehmenden notwendig und als ein ehrliches Interesse werten. Das ermöglicht es ihr, sich darauf in einem für sie vertretbaren Maße einzulassen. Die Unterschiede der Dimension „Beziehungs- vs. Sachorientierung“ lassen sich in der Regel gut im Unterricht thematisieren. So können Erfahrungen („Deutsche sind kalt“) erklärt und Enttäuschungen (Wechsel der Dozentin) vermieden werden. Wenn möglich, könnte eine sanftere Übergabe gestaltet werden (Möglichkeit, die Dozentin in Einzelgesprächen zusätzlich zurate zu ziehen, Zusage, am Abschlussfest teilzunehmen o. Ä.).

Herr Ü. soll im Bewerbungstraining seinen Lebenslauf gestalten. Unterlagen (ältere Lebensläufe, Zeugnisse, Verträge), aus denen frühere Tätigkeiten hervorgehen, bringt er nicht mit. Mit dem Thema „Bewerbung“ scheint er nichts anfangen zu können, obwohl er seit vielen Jahren in Deutschland lebt. Der Trainer fragt ihn, wann, wo und was er gearbeitet habe. Herr Ü. erzählt freudig, wie nett die Chefin der Kirchengemeinde gewesen sei, dass diese in der gleichen Straße wie sein Schwager wohnen würde usw. Der Trainer ist hilflos, denn er braucht Fakten, und fragt, wann Herr Ü. die Tätigkeit ausgeübt habe. Dieser erinnert sich daran, dass es im letzten Sommer gewesen sei muss, denn die Tochter der Chefin, die mit seinem Sohn in eine Klasse ginge, wäre volljährig geworden und man hätte ein großes Fest gefeiert, auf dem seine Frau Baklava zubereitet hätte. So setzt sich das Gespräch fort und der Trainer hat den Eindruck, dass Herr Ü. ausweicht und gar nicht an einer Arbeitsaufnahme interessiert ist, was er dem Kostenträger zurückmeldet.

Mögliche Erklärung

Trainer: Sachorientierung, direkte Sprache. Für ihn zählen Fakten. Wer Informationen (für einen Lebenslauf), insbesondere nach mehreren Jahren in Deutschland, nicht benennen kann, der will, so denkt der Trainer, offensichtlich gar nicht arbeiten, sondern nur feiern. (Vorsicht, Vorurteil!) Herr Ü.: Beziehungsorientierung. Er arbeitet gerne und macht bereitwillig auch einfache oder anstrengende Arbeiten. Die gute Beziehung zu anderen Menschen hat für ihn Priorität. An die sachliche Art mancher Deutscher hat er sich schon gewöhnt. Da er weiß, dass sie eigentlich ganz nett sind, versucht er, die Situation ein bisschen aufzulockern.

Lösungsansätze

Vermutlich wird Herr Ü. immer Hilfe bei der Erstellung eines „korrekten“ Lebenslaufes benötigen. Dabei ist es hilfreich, den Nutzen einer umfassenden Dokumentation des eigenen Arbeitslebens deutlich zu machen, möglicherweise mithilfe des ProfilPASS.

4.3.2.4 Direkte vs. indirekte Sprache

Kulturen, die eher direkt kommunizieren, kommen (sachorientiert) gleich auf den Punkt. Offenheit und klare Worte werden geschätzt.

Kulturen, die indirekt kommunizieren, beginnen (beziehungsorientiert) häufig mit Small Talk, verwenden eine blumige Sprache, setzen non- und paraverbale Signale bewusst ein und kennen teilweise gar nicht das Wort „nein“. Kritik wird „verpackt“ bzw. Fehler werden gar nicht direkt angesprochen, sondern man handelt, um sie zu beheben bzw. zukünftig zu vermeiden. Die Kommunikation dauert oft länger als in Kulturen mit eher sachorientierter Kommunikation.

Aus Sicht von direkt kommunizierenden Menschen reden indirekt kommunizierende „um den heißen Brei herum“ und „sollten endlich mal zur Sache kommen“. Umgekehrt werden direkt kommunizierende Menschen von indirekt kommunizierenden als unhöflich, grob und verletzend wahrgenommen.

Fallbeispiel

<p>P. ist erst vor Kurzem nach Deutschland gekommen. Die Sozialpädagogin, die P. betreut, zieht eine Dolmetscherin hinzu, damit sie sich mit P. verständigen kann. Wenn die Sozialpädagogin einen Satz sagt, übersetzt die Dolmetscherin fünf Minuten. Die Pädagogin kann das nicht nachvollziehen und ist verärgert. Sie fragt sich, ob hier Privatgespräche in ihrer Arbeitszeit und auf Einrichtungskosten geführt werden. Oder gibt die Dolmetscherin P. gar ein paar Tipps, wie sie – zu ihrem eigenen Vorteil – die Fragen der Sozialpädagogin beantworten soll?</p>	<p>Mögliche Erklärung Sozialpädagogin: direkte Sprache, Sachorientierung. Sie sieht zwar ein, dass vielleicht ein paar Begriffe oder Sachverhalte geklärt werden müssen. Aber so lange kann das nicht dauern. P. und Dolmetscherin: indirekte Sprache, Beziehungsorientierung. In ihrer Kultur ist ein Austausch von Informationen und ein anderes Verständnis von Kommunikation normal und unumgänglich.</p>
--	--

Lösungsansätze

Die Dolmetscherin steht in dem Spannungsverhältnis der unterschiedlichen Pole dieser Dimensionen. Dieser Widerspruch ist kaum zu lösen. Daher macht es Sinn, dass sich die Sozialpädagogin im Vorfeld vergewissert, mit welchem Kulturkreis sie es zu tun hat und welche Auswirkungen dies möglicherweise auf die Übersetzung haben könnte. Eine Option wäre es, den Zeitrahmen, der für die Beratung zur Verfügung steht, mit der Dolmetscherin zu besprechen. Darüber hinaus kann die Dolmetscherin nicht nur als Sprach-, sondern auch als Kultur-Dolmetscherin angefragt werden und die Sozialpädagogin und P. auf die Unterschiede hinweisen. Dies würde beiden auch zukünftig helfen, wenn P. nicht mehr auf eine Übersetzungshilfe angewiesen ist.

Fallbeispiel

<p>F. hat im Rahmen einer Berufsfindungs-AG seinen Part konzipiert und legt das Ergebnis dem AG-Leiter vor. Dieser schätzt F. generell sehr, aber das Konzept von F. ist seiner Ansicht nach nicht gelungen. Er sagt ihm dies ohne Umschweife und bittet ihn um eine Überarbeitung. F. verlässt wortlos den Raum. Am nächsten Tag erfährt der AG-Leiter, dass F. den Schulleiter gebeten hat, in eine andere AG wechseln zu können. Der AG-Leiter versteht den Grund hierfür nicht; er ist völlig perplex.</p>	<p>Mögliche Erklärung AG-Leiter: direkte Sprache, Sachorientierung. Die Fehler im Konzept müssen behoben werden. Er sagt F. direkt, was nicht in Ordnung ist, damit dieser gleich weiß, was er verbessern soll. Dass F.s Arbeit ansonsten gut ist, muss nicht extra erwähnt werden, das ist ja bekannt. F.: indirekte Sprache. F. fühlt sich völlig vor den Kopf gestoßen, nimmt die Kritik persönlich und versteht die Worte als indirekte Aufforderung, er solle die AG verlassen.</p>
--	---

Lösungsansätze

Nicht ohne Grund wird in Mitarbeitergesprächen trainiert, erst einmal etwas Positives zu sagen. Eine dann folgende indirekte Kritik wie z. B. „da ist ein Detail, das solltest du noch mal überdenken“ hätte F. sicher annehmen können. Es ist zudem sinnvoll, diese Unterschiede in der Kommunikation zu thematisieren, da es für F.s Zukunft wichtig ist, dass er mit direkter Sprache umgehen kann.

4.3.2.5 Soziale Rollen von Männern und Frauen

Die Differenzen, die zwischen den Geschlechterrollen gesehen werden, zielen vor allem auf die Dimensionen des Umgangs mit Macht und Hierarchie ab, da Männer in

den meisten (patriarchalisch) organisierten Gesellschaften gegenüber Frauen eine Vormachtstellung einnehmen. Kulturen, in denen als feminin bezeichnete Werte dominieren, sind geprägt von der Orientierung auf Beziehung und Kooperation: Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden wenig betont. Gleiches gilt für die Lebensentwürfe der Geschlechter.

Wo Wettbewerb, Selbstbehauptung, finanzieller und sozialer Erfolg und Unabhängigkeit als dominante Werte gelten, handelt es sich um eine Kultur mit sogenannter maskuliner Orientierung. Die Rollen- und Lebenskonzepte von Männern und Frauen unterscheiden sich hier stark und die Ungleichwertigkeit der Geschlechter wird als gegeben angesehen.

Fallbeispiel

<p>Beispiel 1: Herr und Frau A. kommen gemeinsam in die Beratung. Die Beraterin hat einen Job für Frau A. gefunden. Herr A. findet seit Längerem keine Arbeit. Er lehnt die Arbeitsaufnahme seiner Frau ab.</p> <p>Beispiel 2: M. kommt in die Beratung. Er sagt der Beraterin ins Gesicht, dass er sich nicht von einer Frau beraten lassen würde.</p>	<p>Mögliche Erklärungen</p> <p>Beraterin und Einrichtung: geringe Unterschiede in den Geschlechterrollen. Mitarbeitende werden nach Qualifikation besetzt.</p> <p>Ehepaar A. und M.: große Unterschiede in den Geschlechterrollen. Sie sind in einer Kultur mit klaren Geschlechterverhältnissen aufgewachsen, in der persönliche Eignungen oder Interessen nicht berücksichtigt werden. Der Mann steht über der Frau, vertritt die Familie nach außen und arbeitet außerhalb des Hauses. Frauen sind für den Haushalt und die Kindererziehung zuständig.</p>
---	--

Lösungsansätze

In beiden Fällen gilt: Der/die Beratende muss den Gesprächspartnern verdeutlichen, dass in Deutschland eine Gleichberechtigung der Geschlechter angestrebt wird und dass ihr Verhalten gegebenenfalls finanzielle Nachteile mit sich bringen wird (wenn Frau A. die Arbeit nicht annimmt oder M. aus der Maßnahme ausgeschlossen wird, da er nicht kooperiert). Im Fall von Herrn M. sind unterschiedliche Lösungen möglich. Man könnte im Gespräch aus pragmatischen Gründen (hohes Arbeitsaufkommen, keine Zeit für Grundsatzdiskussionen) auf das Argument der Gleichberechtigung verzichten und z. B. einen Kollegen hinzuziehen, der den Fall übernimmt, oder M. einen neuen Termin bei einem männlichen Kollegen geben. Die Beraterin könnte auch ihre/n Vorgesetzte/n holen, um bestätigen zu lassen, dass sie befähigt sei. Grundsätzlich gilt, dass die Handlungsweise von Herrn A. oder M. keine persönliche Herabsetzung der Beraterin bedeutet, sondern Ausdruck ihres kulturellen Verständnisses der sozialen Rollen von Männern und Frauen ist.

4.3.2.6 Umgang mit Ungewissheit

Der Umgang mit widersprüchlichen, unbekannten und unsicheren Situationen kann sich bei Menschen aus unterschiedlichen Kulturen stark unterscheiden. Gefühle und Verhaltensmuster, die in Zusammenhang mit Unsicherheitserfahrungen bzw. deren

Vermeidung stehen, gehören zum kulturellen Erbe einer jeden Gesellschaft und werden von ihren Institutionen transportiert und verstärkt.

In Kulturen mit einem hohen Bedürfnis nach Gewissheit versucht man mithilfe klarer Regeln und ausgeprägter Strukturen, Ereignisse und Abläufe möglichst genau zu planen. Unterschiedlichkeit wird ab einem (jeweils unterschiedlichen) Punkt als Bedrohung erfahren. In Kulturen mit einem geringen Bedürfnis nach Gewissheit können die Menschen im Allgemeinen mit unbekannten und unerwarteten Situationen, Menschen oder Ideen besser umgehen. Hier finden sich Risikobereitschaft, Innovationsfreude, Neugier, Offenheit und Toleranz gegenüber Fremdem.

4.3.2.7 Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft

Die Einstellung zu der Zeit ist ebenfalls kulturell geprägt. Der Umgang mit der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft unterscheidet sich von Kultur zu Kultur. Diese Dimensionen werden unterschiedlich gewichtet, können eng verbunden erfahren oder aber unverbunden nebeneinander gesehen werden. Es lassen sich drei Grundorientierungen beobachten:

Die Vergangenheitsorientierung steht für das Pflegen von Tugenden, die mit der Vergangenheit in Verbindung stehen. Hierzu gehört insbesondere der Respekt für Traditionen, die in der Gegenwart erhalten bleiben oder wiederbelebt werden sollen. Diese Orientierung hat Auswirkungen darauf, wie Menschen ihrem eigenen Leben gegenüberstehen, und auf ihre Bereitschaft und Fähigkeit, ihr Leben neuen Anforderungen anzupassen.

Eher gegenwartsorientierte Menschen schenken der Vergangenheit wenig Beachtung und kümmern sich kaum um die Zukunft. Allenfalls kurzfristige Ziele können Bezugspunkt für ihre Aktivitäten sein.

Die Orientierung auf das Kommende steht für das Pflegen von Tugenden, die auf künftigen Erfolg ausgerichtet sind. Daraus entsteht die Bereitschaft, zu planen und in der Gegenwart Opfer für einen späteren Erfolg zu erbringen.

Fallbeispiel

<p>G. muss an einer Maßnahme teilnehmen, kann jedoch nicht nachvollziehen, was diese ihr bringt. Sie denkt: Zuletzt hatte sie einen kleinen Laden. Irgendwie ist sie doch immer zurechtgekommen und so wird es natürlich auch weitergehen.</p> <p>In einem Erstgespräch teilte ihr der Maßnahmeleiter u. a. mit, sie sei für das Scheitern selbst verantwortlich. Sie hätte sich völlig unzureichend auf die Selbstständigkeit vorbereitet. Nun soll sie systematisch ihre Kompetenzen aufschlüsseln, um ihre Zukunft vernünftig zu planen. G. hat stattdessen schon wieder neue Ideen, die sie gleich umsetzen möchte. Der Maßnahmeleiter ist von</p>	<p>Mögliche Erklärung</p> <p>Maßnahmeleiter: starke Unsicherheitsvermeidung, Zukunftsorientierung. Struktur und perfekte Vorbereitung sind für ihn Garanten zum Erfolg und dazu möchte er G. auch verhelfen. Sie scheint (aus seiner Perspektive) seine Bemühungen mit ihrer chaotischen Art zu boykottieren.</p> <p>G.: schwache Unsicherheitsvermeidung, Gegenwartsorientierung. G. ist in einem Land aufgewachsen, in dem instabile politische Verhältnisse und Naturereignisse das Leben prägten und keine der Familien irgendwelche längerfristigen Pläne machte. Sie ist mit ihrem Leben zufrieden und bezeichnet sich inzwischen auf Nachfrage</p>
--	--

ihrem ständigen Abschweifen in Gruppendiskussionen und ihrer Unstrukturiertheit in der Bearbeitung der Aufgaben genervt. G. empfindet die Maßnahme als Zeitverschwendung.

als erfolgreich (eine Frage, die in ihrer Kultur niemand stellte). Die Selbstständigkeit war für sie lediglich ein Lebensabschnitt von vielen. Vom Maßnahmeleiter sieht sie sich persönlich gegängelt, doch sie hat schon andere Situationen überstanden.

Lösungsansätze

Es ist auch in diesem Fall sinnvoll, über die verschiedenen Konzepte von Zeit zu sprechen. Dabei sollte geklärt werden, dass es unterschiedliche Ideale von Lebensplanung gibt. Der Maßnahmeleiter sollte G. in jedem Fall dabei helfen zu verstehen, dass sie es in diesem Land mit zunehmendem Alter schwerer haben wird, ihren jetzigen Lebensstil ohne eine ausreichende Absicherung (Finanzen, Netzwerk, Qualifikation usw.) aufrechtzuerhalten, und mit ihr einen für sie akzeptablen Weg entwickeln.

4.3.2.8 Polychron vs. monochron

In Kulturen mit monochromem Zeitverständnis werden Handlungen nacheinander erledigt und in eine klare Zeitstruktur eingebettet. Zeit wird als linear verstanden und schreitet sukzessive voran.

In Kulturen mit polychromem Zeitverständnis erledigen Menschen viele Dinge gleichzeitig, wobei menschliche Beziehungen wichtiger sind als Termine. Privates und Berufliches wird oft miteinander vermischt. Der Umgang mit Zeitplänen wird sehr flexibel gehandhabt. Zeit bildet lediglich einen Orientierungsrahmen. Man nimmt sich die Zeit. Das bedeutet z. B. auch, dass man etwas später kommen kann als verabredet. Wenn also ein vereinbarter Beratungstermin nicht eingehalten wird, dann sollte das, wenn man über dieses interkulturelle Wissen verfügt, nicht als Affront bewertet werden.

Fallbeispiel

Herr G. hat innerhalb seiner Maßnahme einen Einzelberatungstermin erhalten. Die Projektleiterin wartet vergeblich und ist verärgert. Beim nächsten Gruppentreffen stellt sie Herrn G. zur Rede, der keineswegs ein schlechtes Gewissen zu haben scheint. Sie vereinbaren einen neuen Termin. Doch schon einige Tage zuvor kommt Herr G. außerhalb der Sprechzeiten vorbei. Die Projektleiterin weist ihn auf den vereinbarten Termin und die Sprechzeiten hin. Herr G. versteht sie nicht: Sie sei doch jetzt da und offensichtlich „nur“ mit Büroarbeiten beschäftigt, wo sei das Problem?

Mögliche Erklärung

Projektleiterin und Institution: monochrones Zeitverständnis. Termine sind für sie verbindlich und pünktlich einzuhalten. Alles hat seine Zeit, d. h. in Sprechzeiten werden Kunden empfangen, außerhalb dieser Zeiten nicht, es sei denn in Notfällen. Ein solcher lag hier aber nicht vor. Diese klare Struktur wird vermutlich auch von der Institution vorgegeben.
Herr G.: polichrones Zeitverständnis. Für ihn haben die Termine und Sprechzeiten Vorschlagscharakter. Er kommt, wenn es für ihn dringend ist. Sollte die Projektleiterin dann andere Gespräche führen, nähme er selbstverständlich Wartezeiten in Kauf.

Lösungsansätze

Die Projektleiterin darf Herrn G.s Unpünktlichkeit nicht persönlich nehmen. Da sie sich vermutlich auch an die vorgegebenen Sprechzeiten halten muss (und will), sollte

sie spätestens nach dem ersten Vorfall klar darauf hinweisen und gegebenenfalls die Gründe erklären – und dass dies bei vielen Behörden und Institutionen so sei. Wenn die Institution häufiger mit Menschen mit polychronem Zeitverständnis zu tun hat, ist es auch möglich, über flexiblere Zeiten nachzudenken.

4.3.2.9 Raum: Nähe vs. Distanz

Auch die Konzepte des Raums sind kulturell geprägt. (Körperliche) Nähe wird in der einen Kultur als angenehm empfunden. Berührungen sind eine normale Form der Kontaktaufnahme. Wohnverhältnisse z. B., die eine große Nähe der Familienmitglieder mit sich bringen, werden als angenehm empfunden.

In anderen Kulturen hingegen wird körperliche Nähe als verstörend und unangenehm empfunden. Der private Raum wird streng von dem öffentlichen Raum abgetrennt und bietet Rückzug und Schutz.

Fallbeispiel

Herr K. kommt zum ersten Mal zum Bildungsträger, wo er an einem Coaching teilnehmen soll. Er geht um den Schreibtisch der Angestellten herum und küsst ihr die Hand. Sie ist wie gelähmt vor Schreck. Dann überlegt sie, was Herr K. damit bezwecken wollte.	Mögliche Erklärungen Angestellte: Distanz. Ihr Raum (sowohl der Schreibtisch als Trennung als auch ihr persönlicher Raum) wurden durchbrochen. Dafür muss ihr Gegenüber einen triftigen Grund (z. B. Verschaffen von Vorteilen durch „Einschleimen“) haben. Herr K.: Nähe. Er möchte besonders höflich sein und alles richtig machen. In seiner Kultur ist ein Handkuss ein Zeichen des Respekts und der Wertschätzung einer Frau.
--	---

Lösungsansätze

Es ist unmöglich, alle Begrüßungsformen zu kennen, zumal sie sich nicht verbindlich nach Ländern o. Ä. zuordnen lassen. Deswegen sollte der erste Eindruck nicht überbewertet werden. Wenn das Gegenüber sich wirklich Vorteile verschaffen will, jemanden nicht respektiert oder sexuelle Offerten macht, wird sich das im weiteren Gesprächsverlauf schon zeigen. Es hilft, gelassen zu sein, die eigene Begrüßungs-Erwartung zu reflektieren und sich gegebenenfalls auf andere Begrüßungsformen einzulassen. Ein gutes Thema, über das man auch im Unterricht auf kulturelle Unterschiede und deren Wahrnehmung durch andere eingehen kann.

4.3.3 Wertschätzung kultureller Unterschiedlichkeit

Eine prinzipielle Offenheit und Akzeptanz gegenüber kulturellen Wertmaßstäben anderer und daraus resultierenden Verhaltensweisen bildet die Grundlage für jede Beratung (vgl. Harp in diesem Band). Aber selbst wenn die kulturelle Bedingtheit der eigenen Werte bewusst ist, so ist es eine weitergehende Herausforderung für die Beratenden, die eigenen – vertrauten – Werte und Maßstäbe nicht automatisch höher zu bewerten als die der anderen.

Im Wertequadrat (Kumbier/Schulz von Thun 2006, S. 14 f.) wird davon ausgegangen, dass sich jeder Wert, jede Tugend oder menschliche Qualität zu einem Unwert, einer Untugend entwickelt, wenn er sich nicht in einem Spannungsverhältnis zu einer sogenannten „Schwestertugend“, einem positiven Gegenpart, befindet. Verabsolutiert verkommt jeder an sich noch so positive Wert. Eine positive Entwicklung ist in einem solchen Fall ausgeschlossen. Die jeweilige Schwestertugend weist die Entwicklungsrichtung aus der Verabsolutierung heraus. Beratende können das Wertequadrat z. B. einsetzen, um eigene Konflikte mit den Verhaltensweisen des Gegenübers zu reflektieren oder um sich Entwicklungsmöglichkeiten des Gegenübers zu verdeutlichen. Daraus können wiederum neue Interventionsmöglichkeiten für die Beratung erwachsen.

Am Beispiel der Schwestertugenden Individualismus-Kollektivismus soll sichtbar gemacht werden, welche Entwicklungsmöglichkeiten in der Wertschätzung anderer Orientierungen auch für die eigene Kultur und das eigene Handeln liegen und wie die Anerkennung anderer Werte erreicht werden kann.

Individualismus kann sich in seiner negativen Ausprägung zu einem verantwortungslosen Egozentrismus entwickeln, Kollektivismus zu einem Verlust der Würde und des Werts des Einzelnen. In seiner extremsten Ausprägung kann Kollektivismus dazu führen, dass Wünsche und Bedürfnisse des Individuums gar nichts zählen, die Gemeinschaft aber alles zählt: „Du bist nichts – dein Volk ist alles.“ Im Sinne des interkulturellen Lernens ergeben sich daraus zwei Entwicklungsrichtungen: Egozentrismus integriert positive Aspekte des Kollektivismus; die Forderung nach totalitärer Selbstaufgabe wird durch die Integration individualistischer Aspekte abgeschwächt.

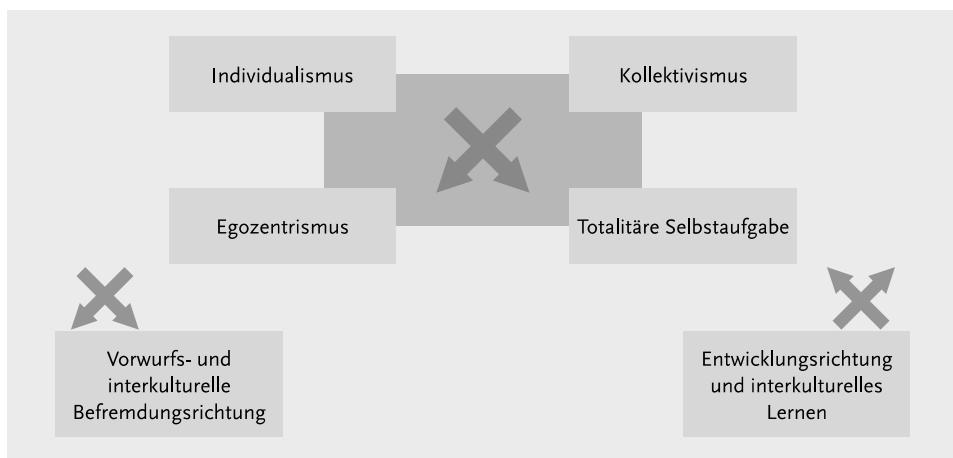


Abb. 7: Wertequadrat und Handlungskonzept (Kumbier/Schulz von Thun 2006)

Da die eigenen Werte vertraut und damit selbstverständlich sind, besteht in der interkulturellen Kommunikation die Gefahr der Zuschreibung: Der erste Impuls ist häufig der, dass Menschen den eigenen Wert als sehr positiv einstufen und den beobachteten

Gegensatz in seiner negativsten Ausprägung wahrnehmen. Diese Wahrnehmung wird als „Vorwurfs- und interkulturelle Befremdungsrichtung“ bezeichnet (Schulz von Thun 2006, S. 15).

Umgekehrt ist es aber auch möglich – und sowohl für interkulturelles Lernen als auch für eine wertschätzende Kommunikation unabdingbar –, Entwicklungspotenziale in den Schwestertugenden zu entdecken. Bezogen auf das vorgestellte Beispiel bedeutet das: Stark individuell orientierte Kulturen können sich in Richtung einer stärkeren Ausprägung der Gemeinschaftsorientierung und der gegenseitigen sozialen Verantwortung entwickeln. Die Herausforderung für kollektivistisch orientierte Kulturen besteht währenddessen darin, (auch) den Wert von Individualität anzuerkennen.

4.3.4 Interkulturelle Kompetenz

Die zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten ist die Fähigkeit und Bereitschaft, im Beratungsprozess bewusst mit Verschiedenheit umzugehen. Mangelt es daran und wird die Verständigung darüber nicht – wie bereits an mehreren Beispielen und Vorschlägen verdeutlicht – zum Bestandteil eines Beratungsprozesses gemacht, ist die Gefahr des Nicht-Gelingens aufgrund von Missverständnissen groß. Damit umgehen zu können setzt aufseiten der Beratenden Kompetenzen voraus, die als interkulturelle Kompetenzen bezeichnet werden.

Im wissenschaftlichen Kontext findet sich keine einheitliche Definition des Begriffs der interkulturellen Kompetenz. Einigkeit besteht darüber, dass sich interkulturelle Kompetenz aus verschiedenen Teilkompetenzen zusammensetzt, die jedoch in unterschiedlichen wissenschaftlichen Konzepten mit unterschiedlicher Begrifflichkeit bezeichnet werden. Allgemein wird unter interkultureller Kompetenz die Fähigkeit verstanden, bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen deren jeweilige spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns zu erfassen und zu begreifen. Frühere Erfahrungen – eigene und die des Gegenübers – werden frei von Vorurteilen einbezogen und erweitert; die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt. Interkulturelle Kompetenz setzt eine Wertebasis voraus, die von gegenseitigem Respekt und der Anerkennung der Individualität des Gegenübers geprägt ist. Dazu bedarf es der „Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen, die auf kognitiver, emotionaler und psychomotorischer Ebene den Umgang mit Vielfalt ermöglichen“ (Fischer 2006, S. 36). Das Herzstück interkultureller Kompetenz bilden kommunikative und interaktive Fähigkeiten. Interkulturelle Kompetenz erweitert die Beratungskompetenzen (vgl. Kapitel 2 in diesem Band) um folgende beraterische Fähigkeiten:

- Fachkompetenz: Das Vorhandensein oder die Aneignung von Wissen über die eigene und fremde Kultur, über die Wandelbarkeit von Kulturen und das Verhältnis zwischen Individuum und Kultur.

- Selbstkompetenz: Die Bereitschaft, das eigene kulturelle Selbstverständnis und eigene Vorurteile sowie die eigene Identität und deren Auswirkungen auf die Beratungssituation zu reflektieren.
- Methodenkompetenz: Die Fähigkeit, die eigene und fremde Kultur unter Verwendung verschiedener Methoden zu analysieren und interkulturelle Beratungssituationen zu gestalten.

Weiterhin liegt interkultureller Kompetenz eine kritische Position gegenüber dem Phänomen der Dominanz zugrunde. Es besteht ein Bewusstsein darüber, dass die Einwanderungssituation häufig von Abwertung und Desintegration sowohl auf kultureller als auch sozialer, ökonomischer, politischer und rechtlicher Ebene geprägt wird. Menschen mit Migrationserfahrungen haben im Laufe des Migrationsprozesses meist persönliche und materielle Verluste, Abwertung und Entwertung ihrer Kenntnisse und Erfahrungen erlebt. Im Einwanderungsland befinden sie sich in einer Minderheitenposition. Dieses gilt es in der interkulturellen Beratung zu berücksichtigen. Es liegt in der Verantwortung der Beratenden, den Prozess so gestalten, dass dadurch Ungleichheit entgegengewirkt bzw. diese so weit wie möglich ausgeglichen wird.

4.3.5 Beratungsverständnis

Die ProfilPASS-Beratung orientiert sich am systemischen Beratungsverständnis (vgl. Kapitel 2 in diesem Band). Dieser Ansatz ist für die Beratung im interkulturellen Feld – auch für die Beratung mit dem ProfilPASS – aus zwei Gründen besonders geeignet: Zum einen wird das Individuum in seinem individuellen und kulturellen Kontext betrachtet, zum anderen zielt systemische Beratung auf Lösungen ab, bei denen auf vorhandene oder lebensgeschichtlich erworbene Ressourcen des Individuums bzw. seines Umfeldes zurückgegriffen wird.

An dieser Stelle werden aus dem Wertekanon der systemischen Beratung (Schwing/Fryszer 2007, S. 324 f.) zwei Prämissen herausgegriffen, die für die interkulturelle Beratung von besonderer Bedeutung sind:

- Menschen sind eigensinnig (und dürfen es sein). Im Beratungsprozess wird der/die Klient/in als Experte für sich und die eigene Lebensgestaltung angesehen. Die Aufgabe des/r Beratenden ist es, den Prozess an den Wünschen und Zielen der Klient/inn/en zu orientieren mit dem Ziel, deren Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.
- Menschen konstruieren ihre Wahrheiten und ihre Wirklichkeiten; niemand kann für sich den Besitz objektiver Wahrheit beanspruchen. Diese Haltung setzt einen respektvollen und neugierigen Umgang mit den Klient/inn/en, deren Weltsicht, Erfahrungen und Schlussfolgerungen voraus. Für den Beratungsprozess folgt daraus, dass dieser als Erkundungsprozess zu verstehen ist. Die letztendliche Verantwortung für Entscheidungen und Schlussfolgerungen bleibt jedoch bei den Ratsuchenden. Idealtypisch verläuft der Beratungsprozess ergebnisoffen.

Diese Grundannahmen und Haltungen bilden die zentrale Voraussetzung für die Beratung im Allgemeinen wie auch von Menschen mit einem anderen kulturellen Hin-

tergrund. Die von Harp in diesem Band vorgestellten Fragetechniken und systemischen Methoden sind in dem beschriebenen Explorationsprozess die Werkzeuge der Beratenden. Grundsätzlich gilt, dass von der kompetenten und gründlichen Vorbereitung eines (systemischen) Beratungsprozesses alle Personen und Gruppen gleichermaßen profitieren.

Was unterscheidet nun die Beratung von Menschen mit dem gleichen kulturellen Hintergrund von der Beratung von Personen mit verschiedenen kulturellen Wurzeln? Kurz gesagt: In Beratungssituationen, in denen die Gesprächspartner einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund haben, sind Verunsicherung und die Gefahr des Missverstehens auf beiden Seiten größer. Es ist möglich, dass Informationen über Lebenszusammenhänge, Lebenssituationen und die konkreten Kontexte, in denen beraten wird (hier beispielsweise: Bildungs- und Berufssystem), oder über die Rollen der an der Beratung Beteiligten fehlen. Unterschiede im Verhalten und in der nicht-sprachlichen Kommunikation sowie sprachliche Schwierigkeiten können die Kommunikation verkomplizieren.

4.3.6 Sprache und Verständigung

Wenn über Probleme bei der Beratung von Migrant/inn/en gesprochen wird, stehen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten häufig im Vordergrund. Eine systemische Beratung bedarf als Voraussetzung ihres Gelingens immer auch einer sprachlichen Verständigungsebene. Dabei bedeutet das Sprechen einer gemeinsamen Sprache nicht nur, „Vokabeln und Grammatik zu beherrschen, sondern kulturell determinierte Symbole zu teilen“ (von Schlippe 2008, S. 66).

Kreative Lösungen werden benötigt, um einen Beratungsprozess trotz sprachlicher Einschränkung erfolgreich durchzuführen. Das Fehlen dieser Ebene kann den Beratungsprozess beeinträchtigen oder sogar so weit behindern, dass er scheitert. Im Einzelfall kann das bedeuten, dass eine ProfilPASS-Beratung mangels sprachlicher Verständigungsmöglichkeiten abgebrochen wird. Aufgabe der Beratenden ist es, mit Sprachproblemen bewusst umzugehen und gegebenenfalls die (subjektiven und objektiven) Grenzen zu definieren (vgl. Kapitel 2.3.7).

Der ProfilPASS sollte in Deutschland ausschließlich in deutscher Sprache eingesetzt werden. Dafür gibt es mehrere Gründe: Zum einen ist es unmöglich, den ProfilPASS in alle Sprachen, die potenzielle Nutzende sprechen, zu übersetzen. In jedem Fall würde es Personen geben, die den ProfilPASS nicht in ihrer Muttersprache erhalten. Daher wäre eine Übersetzung nur eine Teillösung. Zum anderen ist der ProfilPASS ein Instrument, das die Kommunikation der Nutzenden über ihre Kompetenzen verbessern soll. Auf dem Arbeitsmarkt erfolgt diese Kommunikation in der Regel in deutscher Sprache. Somit profitieren die Teilnehmenden, wenn sie über ihre Kompetenzen in deutscher Sprache sprechen können. Der ProfilPASS wirkt auf diese Weise gleichzeitig als Sprachtrainer und Integrationshelfer. Durch die vielen verschiedenen The-

men, die bei der Arbeit mit dem ProfilPASS angesprochen werden, erweitern die Teilnehmenden ihre Dialogfähigkeit in den verschiedenen Feldern.

Für die Beratenden stellt die Beratung in deutscher Sprache mit Teilnehmenden, die über eingeschränkte Sprachkenntnisse verfügen, eine große Herausforderung dar. Erfahrungen aus der Praxis weisen darauf hin, dass die Teilnehmenden mindestens B1-Niveau benötigen. Selbst wenn dieses „Mindest-Sprachniveau“ gegeben ist, sollten sich die Beratenden – soweit es die Rahmenbedingungen erlauben – für die ProfilPASS-Arbeit mit Migrant/inn/en grundsätzlich mehr Zeit nehmen als für eine Beratung mit einer Teilnehmergruppe, in der alle über gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen.

Die Beratung durch muttersprachliche Fachkräfte bzw. Co-Berater/innen in der Muttersprache der Teilnehmenden schafft nur auf den ersten Blick sehr gute Voraussetzungen dafür, die zu Beratenden zu verstehen und bei ihnen Veränderungsprozesse anzustoßen. Diese Möglichkeit stößt schon dadurch an ihre Grenzen, dass selten monosprachliche Gruppen in der Beratung sind. Aber auch darüber hinaus hat die Beratung durch muttersprachliche Fachkräfte ihre problematischen Seiten: Die Klient/innen können z. B. Beratende, die Angehörige derselben Ethnie sind, als Verbündete ansprechen. Insbesondere für Beratende aus kollektivistisch orientierten Kulturen birgt das im Einzelfall ein hohes inneres Konfliktpotenzial. Und wie bereits vielfach gesagt: Kulturelle Unterschiede gibt es auch bei Menschen, die die gleiche Sprache sprechen, und nicht jeder Mensch mit Migrationshintergrund verfügt „automatisch“ über eine interkulturelle Kompetenz. Eine solche setzt immer die Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Erfahrungen, Werten und Einstellungen voraus. Darüber hinaus führt der Einsatz muttersprachlicher Fachkräfte dazu, dass diese leicht zu den „Migrantenbeauftragten“ ihrer Einrichtung werden und Deutsche sich von der Aufgabe, Migrant/inn/en zu beraten, vollständig zurückziehen.

Übersetzungsdienstleistungen durch Fachkräfte kosten in der Regel viel Geld. Aus diesem Grund werden manchmal ungeschulte Übersetzer/innen hinzugezogen. Der Einsatz z. B. von Küchenhilfen oder Familienangehörigen ist u. a. deshalb sehr problematisch, weil diese zumeist nicht über die notwendige Sachkenntnis und den entsprechenden Wortschatz verfügen.

Im Folgenden werden einige Strategien vorgestellt, mithilfe derer die Möglichkeiten sprachlicher Verständigung erweitert werden können:

Die Beratenden sollten ihre Sprache und ihre Sprechweise dem Sprachvermögen ihres Gegenübers anpassen. Den Ratsuchenden kommt dabei (und dies gilt in der Regel auch für Ratsuchende mit deutscher Muttersprache) eine langsame, klare Sprache mit kurzen Sätzen und einem einfachen und präzisen Vokabular entgegen. Gestik und Mimik sowie die Verwendung von Synonymen, sprachlichen Bildern und Metaphern erweitern die Möglichkeiten, sich auch ohne eine breite gemeinsame Sprachbasis zu verstehen. Eine häufige Überprüfung, ob alles oder zumindest das Wesentliche verstanden wurde (auch aufseiten der Beratenden), sowie die ausdrückliche Prämisse,

dass bei Nicht-Verstehen nachgefragt werden darf und soll, gehören ebenfalls dazu. Eine unabdingbare Voraussetzung für eine solche Kommunikation sind Zeit und Geduld.

Piktogramme bieten die Möglichkeit, Informationen durch eine vereinfachte grafische Darstellung in einem Bildsymbol zu erkennen und zu vermitteln. Sie dienen der schnellen, nonverbalen Orientierung bzw. der Bewusstmachung nichtsprachlicher Inhalte in Form von Bildern. Sie sind hilfreich bei Sprachbarrieren und bei der Reflexion der Lebensumstände von Migrant/inn/en. Durch ihre universelle Verständlichkeit kann durch sie eine große Bandbreite von Emotionen vermittelt werden. Menschen unterschiedlicher Herkunft erhalten so die Möglichkeit, mithilfe der Zeichnungen ein Gespräch zu beginnen und sich in ihnen wiederzuerkennen.

In kleineren Gruppen mit einer guten Vertrauensbasis kann die Bearbeitung des ProfilPASS von den Teilnehmenden gemeinsam mündlich gemacht und mit Unterstützung durch die Beratenden in die Schriftsprache überführt werden. Wörterbücher (Deutsch-Fremdsprache/Fremdsprache-Deutsch) stellen ein wichtiges Arbeitsmittel in der Beratung dar. Gleichzeitig verbessert ihr Einsatz die Sprechfähigkeit.

Es kann vorkommen, dass Migrant/inn/en aus Angst vor Orthografie- oder Grammatikfehlern ungern direkt in den ProfilPASS-Ordner hineinschreiben. Kopien schaffen hier Abhilfe. Die Teilnehmenden tragen dann ihre Notizen erst einmal in die Kopien ein und übertragen sie anschließend (auf Wunsch auch korrigiert) in den Ordner.

Die Zusammenarbeit von Teilnehmenden mit gleicher Muttersprache, z. B. im Rahmen von Gruppenarbeit, kann eine Hilfe sein, Sprachbarrieren abzubauen und Verständnisprobleme zu verringern. Aber auch hier ist darauf zu achten, ob die Zusammenarbeit gewünscht bzw. akzeptiert ist oder ob sie möglicherweise als eine zu große Nähe und als soziale Kontrolle erlebt wird.

Die genannten Beispiele sollen als Anregungen zum Abbau sprachlicher Hindernisse verstanden werden und deutlich machen, dass „auch ohne ausreichende gemeinsame Sprachbasis Kommunikation möglich (ist). Hier sind Beziehungsarbeit, mehr Zeit, Geduld, Mut und Einfallsreichtum gefragt. Außerdem erleichtern langsames und deutliches Sprechen, Gestik und Mimik, der Gebrauch von Synonymen und Bildern die Arbeit mit Klienten unterschiedlicher kultureller Prägung.“ (Zacharaki 2006, S.188)

Auch Fehlerfreundlichkeit und Humor machen den Umgang mit sprachlichen Hürden leichter.

4.4 Die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund im Kontext der Arbeit mit dem ProfilPASS

Im Folgenden werden – exemplarisch anhand des in dieser Ausgabe beschriebenen Orientierungsrahmens für Beratungsprozesse (vgl. Kapitel 2 in diesem Band) – Anregungen gegeben, worauf in der ProfilPASS-Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund besonders geachtet werden sollte. Es werden Hinweise darauf gegeben, was sich in den einzelnen Phasen des Beratungsprozesses als hilfreich erweisen könnte bzw. worauf die Beratenden besonders achten sollten und zu welchen Punkten weitergehender Klärungsbedarf aufseiten der Klienten bestehen könnte. Dabei wird nicht zwischen Einzelberatung und Gruppenberatung unterschieden.

Es liegt bei den ProfilPASS-Berater/inne/n zu entscheiden, inwiefern diese Anregungen in den konkreten Beratungsprozess eingebunden werden sollen und können. Den Ausgangspunkt für diese Entscheidung bildet die Einschätzung der/des Ratsuchenden, ihres/seines Informationsbedarfs und der Voraussetzungen und Kompetenzen, die im Beratungsprozess zum Tragen kommen. Deshalb sind alle Empfehlungen mit Blick auf die jeweils konkrete Beratungssituation zu überprüfen.

4.4.1 Vorbereitung des Beratungsgesprächs

Zur Vorbereitung des Beratungsprozesses werden die Informationen, die über die Klienten vorhanden sind (sei es aus Telefongesprächen oder aus persönlichen Beobachtungen) zusammengetragen. Der/die Beratende verschafft sich derart einen ersten Überblick über die Gruppe oder die Einzelperson und deren Motivation bzw. individuelles Anliegen an die Beratung. Offene Fragen werden festgehalten.

Handelt es sich bei den Ratsuchenden um Migrant/inn/en, so ist es für die organisatorische Vorbereitung (z. B. die Auswahl des Raumes für das Gespräch, die Festlegung des Rahmens, der Beteiligten, der Sitzordnung) sowie die inhaltliche Planung des Gesprächs sinnvoll, sich die eigenen Fantasien, Assoziationen und Vorerfahrungen mit Personen aus diesem kulturellen Kontext bewusst zu machen. Auf diese Weise können Beratende sich auch ggf. vorhandener Stereotypen bewusst werden. Bereits an dieser Stelle sollten zudem erste Überlegungen zum Umgang mit möglichen (sprachlichen) Verständigungsproblemen angestellt und mögliche Lösungen vorbereitet werden.

4.4.2 Anfangsphase

In dieser Phase werden der Kontext der ProfilPASS-Beratung und der Beratungsauftrag geklärt. Der Beginn eines Beratungsgesprächs prägt die weitere Beratungssituation ganz entscheidend. Deshalb ist auf einen gelungenen Beginn besonders viel Wert zu legen. Ein gutes Beratungsgespräch ist getragen von dem gegenseitigen Respekt der Akteure und ihrer Kooperationsbereitschaft. Vonseiten der Beratenden trägt dazu entscheidend die Einstellung bei, „den Klienten dort abzuholen, wo er sich gerade

befindet, und eigene Wertvorstellungen und Maßstäbe zurückzustellen“ (Zacharaki 2006, S.188).

Bei der Beratung von Migrant/inn/en ist es in dieser Phase besonders wichtig zu berücksichtigen, dass neben dem verbalen Kontakt der Mimik, Gestik und dem Körperkontakt eine besondere Bedeutung zukommt und dass diese nichtsprachlichen Signale bei Angehörigen unterschiedlicher Kulturen eine unterschiedliche Bedeutung haben können. Für die gegenseitige Vorstellung zu Beginn der Beratung empfiehlt es sich, jede und jeden nach dem Namen (und nach deren/dessen richtiger Aussprache) zu fragen, jede Person explizit zu begrüßen und ein kurzes, allgemeines Gespräch über Alltägliches zu führen (von Schlippe 2008, S.103).

Weiterhin erfolgt in dieser Phase auch die Klärung des Gesprächsrahmens. Die Beratenden vermitteln den Teilnehmenden eine Orientierung und Sicherheit, indem sie ihnen Informationen über den Rahmen und die Zielsetzung der Beratung geben. Dies trägt dazu bei, die Kooperationsbereitschaft der Ratsuchenden herzustellen bzw. zu verstärken. Bei Menschen mit eigener Migrationserfahrung kann es für die Orientierung von besonderer Bedeutung sein, umfassend darüber informiert zu werden, zu welchem Zweck und in welchem Zusammenhang sie beraten werden, welches die Rolle des/der Beratenden und welches die Rolle der Klient/inn/en in der konkreten Situation ist. Der Kontext, die kompetenzorientierte Herangehensweise bei der Arbeit mit dem ProfilPASS und das Konzept der Selbstexploration sind ihnen möglicherweise noch unvertrauter als in Deutschland aufgewachsenen Menschen.

Weiterhin sollte den Klient/inn/en – als Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit – deutlich gemacht werden, dass die Informationen aus der ProfilPASS-Beratung vertraulich sind und ohne ausdrückliche Zustimmung der Nutzenden keinesfalls z. B. an die Ausländerbehörde, den Arbeitgeber oder die Arbeitsagentur weitergegeben werden. Auch der Informationsbedarf der Klient/inn/en über die Anerkennung von Abschlüssen, über das Bildungs- und Ausbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland sollte hier zum ersten Mal angesprochen und im weiteren Verlauf der Beratung geklärt werden.

Für die Beratenden kann es an dieser Stelle oder im weiteren Beratungsprozess wichtig sein, etwas über die familiäre und soziale Situation der Klient/inn/en und z. B. deren Aufenthaltsstatus zu erfahren. Je nach Status sind die Möglichkeiten, die eigene Situation zu gestalten – z. B. hinsichtlich der Aufnahme einer Arbeit oder einer Ausbildung – für die Menschen mit Migrationshintergrund sehr unterschiedlich.

4.4.3 Durchführung der Beratung

Die Arbeitsschritte „Erfassen – Bilanzieren – Zielformulierung und -planung“ bilden den eigentlichen Kern der Arbeit mit dem ProfilPASS (vgl. auch Kapitel 2). Die Aufgabe der ProfilPASS-Beratenden besteht in der Strukturierung und Moderation des Beratungsprozesses, der Begleitung der zu Beratenden durch aktives Zuhören und die

(fragende) Unterstützung beim Sammeln von Informationen. Wenn die Klient/inn/en ihre Probleme vortragen – bei Migrant/inn/en insbesondere sind, wie bereits angesprochen, Bildungsfragen häufig mit sozialen, familiären, aufenthaltsrechtlichen und anderen juristischen und materiellen Problemen verknüpft –, vermittelt der/die Beratende durch genaues und empathisches Zuhören Interesse und Anteilnahme und hält auf diese Weise das Vertrauen der Klient/inn/en aufrecht. Gleichzeitig ermöglicht das aktive Zuhören es, Informationen zu sammeln, diese einzuordnen und zu sortieren und sie für den weiteren Beratungsprozess zur Verfügung zu stellen. Die systemische Beratung stellt eine Reihe von Fragetechniken zur Verfügung, die für das Gewinnen von Informationen hilfreich sind und Anregungen zur Selbstreflexion und Selbstexploration geben.

Im Beratungsprozess sollte immer wieder über mögliche Einflüsse des kulturellen Kontextes auf den Gesprächsverlauf reflektiert werden; je nach Einschätzung sollten dementsprechende Interventionen vorgenommen werden.

Für Menschen aus kollektivistisch orientierten Kulturen stellt die intensive Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Kompetenzen möglicherweise eine Hürde dar. Mithilfe von Gegenständen, Erinnerungsstücken und Fotos, die von den Teilnehmenden in die Beratung mitgebracht werden, kann der Zugang zu dem eigenen Erleben eröffnet und ein neuer Blick auf das eigene Leben und persönliche Lernprozesse gewonnen werden.

Menschen aus kollektivistisch orientierten Gemeinschaften tendieren beispielsweise – wie bereits erwähnt – häufig auch dazu, direkte Auseinandersetzungen zu vermeiden und die Wahrung von Harmonie in der Gruppe in den Vordergrund zu stellen. Bei der Beratung von Menschen aus einem solchen kulturellen Kontext ist es möglicherweise unpassend, Probleme direkt und offensiv anzusprechen.

Bevor ein Problem direkt angesprochen wird, kann es deshalb hilfreich sein, eine „Metafrage“ zu stellen: „Ich habe schon oft erlebt (bzw. gehört oder gelesen), dass es für einen Menschen aus einem anderen Land sehr unangenehm sein kann, eine solche Frage direkt gestellt zu bekommen. Wie wollen wir das hier handhaben? Wäre es besser, wenn ich Sie frage oder wollen Sie von sich aus das Thema darstellen?“ (von Schlippe 2008, S. 105 f.). Durch eine solche indirekte Ansprache kann das Unbehagen gelöst und in Motivation umgewandelt werden. Es kann jedoch auch geschehen, dass der/die Beratende durch die Frage an die Ratsuchenden, was er/sie tun sollte, als inkompetent gesehen wird. Dies wäre möglich, wenn der/die Klient/in aus einer Kultur mit hoher Machtdistanz kommt und es entsprechend nicht kennt, dass eine höher stehende Person um Rat fragt. Auch wenn das Beratungsverständnis zuvor vom Beratenden erklärt wurde, können insbesondere in emotionalen Situationen gewohnte Verhaltens- und Erklärungsmuster erscheinen. Dieses Beispiel zeigt, welche Bedeutung der kulturelle Kontext für die Interpretation einer Situation hat und warum es so wichtig ist, diesen zu beachten.

Migrationsprozesse sind, wie beschrieben, einerseits in der Mehrzahl der Fälle mit Erfahrungen von Verlust und Abwertung verbunden, andererseits aber auch ein Le-

bensbereich, in dem Kompetenzen erfahren bzw. ausgebildet werden. Menschen mit eigener Migrationserfahrung kennen sich in ihrem Herkunftsland aus, beherrschen dessen Sprache und haben es vielleicht gleichzeitig geschafft, sich in der aufnehmenden Gesellschaft zu orientieren und anzupassen. Menschen mit familiärem Migrationshintergrund kennen sich grundsätzlich in zwei kulturell unterschiedlichen Kontexten aus: der Kultur ihrer Herkunftsfamilie und der Kultur der Gesellschaft, in die sie hineingeboren wurden. Der Umgang mit dieser Vielfalt reicht von einem „Switchen“ zwischen den Kulturen über ein „sich zwischen den Kulturen nicht entscheiden können“ bis hin zur (starken) Identifikation mit einem kulturellen Bezugsrahmen.

Bei der Beratung von Menschen mit Migrationserfahrung sollten die Beratenden im Blick haben, dass viele Menschen im Laufe ihrer Migration sehr schmerzhaft, manchmal sogar traumatische Erfahrungen gemacht haben, die im Rahmen der Kompetenzbilanzierung angerührt werden. In Einzelfällen kann es deshalb erforderlich sein, dass die ProfilPASS-Beratenden die Grenzen ihrer Beratung formulieren und ihre Klient/inn/en ggf. an eine entsprechende therapeutische Einrichtung verweisen (Kontaktinformationen s. Anhang). Doch auch schmerzhaft und schwierige Lebenssituationen können – genauso wie sehr positive Erfahrungen – Lernfelder sein. In dem blauen ProfilPASS bietet Abschnitt 2.8 an, über besondere Lebenssituationen zu reflektieren, diese zu überdenken und das, was aus ihnen gelernt wurde, festzuhalten.

In die Bilanzierung der Tätigkeiten sollten offizielle berufliche Tätigkeiten – im Herkunftsland genauso wie in Deutschland durchgeführte – einbezogen werden wie auch berufliche Aktivitäten, die, z. B. aufgrund einer fehlenden Arbeitserlaubnis, illegal in Deutschland ausgeübt wurden. Als Option bietet es sich beispielsweise an, solche Tätigkeiten im Tätigkeitsfeld 2.6 (Arbeitsleben) unter Praktika aufzuführen, um die Furcht vor einer möglichen Anzeige wegen illegaler Arbeit zu verringern.

Bei der Zielformulierung und der Planung der Umsetzung ist es selbstverständlich erforderlich, die Rahmenbedingungen des Aufenthalts von Migrant/inn/en einzubeziehen. Dies betrifft ihre rechtlichen Möglichkeiten in Deutschland, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, eine Aus- oder Weiterbildung zu machen sowie ihre (voraussichtliche) Aufenthaltsdauer. Auch Fragen zur Anschlussfähigkeit bzw. Anrechenbarkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen, erforderliches Wissen über das deutsche (Berufs-)Bildungssystem, Berufsabschlüsse und die Planung von Bildungswegen sollten spätestens an dieser Stelle thematisiert werden, um die Entscheidung über die Zukunft auf eine realistische Basis zu stellen. Wie bereits dargestellt, handelt es sich bei der Gruppe der Migrant/inn/en um eine äußerst heterogene Gruppe. Die Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung und Erwerbsarbeit hängen in besonderer Weise von dem individuellen rechtlichen Status ab. Das Aufzeigen von Wegen für ein Leben und Arbeiten in Deutschland setzt daher für die Beratung fundierte Kenntnisse des deutschen Bildungs- und Sozialsystems voraus sowie spezielles Fachwissen über Integrationsangebote und Zugangsbarrieren für die einzelnen Zuwanderergruppen (Kontaktinformationen und Internetportale s. Anlage 4.1).

4.4.4 Abschluss und Auswertung der ProfilPASS-Beratung

Ein Abschluss der ProfilPASS-Beratung, der auf den Prozess der Kompetenzbilanzierung noch einmal eine wertschätzende Rückschau hält, tut allen Nutzenden gut. Ermutigung und die Schaffung von Bedingungen, die die nachhaltige Wirksamkeit der ProfilPASS-Arbeit fördern, stehen in dieser Phase im Mittelpunkt. Die Berichte ehemaliger Teilnehmender bzw. Migrant/inn/en, die als positives Vorbild dienen können, ermutigen dazu, die selbst gesteckten Ziele auch tatsächlich anzustreben.

Treffen zum Erfahrungsaustausch und Netzwerkgründungen, die zum Abschluss der Kurse bzw. der Beratung von den Beratenden mit initiiert werden, stärken ebenfalls die Teilnehmenden in der von ihnen angestrebten Entwicklung.

4.4.5 Schlussbetrachtung

Die ProfilPASS-Beratung ist keinesfalls eine leichte Aufgabe. Im Gegenteil: Allein die Rahmenbedingungen der Beratung, wie große, heterogene Teilnehmergruppen und ein enges Zeitkorsett, sehr unterschiedliche Motivationslagen der Teilnehmenden und ganz verschiedene Voraussetzungen für die Arbeit mit dem ProfilPASS fordern viel von den ProfilPASS-Beratenden. Unterschiedliche Sprachniveaus in den Gruppen kommen noch hinzu.

Dennoch darf niemals aus dem Blick geraten, dass die zu Beratenden im Zentrum der Arbeit stehen. Die Beratung setzt bei dem an, was sie an Voraussetzungen mitbringen. Die Zielsetzung der Beratung ist es, die Teilnehmenden bei der Arbeit mit dem ProfilPASS zu unterstützen und die individuellen Entwicklungschancen, die aus diesem Prozess entstehen können, auszuschöpfen. Eine professionelle ProfilPASS-Beratung unterstützt Menschen bei der Selbst-Entdeckung. Sie verhilft der einzelnen Person zu einer Sprache, in der sie über ihre Kompetenzen sprechen kann. Durch den Klärungsprozess wird das Selbstbewusstsein gestärkt. Die Aufgabe der Beratenden ist es, diese Situation adäquat zu gestalten.

Möglicherweise erscheint die Beratung von Migrant/inn/en nach der Lektüre dieses Kapitels erst einmal noch voraussetzungsreicher als vorher schon. Dieses Kapitel stellt jedoch nur eine kleine Skizze der Handlungsmöglichkeiten der Beratenden dar. Interkulturelle Beratungskompetenz wird nicht durch die Lektüre eines Kapitels in einem Handbuch erworben. Für den Ausbau der beraterischen Handlungskompetenz bedarf es weiterer Lektüre, Weiterbildung, Selbstreflexion und einschlägiger Praxis. Für die Beratung von Migrant/inn/en benötigen ProfilPASS-Beratende nicht in erster Linie Sachinformationen über verschiedene Kulturen. Eine erfolgreiche Beratung von Migrant/inn/en setzt vielmehr die Kompetenz und die Haltung voraus, das Individuum in seinem jeweiligen kulturellen Kontext wahrzunehmen, zu respektieren und die Beratung bewusst zu gestalten. Die Beratenden sind aufgefordert, über das, was sie an Zuschreibungen und Selbst-Verständnis in den Beratungsprozess einbringen, kontinuierlich zu reflektieren. Beratende mit Migrationshintergrund stoßen dabei häufig

spontan auf eine größere Akzeptanz bei Migrant/inn/en. Durch eine entsprechende wertschätzende Haltung können einheimische deutsche Berater/innen jedoch ihren (vermeintlichen) Nachteil der Fremdheit positiv wenden. Gerade aufgrund ihres Nicht-Verstehens und Nicht-Wissens können sie durch ihr Nachfragen dazu beitragen, dass auch die Ratsuchenden scheinbar Selbstverständliches in einem anderen Zusammenhang sehen.

Jede noch so lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt: Der erste Schritt von Beratern zur Verbesserung der eigenen interkulturellen Handlungsfähigkeit könnte beispielsweise darin bestehen, sich bei der Vorbereitung der Beratung die erste Beratungssituation und die möglichen Erwartungen und Anforderungen, die sich daraus ergeben, zu vergegenwärtigen. Daraus folgen bereits erste Fragen und Gestaltungsoptionen für den Beginn der ProfilPASS-Beratung.

Literaturverzeichnis

- BAMF (Hrsg.) (2009):** Grunddaten der Zuwanderungsbevölkerung in Deutschland. Working Paper 27, Nürnberg
- BMFSFJ (Hrsg.) (2006):** Handbuch für eine Kultursensible Altenpflegeausbildung, Berlin
- BMI (2008):** Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung; Migrationsbericht 2007, Nürnberg
- Doser, Susanne (2006):** 30 Minuten für Interkulturelle Kompetenz, Offenbach
- Ertll, Astrid/Gymnich, Marion (2007):** Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen, Stuttgart
- Fischer, Veronika (2006):** Interkulturelle Kompetenz – ein neues Anforderungsprofil für die pädagogische Profession, in: Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharaki, Ionna (Hrsg.) (2006): Interkulturelle Kompetenz, Schwalbach, S. 33 f.
- Hall, Edward T. (1959):** The Silent Language (1976). Die Sprache des Raumes (orig. The Hidden Dimension 1966), Düsseldorf
- Hofstede, Geert (2006):** Lokales Denken, globales Handeln, München
- Kerkow-Weil, Rosemarie (1999):** Zum Umgang mit dem Fremden. Die Pflege ausländischer Patienten als Ausdruck von Inhumanität im Krankenhaus, Hannover
- Koptelzewa, Galina (2004):** Erfolgreiche Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen. Praxishandbuch für Sozialpädagogen, München
- Kumbier, Dagmar/Schulz von Thun, Friedeman (Hrsg.) (2006):** Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Reinbek
- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (2004):** Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Kurzfassung des Jahresgutachtens 2004, http://www.bamf.de/cln_170/DE/Migration/Forschung/Ergebnisse/Zuwanderungsrat/zuwanderungsrat-node.html?__nnn=true
-

- Queis, Dietrich von (2009):** Interkulturelle Kompetenz. Praxisratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden, Darmstadt
- Schlippe, Arist von/El Hachimi, Mohammed/Jürgens, Gesa (2008):** Multikulturelle systemische Praxis, Heidelberg
- Schroll-Machl, Sylvia (2007):** Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben, Göttingen
- Schwing, Rainer/Fryszer, Andreas (2007):** Systemisches Handwerk, Göttingen
- Sinus Sociovision (2007):** Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Auszug aus dem Forschungsbericht, Heidelberg
- Strohmeier, Dagmar (2007):** Soziale Beziehungen in multikulturellen Schulklassen: Wo liegen die Chancen? Wo die Risiken?, in: Erziehung und Unterricht November/Dezember 9–10/2007, S. 796–809
- Wogau, Janine Radice von (2004):** Therapie und Beratung von Migranten, Weinheim/Basel
- Zacharaki, Ionna (2006):** Interkulturelle Kompetenz in der Beratung, in: Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharaki, Ionna (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz, Schwalbach

Unterrichtsmaterialien

- Eismann, Volker (2007):** Erfolgreich in der interkulturellen Kommunikation. Trainingsmodul mit CD und DVD sowie Hinweise für den Unterricht (B2/C1-Niveau), Berlin
- Fügert, Nadja/Richter, Ulrike A. (2009):** Bewerbungstraining, Stuttgart
- Hessing, Werner (2007):** Arbeit und Beruf. Das Kreuz mit der Schrift, Stuttgart
- Kaufmann, Susan/Rohrmann, Lutz/Szablewski-Çavuş, Petra (2008):** Orientierung im Beruf, Berlin/München
- Koptelzewa, Galina (2009–2010):** Kursbuch Leben und Arbeiten in Deutschland. Integrationskurs: Interkulturelle Kommunikation, Stuttgart
- Roth, Juliana/Köck, Christoph (Hrsg.) (2004):** Culture communication skills – Interkulturelle Kompetenz. Handbuch für die Erwachsenenbildung, München

Anlage 4.1

Weiterführende Informationen und Kontakte

Im Folgenden finden Sie weitere Informationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, zu Fragen des Aufenthaltsrechts, der Arbeitsmarktintegration sowie zu psychischen und sozialen Problemlagen. Aufgeführt werden ausschließlich Informationen und Angebote ausgewählter Anbieter, die für die ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en von Bedeutung sein könnten. (Stand: 01.10.2009)

anabin - Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise www.anabin.de	Die Datenbank anabin enthält Angaben über ausländische Bildungsabschlüsse, Hochschulabschlüsse und -grade, die Voraussetzungen für ihren Erwerb sowie Hinweise zu ihrer Einstufung im Verhältnis zu deutschen Hochschulabschlüssen und -graden. Anabin wird von der „Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“ (ZAB) betreut. Die ZAB ist eine Einrichtung der Kultusministerkonferenz und fungiert für alle Anerkennungsstellen als nationale Gutachterstelle zur Bewertung ausländischer Qualifikationen.
„Berufliche Anerkennung“ (Informationsportal für Migrant/innen, Arbeitsvermittler/innen, Berater/innen und Unternehmen) www.berufliche-erkennung.de	Das Informationsportal von migrantenet enthält Erläuterungen zu geregelten Anerkennungsverfahren in Deutschland; Informationen über verschiedene Anerkennungsformen schulischer, beruflicher und akademischer Abschlüsse; Informationen zur Durchführung von Anerkennungsverfahren in der Praxis (Ablauf, Dauer, Kosten), (informelle) Alternativen; Erklärung der Voraussetzungen für eine Antragsstellung; eine Auflistung der zuständigen Anerkennungsstellen in den einzelnen Bundesländern und weiterführende Links.
Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de	Das Beratungsangebot für Migrant/inn/en enthält Informationen u. a. zu <ul style="list-style-type: none">• Rechten und Pflichten bei Alg II-Bezug (auch auf Türkisch und Russisch);• Integrationskursen und Sprachförderung;• beruflicher Weiterbildung;• Berufsberatung und• Bewerbungen. Einige Formulare können auch in türkischer und russischer Sprache heruntergeladen werden.
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) www.bamf.de	Unter dem Stichwort Integrationsportal finden sich die Bereiche Integration im Überblick : Allgemeine Informationen zum Thema Integration und Tipps zum Weiterlesen; Zuwanderer : Hilfe, Ansprechpartner und leicht verständliche Antworten auf die häufigsten Fragen z. B. zu Themen wie Einbürgerungstest, Erstberatung, Integrationskurse, Beratungsangebote für Jugendliche sowie Formulare; Akteure der Integrationsarbeit : Ausführliche Fachinformationen, Migrationsberatungsstellen bundesweit, Hintergrundmaterial und alle wichtigen Formulare und Integrationslexikon : Erläuterungen zu Begriffen aus dem Bereich der Integration. Die Seiten stehen auf Deutsch, Englisch, Türkisch und Russisch zur Verfügung. Unter dem Stichwort Rechtsgrundlagen finden sich Informationen zum Zuwanderungsgesetz, Aufenthaltsgesetz und Asylverfahrensgesetz.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) www.migration-online.de	Der DGB informiert auf dieser Seite über Seminare, Workshops, Trainings, Tagungen und Veranstaltungen zu den Themen Arbeitsmigration, Einwanderung und Integration, Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung, interkulturelle Zusammenarbeit, Ausländer- und Staatsbürgerschaftsrecht, europäisches Recht, internationales Sozialversicherungsrecht, „berufliche Integration“ und anderen migrationspolitischen Fragen. Er verweist auf seinen Newsletter, Dokumentationen und Handreichungen zu einschlägigen Themenfeldern im Kontext von Migration und Integration.
DRK-Trauma-Netz www.drk.de	Das DRK-Trauma-Netz hilft <ul style="list-style-type: none"> • Flüchtlingen, die ein Aufenthaltsrecht besitzen oder denen (sonst) eine Form internationalen Schutzes gewährt wurde; • Flüchtlingen, die vorübergehenden Schutz genießen und • Asylsuchenden, über deren Antrag noch nicht entschieden ist. Es bietet folgende Leistungen an: <ul style="list-style-type: none"> • Ärztliche Untersuchung der betreuten Flüchtlinge durch die einzelnen Standorte; • Diagnose von Traumatisierungen; • Entwicklung von interdisziplinären Behandlungs- und Hilfeplänen; • Einbeziehung weiterer DRK-Angebote in die Rehabilitation; • Beratung zur Geltendmachung von psychischen Beeinträchtigungen aufgrund von Folter, Krieg und Gewalt in asylrechtlichen und ausländerrechtlichen Verfahren; • Sicherstellung des Zugangs zu psychotherapeutischen Maßnahmen (d. h. Klärung der Kostenübernahme für Therapeut/inn/en, Dolmetschende und für medizinische Hilfe); • Unterstützung bei der Familienzusammenführung; • Geltendmachung von angemessenen Hilfeleistungen durch das Sozialsystem (Wohnung und Lebensmittel etc.); • Hilfe bei der Durchsetzung von sozialtherapeutischen Maßnahmen (Einzelfall- und Familienhelfer) und • Unterstützung bei der Bewältigung des „Traumas des Exils“ (z. B. über individuelle Betreuung durch Ehrenamtliche oder die Vermittlung traumatisierter Personen in Orientierungsmaßnahmen).
Flüchtlingsrat	Flüchtlingsräte agieren auf Landes- und kommunaler Ebene. Sie sind Zusammenschlüsse von Flüchtlingsinitiativen, Gewerkschaften, Kirchengemeinden und Einzelpersonen, die mit der Diskriminierung von Flüchtlingen nicht einverstanden sind und gemeinsam etwas dagegen tun wollen. Aufgaben sind im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für Flüchtlinge; • Weiterbildung (Seminare und Fachtagungen); • Rechtshilfe in ausgewählten Einzelfällen; • Herausgabe der Zeitschrift für Flüchtlingspolitik „FLÜCHTLINGSRAT“; • Durchführung von Flüchtlingshilfe-Projekten; • Koordination der Flüchtlingsarbeit und • fachliche Beratung.
Handwerkskammern	Die Handwerkskammer ist die zuständige Stelle für die Anerkennung/ Gleichstellung von handwerklichen Berufsausbildungen. Grundsätzlich können zwei Gleichstellungen unterschieden werden: Anerkennung nach dem Bundesvertriebenengesetz (BVFG) Anerkennung aufgrund eines bilateralen Abkommens Das Bundesvertriebenengesetz stellt bisher die einzige Rechtsgrundlage dar, auf der die Handwerkskammer ein formelles Anerkennungsverfahren durchführt. Örtliche bzw. regionale Ansprechpartner finden sich auf den jeweiligen Seiten der Handwerkskammern.

Jugendmigrationsdienste www.jmd-portal.de	<p>Das JMD-Portal präsentiert trägerübergreifend 409 Jugendmigrationsdienste in allen Bundesländern. Für jugendliche Migrant/inn/en bieten die JMD</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorrangig die individuelle Begleitung der nicht mehr vollzeitschulpflichtigen jungen Menschen mit Migrationshintergrund einschließlich der nicht mehr vollzeitschulpflichtigen Neuzuwanderinnen/Neuzuwanderer (im Rahmen des Case-Managements vor, während und nach den Integrationskursen nach § 44, 44a des Aufenthaltsgesetzes); • Beratungsangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund, die wegen integrationsbedingter Probleme oder Krisensituationen der besonderen Förderung bedürfen, sowie • Gruppenangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund.
Otto Benecke Stiftung e. V. www.obs-ev.de/beratung-kurse-foerderung	<p>In bundesweit 17 Beratungsstellen bietet die Otto Benecke Stiftung e. V. Beratung zu Ausbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für junge Zuwanderer an. Der „Garantiefonds-Hochschulbereich“ richtet sich an junge Migrant/inn/en, die in Deutschland die Hochschulreife erwerben wollen, sich auf ein Hochschulstudium vorbereiten und eine akademische Laufbahn anstreben und als Flüchtling, jüdische/r Immigrant/in oder Spätaussiedler/in bzw. deren Angehörige/r in Deutschland leben.</p>
Pro Asyl www.proasyl.de	<p>Die Seite enthält Informationen zu den Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abschiebung; • Asylrecht; • Bleiberecht und • EU-Flüchtlingspolitik. <p>Es stehen Links für weiterführende Informationen und Beratungsangebote zur Verfügung.</p>
Sozialberatungsstellen des AWO Landesverbands Berlin für Migrant/inn/en www.awoberlin.de	<p>Beratung und Begleitung für Zugewanderte in Berlin. Angeboten werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstberatung: <ul style="list-style-type: none"> • Hilfe bei der ersten Orientierung • Feststellung mit der/dem Migrant/in/en, was dringend benötigt wird; • individuelle Integrationsplanung: <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei einer langfristigen Lebensgestaltung • Hilfe, sich im sozialen Umfeld zurechtzufinden und zu integrieren • Hilfe bei der Steuerung der Eingliederung; • Begleitung des Integrationsprozesses: <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der individuellen Fähigkeiten der/des Zugewanderten und Empfehlung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen • Unterstützung bei der Suche nach einem geeignetem Integrationskurs; • sozialpädagogische Betreuung: <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung der Zugewanderten während des Integrationskurses • Vermittlung an andere Dienste und Einrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung an unterschiedliche, den persönlichen Bedürfnissen entsprechenden Dienste, Einrichtungen und Ämter. <p>Themenschwerpunkte der Sozialberatung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausländer- und arbeitsrechtliche Fragen; • Fragen der materiellen Sicherung; • Wohnungsangelegenheiten sowie • allgemeine soziale Fragen. <p>Darüber hinaus bietet die AWO psychosoziale Beratung an.</p>

Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrant/inn/en e. V., Kiel www.zbbs-sh.de	Die Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrant/inn/en mit Sitz in Kiel bietet erwachsenen Zugewanderten Beratung und Informationen zu allen Bereichen des Lebens an, insbesondere Migrationsberatung und Sozialberatung. Die ZBBS organisiert darüber hinaus Deutschkurse. Die Seite enthält auch eine Liste von Links zu anderen auf Landes- und Bundesebene agierenden Organisationen.
Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) www.kmk.org/zab	Die ZAB ist eine Abteilung des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Sie ist die zentrale Stelle für die Bewertung ausländischer Qualifikationen in Deutschland. Für Inhaber eines ausländischen Hochschulabschlusses stellt die ZAB auf Antrag eine individuelle Zeugnisbewertung aus. Vor allem Migrant/inn/en, die in Deutschland arbeiten wollen, können von diesem Service profitieren, da nicht für jede berufliche Qualifikation eine staatliche Anerkennungsstelle existiert.

Kapitel 5 Zielgruppe Jugendliche – ein Einblick in ProfilPASS-Arbeit mit jungen Menschen

RUTH-ESTHER GEIGER, SABINE SEIDEL

Die heutige Gesellschaft stellt hohe Anforderungen an die jungen Menschen. Angesichts sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Veränderungen müssen sie ihr Leben zunehmend selbst in die Hand nehmen und immer wieder neu gestalten – sei es bei der Bewältigung alltäglicher Situationen in Familie, Freizeit und Schule oder bei der Planung ihrer beruflichen Perspektive. Bildungswege und Erwerbsbiografien sind immer weniger standardisiert und werden dadurch immer unübersichtlicher. Schon frühzeitig müssen sich junge Menschen orientieren und Entscheidungen treffen. Das heißt für sie auch, dass sie aus den vielen Möglichkeiten die für sich passenden herausuchen und den eigenen beruflichen und außerberuflichen Lebensweg aktiv gestalten müssen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist das Wissen um die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Stärken. Die realistische Einschätzung des eigenen, unverwechselbaren Profils erleichtert die Planung weiterer biografischer Schritte.

Ziel des ProfilPASS *für junge Menschen* ist es, die Jugendlichen bei der Suche nach den eigenen Stärken, Eigenschaften und persönlichen Neigungen zu unterstützen. Dabei stehen die Fähigkeiten und Kompetenzen im Mittelpunkt, die die Jugendlichen sich neben der Schule in ihrer Freizeit, mit der Familie oder Freunden angeeignet haben. Durch die Beschäftigung mit dem ProfilPASS werden sie an biografisches Arbeiten und die Reflexion über sich und ihr Handeln herangeführt. Auf diese Weise wird ihre realistische Selbsteinschätzung unterstützt. Der Blick auf die eigenen Stärken und Neigungen soll sie ermutigen, motivieren und aktivieren. Er soll dazu beitragen, die Verantwortungsbereitschaft der jungen Menschen und auch ihre Bereitschaft zu Veränderungen zu erhöhen, und ihnen bei der Planung der nächsten Schritte helfen.

Wer aber sind die Jugendlichen? Welche Voraussetzungen, welche Werte und welche Lebenserfahrung bringen sie mit? Was für Ziele haben sie? In welchen Kontexten treffen die Beratenden auf sie? Welche Settings sind für junge Menschen geeignet? Die Praxis zeigt, dass es keine eindeutigen Antworten auf diese Fragen gibt. Zu heterogen ist die Zielgruppe der Jugendlichen, zu verschiedenartig sind auch die Kontexte

und Rahmenbedingungen – das sind unsere eigenen Erfahrungen und auch die anderer ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater.

Entsprechend vielfältig gestaltet sich auch die Arbeit mit dem ProfilPASS *für junge Menschen*. Sie findet in sehr unterschiedlichen Settings statt: in Einzelberatung, freiwilligen Kursen in der Schule, Bildungscafés, Jugend- und Stadtteil-Projekten finanziert durch die Eltern oder gefördert von Unternehmern, durch die Agentur für Arbeit und den Europäischen Sozialfonds, die Schulbehörde und auch durch private Jugendträger oder die Kirche.

Für die jungen Menschen selbst ist der ProfilPASS ein Werkzeug zur Selbsterkenntnis und – je nach Lebenssituation oder -phase, je nach Gruppenzusammensetzung und Kontext – eine Entdeckung für ihr Leben. Für die einen geht von ihm eine Initialzündung für das berufliche Leben aus, für die anderen ist er Auslöser für die Stärkung des Selbstbewusstseins, für eine intensivere Bindung an die oder auch die Lösung aus der Familie. Dies alles spiegelt sich in den vier Porträts von jungen Leuten, die Erfahrungen mit dem ProfilPASS gesammelt haben. Sie basieren auf ein- bis zweistündigen Interviews mit den Jugendlichen.

Die anschließenden, ebenfalls auf Interviews beruhenden Berichte von Beratenden geben einen Einblick in deren persönlichen Erfahrungshintergrund, ihr methodisches Vorgehen und mögliche Settings. Sie dienen als Beispiele und sollen dazu animieren, den ProfilPASS kreativ einzusetzen und mit anderen Beratenden in einen Erfahrungsaustausch zu treten.

Wer sind die Jugendlichen eigentlich? Was motiviert sie und wie ist ihr Lebensgefühl? Um diese Fragen zu beantworten, werden nachfolgend einige Ergebnisse aus der jüngeren Jugendforschung dargestellt. Sie bestätigen die Bedeutung individueller Ansätze der Kompetenzentwicklung und Kompetenzförderung, denen die Ermittlung und Feststellung individueller Stärken und Neigungen zugrunde liegt.

5.1 Jugendliche berichten von ihren Erfahrungen – vier Portraits

5.1.1 Alessia (16)

„Ich singe heute in Hildesheim im Rahmen von ‚Hildesheim sucht den Superstar‘. Ich habe zwar bei dem Wettbewerb keinen Platz gemacht, aber ich darf ein Solo singen mit Begleitung einer Band im Vorprogramm.“ Alessia hat rotblonde, wilde Haare und eine rauchige Bluesstimme. Trotz ihrer Erkältung wird sie heute noch auf der Bühne stehen. „Ich singe ‚Black Velvet‘ von Alena Myles. Das liebe ich so wegen der Power, die drinsteckt. Früher war ich tierisch aufgereggt vor Auftritten. Mein Herz ist mir fast aus der Brust gehüpft. Heute bleibe ich ganz ruhig und sage mir: ‚Alessia, die wollen

dich doch sehen und hören. Deshalb sind sie da! Schade, dass meine Mutter mich nicht singen hören kann. Aber vielleicht habe ich mir die Band auch gerade deshalb als Hobby gesucht.“

Alessia ist die Tochter von gehörlosen Eltern aus einem Dorf bei Peine. Ich lernte die junge Frau bei den Dreharbeiten für kleine Internetvideos zum ProfilPASS *für junge Menschen* kennen. Mit drei anderen Schülerinnen saß sie auf dem Sofa und sagte lächelnd in die Kamera: „Der ProfilPASS hat mich dazu ermuntert, eine Radiosendung bei einem Bürgerkanal zu machen. Ich weiß jetzt endlich meinen Wunschberuf ‚Journalistin‘. Und dafür bin ich sehr, sehr dankbar!“

Ich besuche Alessia in ihrem Zuhause. Sie lebt mit ihrer Mutter und deren Freund, ihrer jüngeren Schwester und dem kleinen Bruder in einem gemieteten Einfamilienhaus auf dem Land. Der Empfang ist sehr herzlich. Die Räume sind bunt und lebendig gestaltet; im ganzen Haus stehen Holzmöbel. Zunächst sprechen wir im Familienkreis, wobei Alessia für mich und ihre Mutter dolmetscht. Sie switcht zwischen Gebärdensprache und der gesprochenen Sprache hin und her. Beim Übersetzen fasst sie das, was ihre Mutter sagen will, in eigene Worte. Früher war ihr das peinlich und oft war sie mit der Situation überfordert. So zog sie sich immer mehr zurück, aß viel, um ihren Kummer zu verdrängen, litt unter ständigen Bauchschmerzen und wurde immer unglücklicher. Doch kein Erwachsener, sagt sie, habe es damals gemerkt.

„Vielleicht mache ich ja auch aus diesem Grund eher Schülerrundfunk statt Schülerzeitung. Das können sie [die Eltern] nicht beurteilen. Sie können lesen, aber nicht hören. Was Eigenes zu haben, etwas, das ich nicht mit den Erwachsenen meiner Familie teilen muss, ich glaub’, das ist wichtig für mich jetzt.“ Alessia sprudelt nur so vor Mitteilungsdrang über ihre Aktivitäten, Überlegungen, Gefühle und Pläne.

Die junge Frau wirkt älter als 16 Jahre. „Ich war früher sehr verletzlich. Es brauchte nur mal jemand zu sagen ‚du bist hässlich‘. Weil ich früher dicker war, hat mich das tagelang verunsichert. Heute sage ich mir: ‚Hey, du bist doch ein toller Mensch, du musst dich nur selbst mögen. Wenn du selbst zeigst, dass du dich magst, dann wird dir nie jemand was tun können!‘ Meine Oma hat mal einen ganz tollen Satz zu mir gesagt, der ist mir nicht aus dem Kopf gegangen: ‚Menschen, die über dir stehen, die wollen dich nicht beleidigen, und Menschen, die unter dir stehen, die können dich nicht beleidigen.‘ Und das habe ich mir bis jetzt als Lebensmotto genommen.“

Alessia hat vor einem Jahr den ProfilPASS *für junge Menschen* bearbeitet. Dazu hat sie nachmittags in ihrer Gesamtschule in Peine freiwillig eine Arbeitsgemeinschaft besucht, die dort von der Volkshochschule angeboten wurde. Sponsor der Ordner war der Rotary-Club. Stefanie W. war ihre Beraterin. Alessia erzählt: „Beim ProfilPASS konnte ich zum ersten Mal die Botschaft meiner Großmutter ausprobieren. Das hat geklappt. Ich habe mich getraut, mich zu zeigen. Und zu der Zeit habe ich dann auch gelernt, mit der Gehörlosigkeit meiner Mutter ein bisschen besser umzugehen. Das ist heute natürlich immer noch schwierig. ProfilPASS löst nicht alles. Er hat mir aber auf alle Fälle bei meiner Entwicklung geholfen und vor allen Dingen: Ich habe in dem

Kurs Menschen kennengelernt, die ich wirklich mag und die mich auch schätzen. Mitschüler, von denen ich vorher gar nichts wusste!“

5.1.2 Sudi (16)

Auch Sudi kommt aus einem Dorf bei Peine. Ihre Eltern lebten einst in Afghanistan. Die Sechzehnjährige ist in Deutschland geboren. Sie ist zurückhaltend, spricht ruhig und lächelt dezent hinter ihrer schwarzen Brille.

In der neunten Klasse ihrer Realschule hat sie den ProfilPASS *für junge Menschen* bearbeitet. Er hat ihr Selbsterkenntnis, Motivation und Bestätigung gegeben und sie war begeistert davon, wie ihre Beraterin Frau W. den Kurs gestaltet hat. Sudi war zu diesem Zeitpunkt in keiner Krise, sondern eher in einem ruhigen Entwicklungsprozess. „Für meine Eltern ist es selbstverständlich, dass ich auch mal einen qualifizierten Beruf ergreife. Ich möchte Abitur machen. Der ProfilPASS-Kurs hat mir mehr Selbstsicherheit gegeben, dass ich wirklich gut mit Menschen umgehen kann und später irgendetwas Soziales, vielleicht Sozialpädagogik studieren will. Aber auch Journalismus würde mich reizen.“

Auf den Hinweis „dazu gehört aber auch Hartnäckigkeit und Durchsetzungsvermögen“ antwortet sie selbstbewusst: „Ja, das habe ich. Vom Fußball. Ich spiele schon lange in einer Mädchenmannschaft.“ Sie ist Stürmerin. In der Heimat ihrer Eltern wäre es für das afghanische Mädchen kaum möglich gewesen, Fußball zu spielen. Sudi ist sich dieses Privilegs gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen in Afghanistan bewusst. Ihre Eltern haben sie informiert. Aber Sudi lebt hier, integriert in Deutschland.

Ihre Eltern, erzählt Sudi, sind berufstätig. Der Vater arbeitet in einer Industriefirma im Ort, die Mutter als Pflegekraft. Dass sie für die Eltern früher oft gedolmetscht oder für sie bei Behörden vorgesprochen hat, hält sie für selbstverständlich. Es hat sie im Gegensatz zu Alessia nicht belastet, sondern eher stolz gemacht. Sie war erstaunt, dass dies durch den ProfilPASS hervorgehoben wurde. Für sie scheint Integration schon selbstverständlich zu sein.

Welche neuen Erkenntnisse hat ihr der ProfilPASS gebracht? „Dass man mit Menschen erst mal reden muss, sich näherkommen, ehe man über sie urteilen sollte. Bei uns in der Gruppe herrschte ja zum Glück Verschwiegenheit, deshalb haben wir uns sehr öffnen und einander kennenlernen können. (...) Ich fand es toll, dass man im ProfilPASS-Kurs viel diskutiert hat und nicht nur strikt am Ordner klebte. Frau W. hat immer so gute Ideen eingebracht. Zum Beispiel Fotos von Pferden mit unterschiedlichem Gesichtsausdruck – da sollten wir uns zuordnen und auch sagen, weshalb. Das war spannend für mich.“

„Erst dachte ich, wie soll so ein Pass etwas über mein Profil aussagen, wie soll das gehen? Aber ich habe mich überraschen lassen. Es kam zwar jetzt nichts völlig Neues für mich raus, aber es war schon spannend, wenn andere über einen sagten, was sie

in einem sehen und was sie vorher nicht so wussten, aber klasse finden. Man bekommt einfach ungewohnte Bestätigung durch Mitschüler, die man vorher gar nicht kannte.“

5.1.3 Malcom (14)

„Es war erst ein komisches Gefühl, dass meine Mutter den ProfilPASS in unserer Klasse angeboten hat. Mein Gott, habe ich gedacht, aber dann hat es allen wirklich Spaß gemacht. Und das in unserer Klasse, wo wirklich nicht so viele gern mitmachen.“ Der 14-jährige Malcolm tritt temperamentvoll und offen auf. Er besucht die 8. Klasse einer Kieler Realschule. Hier bietet seine Mutter ehrenamtliche Beratung an.

„Es war einfach diese gute Stimmung. Es gab Gruppenarbeit, jeder hatte immer etwas zu tun und man konnte sich austauschen. Jeder hat gefragt, wenn er etwas wissen wollte – das machen die Schüler sonst nicht so. Es hat wirklich Spaß gemacht, die Aufgaben zu bearbeiten!“

Malcolms Vorstellung von Schule ist, dass man Spielen, Lernen und Spaß miteinander verbindet. So kennt er es auch aus Helgoland, wo er früher gewohnt hat. Ein Großteil des Unterrichts hat dort draußen stattgefunden. „Wir sind rausgegangen und haben geforscht, gesammelt, die Natur untersucht und Arten bestimmt – sobald das Wetter danach war.“

Vorher hat er – er bezeichnet es als das schönste Abenteuer seines Lebens – auf einer Finca in Spanien mit seiner Mutter bei einer ihrer Freundinnen gelebt. „Das Tollste war, morgens zur Schule gebracht zu werden – auf einem Pferderücken!“ Malcolm strahlt und guckt dabei aus dem Fenster in die Ferne. „Es war so schön in Spanien! Ich lebe sowieso gern auf dem Land, aber dann auch noch im Süden!“

Schon mit vier Jahren ist Malcolm in Spanien zur Schule gegangen. Das ist dort üblich, erzählt er. Mit zwei Jahren besucht man dort auch schon eine Vorschule. Begeistert erzählt er von der Natur und seinem Leben in Spanien. „Damals konnte ich supergut Spanisch sprechen und auch reiten. Es ist schade, dass das jetzt so weit weg ist, ich kann das jetzt nicht mehr richtig.“ Von Spanien aus ist seine Familie nach Helgoland gezogen und hat dort einige Jahre gelebt.

Seit zwei Jahren lebt Malcolm nun mit seinen Eltern und seinem kleinen Bruder in einer Wohnung in Kiel und geht dort in die Realschule. Später möchte er auf Helgoland arbeiten. Ihm fehlt die Insel, die Nähe zu den Menschen, die Vertrautheit, die größer ist als in der Stadt. Er möchte Lehrer werden, „aber auf einer Grundschule, weil ich finde, auf der kann man die Kinder auf ihr weiteres Leben richtig vorbereiten. Wenn sie merken, Lernen kann mit Spaß verbunden werden, dann fällt ihnen das Lernen auf der Realschule oder dem Gymnasium ja auch später viel leichter.“

Malcolms Mutter arbeitet als Coach und ist für die Stellenberatung in der Evangelischen Kirche zuständig. Früher war sie Hotelfachfrau. Sein Vater hatte schon die unterschiedlichsten Berufe: Er war Koch, Kapitän, bei der Stadtreinigung, jetzt macht er seinen LKW-Führerschein. Er habe alles mit Bravour gemeistert, sagt der Sohn stolz.

In der Familie haben alle ihre Aufgaben, die in einem Einsatzplan festgehalten sind. Außerdem gibt es einen Lern- und Freizeitvertrag, den Malcolm und neuerdings auch Lasse mit der Mutter abgeschlossen haben. Darin ist festgehalten, wie viel Computer spielen und Internet surfen erlaubt ist und wie viele Stunden für Sport und andere Hobbys angesetzt werden.

Malcolm wollte früher schon Grundschullehrer werden. Die Schulerfahrungen in Spanien und auf Helgoland haben ihn sehr positiv geprägt. Die Schule in Spanien hat ihm am besten gefallen. „Dort gab es mehr Disziplin und die Atmosphäre war trotzdem entspannter.“

Beim ProfilPASS-Kurs fiel Malcolm nach längerer Zeit wieder auf, dass ihm der Unterricht Spaß machte. Und in dem Schuljahr vor einem Jahr habe er sich auch wieder so angestrengt, dass er ein richtig gutes Zeugnis bekommen habe. „Es hat mich irgendwie ein bisschen an die Grundschule erinnert, dass Lernen Spaß macht und ... das Ganze, wie wir gearbeitet haben, war fast wichtiger als das, was dabei herauskam.“

Malcolm lässt die Ergebnisse noch einmal Revue passieren und findet, dass er sich in einigen Punkten innerhalb des einen Jahres sogar noch verbessert hat. „Ich bin an vielen Dingen interessiert und möchte noch mehr wissen. Ich bin kontaktfreudig und gerne mit anderen zusammen. Und ich packe gern mit an, wenn irgendwo Arbeit anfällt. Ich finde das inzwischen eine Selbstverständlichkeit“, sagt er.

Was hat Malcolm für Hobbys? Früher hat er gefochten und Nintendo gespielt, jetzt läuft er Langstrecke, spielt Basketball, schreibt am Laptop und liest. „Heute sehe ich auch weniger fern.“ Auf die Frage im ProfilPASS, welche Aufgaben er am liebsten übernehmen würde, wenn er auf einer Insel lebte, sagt er heute: „Nahrung suchen, kochen, helfen ein Haus aufzubauen, nach Schiffen Ausschau halten.“

Er hat auch seine Fähigkeiten im Zwischenmenschlichen weiterentwickelt, er ist zielstrebig und aktiv, ausdauernd, vorsichtig, mitfühlend, fürsorglich und hilfsbereit. Er geht die Liste der Eigenschaften im ProfilPASS *für junge Menschen* noch einmal durch und schätzt sich selbst als höflich und zuvorkommend, selbstständig, neugierig, tolerant, relativ ausgeglichen und zuverlässig ein.

Hat Malcolm einen bestimmten Traum? Er sagt wieder: später Lehrer zu werden. „Gute Noten, guter Job“, notierte er damals zu seiner Motivation zu lernen. Stimmt das auch heute noch? Er bejaht. Damals waren für ihn die Fächer Physik und Textil wichtig. Heute sind es Biologie und Französisch.

5.1.4 Swantje (19)

Swantje betritt das Wohnzimmer, strahlt mich an, setzt sich schwungvoll hin und beginnt sofort zu erzählen. Sie jobbt in einem Café in Kiel; voriges Jahr hat sie Abitur gemacht. Warum studiert sie nicht? „Ich wusste vor einem Jahr noch nicht, was ich eigentlich studieren sollte. Ich habe so viele Interessen: Sprachen, Reisen, Kinder,

Schreiben usw. Da habe ich mich erst mal für ein Au-pair-Jahr entschieden. In England.“ Englisch konnte sie schon gut, jetzt kann sie es noch besser. Leider war ihre Zeit in England trotzdem nicht einfach. „Das habe ich auch mit meiner ProfilPASS-Beraterin im Nachhinein herausgefunden: Die Art, wie man in der Familie mit den Kindern umging, konnte ich nicht aushalten. Und ich war in einem kleinen Dorf bei Kent. Und das, obwohl ich ein totaler Stadtmensch bin. Das war schon heftig für mich. Die Familie hatte drei sehr wilde Kinder, beide Eltern arbeiteten ganztags, die Mutter sogar in London. Die Kinder waren nicht wirklich erzogen. Gerade die Älteste, nur sechs Jahre jünger als ich, war echt hart drauf. Erschreckend. Wie wenig die Eltern auf ihre bösen verbalen Ausfälle reagierten, hat mich richtig befremdet. Ich fühlte mich überfordert mit den Dreien und bekam Magenschmerzen und konnte kaum noch essen. Da habe ich bei einem Urlaub in Kiel beschlossen, die Sache abzubrechen.“

Die junge Frau lebt in Kiel. Sie hat braune Augen, braunes, langes Haar und lächelt viel. Sie wirkt wie ein selbstständiges Mädchen, dem man viel zutraut und viel anvertrauen kann.

Swantje hatte durch einen Freund ihrer Eltern vom ProfilPASS gehört und Frau R. als Beraterin empfohlen bekommen. Es sei nicht unbedingt etwas überraschend Neues für sie bei der Arbeit herausgekommen, sagt sie. „Aber der ProfilPASS hat mir noch einmal gezeigt, was für mich wichtig ist. Ob ich eher Teamplayer oder Einzelkämpfer bin. Dass ich später etwas mit Menschen machen will, wusste ich schon immer, aber es wurde bestätigt, dass ich tatsächlich in den sozialen Bereich gehen werde, nicht in den künstlerischen oder rein kommunikativen. Meine Vielseitigkeit wurde deutlich – ich habe nicht nur eine Begabung. Das ist einerseits gut, aber es ist auch schwierig, dann das Richtige zu finden. Ich kann nicht alles haben: Kultur, Soziales, Sprachen. Wichtig ist, dass ich auch später Familie haben will – das kam auch zur Sprache – und dass ich das mit einem erfüllenden Beruf verbinden will.“

Als die Abiturientin aus England zurückkam, war sie erst etwas unglücklich darüber, nicht geschafft zu haben, was sie sich vorgenommen hatte. Einem anderen Mädchen, das auch bei derselben Beraterin war, war es so mit einem Hotelausbildungsplatz gegangen. Beide trafen sich nun auf Initiative der ProfilPASS-Beraterin noch einmal zu einer Sitzung – und fast ohne professionelles Zutun fanden sie selbst heraus, was ihnen ihre jüngsten Erfahrungen gebracht hatten. Das andere Mädchen entdeckte im Gespräch, dass es nur an dem speziellen Arbeitsplatz lag, und suchte einen neuen, um ihre Lehre fortzusetzen.

Swantje hat erkannt, dass auch das Nein-Sagen zu einer einmal getroffenen Entscheidung, wenn die Bedingungen nicht passen, eine Stärke sein kann. Außerdem kam heraus, dass sie in diesen sechs Monaten in der englischen Familie sehr viel gelernt hat. Und dabei half ihr die Systematik des ProfilPASS weiter: Die junge Frau hat nach eigenen Aussagen ihr Englisch perfektioniert, tolle Leute kennengelernt und ist offener und selbstbewusster geworden. Sie kann jetzt links Auto fahren, sich um drei Kinder kümmern und einen Haushalt mit einer Unmenge von Bügelarbeiten allein bewältigen. Sie kann Schüler zu Hausaufgaben anhalten und konsequent sein, das

heißt auch, es zu ertragen, nicht unbedingt beliebt zu sein. Swantje kann mit ihren 19 Jahren durchaus Autorität zeigen – und das in einer fremden Sprache und in einem anderen Land.

Auf die Frage, woher denn der Spaß an der Caf earbeit komme, antwortet Swantje lachend: „Ich würde am liebsten später mit jemandem zusammen so ein Kulturcaf  mit schöner Deko und Einrichtung und einem Programm aufmachen, in einer größeren Stadt als Kiel allerdings. Seit ich 14 bin, ist das ein Traum! Es ist einfach toll, nette Kunden zu bedienen und sich für das Ganze verantwortlich zu fühlen. Aber erst mal habe ich mich jetzt dafür entschieden, für das Lehramt zu studieren.“ Ihre Fächer werden Erdkunde und Englisch sein. Später käme vielleicht noch Spanisch dazu. „Meine Leidenschaft für fremde Länder, die ich auch im ProfilPASS festgehalten habe, kann ich dieses Jahr erst mal noch mit einem Interrail-Ticket für den Sommer ausleben, da reise ich in Europa herum. Und später kann ich ja vielleicht auch als Lehrerin an deutschen Schulen im Ausland arbeiten.“ Ihre Pläne wirken durchdacht und glaubwürdig.

Wurde ihre Leidenschaft für Kinder durch die Au-pair-Erfahrung gedämpft? „Nein, gar nicht!“, lacht sie. „Neben meinem Interesse an dem Begeistern von Schulkindern ist für mich sicher auch nicht unwichtig, dass ich irgendwann eine Familie gründen will, mit mehr Kindern als nur zwei, die wir zuhause sind, beziehungsweise waren.“ Und nicht in allen Berufen sei diese Verbindung so leicht herzustellen. Sie möchte nur einen Mann, der seine Zeit auch für beides aufteilt.

„Das habe ich überhaupt nicht verstanden“, sagt ihre Beraterin später, „dass dieses Mädchen sich schon so früh an einem Beruf orientiert, den sie gut mit eigenen Kindern verbinden kann.“ Für Swantje ist das Wort Karriere nicht negativ besetzt, es heißt für sie: persönlich einen glücklichen und geglückten Weg zu gehen, in dem Sinne, dass einen der Beruf erfüllt und man gleichzeitig erfolgreich für andere Menschen tätig ist. „Eigene Macht, die auf Kompetenz beruht, für etwas Gutes einzusetzen, finde ich auch nicht abschreckend. Leitung und Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu f llen, das ist nichts Schweres für mich. Ich möchte Verantwortung in Familie und Beruf und beides zusammen mit einem Mann verbinden.“

5.1.5 Fazit aus den Porträts

So unterschiedlich diese Jugendlichen durch ihre nationale Herkunft, ihr Elternhaus, ihre Interessen und Stärken sind, so verschieden reflektieren sie den ProfilPASS und die Arbeit mit ihm. Für Alessia hat er zu einem ganz neuen Aufbruch geführt – privat und vielleicht auch beruflich. Sudi gab er Bestätigung für ihren Weg und zeigte ihr ihre besonderen Stärken. Malcolm fühlt sich durch ihn angespornt weiterzulernen und in seinem Berufsziel bestätigt, aber auch an seine Träume und Vorlieben erinnert. Und Swantje nutzt ihn auch zur Verarbeitung eines Umwegs, der sich in ihrer nachschulischen Entwicklung ergeben hat, und für die weitere Stärkung ihres Selbstbewusstseins.

Die drei ersten Protagonisten nahmen den Gruppenprozess in der Klasse als fast wichtiger wahr als das Instrument selbst. Ihnen ist nicht unbedingt bewusst, dass dieser Gruppen- und für sie spannende Persönlichkeitsbildungsprozess durch den ProfilPASS und die spezifische Art, wie die Beraterinnen ihn einsetzten, zustande kam.

5.2 Die beraterische Praxis – drei Beispiele

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Settings für den Einsatz des ProfilPASS *für junge Menschen* vorgestellt und um individuelle Ansätze, die die Beratenden in ihre jeweilige Arbeit einbringen, ergänzt. Wie die Erfahrungen der Zielgruppe sind auch die der ProfilPASS-Beratenden breit gefächert. Ihre Arbeit wird maßgeblich durch ihre persönlichen beruflichen und lebensweltlichen Erfahrungen sowie durch ihre Qualifikationen, Einstellungen und Werte, aber natürlich auch durch die Rahmenbedingungen geprägt. Sie kommen aus unterschiedlichen Praxisgebieten: aus der staatlichen und kirchlichen Arbeit, häufig aus durch die Agentur für Arbeit finanzierten Projekten und Maßnahmen bei Trägern und aus privaten (Personal-)Beratungs- oder Coachingfirmen. Die drei hier vorgestellten Beispiele, zwei Regelangebote und ein Projekt, geben einen kleinen Einblick in das mögliche Spektrum an Angeboten.

Diese Vielfalt persönlicher Voraussetzungen und Erfahrungen sowie institutioneller Rahmenbedingungen sind weitere Aspekte, die die Arbeit mit dem ProfilPASS interessant machen. Von der Kommunikation und dem Austausch darüber profitieren die einzelnen Beraterinnen und Berater, aber auch und nicht zuletzt die jungen Menschen. Möglichkeiten des Austausches bieten das jährlich stattfindende bundesweite und die regionalen Beratertreffen sowie die Homepage.

5.2.1 Das Peiner Modell: Selbstbewusstsein fördern

Die 47-jährige Stefanie W. ist Coach mit Leib und Seele. Seit drei Jahren ist sie auch ProfilPASS-Beraterin und hat in dieser Zeit acht ProfilPASS-Kurse gegeben. Eigentlich ist die Bezeichnung „Erlebnis-Coach für junge Leute“ treffender als „Beraterin“. Sie arbeitet mit jungen Menschen, die zum Teil heftige Probleme haben, beispielsweise mit misshandelten und missbrauchten Mädchen. Sie arbeitet auch als Heilpädagogin mit Pferden und hat das Rüstzeug, die Erfahrung und das Talent, das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen.

Stefanie W. hat den ProfilPASS *für junge Menschen* schon in seiner Erprobungsphase über die Kreisvolkshochschule Peine eingesetzt. Sie hat als Pionierin maßgeblich zur Verbreitung des ProfilPASS in der Region beigetragen, indem sie Schulleiter und Unternehmen im Landkreis von Anfang an für das Instrument begeisterte. Der ProfilPASS *für junge Menschen* wird hier überwiegend in freiwilligen Nachmittagskursen an Schulen eingesetzt. Die Unternehmen zahlen die Anschaffung des Ordners.

Die Kreisvolkshochschule (KVHS) arbeitet mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* in Förder-, Haupt- und Realschulen, in Gymnasien und Klassen zur Berufsförderung. Die Beschäftigung mit dem ProfilPASS findet entweder ergänzend zum Unterricht in Projektwochen mit 25 Stunden oder nachmittags eine Doppelstunde pro Woche in einem Schulhalbjahr statt. Das sogenannte Peiner Modell sieht vor, dass die freiwilligen Arbeitsgruppen nicht mehr als 14 Schülerinnen und Schüler umfassen. Nach den ersten zwei Doppelstunden werden die Regeln für die Zusammenarbeit in einem Kontrakt festgelegt, der neben Verbindlichkeit, Pünktlichkeit, Verschwiegenheit und Rücksichtnahme auch weitere, den Schüler/inne/n wichtige Regeln enthält. Nach etwa 14 Doppelstunden finden mit allen Teilnehmenden Einzelgespräche statt. In der letzten Stunde wird ein/e Ansprechpartner/in aus der Schule vorgestellt, die die Jugendlichen auf Wunsch bei ihrer weiteren ProfilPASS-Arbeit begleiten. An dem Feedback der Gruppe am Ende des Projekts nehmen sowohl die Schulleitung als auch die Bereichsleitung der KVHS teil. Die Zertifikatsübergabe erfolgt möglichst in einem besonderen Rahmen.

Das Wichtigste an der Arbeit mit dem ProfilPASS ist für Stefanie W. die Freiwilligkeit, die Stärkung des Wissens um die eigenen Ressourcen und die Förderung des Selbstbewusstseins. Viel Wert legt sie auf den damit verbundenen Selbsterkenntnisprozess, der dazu dient herauszufinden: Wer bin ich und was kann ich schon alles? Denn, so erklärt sie, Defizite würden ständig betont und Leistungsdruck gäbe es genug in Schule und Gesellschaft. „Man bekommt so viel über die Schüler heraus, die Schüler erfahren auch voneinander so viel, ihre Hobbys, ihr Engagement, ihre Träume und Begeisterung. Das macht die Arbeit so wertvoll.“

„Am Anfang klebte ich noch sehr an den Seiten, dem Gerüst. Heute bringe ich immer mehr eigene Methoden in die Gruppenarbeit, den Selbsterkenntnisprozess in der Partner- oder Eigenarbeit, das intensive Einzelcoaching ein, sodass der Ordner wirklich nur das Gerüst ist. Wir machen ihn immer zu Ende in neun Sitzungen, aber bei den Zielen komme ich jedes Mal etwas unter Druck am Ende.“ Die Ziele stehen aber nicht immer, sondern nur in Kursen zur beruflichen Orientierung zentral im Fokus. Da der ProfilPASS für junge Menschen in der Regel in der achten Klasse eingesetzt wird, kommt es weniger auf eine konkrete berufliche Zielfindung an als vielmehr darauf, dass die Jugendlichen besser über sich Bescheid wissen, ihre Stärken kennen und in der Lage sind, sie zu formulieren. Inzwischen ist jedoch auch der ProfilPASS Kompetenz-Nachweis, der den Schüler/inne/n bescheinigt, dass sie ihre Ressourcen selbst herausgearbeitet und dazu ihr Leben reflektiert haben, bei den Betrieben in der Region recht bekannt und wird zunehmend ernst genommen. Das hat Stefanie W. in ihrem Landkreis rückgemeldet bekommen.

Jeder Berater oder Coach bringt seine Persönlichkeit und seine Methoden in die ProfilPASS-Arbeit ein. Besonders wichtig ist dabei die Authentizität. Auch als Vorbild für die Jugendlichen sollten Beratende authentisch wirken. „Man kann das nicht von ihnen erwarten und es nicht selbst auch einbringen“, sagt Frau W. Nach der Arbeit mit den Lebenskurven (Abschnitt 1 im ProfilPASS *für junge Menschen*) trägt sie, wenn es

um Krisen oder Abschwünge im Leben geht, die Wege und Mechanismen zusammen, die ihre Schüler/innen nutzen, damit es ihnen nach kritischen Phasen wieder besser geht. Das sei sehr spannend, wie unterschiedlich junge Menschen sich Hilfe holten oder eben allein versuchten, damit fertig zu werden. Die Hilfen reichten vom Haustier über die Großmutter bis zum professionellen Berater. Man muss als ProfilPASS-Berater/in bei diesem Arbeitsschritt besonders darauf achten, dass man nicht „therapiert“ oder alte Krisen wieder heraufbeschwört. „Die Schüler können sich gut an die Hilfe erinnern und sich diese gegenseitig mitteilen. Sie denken nicht nur daran, wie schlecht es ihnen damals ging“, freut sich Stefanie W.

Grundsätzlich geht sie bei der Arbeit mit ihren Schulgruppen so vor, dass immer nur diejenigen zu erzählen brauchen, die auch etwas mitteilen wollen. Die Beraterin bewahrt die Pässe im Schulschrank auf und gibt sie erst am Schluss der gesamten Beratungsphase mit nach Hause. Sie möchte nicht, dass zwischendurch zu Hause weitergearbeitet wird, denn da würden zu viele im „Überfliegerstil“ alles ganz schnell ausfüllen und langweilten sich dann in der Klasse oder machten es wie einen Test. Am Ende bekommen die Schüler/innen den Ordner ausgehändigt mit dem Hinweis, ihn später wieder zur Hand zu nehmen. „Gern würde ich nach ein, zwei Jahren noch einmal mit ihnen zwei Stunden gestalten, um zu sehen, was aus ihren Stärken und eventuellen Plänen geworden ist.“

5.2.2 Das Projekt Alfa: Ressourcen erkennen

Die drei Beraterinnen Marion D., Lila G. und Uta D. arbeiten bei dem EU-finanzierten Jugendbildungsprogramm „Alfa – Agenten in Lurup für Ausbildung“ mit, das Orientierungshilfe und Selbstbewusstseinstraining in den Hamburger Stadtteil Lurup bringen will. Denn – so ihr Ansatz – die Kompetenzen der Schüler sind die Potenziale des Stadtteils von morgen.

In diesem Programm wird der ProfilPASS *für junge Menschen* über einen längeren Zeitraum von bis zu drei Jahren eingesetzt. Begonnen wird in den achten Klassen. An den vier Partnerschulen, ausschließlich Haupt- und Realschulen, werden 120 Teilnehmerplätze eingerichtet, um die Jugendlichen bei ihrer grundlegenden und langfristigen beruflichen Integration in den Stadtteil zu unterstützen. Wichtig ist der Projektleitung, der Lawaetz-Stiftung in Hamburg-Altona, „das Erkennen und Fördern der Potenziale der Schüler und – über deren öffentliche Darstellung – die notwendige Stärkung des Quartiers Lurup.“ Die Schüler/innen werden bei ihren Projekten, die sowohl auf die Persönlichkeit der Jugendlichen als auch auf die Imageverbesserung des Viertels ausgerichtet sind, von den externen Expert/inn/en begleitet. Ihnen eröffnet sich ein neuer Lern- und Erfahrungshorizont, der sich von dem der Schule abhebt und doch zumindest teilweise in ihren Räumen stattfindet. Ziel ist die Stärkung und Verortung eines jeden Einzelnen. Der ProfilPASS passt sehr gut zu diesem ressourcenorientierten Ansatz von Lernen.

Die drei Beraterinnen kommen aus unterschiedlichen Erfahrungs- und Ausbildungsbereichen und sind zu einem Team zusammengewachsen. Zwei von ihnen arbeiten

schon seit einigen Jahren als ProfilPASS-Beraterinnen. „Der Ansatz mit den eigenen Kompetenzen, die wir durchs Leben erringen, leuchtete uns sofort ein. Wir wollten den ProfilPASS möglichst schnell umsetzen“, sagt Lila G., die aus der Erwachsenenbildung kommt, seit zehn Jahren Beraterin für Arbeits- und Ausbildungsintegration ist und besonders mit Frauen, Jugendlichen und Menschen mit Migrationshintergrund arbeitet. Marion D. ist Diplom-Sozialpädagogin und arbeitet schon seit vielen Jahren schwerpunktmäßig in Jugendprojekten. Uta D. ist Diplom-Sozialpädagogin und Betriebswirtin und arbeitet als Coach.

Im Zentrum der Arbeit der drei Beraterinnen in dem Projekt Alfa steht die Einzelberatung der Jugendlichen. Da diese oft wenig Aufmerksamkeit erfahren, sind sie dankbar für das intensive Interesse an ihnen. Die Beschäftigung mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* bieten die Beraterinnen zunächst in einem Seminar von drei bis vier Tagen an und arbeiten jeweils zu zweit mit Kleingruppen von sechs Jugendlichen. Für sie ist die kleine Gruppengröße eine wichtige Voraussetzung für das besondere Vertrauensklima zwischen den Schüler/innen untereinander, aber auch ihnen gegenüber. Sie sind erstaunt, von einem ebensolchen Klima in deutlich größeren Gruppen von bis zu 14 Teilnehmenden zu hören. „Das Gute in unserem letzten Kurs war“, erzählt mir Uta D., „diese gegenseitige Anerkennung und Öffnung. In der Gruppe ist mehr Schutz für die Schüler als mit uns Erwachsenen allein. Sie reden dann freier voreinander als nur zu uns.“ Sie als Beratende haben durch die Kurse den Vorteil, dass sie mit den Jugendlichen weit länger zusammen sind und diese vielfältiger, intensiver und möglicherweise auch natürlicher erleben als in den Einzelgesprächen.

Die Schülerinnen und Schüler kommen möglichst aus unterschiedlichen Schulen des Stadtteils. Es zeigt sich, dass die Kombination von sich bereits kennenden mit bisher unbekannten Jugendlichen befruchtend ist und ein Klima der Neugierde entsteht, die sich zunächst auf die anderen, zunehmend aber auch auf gekannt geglaubte Mitschüler/innen und auf sich selbst richtet. Die Offenheit und das Interesse an ihrem Leben wirken vertrauensbildend und die wertschätzende Haltung der Beraterinnen überträgt sich auf die Schüler/innen. Ein weiterer wesentlicher Faktor für das große Interesse der Jugendlichen an der Forschungsreise in ihre Biografie ist die Ergebnisoffenheit des ProfilPASS.

Für die Beraterinnen besteht ein Vorteil dieses Projektes darin, dass das Setting – anders als in den meisten Maßnahmen – an dem Bedarf der Jugendlichen ausgerichtet werden kann. So wurde beispielsweise das ursprüngliche Konzept aufgrund des starken Interesses der Schüler/innen um einen dritten Kurstag erweitert. Dazu kamen sie sogar an einem schulfreien Tag, an dem die Zeugniskonferenz stattfand. Es ist geplant, die Arbeit mit dem ProfilPASS zu einem späteren Zeitpunkt, z. B. vor der Entscheidung für einen Beruf oder Ausbildungsplatz, wieder aufzunehmen. Auch in den Ferien wird es Angebote für die Bearbeitung des ProfilPASS geben.

Das gegenseitige Zuhören ist vielleicht das Schwierigste für die Haupt- und Realschüler in dem schulübergreifenden Projekt. Auch deshalb meinen die Beraterinnen, sei es gut, dass der Kurs nicht für mehr als sechs Jugendliche konzipiert sei. Oft erleben

sie Überraschungen bei der Arbeit im Projekt mit ihren Luruper Jugendlichen. Ein Junge musste zum Beispiel regelmäßig zur Logopädin, weil er sich nicht deutlich artikulieren konnte. Nur die Eltern verstünden ihn, hieß es. In der Erfahrungssphäre des ProfilPASS konnte er plötzlich gut verständlich sprechen. Nachdem seine Lehrerin davon erfuhr, war sie äußerst verwundert und wollte von ihm mehr über diesen Prozess wissen: Was hat ihm gut getan, wie war die Atmosphäre, was waren die Themen?

Im alltäglichen Schulunterricht und in den Pausen wurde der Junge von anderen Jungen besonders stark ausgegrenzt. Im Kurs entspannte er sich völlig und genoss es sehr, Lob und Anerkennung als Feedback auf seine Darstellungen von Lebenserfahrungen und Kompetenzen zu bekommen.

„Es ist nicht so leicht, die Schüler einzeln für das Projekt aus Klassen herauszubekommen. Das fällt den Lehrern schwer, sie gehen zu lassen aus dem Unterricht. Es wollten mehr kommen, als dann im Kurs erschienen. Und das lag nicht an der Schülermotivation“, sagt Marion D.

Zwei Jugendliche sollen – und das ist ein Beweis für die Offenheit in der Kleingruppe – von zurückliegenden, leicht kriminellen Aktionen, die sie vor zwei Jahren ausgeübt haben, sehr reflektiert berichtet haben. Sie könnten sich jetzt gar nicht mehr vorstellen, dass sie so etwas wirklich gut gefunden hätten. Eine Schülerin mit einer krebserkrankten Mutter wollte erst gar nicht von ihrer Familiensituation berichten, kam dann aber über die Lebenslinien dazu und war ganz erstaunt, wie man ihr zuhörte. Sie berichtete, was sie alles durch dieses Erlebnis gelernt hatte. Dass sie, seit sie neun war, für die Familie den Haushalt führt, war eine Entdeckung für sie und den Kurs. Sie betrachtete am Schluss ihre im ProfilPASS resümierten Lebenskompetenzen und sagte ungläubig: „Was – das kann ich alles?“

Die Schüler/innen dieses Projektes nehmen den ProfilPASS während des Kurses mit nach Hause und können weiter daran arbeiten. Ein Mädchen hat sogar mit ihren Eltern, die seit Jahren geschieden waren, die Lebenskurve ausgefüllt. Sie hat sich mit ihnen zusammengesetzt, weil sie sich an ganz frühe Erfahrungen nicht mehr erinnerte und deshalb von ihnen Hilfe wollte. Am nächsten Tag hat sie diese Arbeit ganz stolz in der Gruppe präsentiert. So kann der ProfilPASS sogar in die Familie hineinwirken – auch wenn es eigentlich ein Medium ist, das sich an die Jugendlichen als Individuen richtet.

Die Beraterinnen in diesem Projekt arbeiten zunächst losgelöst vom Ordner mit den Jugendlichen. Dabei verwenden sie unterschiedliche Hilfsmittel. Sie sprechen mit den jungen Menschen über verschiedene wichtige Lebensthemen und geben ihnen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen. Erst danach findet die eigentliche Arbeit mit dem Ordner statt und die ersten Eintragungen folgen – und das meist mit großem Eifer. Die Arbeit mit den Lebenslinien erweist sich in ihrer Arbeit als sehr positiv. Ein Junge aus Afghanistan sprach zum ersten Mal vor Mitschülern über seine Flucht und war damit auch zum ersten Mal richtig im Mittelpunkt, und alle hörten gebannt zu. Im Laufe der weiteren Arbeit mit dem ProfilPASS stellte sich in seinem

Profil heraus, dass er schon sehr früh sehr erwachsen geworden war und sich – fast schon zu strebsam – ausschließlich an seinem sehr erfolgreichen Onkel orientierte. Er stand unter enormem Druck. Und es tat ihm gut, einmal über seine Ängste auf der Flucht zu sprechen. Gleichzeitig kam seine Stärke zum Ausdruck, die er durch diese Krise und die Neuorientierung in einem fremden Land gewonnen hat.

Manchmal führt der biografische Ansatz für Jugendliche zu Identifikationsschwierigkeiten. So assoziieren sie bei dem Thema Familie häufig Vater, Mutter und Kind, ein Zusammenleben, das für viele keine Realität ist. Von einem afrikanischen Mädchen erzählten die Beraterinnen, dass sie von dem harmonischen Zusammenleben mit ihrem Vater berichtete, aber eigentlich, wie sich nachher herausstellte, in einer betreuten Jugend-Wohngemeinschaft lebte, seit die Eltern getrennt sind. Solchen Situationen muss angemessen begegnet werden, ohne die Grenze zum Therapeutischen zu überschreiten.

Die Beraterinnen ergänzen ihre Projektarbeit mit Spielen und Übungen aus ihrer langjährigen Bildungs- und Jugendarbeit. „Die Tipps, die jetzt in der Beraterschulung ProfilPASS *für junge Menschen* gegeben werden, sind sehr hilfreich für die praktische Arbeit“, findet Uta D. „Bei unseren Schülern lassen wir meist den Bereich Praktikum und Berufserfahrung einfach weg. Wir sagen dann, das füllt sich bei Euch schon mit der Zeit. Ihr könnt ja immer wieder rangehen“, sagt Marion D. „Als Ehrenamt fassen wir ganz weit jedes gemeinschaftliche Engagement, auch Sport oder Schulämter, Nachbarschaftshilfe oder regelmäßig auf Geschwister aufpassen.“

Eine Bewerbungstrainerin in dem Projekt hat gerade den Jugendlichen eine Stellenausschreibung gezeigt, in der explizit ehrenamtliches Engagement für die Besetzung vorausgesetzt wurde. Das motiviert die jungen Leute natürlich. Ein Ziel des Projekts ist die Integration in den Ausbildungsmarkt und die Stärkung der Persönlichkeit. Die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS unterstützt beides und hilft nicht nur bei der Planung des zukünftigen Weges, sondern auch konkret, beispielsweise bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen für einen Ausbildungsplatz. Für die Beraterinnen aber stehen zunächst primär Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl im Vordergrund. „Es geht uns um sie selbst! Um ihre Stärken und Kompetenzen, die sie fühlen am Ende und benennen können. So bieten wir es jedenfalls an“, betont Lila G. „Dass man es für die Ausbildung oder überhaupt den Platz für sich zu finden nutzen kann, das ist dann das Weitergehende. Man kann so ja auch viel konkreter Bewerbungen schreiben und Vorstellungsgespräche führen.“

5.2.3 Ein Beispiel aus Kiel: Berufswahl vorbereiten

Ehrenamtlich in der Schule und privat bezahlt in Einzelberatung setzt die Kieler Personalberaterin Runa R., die für die Evangelische Kirche für Stellenveränderungen zuständig ist, den ProfilPASS *für junge Menschen* und den ProfilPASS ein. Sie war früher Hotelfachfrau, lange im Ausland tätig und ihr Leben ist selbst ein Beispiel für lebenslanges Lernen. Sie hat zwei Söhne, den 14-jährigen Malcolm und den 8-jährigen Lasse.

Runa R. macht nach vielen Fortbildungen, unter anderem auch NLP und systemische Beratung, demnächst eine Prüfung zur Therapeutin (HP).

Mit Jugendlichen in der beruflichen Orientierung, die öfter durch die Vermittlung von Eltern und Freunden zu Runa R. kommen, arbeitet sie manchmal zusätzlich zum ProfilPASS mit Profiling-Instrumenten aus dem Internet, z. B. www.persolog.com. „Da kann man die vier Persönlichkeitsanteile herausfinden, die unterschiedlich verteilt sind: initiativ – dominant – stetig – gewissenhaft. 48 Fragen brauchen sie da einfach nur im Computer anzukreuzen.“ 42 Seiten Auswertung habe man da am Schluss. Runa R. druckt sie aus und gibt sie den Teilnehmenden zum Lesen mit. Das mache sie mit den Erwachsenen, die sich im Rahmen der Evangelischen Kirche umorientieren wollen, fast immer. Und ab und an biete es sich eben auch bei Abiturienten oder Gymnasiasten an. Das dürfe man aber immer nur als eine Art Momentaufnahme sehen.

Laut Runa R. können die Teilnehmenden die herausgearbeiteten Stärken auf diesem Weg gut mit den eigenen Werten spiegeln und sehen, wie kompatibel Stärken und Werte sind. „Wenn wir mit Jugendlichen herausfinden wollen, wohin es beruflich gehen soll, mache ich gern morgens einen Termin um acht Uhr und sehe, ob sie auch pünktlich kommen.“ Sie schaut dann auch auf die Kleidung und das Auftreten. In der Regel bekommen die Jungen und Mädchen nach jedem Termin eine ein- oder zweiseitige schriftliche Auswertung, in der Runa R. ein wertschätzendes Feedback gibt: das, was ihr aufgefallen ist, das, was gut ist, das, was ihr an Ideen im Nachhinein noch gekommen ist. Und außerdem gibt sie Hinweise auf Tests von Universitäten, auf interessante Internetseiten oder möglicherweise passende Berufe.

Wenn die Jugendlichen kommen, beobachtet die Beraterin auch, ob sie zu Fuß kommen oder für zwei Stockwerke den Fahrstuhl nehmen, auf den man lange warten muss. Wenn in der Garderobe eine Jacke am Boden liegt, heben sie die auf? Kurz: Die Beraterin achtet auf alles, um ein erstes Bild von der Persönlichkeit der Jugendlichen zu bekommen. Sie betrachtet aber auch die Sichtweise der Jugendlichen. „Wir gehen auch mal in einen Betrieb wie z. B. ein Hotel, und ich lasse mir den ersten Eindruck schildern, den die jungen Leute haben. Dann kann man sehr gut mit ihnen über das angestrebte Berufsbild sprechen und ob es zu ihnen passt.“

Wenn jemand noch einmal zu Runa R. kommt, nachdem er den ProfilPASS vor einiger Zeit bei ihr bearbeitet und dann eine schlechte Erfahrung gemacht hat, wie zum Beispiel das Au-pair-Erlebnis von Swantje, dann ist es besonders ergiebig, wenn die Beratung sogar mit zwei Jugendlichen zusammen stattfindet. Denn dann nimmt keine Person das Abbrechen oder Versäumen von Lebenserfahrungen an einem einmal gewählten Punkt völlig persönlich. Und die Aufarbeitung der Krise, die Rückbesinnung auf die einmal eruierten Stärken und die Dokumentierung der selbst im „Scheitern“ neu erworbenen Stärken bringen diejenigen, die Beratung suchen, sogar voran. „Ich habe bei diesem Termin mit den zwei jungen Frauen Swantje und einer, die in einem Hotel unglücklich wurde, wenig Einfluss genommen“, sagt Runa R. „Die haben sich ihre Probleme geschildert. Ich habe nur interveniert, dass wir zu dem Knackpunkt

kommen müssen: Woran sind sie momentan gescheitert? Dass war ihnen dann selbst klar.“ Außer ab und an mal etwas einzuwerfen und eine Form anzubieten, um das festzuhalten, was die jungen Frauen herausfanden, hat die Beraterin gar nicht mehr eingreifen müssen.

Wenn Runa R. ehrenamtlich in der Schule mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* arbeitet, ist sie erstaunt, wie schnell die Schüler auf der Realschule oder auf dem Gymnasium vorankommen: In dreimal zwei Stunden haben sie es meist geschafft. „Die arbeiten aber auch mit Spaß ganz viel zu Hause dran, zum Beispiel an den Berufen der Verwandtschaft.“ Sie gäbe immer nur die anstehenden Seiten als Hausaufgabe mit, nie den ganzen Ordner. Festzustellen sei natürlich, dass Abiturienten oder prinzipiell Oberstufenschüler schneller vorankämen und motivierter arbeiteten.

Sie würde auch öfter kombiniert mit dem blauen und roten ProfilPASS arbeiten oder auch bei älteren jungen Leuten vom blauen auf den roten umsteigen. Zum Beispiel wenn so gar nichts bei Hobbys und Interessen herauskäme. Manchmal aber auch umgekehrt vom roten auf den blauen, wenn schon sehr viel Lebenserfahrung, zum Beispiel durch Migration, vorläge.

Die Grenzen des ProfilPASS *für junge Menschen* liegen für Runa R. darin, dass sie den Teil „familiäre Lebenserfahrung“ nie mit den Schüler/inne/n gemeinsam in der Klasse behandelt. „Hochs und Tiefs im Leben der Jugendlichen wie Trennung der Eltern gehören nicht in die Gruppe. Das könnte ich nicht auffangen, das geht nur im Einzelgespräch. Für diese Übungen müsste eine zweite Beraterperson dabei sein, die in der Klasse bereitsteht. Das könnt ihr zu Hause machen, sage ich ihnen an der Stelle. Oder ihr könnt es auch mit euren Eltern machen, und wenn ihr Fragen habt, könnt ihr mich anrufen – aber das mache ich nie in der Klasse.“

Am Anfang der Schulkurse zeichnet die Kielerin immer eine Skala an den Flipchart. Hier sollen die folgenden Punkte bewertet werden: „Wie fühle ich mich jetzt? Und dann am Ende noch mal: Wie geht es mir nun? Was habe ich gelernt? Was mitgenommen?“

„Was ich auch immer einbaue, ist die Werteskala, dass sie zehn Werte sammeln sollen, die für sie wichtig sind. Und dann sind die noch in eine Rangfolge zu bringen.“ Zum Beispiel materielle, ideelle, soziale und psychische Werte werden aufgeführt, manchmal auch Sport oder Spaß. Manchmal dauert es lange, bis die Schüler überhaupt die für sie wichtigen Werte finden. In der Einzelarbeit mache sie auch oft Lebenspanoramen in Farben: Was war, was ist, was könnte in Zukunft geschehen? Dabei sollen sie ihrer Phantasie freien Lauf lassen. „Oder ich nehme eine Schultüte mit kleinen Gegenständen mit, und sie sollen frei assoziieren, was für ein Berufsbild ihnen dazu einfällt.“

„Wenn die Schule mich holt, mache ich ja den ProfilPASS immer im Zusammenhang mit Berufswahl. Ich gebe ihnen auch Hinweise, was es noch für Berufe gibt, und Internetlinks dazu.“

5.2.4 Fazit aus den Berichten der Beratenden

Beratung findet in unterschiedlichen Formen statt: sehr persönlichkeitsbezogen, hauptsächlich auf die Berufswahl ausgerichtet oder gemischt. Stefanie W. kommt vom erlebnispädagogischen Ansatz und bringt auf diese Weise viele überraschende Spiele und Module in die Arbeit ein. Sie ist eine authentische und den Jugendlichen sehr nahe Begleiterin. Die Beraterinnen aus Hamburg strahlen Kompetenz und Erfahrung als pädagogische Beraterinnen in Arbeitswelt, Lebensumbrüchen und sozialen Brennpunkten aus. Sie verstehen die Arbeit mit Jugendlichen in Schule und Quartier ganzheitlich und vernetzen damit Lernen, Berufsorientierung und Verbesserung des Lebensumfeldes. Der ProfilPASS ist nur ein Element, aber ein wichtiges, in ihrer Arbeit im Bezirk. Leider konnten noch keine Interviews mit Schüler/innen aus dem Projekt geführt werden, weil es zu jung ist. Runa R. macht ausschließlich berufsorientierende Arbeit mit jungen und erwachsenen Menschen, teils als Beraterin in der Evangelischen Kirche, teils selbstständig als Coach. Sie nutzt dazu den ProfilPASS als Instrument zur selbstgeleiteten Persönlichkeits- und Kompetenzermittlung und kombiniert ihn mit Profilingmethoden, Bewerbungcoaching und Persönlichkeitstests.

Klar wird, dass die Methoden und Module, die man um den ProfilPASS *für junge Menschen* herum anwenden kann, immer ausbaufähig sind und der Phantasie keine Grenzen gesetzt sind. Die Beispiele verdeutlichen, wie man neben den Strukturvorgaben im Ordner selbst mit ihm arbeiten, ihn einbetten und ergänzen kann. Er ist ein lebendiges und flexibles Instrument, das zu einem kreativen Umgang anregt.

Die Arbeit mit dem ProfilPASS ist nicht allein aufgrund der Tatsache, dass nicht mit Kompetenzlisten gearbeitet wird, bezogen auf die ermittelten Ergebnisse offen. Sie ist für die Beratenden auch insofern offen, als dass diese den Prozess jeweils orientiert an den Zielgruppen und Rahmenbedingungen neu gestalten und jeweils neue Erfahrungen machen. Deshalb macht diese Arbeit auch Beratenden wie Nutzenden immer wieder besonderen Spaß. Jeder Kurs ist anders, schon allein durch die Zusammensetzung der Teilnehmenden und durch Lebenserfahrung, Kompetenz und persönliche Ausstrahlung der Beratenden.

Für ProfilPASS-Beratende lohnt es sich, gelegentlich in Kursen von Kolleg/inn/en zu assistieren und dabei deren Methoden in der Arbeit mit dem ProfilPASS kennenzulernen und mitzuerleben. Denn jedes Mal werden auch bekannte und weit verbreitete Methoden modifiziert, je nachdem, welche Menschen und welche Gruppe man vor sich hat.

5.3 Jugendliche – ein Einblick in ihre Lebenswelt

Die Beratung von Jugendlichen bei der Arbeit mit dem ProfilPASS *für junge Menschen* setzt voraus, dass die Beratenden mit der Lebenswelt der Jugendlichen, ihren Motiven, Einstellungen und Werten vertraut sind. Dies ist aus zweierlei Gründen not-

wendig: zum einen, weil sie nur so auf die individuellen Besonderheiten der Jugendlichen eingehen und daran anknüpfen können – eine essenzielle Bedingung für den Beratungserfolg. Zum anderen, weil dieses Wissen wesentlich dazu beitragen kann, dass der/die Berater/in von den einzelnen Jugendlichen akzeptiert wird.

Im Rahmen der Entwicklung von individuellem Lerncoaching für junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf haben Jugendliche Anforderungen an die Beratenden und ihre Tätigkeit zusammengestellt. Genannt wurden u. a.:

- Berufs- und Lebenserfahrungen, Persönlichkeit, Selbstsicherheit
- Kenntnis der Lebenswelt der Jugendlichen
- Kenntnis von möglichen Angeboten und beruflichen Wegen
- gleichberechtigtes Arbeiten, Vertrauen, Akzeptanz (Walther 2005)

Die Kenntnis der Lebenswelt der Jugendlichen kann allerdings Unterschiedliches bedeuten. Damit kann gemeint sein, mit dem sozialen Umfeld des jungen Menschen, d. h. mit seinem Quartier, vertraut zu sein: zu wissen, woher er kommt, wo und wie er lebt, welche Probleme dort vorherrschen, aber auch welche Ressourcen dort zu finden sind. Die Beratenden sollen die Lebenswelt verstehen, dabei aber – wie es die oben erwähnten Jugendlichen ausgedrückt haben – nicht „nerven mit zu viel Fragen“. In diesem Sinne sind mit dem Begriff „Lebenswelt“ also die konkreten Lebensumstände und das konkrete Umfeld des Individuums gemeint.

In einem allgemeineren Verständnis kann unter „Lebenswelt“ aber auch die Lebenssituation der Jugendlichen insgesamt gefasst werden. In diesem Sinne geht es darum, die Lebensphase Jugend zu verstehen – und zwar die der heutigen Jugend, denn Kindheit und Jugend sind einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Häufig werden diese Veränderungen allerdings nicht wahrgenommen. „Ich weiß, was Jugend ist – ich war schließlich selbst mal jung!“ Auch wenn dieser Satz nicht ausgesprochen und vielleicht sogar, wenn man ihn sich bewusst macht, abgelehnt wird, besteht doch die Gefahr, dass die Veränderungen nicht hinreichend wahrgenommen werden.

5.3.1 Die Ausdehnung der Lebensphase Jugend

Die jungen Menschen, die sich mit dem ProfilPASS beschäftigen und sich dabei beraten lassen, befinden sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen in ihrem Leben. Mehr noch als in dem Begriff „Jugend“ kommen diese Veränderungen in dem Begriff „Adoleszenz“ zum Ausdruck, wörtlich übersetzt als „Heranwachsen“, aber auch „Aufflammen, Auflodern“. Die jungen Menschen in der Phase der Adoleszenz sind Heranwachsende in einem Lebensabschnitt, der auf der einen Seite durch die Kindheit, der sie bereits entwachsen sind, und auf der anderen Seite durch die Welt der Erwachsenen, in die sie noch nicht vollständig integriert sind, begrenzt wird. Es ist ein Lebensabschnitt, in dem viel passiert.

Die Feststellung, dass Adoleszenz eine Übergangsphase ist, mag zunächst banal klingen. Gleichwohl ist es wichtig – und zwar auch für möglicherweise nur punktuell oder

mit einem eng umgrenzten Zielbereich stattfindende Beratungsprozesse, etwa mit dem Ziel eines gelingenden Berufseinstiegs –, sich bewusst zu machen, dass sich die Entwicklung vom abhängigen Kind zum unabhängigen Erwachsenen in vielen unterschiedlichen Lebensbereichen gleichzeitig ereignet. Die Adoleszenz ist eine Übergangsphase in den Beziehungen zur Herkunftsfamilie und zu neuen Partnerschaften. Sie umfasst das soziale Leben, Bildung, Ausbildung und Beruf und vieles mehr.

Seit einigen Jahrzehnten lässt sich beobachten, dass sich die Phase des Heranwachsens deutlich verlängert hat (vgl. Hurrelmann 2007). Und zwar sowohl dadurch, dass die Geschlechtsreife in jüngeren Jahren eintritt, als auch und stärker noch dadurch, dass junge Menschen erst in einem höheren Alter ihre ökonomische Selbstständigkeit erreichen. Auch eigene familiäre Verpflichtungen werden in der Regel erst später eingegangen.

Viele der Prozesse und Entwicklungen im Jugendalter laufen nicht gleichzeitig ab. Das heißt: Sie beginnen nicht gleichzeitig und sie sind auch nicht gleichzeitig abgeschlossen. Während also der Übergang in den Beruf und die eigene Familiengründung tendenziell in einem höheren Alter erfolgen, erreichen junge Menschen andererseits immer früher ihre „kulturelle Selbstständigkeit“, d. h., sie werden zu Konsumenten, nehmen an (jugend)kulturellen Veranstaltungen teil, gehen Beziehungen und Partnerschaften ein und vieles mehr. Mit der in einigen Bundesländern erfolgten Absenkung des Wahlalters bei Kommunalwahlen auf sechzehn Jahre erhalten sie auch einzelne politische Bürgerrechte in einem früheren Lebensalter.

Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Jugendphase einerseits und angesichts der bereits erreichten Teilselbstständigkeit der jungen Menschen wird in der sozialwissenschaftlichen Jugendforschung seit einiger Zeit von einer neu entstandenen Phase der „Postadoleszenz“ gesprochen. Gemeint ist damit, dass eine Lebensphase ausgemacht werden kann, die sich an die Adoleszenz anschließt und bis zum Alter von etwa 25 bis 30 Jahren dauern kann. Mit der Adoleszenz hat sie gemeinsam, dass sie ebenfalls eine Phase des Übergangs von der Kindheit in das Erwachsenenleben darstellt und durch Offenheit des Lebens gekennzeichnet ist.

Den Wandel der Erwachsenenrollen nehmen Jugendliche sensibel wahr. Sie sehen, dass fest gefügte Rollen häufig nicht existieren oder zumindest brüchig sind, dass beispielsweise Erwachsene – vielleicht auch ihre Eltern oder die Eltern von Freunden – häufiger keiner festen Erwerbstätigkeit nachgehen, ihren Arbeitsplatz wechseln müssen oder arbeitslos sind, dass Familie und Ehe zerbrechen können und vielfältige familiäre Lebensformen möglich sind, dass z. B. eigene Kinder nicht für alle selbstverständlich zum Lebensentwurf gehören. Insofern ist das Erwachsenenleben flexibilisiert und „aufgeweicht“. Für die Jugendlichen bedeutet dies, dass sie sich kaum auf eine feste Rolle für ihr späteres Leben vorbereiten können. Vielmehr stehen sie zunehmend vor der Aufgabe, den Umgang mit den Unsicherheiten zu lernen. Wenn ihnen das gelingt, liegt darin die große Chance, eigene und neue Wege zu gehen und eine ihnen gemäße Lebensform zu wählen.

Damit ist das Jugendalter, früher eine kurze Übergangszeit zwischen abhängiger Kindheit und selbstständigem Erwachsensein, heute ein Lebensabschnitt von durchschnittlich 15 Jahren, der durch einen eigenen Rhythmus gekennzeichnet ist und sich in vielen Facetten nicht mehr vom Erwachsenenleben unterscheidet. Dieser eigenständige Lebensabschnitt folgt einer eigenen Dynamik und verlangt von den jungen Menschen „ein sehr hohes Ausmaß von Lebenskunst und eine ausgeklügelte Lebensführung“ (Hurrelmann 2009, S. 35).

Etwa 60 Prozent eines Jahrgangs kommt mit dieser Ausgangssituation sehr gut zu recht, das zeigen die Ergebnisse der jüngsten Shell-Jugendstudien. Eine größer werdende Gruppe Jugendlicher aber hat erhebliche Schwierigkeiten und benötigt besondere Unterstützung. Im Folgenden werden für die Arbeit mit Jugendlichen ausgewählte, für den Beratungskontext relevante Ergebnisse der jüngsten Shell-Jugendstudien vorgestellt. Wir konzentrieren uns dabei auf die Typologie von Wertorientierungen Jugendlicher, welche Ansatzpunkte für die notwendige Ausrichtung zielgruppenspezifischer Kompetenzförderung und -entwicklung liefert (vgl. Hurrelmann 2009).

Die Shell-Jugendstudien werden seit den 1950er-Jahren in regelmäßigem Abstand als repräsentative Erhebung durchgeführt und ermöglichen somit Zeitvergleiche zu den Meinungen und Einstellungen von Jugendlichen im Alter von 14 bis 25 Jahren. In der letzten Erhebung wurde das Mindestalter auf zwölf Jahre herabgesenkt, um der Tatsache des früheren Eintretens ins Jugendalter Rechnung zu tragen.

5.3.2 Wertorientierungen der Jugendlichen

Die Mehrheit der Jugendlichen hat hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunft eine auffällig pragmatische Grundstimmung (vgl. Shell Deutschland Holding 2006). Obwohl die jungen Menschen die gesellschaftliche, wirtschaftliche und sicherheitspolitische Entwicklung kritischer einschätzen als früher, sind sie für sich persönlich zuversichtlich und bewerten ihre Möglichkeiten, diese Situation durch individuelle Anstrengung und konzentrierte Lebensführung zu bewältigen, mehrheitlich positiv. Besonders Mädchen und junge Frauen haben eine hohe schulische Leistungsmotivation. Einen hohen Bildungsabschluss betrachten die Jugendlichen als wesentliche Voraussetzung dafür, sich später im Erwerbsleben günstig zu positionieren.

Ganz anders geht es denjenigen, die in schulischer und beruflicher Ausbildung schlecht abschneiden und nach eigener Aussage nicht über das hohe Ausmaß an Selbstorganisation verfügen. Sie empfinden ihre Situation als belastend und ihrer schlechten beruflichen Perspektiven wegen als prekär. Auch die Shell-Jugendstudien bestätigen das hohe soziale Gefälle, das sich bei der Bildungsaspiration, dem Schulerfolg und auch der persönlichen Zuversicht hinsichtlich der Gestaltbarkeit der eigenen Zukunft zeigt.

Anhand ihrer Wertevorstellungen wurden vier Typen von jungen Menschen identifiziert:

- Die „selbstbewussten Macherinnen und Macher“ zeichnen sich durch Werte wie Fleiß und Ehrgeiz, Macht und Einfluss sowie Sicherheit kombiniert mit Kreativität, Unabhängigkeit, Lebensgenuss und Lebensstandard aus. Sie sind aufstiegsorientiert und kalkulieren den Nutzen ihres Tuns. Selbstverwirklichung bedeutet für sie auch Selbstdisziplin, und sie haben keine Schwierigkeiten damit, über Fleiß und Disziplin zu materiellem Reichtum und Lebensgenuss zu kommen. Zu dieser Gruppe gehört fast ein Drittel der Jugendlichen.
- Die „pragmatischen Idealistinnen und Idealisten“ sind die zweite herausragende Gruppe. Auch sie umfasst etwa ein Drittel der Jugendpopulation, allerdings sind hier die Mädchen und jungen Frauen eindeutig in der Überzahl. Die Jugendlichen dieser Gruppe zeichnen sich durch humanistisch geprägte Motive für ein soziales Engagement aus, durch konzentrierte Lebensführung, Selbstbewusstsein und gestaltende Aktivität in Schule, Beruf, Freizeit, Gemeinde und sozialen Organisationen.
- Die „Skeptiker“ hingegen sind eher zögerlich, resignativ und unauffällig. Sie haben keinen großen Erfolg in Schule und Ausbildung, streben aber dennoch nach hohem Lebensstandard und Macht. Duldsam und tolerant finden sie sich mit ihrer gegenwärtigen Lebenslage ab, lassen sich aber für pragmatische und aussichtsreiche Angebote in Ausbildung und Beruf gewinnen. Sie müssen allerdings direkt angesprochen und auch begleitet werden. Sie sind integrationsbereit und auch fähig, Kompromisse einzugehen, brauchen aber aktive Unterstützung und Beratung. Zu dieser Gruppe zählt etwa ein Fünftel der Jugendpopulation.
- Die „robusten Materialisten“ wollen Macht, Lebensstandard und einflussreiche Positionen mit Lebensgenuss verbinden, haben aber ein deutliches Gefühl dafür, dass ihre Leistungen und sozialen Kompetenzen dazu bei Weitem nicht ausreichen. Es kommen Verlierens- und Versagensängste auf und bei einigen zeigen sich Dispositionen für unkontrollierte Aggression und Gewalt. In dieser Gruppe, die am Rande der Leistungsgesellschaft steht und nur noch latent auf Angebote der Integration wartet, überwiegen die jungen Männer. Auch sie umfasst etwa ein Fünftel der Jugendlichen. Die Materialisten sind schwer anzusprechen und lassen sich nur mit Mühe für Ausbildung und Beruf gewinnen. Viele von ihnen haben keinen Hauptschulabschluss, vielen fehlt es an Leistungsfähigkeit, grundlegendem Wissen und wesentlichen Schlüsselkompetenzen.

Alle Jugendlichen, unabhängig vom Wertetyp, wünschen sich vor allem Sicherheit vor Arbeitslosigkeit, eine eigenständige und kreative Tätigkeit in der beruflichen Ausbildung und die Möglichkeit, ihre persönlichen Interessen und Neigungen in die berufliche Tätigkeit einbringen zu können. Auch Aufstiegschancen und materielle Absicherung spielen eine Rolle. Die meisten würden gerne eine freie und selbstbestimmte berufliche Tätigkeit ausüben, die Raum für die Privatsphäre lässt. Damit stehen für viele neben dem Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz Selbstverwirklichung, Kreativität und Sinnerfüllung bei der Berufswahl im Vordergrund. Diese Vorstellungen stellen eine besondere Herausforderung für die Förderung von Kompetenzen, die Unterstützung bei der Berufswahl und die Gestaltung von Ausbildung dar.

Für die sozial und schulisch Schwächeren wirken Zwänge und Hierarchien am beruflichen Ausbildungsplatz, aber auch die Festlegung auf eine Berufslaufbahn häufig bedrohlich. Obwohl für viele von ihnen eine Berufsausbildung im dualen System bereits ein anspruchsvoller Schritt ist, befürchten sie, sich zu früh festzulegen und dadurch ihre Möglichkeiten in der Zukunft einzuschränken.

5.3.3 Erste Schlüsse für die Kompetenzentwicklung

Auch wenn – selbst wissenschaftlich begründete – Typologien immer die Gefahr der Verallgemeinerung in sich bergen, können sie doch maßgeblich zu einem grundlegenden Verständnis beitragen und eine fundierte Grundlage für Planungen und Entwicklungen liefern. So geben die in der Shell-Jugendstudie identifizierten Werteorientierungen, Einstellungen und Mentalitäten der heute jungen Generation beispielsweise wertvolle Hinweise darauf, wie auf die einzelnen Gruppen eingegangen, wie sie angesprochen und wie speziell die beiden benachteiligten Gruppen für eine verstärkte Bildungsbeteiligung gewonnen werden können. Gleichzeitig aber weisen sie für den Fall, dass diese Maßnahmen nicht ergriffen werden, auf zu erwartende Entwicklungen hin. Dazu gehören z. B. die Nichtteilhabe eines großen und weiter anwachsenden Teils der erwerbsfähigen Bevölkerung am Erwerbsleben bei gleichzeitig hohem Fachkräftebedarf und eine zunehmende Spaltung der Gesellschaft in Leistungsträger und Verlierer.

Zielgruppenspezifische Herangehensweise

Hurrelmann plädiert eindringlich dafür, die Gruppe der robusten, materialistisch orientierten Enttäuschten auf keinen Fall in Bildung, Ausbildung und Beruf zu vernachlässigen und das Übergangssystem zwischen Schule und Beruf nicht länger als eine „Verwahrstation“ zu nutzen. „Vielmehr müssen erheblich stärker als bisher gezielte Kompetenzförderungen auf der Basis von präzisen Diagnosen eingeleitet werden. Ein umfassender Beratungs- und Coachingprozess ist für diese problematische Gruppe einzuleiten, verbunden mit spezifischen Impulsen für das männliche Geschlecht, wobei an die ja durchaus vorhandenen Stärken und positiven Eigenschaften angeknüpft werden sollte.“ (2009, S. 41) Aber auch die Skeptiker bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit, einer aktiven Unterstützung und Beratung. Auch um jede oder jeden Einzelnen von ihnen sollte geworben werden.

Für die Entwicklung von Konzepten zur Kompetenzförderung junger Menschen lassen sich aus ihren Wertorientierungen Hinweise für die Entwicklung zielgruppenspezifischer Konzepte und Settings sowie auf die geeignete Ansprache und die erforderliche Begleitung ableiten. Das gilt für die Schule, für die berufliche Orientierung und auch für die berufliche und hochschulische Ausbildung.

Wertschätzung und Verlässlichkeit

Alle jungen Menschen, aber besonders die Gruppen der schwächeren, benötigen eine spezielle, sich unmittelbar auf ihre Person richtende Aufmerksamkeit. Wertschätzen-

der Umgang und persönlicher Kontakt sind – wie in anderen Beratungssituationen auch – wesentliche Voraussetzungen für die Herstellung einer gelingenden Beziehung. Viele Konfliktsituationen oder Krisen entstehen durch Missverständnisse in den Beziehungen. Daher sind Ausbildung, Weiterbildung und Supervision des pädagogischen Personals von großer Bedeutung.

Da benachteiligte junge Menschen in ihrem Umfeld weitgehend keine soziale Sicherheit erfahren, haben gerade sie ein hohes Bedürfnis danach und sind sensibel für soziale Spannungen. Durch eine klare und zuverlässige Haltung und die Aushandlung von Regeln für den Umgang miteinander können Lehrende, Beratende und Auszubildende Orientierung, Berechenbarkeit und in dem gegebenen Rahmen soziale Verlässlichkeit für diese jungen Menschen schaffen.

In längerfristigen Bildungszusammenhängen, wie Schule und Ausbildung, müssen die Regeln für den Umgang miteinander immer wieder neu bestimmt werden. Einmal festgelegte Regeln sollten von allen Beteiligten, besonders den Lehrenden, Beratenden oder Auszubildenden, konsequent eingehalten werden. Sie fungieren als Vorbild und ihr verlässliches, klares, glaubwürdiges und authentisches Verhalten ist Voraussetzung für eine gute Beziehung zu den Jugendlichen.

Kompetenzen herausarbeiten und Selbstreflexivität fördern

Ein wichtiges Instrumentarium, um den Jugendlichen und ihrer Individualität gerecht zu werden und sie dort abzuholen, wo sie sich befinden, ist die Bestandsaufnahme ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen, Interessen und Neigungen. Sie ist nicht nur wesentlicher Bestandteil einer qualifizierten Berufsorientierung, sie ist auch Voraussetzung für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit sowie für die Entwicklung geeigneter Angebote in Schule, Freizeit und Ausbildung. Daher sollte in den unterschiedlichen Lebensphasen der Jugendlichen daran angeknüpft werden. Die in dem Prozess der Kompetenzermittlung erlernte Selbstreflexivität kommt den Jugendlichen nicht nur dabei zugute, sie sollte auch für die Beteiligung an der inhaltlichen Gestaltung von Angeboten genutzt werden.

Die dargestellten anspruchsvollen Vorstellungen der jungen Menschen von ihrer beruflichen Zukunft, die Selbstverwirklichung, Kreativität, Sinnerfüllung und materielle Sicherheit vereinen und ausreichend Raum für Selbstbestimmung lassen sollte, stellt vor allem Beratende vor besondere Herausforderungen. Dies gilt für die Beratung aller Jugendlichen, besonders aber wieder für die Beratung derjenigen, die die Voraussetzungen dafür eher nicht mitbringen. Für diese Jugendlichen geht es zunächst um die Erhöhung ihrer Verantwortungs- und Veränderungsbereitschaft, ihrer Selbstständigkeit, ihrer Lern- und Leistungsbereitschaft sowie ihres Durchhaltevermögens. Eine wichtige Basis für die gezielte Berufswahl sind in jedem Fall die realistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, der Interessen und Neigungen sowie möglichst vielfältige berufspraktische Erfahrungen. Nur vor diesem Hintergrund können die Jugendlichen realisierbare Ziele entwickeln und auch langfristig verfolgen.

Anschlussfähigkeit der Ergebnisse von Kompetenzfeststellung sichern

Wichtig ist, dass an die mit dem ProfilPASS oder mit anderen Verfahren zur Kompetenzfeststellung ermittelten Ergebnisse angeknüpft wird, dass sie aufgegriffen und auch von anderer Seite wertgeschätzt und genutzt werden. Um diese Anschlussfähigkeit zu gewährleisten, sollten die Beratenden mit den jeweiligen Schulen, Ausbildungsbetrieben und Unternehmen kooperieren, sie über das Verfahren informieren und sie bei der Konzeptentwicklung zur weiteren individuellen Förderung unterstützen.

Literaturverzeichnis

Hurrelmann, Klaus (2009): Jugendliche 2008 – Sind sie auf die Zukunft vorbereitet? In: Timmerberg, Vera/Schorn, Brigitte: Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis, München, S. 35–45

Hurrelmann, Klaus (2007): Lebensphase Jugend, Weinheim

Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2006): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck, 15. Shell-Jugendstudie, Frankfurt am Main

Walther, Regina (2005): Individuelles Lerncoaching. Vortrag auf der programmübergreifenden Fachtagung "Neue Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt" am 13./14. Juli 2005

http://www.swa-programm.de/tagungen/badhonnef/AG5_projekt3_lerncoaching.pdf
(30. Juli 2010)

Kapitel 6 Methoden zur Bearbeitung des ProfilPASS

MONA PIELORZ

Viele ProfilPASS-Beratende fragen sich im Vorfeld der Arbeit mit dem ProfilPASS:

- Wie kann ich die Nutzenden am besten bei der Bearbeitung des ProfilPASS unterstützen?
- Wie kann ich bestimmte Lerntypen motivieren?
- Welche Methoden eignen sich für die Arbeit mit dem ProfilPASS?
- Wie bekomme ich gerade die schwierigen Übergänge, z. B. „auf den Punkt bringen“, methodisch gut verpackt?

Die folgenden Methoden sollen ProfilPASS-Beratenden helfen, sich mit der Thematik noch einmal auseinanderzusetzen, sich bewusst zu machen, auf welche Methoden welche Zielgruppen oder Arbeitsgruppen besonders gut reagieren, welche Zwischenschritte bei der Bearbeitung des ProfilPASS von Nöten sind und wie diese in das Beratungskonzept eingebracht werden können. Des Weiteren werden Empfehlungen für verschiedene Methodenbücher ausgesprochen.

Außerdem bieten viele ProfilPASS-Multiplikatoren und Dialogzentren auch Methodenkurse an, die sich sowohl dafür eignen, neue Methoden kennenzulernen als aber auch Varianten von altbekannten Methoden auszuprobieren.

6.1 Kommunikationstraining: Wer bin ich?

In dieser Übung sollen die Teilnehmer¹ lernen Fragen zu stellen, zuzuhören und auch über die eigene Person zu reflektieren. Jeder Teilnehmer verkörpert einen Prominenten. Wer das ist, weiß er nicht – er muss es erraten. Dazu setzt er sich vor seine Gruppe. Entweder steht der Name der zu erratenden prominenten Person auf einer Karte vor der Person oder diese bekommt einen Zettel mit dem Namen auf die Stirn geklebt. Der ProfilPASS-Berater sollte darauf achten, dass die prominenten Personen bekannt

¹ Um eine bessere Lesbarkeit der Methodenbeschreibungen zu gewährleisten, wurde auf die weiblichen Formen der Personenbezeichnungen verzichtet. Daher sind alle hier verwendeten Bezeichnungen geschlechtsneutral zu verstehen.

genug sind, um erraten werden zu können. Der Ratende darf nun Fragen an die Gruppe stellen, die nur mit „ja“, „nein“ oder „weiß nicht“ beantwortet werden dürfen.

Im Anschluss an die Übung kann sich der Ratende mit der prominenten Person vergleichen und sich Fragen stellen, wie zum Beispiel: Sind diese Person und ich uns ähnlich oder sind wir sehr unterschiedlich? Wäre ich gerne wie die andere Person? Was finde ich an dieser Person gut?

Zielgruppe

Diese Methode ist besonders gut geeignet für junge Menschen und Gruppen, denen die Verbalisierung und die Formulierung von Fragestellungen schwerfallen. Nichtsdestotrotz kann diese Methode auch für Erwachsene genutzt werden; es ist hier jedoch sicherzustellen, dass sie zu der Person bzw. der Gruppe passt. Im ProfilPASS eignet sich diese Methode gut für die Bearbeitung des biografischen Teils.

Materialien

Pinnwandkarten, selbstklebende Kärtchen oder Moderationskarten, Klebeband

Arbeitsform

Variante 1: Entweder schreibt jeder Gruppenteilnehmer den Namen einer prominenten Person auf und markiert die Rückseite, sodass nicht der eigene Zettel gewählt wird. Im Anschluss zieht der jeweils Ratende einen Zettel mit einem Namen.

Variante 2: Ein Teilnehmer entscheidet gezielt, welche prominente Person vom Ratenden erraten werden soll. Der Ratende sitzt vor der Gruppe. Der zu erratende Name wird so platziert, dass der Ratende ihn nicht lesen kann.

Zeitbedarf

Wenn die Übung zu lange dauert, kann es schnell langweilig werden. Deshalb sollte eine Maximalzeit von 10–15 Minuten pro Teilnehmer vereinbart werden.

6.2 Collagen

Zum Reflektieren von bisherigen Erlebnissen eignen sich Collagen sehr gut. Sie können aus Fotos, Zeichnungen oder Zeitungen bestehen. Diese gestalterische Methode bietet sich für das gegenseitige Kennenlernen in einer ProfilPASS-Arbeitsgruppe, aber auch in der Einzelberatung an; sie dient der Sensibilisierung zu einem Themenaspekt, zu einem Prozess oder für den Einstieg in die persönliche Biografiearbeit. Wichtig ist, dass der Bearbeitung eine Fragestellung zugrunde liegt, die innerhalb dieser Collage reflektiert und beantwortet werden soll und somit den Prozess der Arbeit mit dem ProfilPASS unterstützt.

Das Sichten und Auswählen von Materialien kann zu einer Verlangsamung und damit zugleich zu einer Intensivierung der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Frage-

stellung führen. Die Teilnehmer können sich dabei ihre Kenntnisse sowie ihre Erlebnisse und Erfahrungen nach und nach in Erinnerung rufen und sich ihrer Einstellungen und Haltungen zum bearbeiteten Thema bewusst werden.

Wird diese Methode in einer Gruppe eingesetzt, so wird zusätzlich ein gruppendynamischer Prozess angestoßen, der begleitet werden sollte bzw. für die weitere Arbeit genutzt werden kann.

Zielgruppe

Zur Darstellung und zum Memorieren von Visionen, Zielen und Ergebnissen empfiehlt sich diese Methode. Dabei ist sie besonders gut geeignet für junge Menschen und Gruppen, denen die Verbalisierung von Reflexionen und Ergebnissen schwerfällt. Nichtsdestotrotz kann diese Methode auch für Erwachsene genutzt werden; es ist hier jedoch sicherzustellen, dass sie zu der Person bzw. der Gruppe passt.

Materialien

Fotos, Zeichnungen, Zeitungen, Papier, Pappe oder Flipchart und Metaplan-Bögen zum Bekleben, Bastelkleber, Schere, Farb- oder Plakatstifte, Textmarker

Arbeitsform

Collagen können in Partnerarbeit, Kleingruppen oder Einzelarbeit angefertigt werden. Dabei können die Gruppen themengleich oder themendifferenziert arbeiten.

Zeitbedarf

Wird diese Methode als Einstieg in die Arbeit mit dem ProfilPASS bzw. dem ProfilPASS *für junge Menschen* genutzt, sollte der Zeitbedarf zur Erstellung einer Collage großzügig bemessen werden, da sich die Teilnehmer erst einmal Gedanken zur Umsetzung machen müssen. In einem solchen Fall kann mit 1,5 Stunden gerechnet werden. Wird die Collage noch einmal aufgegriffen oder unter anderen Gesichtspunkten weiter bearbeitet, können noch einmal 45 Minuten hinzukommen.

6.3 Unternehmensgründung

Diese Übung kann sehr gut zum gegenseitigen Kennenlernen und Teambuilding genutzt werden; idealerweise sollte die Gruppengröße der Unternehmensgründerteams drei bis vier Personen betragen. Im Rahmen des Einsatzes in der ProfilPASS-Beratung ist diese Übung auch als Abschlussübung geeignet, anhand der die neu erkannten Kompetenzen in die Unternehmensgründung eingebracht werden können und so auch als Hinführung zu der Formulierung von Zielen genutzt werden.

Die Teilnehmer bilden Teams und diskutieren untereinander ihre individuellen besonderen Fähigkeiten (Vorsicht: nicht Kompetenzen) und halten diese fest. Aus den gesammelten besonderen Fähigkeiten versuchen sie nun eine passende Geschäftsidee

zu entwickeln und gründen ein Unternehmen, dabei verteilen sie auch schon Arbeitspakete/Aufgaben untereinander. Zusätzlich sollen die Teilnehmer einen Namen und einen Slogan für ihr Unternehmen kreieren und gemeinsam einen Flipchart-Bogen gestalten.

Da bei der „Unternehmensgründung“ sehr viele Aspekte zu beachten sind, bietet es sich an, einen Zettel mit Instruktionen an die Teilnehmer auszuteilen, an dem sie sich während der Übung orientieren können. Die Unternehmen werden nach Ablauf der festgelegten Zeit vorgestellt – es findet allerdings keine Bewertung, Diskussion oder Abstimmung bezüglich der Qualität der Ergebnisse statt. Diese Übung dient lediglich zur Einführung in die Reflexionsphase oder zum Abschluss der Arbeit mit dem ProfilPASS und der Hinführung zur Formulierung von Zielen.

Zu Zeitverzögerungen kann die Zusammenstellung der Gruppen führen, wenn diese nicht vom ProfilPASS-Berater vorgegeben oder per Losverfahren ermittelt werden. Die Zusammenstellung von Gruppen kann Vor- und Nachteile haben: Zum einen ist es meist gut, wenn Teilnehmer zusammenarbeiten, die sich noch nicht kennen – dies unterstützt den Teambuildingeffekt. Auf der anderen Seite kann es für die Teilnehmer motivationsfördernd wirken, wenn sie mit Teilnehmern zusammenarbeiten, die sie kennen und gerne mögen. Die Praxis zeigt jedoch, dass diese Übung gut nach einer kurzen Vorstellungsrunde und Einführung in die ProfilPASS-Thematik umzusetzen ist.

Die Übung birgt allerdings auch Gefahren, die es zu beachten gilt. So kann ein Team zum Beispiel zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis kommen, oder es gibt im Anschluss zu viele Präsentationen (dies kann durch die Vergrößerung der Unternehmensgründergruppen verhindert werden) oder die Gruppen bauen einen zu großen Leistungsdruck auf (betonen: Es geht hier um ein Kennenlernen!) und bewerten sich gegenseitig.

Zielgruppe

Diese Methode ist für jede Altersgruppe geeignet und sowohl für den ProfilPASS als auch für den ProfilPASS *für junge Menschen* gut einsetzbar. Sie unterstreicht den positiven Ansatz des ProfilPASS und führt in die Verbalisierung von Reflexionen bzw. Ergebnissen ein.

Materialien

Flipchart-Bögen, bunte Filzschreiber oder Wachsmalstifte, Schmierpapier, Kugelschreiber

Arbeitsform

Diese Übung ist am besten in Kleingruppen von 3–4 Personen umsetzbar. Dabei ist es nicht wichtig, ob sich die Gruppenmitglieder kennen oder nicht.

Zeitbedarf

Der Zeitbedarf beträgt je nach Gruppe 30–45 Minuten.

6.4 Namensforschung

Die Arbeit und die Beschäftigung mit sich selbst ist bei den meisten Menschen positiv belegt; bei dieser Methode wird der Name mit verschiedenen Eigenschaften, Namen aus dem Umfeld, Hobbys, wichtigen Ereignissen oder auch dem Lieblingsessen verknüpft.

Diese Übung ist ein guter Schritt für eine erste Auseinandersetzung mit sich selbst und auch dem ersten Gedanken, was man mit sich selbst in Verbindung bringt.

Wird diese Methode in einer Einzelsitzung durchgeführt, bietet es sich an, im Anschluss ein Gespräch zur Auflösung der Begriffe zu führen. In Gruppen ist dieser Schritt in Form einer Vorstellungsrunde möglich – allerdings sollte sich hier der Teilnehmer nicht genötigt fühlen, der Gruppe alle Begriffe erläutern zu müssen, da er ansonsten nur Begriffe auswählt, die er als angenehm empfindet. Interessant ist es auch, diese Übung zweimal durchführen zu lassen, zu Beginn der Arbeit mit dem ProfilPASS und als Abschluss – hier kann gut festgehalten werden, ob sich die Begriffe verändern, und es kann hinterfragt werden, was zu dieser Veränderung geführt hat.

Beispiel: KARIN: K=Kamele (Lieblingstier), A=arabisch (gelernte Sprache), R=Reykjavík (letzter Wohnort), I=Imker (Beruf), N=nähen (Hobby)

Diese Methode kann auch gut zur Fremdeinschätzung genutzt werden. Allerdings sollte dies nur mit einer Person des Vertrauens durchgeführt werden, und die einschätzende Person sollte im Anschluss begründen, warum sie ihr Gegenüber mit welchen Begriffen oder Worten in Verbindung bringt. Hier bietet es sich an, nur mit Adjektiven zu arbeiten, die den Teilnehmer beschreiben.

Beispiel: KARIN: K=künstlerisch, A=albern, R=rigoros, I=intelligent, N=nett

Zielgruppe

Diese Methode ist für alle Altersgruppen nutzbar und kann durch die Ergänzung von Varianten zusätzlich „erschwert“ bzw. erweitert werden. Zum Beispiel kann zusätzlich ein Schlagwort hinzugefügt werden, das sich mit den Zielen oder auch den Veränderungswünschen eines Teilnehmers beschäftigt.

Beispiel: KARIN: K=kennenlernen (möchte mehr auf Menschen zugehen), A=aufhören (möchte aufhören zu rauchen), R=reiten (möchte reiten lernen), I=innehalten (möchte sich mehr Ruhe nehmen, bevor sie Entscheidungen trifft), N=Not (möchte Kinder in Not unterstützen, z. B. durch Patenschaft)

Materialien

Blatt Papier, Stifte

Arbeitsform

Die Zuordnung findet in Einzelarbeit statt.

Variante: Es kann sowohl Vor- als auch Nachname oder beides genutzt werden.

Zeitbedarf

Der Zeitbedarf beträgt je nach Variante 3–10 Minuten; es sollte immer in einer Art Brainstorming erfolgen.

6.5 Überraschungsfragen

Diese Übung ist gut geeignet für Übergangssituationen im Seminar. Sie kann auflockernd wirken, anregend in Startsituationen oder zusammenfassend in Abschlusssituationen.

Die Fragen werden vom ProfilPASS-Berater vorbereitet und entweder offen an eine Pinnwand gepinnt und von allen beantwortet, oder jeder Teilnehmer zieht eine Frage aus dem Stapel und beantwortet sie im Anschluss. Falls ein Teilnehmer die Frage nicht beantworten möchte, kann er auch „passen“.

Beispiele

- Wenn Sie ein Jahr bei vollem Gehalt Urlaub hätten, was würden Sie tun? Warum?
- Sie werden auf eine einsame Insel verbannt. Welches Buch, welche Musik und welches Sportgerät würden Sie mitnehmen und warum?
- Was schätzen Sie an anderen Menschen ganz besonders? Oder: Was können Sie an anderen Menschen am wenigsten leiden?
- Wie tanken Sie Ihre Energie auf?
- In welcher Situation haben Sie etwas Wichtiges für das Leben gelernt?
- Was bedeutet für Sie „Sinn des Lebens“?
- Gibt es eine Person, die Sie als Vorbild beschreiben würden? Warum?

Zielgruppe

Diese Methode ist für alle Altersgruppen nutzbar; lediglich die Fragen müssen an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden. Durch die Frage nach bestimmten Lernsituationen, Zielen oder Wünschen fangen die Teilnehmer an zu reflektieren, was für spätere Tätigkeitsbeschreibungen eine gute Grundlage ist.

Materialien

Pinnwandkarten oder Moderationskarten, evtl. Pinnwand, Nadeln

Arbeitsform

Diese Übung kann entweder in der Gruppe durchgeführt werden oder auch im Einzelgespräch mit dem ProfilPASS-Berater.

Zeitbedarf

Der Zeitbedarf beträgt bei einer Gruppe von zehn Personen und einer Frage ca. 20 Minuten, bei einer Einzelperson und mehreren Fragen ca. 10 Minuten.

6.6 Wer ist das denn?

Diese Übung regt dazu an, sich Gedanken zu machen, welche Eigenschaften oder Besonderheiten die eigene Person ausmachen. Jeder Teilnehmer schreibt drei Besonderheiten auf ein Blatt Papier, die für ihn und möglichst für kaum einen anderen Teilnehmer im Raum zutreffen. Dies können besondere Hobbys, außergewöhnliche Erlebnisse, Kenntnisse oder Vorlieben sein, vielleicht aber auch eine ganz bestimmte Eigenschaft. Die Rückseite des Papiers markiert der Teilnehmer mit einem Zeichen, sodass er nicht sein eigenes Blatt zieht. Die Blätter werden vom ProfilPASS-Berater mit dem Text nach unten auf einem Tisch verteilt und jeder Teilnehmer zieht ein Blatt.

Der erste Teilnehmer liest sein Blatt vor und gibt einen Tipp ab, welche Person sich hinter den Eigenschaften verbirgt. Gibt sich niemand zu erkennen, lag er mit seiner Einschätzung daneben und die Gruppe hat einen zweiten Versuch. Wenn auch dann noch nicht der richtige Autor gefunden wird, gibt sich dieser zu erkennen. Dann ist der nächste Teilnehmer an der Reihe.

Durch diese Übung erfährt der Teilnehmer, wie die anderen Teilnehmer ihn in der Gruppe wahrnehmen (Fremdwahrnehmung). Die Übung kann dementsprechend als Ergänzung zu einer Vorstellungsrunde genutzt werden oder aber auch, wenn sich eine Gruppe schon etwas länger kennt.

Zielgruppe

Diese Methode ist gut geeignet für Gruppen. Es sollte allerdings darauf geachtet werden, dass eine positive Grundstimmung besteht und die Teilnehmer sich nicht unwohl dabei fühlen, wenn sie etwas von ihren besonderen Eigenschaften oder Erlebnissen preisgeben.

Materialien

DIN-A4-Papierbögen oder Moderationskarten, Stifte

Arbeitsform

Die Teilnehmer füllen die Bögen in Einzelarbeit aus und diskutieren im Anschluss in der Gruppe.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt pro Person ca. 3–5 Minuten plus einer Vorbereitungszeit für die Gruppe von 5 Minuten.

6.7 Tankstelle

In dieser Übung bekommt jeder Teilnehmer die Möglichkeit, etwas über seine Außenwirkung auf andere Menschen mitgeteilt zu bekommen. Jeder Teilnehmer darf sich der Reihe nach auf einen Stuhl in der Mitte setzen. Die anderen Seminarteilnehmer sagen ihm, was sie an ihm als positiv wahrgenommen haben. Wichtig: Es geht nur um positives Feedback. Wichtig ist auch, dass sich die Teilnehmer wenn möglich nicht in ihrem Feedback wiederholen.

Diese Übung sollte nach einer längeren Gruppenphase und -zusammenarbeit mit den Teilnehmern durchgeführt werden. Die Idee schließt an das ProfilPASS-Konzept an, welches besagt, dass die Stärken wichtiger sind als die Schwächen und dass auf ihnen aufgebaut werden kann.

Die Übung kann ergänzt werden, indem der ProfilPASS-Berater für jeden Teilnehmer die positiven Feedbacks notiert und der Teilnehmer im Anschluss sagen kann, über welches Feedback er sich besonders gefreut hat bzw. von welchem Feedback er überrascht war. Diese Methode sollte mit einer kurzen Vorbereitungszeit stattfinden, damit die Feedbackgeber sich mindestens zwei oder drei Merkmale notieren können – so kommt es zu möglichst wenigen Wiederholungen.

Zielgruppe

Diese Methode ist gut geeignet für Gruppen; es sollte allerdings darauf geachtet werden, dass eine positive Grundstimmung besteht und die Teilnehmer bereit sind, das positive Feedback aufzunehmen und nicht negativ zu hinterfragen.

Materialien

DIN-A4-Papierbögen oder Moderationskarten, Stifte

Arbeitsform

Die Teilnehmer notieren ihr Feedback für einen bzw. schon alle Teilnehmer der Gruppe. Im Anschluss kann das Los, der Seminarleiter oder die Gruppe selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge das Feedback empfangen wird.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt pro Person ca. 3–5 Minuten plus einer Vorbereitungszeit für die Gruppe von 5–10 Minuten.

6.8 Vier Ecken

Gerade die Erarbeitung der Tätigkeitsfelder im ProfilPASS stellt für viele Teilnehmer eine Schwierigkeit dar. Hier muss reflektiert, benannt und beschrieben werden; abschließend sollen die Tätigkeiten auf den Punkt gebracht werden. Um diesen Prozess zu erleichtern, eignet sich diese Methode sehr gut. Die vier Ecken des Seminarraums werden nach vier der Tätigkeitsfelder aus dem ProfilPASS benannt. Hier können sich die Teilnehmer verteilen und sich erst einmal allgemein zu den Tätigkeitsfeldern austauschen und diskutieren. Es besteht ähnlich wie bei der Open-Space-Methode jederzeit die Möglichkeit, zu einem anderen Tätigkeitsfeld zu wechseln und sich dort weiter auszutauschen. Zudem besteht die Möglichkeit, dass die Teilnehmer sich auch gegenseitig Fragen stellen können.

Nach ca. 15–30 Minuten (je nach Teilnehmerzahl und Austauschbedarf) trifft sich die Gruppe und fängt an, exemplarisch an einem der Tätigkeitsfelder zu arbeiten.

Diese Methode kann im Anschluss mit den vier anderen Tätigkeitsfeldern wiederholt werden. Es ist für die meisten Gruppen jedoch wichtig, nach Abschluss der Diskussionsrunde der ersten vier Tätigkeitsfelder erste Ergebnisse zu erarbeiten. Daher empfiehlt es sich, die acht Tätigkeitsfelder nicht direkt hintereinander zu bearbeiten.

Zielgruppe

Diese Methode ist gut geeignet für Gruppen jeglicher Größe. Ist die Gruppe sehr klein, können die vier Ecken auch gemeinsam abgegangen werden, so dass für jeden Teilnehmer einmal jedes Tätigkeitsfeld besprochen wird. Dabei ist es nicht schlimm, wenn ein Teilnehmer sich gar nicht mit einem Tätigkeitsfeld identifizieren kann, denn es gibt immer die Möglichkeit, die anderen Teilnehmer nach ihren Erfahrungen zu befragen.

Materialien

Acht große Karten mit den Titeln der ProfilPASS-Tätigkeitsfelder, Flipchart-Bögen zur Nachbesprechung der Tätigkeitsfelder für die Teilnehmer

Arbeitsform

Die Teilnehmer gehen durch den Raum bzw. gehen gemeinsam die Tätigkeitsfelder ab und erzählen von ihren Erfahrungen und Erlebnissen, stellen Fragen an die anderen Seminarteilnehmer. Ist die Gruppe groß, empfiehlt es sich, dass die Teilnehmer autonom von Tätigkeitsfeld zu Tätigkeitsfeld gehen.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt bei einer großen Gruppe für die Diskussionsrunde ca. 40 Minuten, bei einer kleinen Gruppe, die gemeinsam die Tätigkeitsfelder abgeht, ca. 20–30 Minuten. Die Zeit für die anschließende exemplarische Bearbeitung eines ersten Tätigkeitsfeldes beträgt je nach Gruppe ca. 60 Minuten.

6.9 Konferenz mit sich selbst

Entscheidungen zu treffen oder Ziele zu bestimmen fällt den meisten Menschen schwer. Diese Methode eignet sich besonders gut dazu, mögliche Unsicherheiten oder auch persönliche Tendenzen festzuhalten.

Bei dieser Übung steht pro Runde ein einzelner Teilnehmer (A) im Mittelpunkt. Er (A) notiert alle Gedanken, die er zu einer bestimmten Entscheidung oder einem Ziel hat. Die Gedanken werden auf einzelne Karten geschrieben und im Anschluss an die Gruppenmitglieder verteilt. Diese lesen die Gedanken der Reihe nach vor und versuchen, sie nachzuvollziehen. Der leitende Teilnehmer (A) kann nun als Moderator und Leiter der Diskussion Begründungen und Diskussionen zu seinen eigenen Ideen hören, vielleicht auch Lösungen und Gedanken der anderen Teilnehmer mitnehmen oder möglicherweise auch Unstimmigkeiten zwischen den Gedanken wahrnehmen.

Der ProfilPASS-Berater achtet wie ein Regisseur darauf, dass alle Beteiligten ihre Rolle möglichst authentisch spielen. Sie helfen dem jeweils im Mittelpunkt stehenden Teilnehmer (A), seine Gedanken zu ordnen (z. B. durch Vergabe einer Rangfolge, welche Gedanken ihn am ehesten beschäftigen oder beeinträchtigen).

Zielgruppe

Diese Methode ist gut geeignet für Gruppen; es sollte allerdings darauf geachtet werden, dass eine positive Grundstimmung besteht und die Teilnehmer sich nicht unwohl dabei fühlen, etwas von ihren besonderen Eigenschaften oder Erlebnissen preiszugeben. Die Methode kann auch mit Einzelpersonen durchgeführt werden. Hier übernimmt der ProfilPASS-Berater die Rolle der anderen Teilnehmer und konfrontiert den zu Beratenden mit dessen Gedanken.

Materialien

DIN-A4-Papierbögen oder Moderationskarten, Stifte

Arbeitsform

Die Teilnehmer füllen die Bögen in Einzelarbeit aus und diskutieren im Anschluss. Damit diese Übung nicht zu lange dauert und die Konzentration der Teilnehmer nicht nachlässt, empfiehlt es sich, die Methode an Übergängen im ProfilPASS (z. B. nach Bearbeitung der Tätigkeitsfelder oder als Bewertungshilfe der Kompetenzen) einzusetzen. Handelt es sich um eine Gruppe, sollte jeder Teilnehmer die Möglichkeit erhalten, diese Methode zu erproben (es darf aber auch „gepasst“ werden).

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt pro Person ca. 10–15 Minuten ohne persönliche Auswertung im Anschluss.

6.10 Zukunftsspaziergang

Die Teilnehmer machen sich in Vorbereitung zu den Zielformulierungen oder auch zum Abschluss des Seminars Gedanken, was sich durch die Bearbeitung für sie in ihrem Alltag oder auch in ihrem Beruf ändern wird. Dafür gehen sie in Gedanken einen ganzen Tag durch und halten die Punkte fest, wo sie Änderungen vornehmen wollen oder welche durch die Bearbeitung des ProfilPASS ohnehin auf sie zukommen werden. Auch andere Handlungsmöglichkeiten, die ihnen im Zuge dieser Selbstreflexion in den Sinn kommen, sollten festgehalten werden. Mögliche Fragen bei dieser Reflexion lauten: Wie könnten andere Menschen auf mögliche Veränderungen in meinem Handeln reagieren? Wie werde ich mich selbst dabei fühlen? Wo fühle ich mich unsicher, und auf welche Situation freue ich mich schon?

Unterstützend kann der ProfilPASS-Berater einige Fragen auf einer Checkliste mitgeben, die den Teilnehmer anregen sollen. Die Ergebnisse dieser Übung müssen nicht besprochen werden, können es aber auf Wunsch der Teilnehmer. Hierfür eignen sich Einzelgespräche sehr gut.

Zielgruppe

Diese Methode kann sowohl mit Einzelpersonen als auch in der Gruppe durchgeführt werden. Auch gibt es keine Altersbeschränkung für diese Übung, allerdings sollte bei der Vorbereitung der Checkliste für die Teilnehmer darauf geachtet werden, dass diese zu der Gruppe passt und sich die Teilnehmer mit den Fragen identifizieren können.

Wird diese Übung zu Anfang und zum Ende eines Seminars durchgeführt, sollten sich die Fragen auf der Checkliste voneinander unterscheiden. So soll es anfangs um die eigenen Vorstellungen dazu gehen, was aus der Arbeit mit dem ProfilPASS mitgenommen werden kann. Zum Abschluss geht es wiederum mehr darum, was tatsächlich mitgenommen wurde und was sich durch die Bearbeitung verändert hat.

Materialien

DIN-A4-Papierbögen oder Moderationskarten, Stifte

Arbeitsform

Die Teilnehmer füllen die Bögen in Einzelarbeit aus und haben bei Diskussionsbedarf die Möglichkeit, die Ergebnisse in einem Einzelgespräch mit dem ProfilPASS-Berater durchzusprechen.

Wird die Übung zu Anfang eines Seminars durchgeführt, können die Ergebnisse der Gruppe zusammengetragen werden und geben dem ProfilPASS-Berater so die Möglichkeit, das Seminar an die Wünsche der Teilnehmer anzupassen bzw. auf besondere Fragen eingehen zu können.

Variante: Diese Übung kann auch schon zu Anfang des Seminars durchgeführt werden und somit die Wünsche und Hoffnungen der Teilnehmer durch die Bearbeitung des ProfilPASS bzw. der Teilnahme an einer Maßnahme sichtbar machen. Zum Abschluss des Seminars kann dann ein persönlicher Vergleich durchgeführt werden.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt 60 Minuten. Wird die Übung am Anfang eines Seminars durchgeführt, reichen 10–15 Minuten Bearbeitungszeit und 10 Minuten zur Sammlung der Ergebnisse.

6.11 Recherche und Internet

Besteht die Möglichkeit, auf einen Rechner mit Internetzugang zuzugreifen, kann dieser gut in die Arbeit mit dem ProfilPASS eingebracht werden. So kann zum Beispiel zu der Formulierung der Ziele oder bei der Orientierung zur Berufswahl eine Recherche gestartet werden, was die Besonderheiten der Ziele oder Berufe sind. Dies hilft im Anschluss, die Zielformulierung möglichst genau zu beschreiben und auch die möglichen Stolpersteine und Lösungsmöglichkeiten festzuhalten. Zusätzlich lernen die Teilnehmer, wie das Internet zur Recherche genutzt werden kann.

Die Erstellung eines eigenen Soll-Profiles ist für die Teilnehmer sehr wichtig, da ein persönlicher Bezug zu den Anforderungen aufgebaut werden kann: Es ist keine Autoritätsperson, die vorschreibt, was gekonnt oder gelernt werden muss.

Für die Teilnehmer kann es hilfreich sein, die Recherche zu zweit oder auch zu dritt durchzuführen, besonders dann, wenn es ähnliche oder gleiche Ziele gibt.

Zielgruppe

Die Methode Recherche und Internet ist für alle Gruppen geeignet, die schon erste Erfahrungen mit Computern und dem Internet gemacht haben. Allerdings kann diese Methode auch mit einer ersten Computereinführung verbunden werden.

Materialien

Computer mit Internetzugang

Arbeitsform

Die Gruppe oder die Einzelperson recherchiert im Internet, nachdem bestimmte Arbeitsaufgaben gemeinsam mit dem ProfilPASS-Berater festgelegt wurden. Der Berater achtet darauf, dass die Suche möglichst gezielt stattfindet, und gibt Hilfestellung bei der Nutzung von Suchmaschinen.

Zeitbedarf

Je nach vorher festgelegtem Arbeitsauftrag kann diese Übung 30–75 Minuten dauern.

6.12 Mindmapping

Die Methode des Mindmapping ist mittlerweile sehr verbreitet; man kann sie in verschiedenen Varianten einsetzen. Im Rahmen der Arbeit mit dem ProfilPASS eignet sich die Mindmapping-Methode besonders gut für die Bearbeitung der Tätigkeitsfelder. Hier können in Gruppen oder auch in Einzelarbeit einzelne Tätigkeitsfelder bzw. benannte Tätigkeiten exemplarisch aufgeführt und durchgearbeitet werden.

Dafür schreibt jeder Teilnehmer ein Tätigkeitsfeld aus dem ProfilPASS auf einen Flipchart-Bogen und fängt anschließend an seine Tätigkeiten und Aktivitäten zu diesem Tätigkeitsfeld zu *benennen*. Die einzelnen Punkte werden dabei um den in der Mitte stehenden Begriff herum geschrieben. Im zweiten Schritt greift sich jeder Teilnehmer eine benannte Tätigkeit heraus, um diese nun zu *beschreiben*. Im dritten Schritt folgt dann das „Auf-den-Punkt-Bringen“. Alle Schritte sollten von dem ProfilPASS-Berater begleitet werden, zum Beispiel vor der Gruppe mit einem Beispiel-Bogen und/oder durch das Stellen von begleitenden Fragen.

Als Variante kann der Bogen auch noch grafisch gestaltet werden; dies kann durch malerische Umsetzung von den Tätigkeiten geschehen, durch farbliches Clustern von ähnlichen Tätigkeiten oder durch Fotos. Hier sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

Für den ProfilPASS *für junge Menschen* ist die Mindmapping-Methode auch einsetzbar. Hier können zum Beispiel verschiedene Berufe mit ihren Tätigkeiten und Qualifizierungen usw. dargestellt werden.

Die Ergebnisse sollten in jedem Fall mit den Teilnehmern besprochen werden. Gemeinsam soll festgehalten werden, ob die Teilnehmer neue Tätigkeitsfelder selbstständig bearbeiten können oder ob noch auf Schwierigkeiten eingegangen werden soll.

Zielgruppe

Je nach Umsetzung ist diese Methode für alle Altersgruppen geeignet. Auch Einzelpersonen können durch das Mindmapping gut begleitet werden. Vielen Teilnehmern hilft das exemplarische Bearbeiten von einem oder mehreren Tätigkeitsfeldern dabei, in der Durchführung der vier Schritte (Benennen, Beschreiben, auf den Punkt Bringen und Bewerten) sicher zu werden.

Für den ProfilPASS für junge Menschen eignet sich Mindmapping besonders gut, wenn es um die berufliche Orientierung geht.

Materialien

Flipchart-Bögen, Stifte, evtl. Gestaltungsmaterialien

Arbeitsform

Die Teilnehmer bearbeiten mithilfe des ProfilPASS-Beraters ein oder mehrere Tätigkeitsfelder. Dafür sollte jeder Seminarteilnehmer genügend Arbeitsfläche haben und die Möglichkeit, seinen Flipchart-Bogen so zu gestalten, wie es ihm hilfreich erscheint.

Im Rahmen des Einsatzes des ProfilPASS für junge Menschen gilt Ähnliches. Hier können die Jugendlichen durchaus auch gemeinsam einen Beruf mit seinen Verästelungen darstellen und so gemeinsam die Methode erlernen.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt in beiden Fällen ca. 60 Minuten.

6.13 Oral History

In dieser freien Erzählform hat der Teilnehmer die Möglichkeit, ohne Interviewleitfaden oder Checkliste aus seinem Leben zu erzählen. Diese Form der freien Erzählung kann den Teilnehmern helfen, den ersten Schritt der eigenen biografischen Darstellung zu gehen. Erzählungen von anderen können wiederum anregend für die Beschreibung der eigenen Biografie sein.

Damit die Teilnehmer weniger Hemmungen haben, sollte der Austausch nicht vor der ganzen Gruppe geschehen, sondern jeweils mit einem Partner. In einer Einzelberatung ist der ProfilPASS-Berater das Gegenüber und kann die biografische Erzählung durch Nachfragen ein wenig lenken. Allerdings sollte der Teilnehmer die Möglichkeit bekommen, möglichst selbst die Entscheidungen zu treffen, was er erzählen möchte und was nicht. Diese Regel sollte auch in der Gruppe mit dem Partner berücksichtigt werden.

Im Anschluss an das Gespräch kann der Teilnehmer den ersten Teil des ProfilPASS bearbeiten.

Zielgruppe

Diese Methode kann mit jeder Zielgruppe durchgeführt werden. Allerdings sollte bei Jugendlichen und sensiblen Zielgruppen darauf geachtet werden, dass die Akzeptanz für verschiedene, vielleicht sehr unterschiedliche Lebensgeschichten gewahrt wird.

Materialien

Keine

Arbeitsform

Die Teilnehmer suchen sich ihren Gesprächspartner frei aus; es sollte dabei kein Zwang entstehen. Zudem sollte es auch bei dieser Methode möglich sein zu „passen“. Die Teilnehmer setzen sich einander gegenüber und können ihrem Gegenüber einen biografischen Einblick in ihr Leben geben. Der Zuhörer kann bei Bedarf nachfragen, sollte allerdings nicht kommentieren.

Im Anschluss an diese Übung wird der biografische Teil des ProfilPASS bearbeitet.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt pro Person ca. 15 Minuten.

6.14 Denkhüte

Im Zentrum dieser Methode steht eine Entscheidungsfrage oder eine Zielfrage, die es aktuell zu beantworten gilt. Diese kann sich auf die aktuelle berufliche Situation beziehen oder aber auch als Unterstützung dienen, eine Zielvorstellung zu konkretisieren. Verschiedenfarbige Hüte symbolisieren unterschiedliche Sichtweisen und Reaktionen auf eine Frage oder Entscheidung.

Weiß steht für: neutrale Fakten, Zahlen, Informationen und argumentiert mit „Sachzwängen“ (äußere, nicht zu verändernde Umstände, die eine Auswirkung auf die Entscheidung haben oder die Umsetzung des Ziels beeinflussen können).

Rot steht für: emotionale Reaktionen und Gefühle, Grundlage der Argumentation sind hier positive oder negative Ahnungen und Intuitionen in Bezug auf die Entscheidung oder das Ziel.

Schwarz steht für: Schwarzsehen, Hervorbringen von Schwierigkeiten und Unmöglichkeiten, negative Urteile.

Blau steht für: kühler Abstand, Kontrolle, Überwachung der anderen Denkhüte.

Gelb steht für: Optimismus, Zukunftsfreude, positive Einstellung, konstruktive Einstellung.

Es gibt zwei verschiedene Möglichkeiten, diese Methode anzuwenden.

Variante 1: Die Diskussion findet in der Gruppe statt und die Denkhüte werden von verschiedenen Personen übernommen. Der ProfilPASS-Berater führt nach kurzer Vorbereitungszeit in die erste Diskussionsrunde ein. Nach einer Diskussionszeit von ca. zehn Minuten werden die Hüte und damit die Argumentationslinien in der Runde gewechselt (je nach Klärungsbedarf zwei- bis dreimal). Zur Bearbeitung des ProfilPASS eignet sich diese Methode als Erklärungs- oder Einführungsrunde. Da individuelle Ergebnisse von größerer Bedeutung sind, eignet sich Variante 2 zur Bearbeitung besser.

Variante 2: Jeder Teilnehmer schreibt sich in Absprache mit dem ProfilPASS-Berater seine Entscheidungsfrage oder Zielfrage, die er diskutieren möchte, auf. Anschließend versucht er, sich nacheinander in die verschiedenen Argumentationslinien einzufinden und seine Frage bzw. Problematik aus unterschiedlichen Sichtweisen zu vertreten. Die Ergebnisse dieser inneren Diskussion werden ebenfalls aufgeschrieben. Sie dienen als Grundlage der anschließenden Bearbeitung, zum Beispiel für die Bewertung oder Zielbeschreibung.

Zielgruppe

Diese Übung ist sowohl zur Bearbeitung des ProfilPASS als auch des ProfilPASS *für junge Menschen* nutzbar. In der Arbeit mit Jugendlichen sollte Variante 1 als Übung vorgezogen werden, um so die unterschiedlichen Sichtweisen und Argumentationsrichtungen deutlicher zu machen.

Materialien

Farbige Papierhüte, Papier, Stifte

Arbeitsform

Variante 1: In einem Stuhlkreis sitzen fünf Personen, von denen jeder einen der unterschiedlich gefärbten Denkhüte trägt. Außerhalb des Stuhlkreises sitzt die restliche Gruppe. Die jeweilige Frage wird vorgebracht und die Träger der unterschiedlichen Denkhüte tragen ihre Argumentation entweder der Reihe nach vor oder bringen sie in einer Diskussion ein. Die Farbe der Hüte wird zwei- bis dreimal gewechselt. Die Diskussionsergebnisse werden vom ProfilPASS-Berater gesammelt und abschließend vorgelesen.

Variante 2: Jeder Teilnehmer notiert seine Frage oder sein Ziel. Dann setzt er sich nacheinander die verschiedenen Denkhüte auf und notiert die verschiedenen Antworten. Im Anschluss hält er fest, in welche Richtung er tendiert und warum ihn andere Argumentationen nicht überzeugen. Der ProfilPASS-Berater kann durch Nachfragen zu neuen Antworten und Sichtweisen verhelfen.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand für Variante 1 beträgt pro Runde ca. 5–10 Minuten.

Der Zeitaufwand für Variante 2 beträgt ca. 25–30 Minuten.

6.15 Fallstudie

Anhand von verschiedenen fiktiven Lebensbiografien oder Biografien von prominenten Personen sollen die Teilnehmer herausarbeiten, was die beschriebenen Personen wahrscheinlich besonders gut können, an welchen Stellen der Biografie besondere Lernsituationen stattgefunden haben und ob es außergewöhnliche Lernorte gegeben hat. Diese Übung soll den Teilnehmern Mut machen, dass auch nicht klassisch verlaufende Biografien durchaus eine positive Wendung nehmen können. Dies gilt ganz besonders für Teilnehmer, die Schwierigkeiten mit ihrem Selbstvertrauen haben, die in Bezug auf die eigenen Stärken unsicher sind und die nicht mehr an eine positive Gestaltung ihrer Zukunft glauben.

In Bezug auf den ProfilPASS ist diese Übung sinnvoll, da viele Teilnehmer sich ihrer Stärken nicht bewusst sind bzw. auch die schwierigen Momente in ihrer Biografie nicht positiv bewerten können. Des Weiteren orientieren sich die meisten Menschen an Vorbildern, die unerreichbar sind oder scheinen. Hier ist es wichtig zu zeigen, dass Biografien auch ins Positive gewendet werden können.

Zielgruppe

Diese Übung ist sowohl zur Bearbeitung des ProfilPASS als auch des ProfilPASS *für junge Menschen* nutzbar. Werden Biografien von prominenten Personen gewählt, kön-

nen diese von den Teilnehmern erraten werden. Auf Jugendliche wirkt dies meist zusätzlich motivierend.

Materialien

Fiktive Biografien (angepasst an die Zielgruppe, sodass diese sich damit identifizieren kann) oder Biografien von prominenten Personen

Arbeitsform

Die Biografien werden von den Teilnehmern gelesen und erst einmal selbstständig bearbeitet. Fragen könnten sein: Welche Besonderheiten weist diese Biografie auf? Hat diese Person schwierige oder besondere Lebenssituationen erlebt? Gibt es Punkte in dieser Biografie, die darauf hinweisen, dass die Person in einer Situation besonders viel gelernt hat? Im Anschluss werden die Ergebnisse der Teilnehmer in der Gruppe diskutiert.

Im Anschluss folgt die Bearbeitung der Lebensbiografie im ProfilPASS.

Zeitbedarf

Die Bearbeitungszeit beträgt pro Biografie 5–10 Minuten.

6.16 Pro und Kontra

Zwei Personen oder zwei Gruppen stellen jeweils das Pro und Kontra einer Situation, Entscheidung oder Zielbeschreibung dar. Die Diskussion wird ca. fünf Minuten in dieser Konstellation geführt, bevor die Gruppen ihre Positionen wechseln. Aus der Kontra-Gruppe wird die Pro-Gruppe und umgekehrt. Diese Übung hilft, verschiedene Sichtweisen und Perspektiven aufzuzeigen; gleichzeitig wird auch die persönliche Sichtweise widerspiegelt und es fällt im Anschluss leichter, bei den eigenen Aussagen und Entscheidungen verschiedene Sichtweisen zu berücksichtigen.

Diese Übung ist im Rahmen der ProfilPASS-Arbeit zur Hinführung an die persönliche Bewertung, zur Zielbeschreibung oder auch zur Entscheidungshilfe bei beruflichen Fragen geeignet.

Zielgruppe

Für die Arbeit mit dem ProfilPASS ist diese Übung gerade für die Übergänge „auf den Punkt bringen“ und „Bewerten“ geeignet sowie für die Phase nach der Zielbeschreibung nach Entscheidungen zu Weiterbildungen etc.

Für den ProfilPASS *für junge Menschen* eignet sich diese Methode für die Überprüfung der Zielbeschreibung oder zur beruflichen Orientierung.

Materialien

Keine

Arbeitsform

Die Teilnehmer suchen sich einen Partner aus, der die jeweils andere Meinung vertreten soll. Alternativ kann eine Meinung auch von mehreren Teilnehmern übernommen werden; so können zum Beispiel vielfältigere Aussagen gesammelt werden.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt 5 Minuten pro Diskussionsrunde.

6.17 Ganzkörperbild

Diese Übung eignet sich besonders für den ProfilPASS *für junge Menschen*. Wie auch schon im ProfilPASS-Ordner *für junge Menschen* angedeutet, können die erarbeiteten Stärken um ein individuell gestaltetes Ganzkörperbild aufgeschrieben werden.

Hierfür legen sich die Teilnehmer der Reihe nach auf eine Paketpapier-Rolle. Ihre Umrisse werden von einem anderen Teilnehmer mit einem Wachsstift am Körper entlang nachgezeichnet. Das eigene Ganzkörperbild kann nun individuell gestaltet werden. Im Anschluss werden die erarbeiteten Stärken um das Bild herum aufgeschrieben.

Wird diese Übung in einer Klasse oder in einem eigenen Seminarraum durchgeführt, können die fertigen Ganzkörperbilder im Raum aufgehängt werden. Alternativ kann jeder Teilnehmer sein Bild mit nach Hause nehmen.

Zielgruppe

Diese Übung ist eher für die Nutzer des ProfilPASS *für junge Menschen* geeignet. Für die Jugendlichen ist es ein sinnvoller Schritt, die erarbeiteten Ergebnisse noch einmal zu visualisieren.

Materialien

Paketpapier-Rolle, Wachsmalstifte, sonstige Gestaltungsmaterialien

Arbeitsform

Da die Bearbeitung des Ganzkörperbildes viel Platz in Anspruch nimmt, sollte diese Methode in einem größeren Raum durchgeführt werden.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt ca. 60–90 Minuten.

6.18 Lobhudelei

Jeder Teilnehmer notiert alle guten Eigenschaften und Stärken, die er sich selbst zu-rechnet. Auf diesem Weg schreibt er sich seine persönliche „Lobhudelei“. Diese Übung

eignet sich besonders für Gruppen oder Teilnehmer, die sich um eine Stelle bewerben wollen, oder für Teilnehmer, die ein mangelndes Selbstbewusstsein haben.

Während der Arbeit mit dem ProfilPASS dient diese Methode der Zusammenfassung der zuvor herausgearbeiteten Kompetenzen und Stärken. Die Lobhudelei kann aber auch als ein „Vorher-/Nachher-Vergleich“ genutzt werden. In diesem Fall wird diese Übung zum ersten Mal gemacht, bevor die Tätigkeitsfelder benannt werden. Diese Ausgangslage dient nach der Bearbeitung des ProfilPASS als Vergleichsgrundlage. Die Teilnehmer können nun ihre eigene Lobhudelei ergänzen oder sie noch einmal neu verfassen.

Zielgruppe

Die Lobhudelei eignet sich für alle Zielgruppen. Besonders hilfreich ist sie für die berufliche Orientierung: Hier können die Nutzer lernen, ihre Stärken zu benennen und gut zu verkaufen. Auch zur Steigerung des Selbstbewusstseins kann diese Übung eingesetzt werden. So ist es für die meisten Nutzer eine Überraschung festzustellen, was sie eigentlich alles können.

Materialien

Papier und Stifte

Arbeitsform

Die Lobhudelei-Übung sollte jeder Teilnehmer einzeln umsetzen. Eine Nachbesprechung in der Gruppe oder das Vorlesen von Lobhudeleien ist nicht notwendig und kann auch nicht empfohlen werden, da es vielen Teilnehmern unangenehm sein könnte, sich selbst vor der Gruppe zu loben.

Zeitbedarf

Der Zeitaufwand beträgt ca. 30 Minuten.

6.19 Wandzeitung

Begleitend zu der Arbeit mit dem ProfilPASS kann in eigenen Seminarräumen oder Klassenzimmern eine begleitende Wandzeitung gestaltet werden. Hier werden die bisher im Rahmen der ProfilPASS-Beratung umgesetzten Aufgaben beschrieben. Die Teilnehmer können Kommentare und Anmerkungen dazu schreiben oder auch etwas zeichnen etc. Anhand der Wandzeitung wird somit visualisiert, wie weit der ProfilPASS schon bearbeitet wurde, wie die Stimmung in der Gruppe ist und wie die Methoden bei den Teilnehmern ankommen.

Dies macht es dem ProfilPASS-Berater möglich, auf aktuelle Stimmungen und Wünsche der Teilnehmer einzugehen und diese gezielt zu motivieren.

Zielgruppe

Die Wandzeitung ist sowohl bei der Nutzung des ProfilPASS als auch des ProfilPASS *für junge Menschen* einsetzbar. Es sollte lediglich sichergestellt werden, dass die Wandzeitung die Gruppe während der gesamten Bearbeitungszeit begleiten kann.

Materialien

Der ProfilPASS-Berater bereitet auf einer Packpapier-Rolle die Aufgabenbereiche des ProfilPASS gestalterisch vor. Kleine Zwischenevaluationen können später hinzugefügt werden.

Arbeitsform

Die Arbeit an der Wandzeitung erfolgt in der Regel ohne Anleitung, es sei denn, der ProfilPASS-Berater möchte gezielt Zwischenevaluationen auf ihr festhalten. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, bei Bedarf etwas zu schreiben, zu zeichnen oder aufzukleben.

Es kann eine zusätzliche Wandzeitung für Berufe erstellt werden, auf der Informationen, Zeitungsausschnitte oder Erlebnisse ergänzt werden können.

Zeitbedarf

Diese Übung läuft parallel zur gesamten Bearbeitungszeit des ProfilPASS.

6.20 Apollo-Technik

Diese Methode unterstützt das kooperative Lernen. Die Teilnehmer erstellen gemeinsam Regeln für das Miteinander während des Seminars. Im ersten Schritt schreiben alle Beteiligten ihre Ideen zur Gestaltung der Zusammenarbeit einzeln auf. Im Anschluss arbeitet die Gruppe jeweils zu zweit, dann zu viert usw., bis die ganze Gruppe gemeinsam einen Entwurf zu den gemeinsamen Regeln erstellt hat. Übereinstimmende Vorschläge werden hierbei jeweils übernommen und gemeinsam zu einer Regel zusammengefasst. Divergierende Vorschläge werden auf einer anderen Liste gesammelt.

Die divergierenden Vorschläge werden im letzten Schritt von der ganzen Gruppe diskutiert. Entweder werden die Punkte zum gesamten Regelkatalog hinzugefügt oder auf einer separaten Liste der Minderheitenpositionen aufgenommen.

Die Ergebnisse der Apollo-Technik können auch auf einer den Arbeitsprozess begleitenden Wandzeitung hinzugefügt werden.

Die Apollo-Technik wird am Anfang eines Seminars eingesetzt, zum Beispiel nach der Vorstellungsrunde.

Zielgruppe

Die Apollo-Technik sollte in jeder Gruppe eingesetzt werden, die über eine längere Zeit hinweg zusammenarbeitet und in der private Elemente besprochen werden. So fühlen sich die Teilnehmer sicherer und können freier und besser arbeiten.

Materialien

Papier und Stifte

Arbeitsform

Der ProfilPASS-Berater sollte während der Diskussionsphasen zwischen den Gruppen umhergehen, bei Fragestellungen unterstützen und im Zweifelsfall auch vermitteln, wenn kein Konsens gefunden werden kann.

Zeitbedarf

Die Bearbeitungszeit beträgt je nach Gruppengröße ca. 60–90 Minuten. Je mehr Teilnehmer in einer Gruppe diskutieren, desto mehr Zeit wird benötigt.

6.21 Methode 635

Haben die Teilnehmer mehrere offene Fragen zu ihrer Zielbeschreibung oder zu der Lösung eines Problems, kann die Methode 635 angewandt werden. Die „6“ bedeutet, dass bis zu sechs Teilnehmer diese Methode gemeinsam durchführen können. Die „3“ steht dafür, dass bis zu drei offene Fragen pro Teilnehmer gestellt werden können. Die „5“ bezieht sich darauf, dass jeder Teilnehmer jeweils fünf Minuten zur Bearbeitung hat. Diese Methode funktioniert ähnlich wie das Brainstorming – mit dem Unterschied, dass sie in geschriebener Form umgesetzt wird. Die Teilnehmer erhalten so die Möglichkeit, innerhalb von 30 Minuten maximal 108 Ideen zur Lösung einer Frage oder eines Problems zu erhalten.

Jeder Teilnehmer malt drei Spalten und sechs Reihen auf sein Blatt Papier und erhält somit 18 Kästchen. In die drei obersten Spalten kann der Teilnehmer nun seine maximal drei Fragen eintragen. Dafür hat er fünf Minuten Zeit. Die anderen Teilnehmer der Gruppe verfahren ebenso. Nach den fünf Minuten werden die Blätter weitergereicht. Der Nächste versucht nun, die bereits genannten Ideen oder Ziele aufzugreifen, zu ergänzen und weiterzuentwickeln. Nach fünf Minuten wird wieder gewechselt usw.

Zielgruppe

Die Methode 635 eignet sich eher für Gruppen von Erwachsenen. Im Rahmen des ProfilPASS eignet sie sich besonders für den Teilabschnitt der Zielerreichung.

Materialien

Papier und Stifte

Arbeitsform

Die Gruppe sitzt idealerweise in einem Stuhl-/Tisch-Kreis zusammen und gibt die Blätter nach Ablauf der fünf Minuten nach links oder rechts weiter, bis das Blatt wieder bei der Ursprungsperson angekommen ist.

Die Übung kann natürlich auch mit drei, vier oder fünf Teilnehmern durchgeführt werden.

Zeitbedarf

Der Zeitbedarf beträgt pro Arbeitsrunde 5 Minuten.

Literaturtipps

Es gibt ein großes Angebot geeigneter Literatur; allerdings sollte diese passend für die jeweiligen Zielgruppen ausgesucht werden. Die dargestellten Methoden sollten nicht nur zu der jeweiligen Zielgruppe, sondern auch zu einem selbst als Trainer und Berater passen. Empfehlenswert sind beispielsweise:

Beermann, S./Schubach, M./Fischer, J. (Hrsg.) (2008): Spiele für Workshops und Seminare, Freiburg

Dürschmidt, P./Koblitz, J./Mencke, M./Rolofs, A./Rump, K./Schramm, S. (2009): Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer, Bonn

Klein, Z. M. (2003): Kreative Seminarmethoden: 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare, Offenbach

Lipp, U./Will, H. (2008): Das große Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren, Weinheim

Weidemann, B. (2008): 100 Tipps & Tricks für Pinnwand und Flipchart, Weinheim

Weidenmann, B. (2008): Handbuch Active Training: Die besten Methoden für lebendige Seminare, Weinheim

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. John Erpenbeck, Physiker: nach Jahren der wissenschaftlichen Tätigkeit als Experimentalphysiker und später am Zentralinstitut für Philosophie der Akademie der Wissenschaften zu Berlin 2000–2007 Leiter des Bereichs Grundlagenforschung im Projekt Lernkultur Kompetenzentwicklung (ABWF/QUEM), seit 2007 Lehrstuhl Kompetenzmanagement an der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE), Herrenberg
E-Mail: john.erpenbeck@gmx.de

Dr. phil. Ruth-Esther Geiger: Seit 1978 freie Journalistin und Autorin von Sachbüchern (zuletzt Marilyn-Monroe-Monografie, Rowohlt Verlag, „Ich war Monika Weimar“, Kiepenheuer+Witsch und „Ihr seid Deutschland – wir auch“, Suhrkamp Verlag); seit 2002 Coach und Beraterin, seit 2007 mit dem ProfilPASS (Beraterin und Multiplikatorin) mit der eigenen Firma Pro-Viel-Seminare GbR, Hamburg sowie bei der ISH Bildungs- und Beratungsgesellschaft, Hamburg.
E-Mail: info@pro-viel-seminare.de, www.pro-viel-seminare.de

Helga Barbara Gundlach (M.A.): Religionswissenschaftlerin, Xpert-CultureCommunicationSkills-Trainerin und -prüferin, Weiterbildungen u.a. in systemischer Beratung. Seit 2001 freiberufliche Trainerin für Interkulturelle Kompetenz und seit 2007 Lehrbeauftragte für Interkulturelle Pädagogik an der Leibniz Universität Hannover. Zuvor u.a. Projektleitung in Maßnahmen zur Berufsintegration sowie Dozentin im Rahmen der BAMF-Qualifizierung für Lehrkräfte im berufsorientierenden DaZ-Unterricht.
E-Mail: helga-b.gundlach@web.de

Sigrid Harp: Betriebswirtin und Diplom-Pädagogin; seit vielen Jahren selbständig als systemische Beraterin, Moderatorin und Coach u.a. für Organisationsentwicklungsprozesse, betriebswirtschaftliche Fragen und Qualitätsentwicklung in Wirtschaftsunternehmen und Nonprofitorganisationen; beteiligt an der Entwicklung des ProfilPASS-Beratungsansatzes, ProfilPASS-Multiplikatorin und -Beraterin seit Einführung des ProfilPASS; Veröffentlichungen u.a. zu den Themen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, Bildungscontrolling, Qualitätsentwicklung nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung).
E-Mail: mailto:sharp@popcoach.de, <http://www.popcoach.de>

Mona Pielorz: wissenschaftliche Referentin des wissenschaftlichen Direktors des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und wissenschaftliche Mitarbeiterin mit den Arbeitsschwerpunkten Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Einsatz von Kompetenzmessverfahren in der beruflichen Weiterbildung, Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland und im internationalen Vergleich.
E-Mail: pielorz@die-bonn.de

Christiane Schiersmann, Prof. Dr.: Seit 1990 Professorin an der Universität Heidelberg am Institut für Bildungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Weiterbildung und Beratung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Berufliche Weiterbildung; Beratung im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung; Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement; Bildungsaspiration und Bildungsbeteiligung Erwachsener.
E-Mail: schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de

Sabine Seidel, Soziologin (M.A.): Leiterin des Arbeitsbereichs „Arbeitsmarkt und Qualifizierung“ im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (*ies*) an der Universität Hannover mit den Arbeitsschwerpunkten selbstgesteuertes Lernen, Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Anerkennung informellen Lernens in Deutschland und im internationalen Vergleich, Bildungsberatung, berufliche Orientierung und Berufswahl, Weiterbildungsstatistik und Erfassung informellen Lernens, Strukturen der Berufs- und Weiterbildung in Europa
E-Mail: seidel@ies.uni-hannover.de

Beate Seusing, Soziologin (M.A.): Beraterin für interkulturelle Fragestellungen, Systemische Beraterin: wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Arbeitsmarkt und Qualifizierung“ im Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (*ies*) an der Universität Hannover mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitsmarktintegration von Migrant/inn/en, Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Beratung und Begleitung von Bildungsträgern, Arbeitsmarktakeuren und Netzwerken, Begleitung und Evaluation von Netzwerken und Programmen
E-Mail: seusing@ies.uni-hannover.de

Kompetenzen

Grundlagenwerk zum Kompetenzbegriff

Der vollständig aktualisierte Studientext bietet einen umfassenden Einstieg in das Thema Kompetenz aus wissenschaftlicher und bildungspolitischer Sicht. Der Begriff der Kompetenz wird in all seinen Facetten erörtert und gegen Begriffe wie Bildung, Qualifikation und Humankapital abgegrenzt. Autor Dieter Gnahn zeigt, wie Kompetenzen entstehen und wie sie in der Praxis gefördert werden. Er stellt die neuesten und wichtigsten Methoden zur Kompetenzerfassung und -messung vor und erläutert, wo und wie Kompetenzbeurteilungen eingesetzt werden. Das Abschlusskapitel diskutiert offene Fragen der Kompetenzforschung, enthält Tipps für das weitere Studium und gibt einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen.



Dieter Gnahn

Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente

**Studientexte für
Erwachsenenbildung**

2. aktualisierte Auflage

2010, 132 S.,

18,90 € (D)/33,80 €

ISBN 978-3-7639-4244-2

Best.-Nr. 42/0027

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** Bestellung per E-Mail **service@wbv.de**



Professionell beraten

Modelle, Methoden und Gestaltungsansätze für die konkrete Beratungssituation

Basierend auf Modellen aus der Psychoanalyse und anhand von Fallbeispielen aus der Praxis stellt Jörg Knoll Methoden, Gestaltungsansätze und Interventionsformen für die Beratung vor. Auf diese Weise sensibilisiert er die Beratenden für die spezifischen Lern- und Lebenskontexte der Ratsuchenden und schärft maßgeblich den Blick für professionelles Beratungshandeln.

Das Buch ist für Praktiker und Wissenschaftler, die sich mit dem Thema Beratung in der Erwachsenenbildung befassen, eine lohnenswerte Lektüre und ein hilfreiches Arbeitsbuch.

KERSTIN HOHENSTEIN, WEITERBILDUNG
QUALITÄT UND PROFESSIONALITÄT IN
BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG



Jörg Knoll

Lern- und Bildungsberatung

Professionell beraten
in der Weiterbildung

Perspektive Praxis

2009, 131 S.,

16,90 € (D)/29,50 SFr

ISBN 978-3-7639-1956-7

Best.-Nr. 43/0033

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** Bestellung per E-Mail **service@wbv.de**



Kompetenzprofil

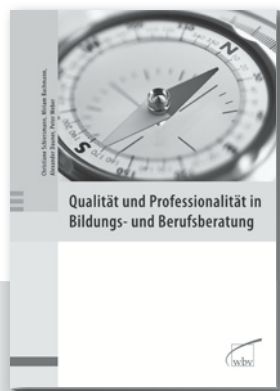
Status Quo der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung weist Verbesserungsmöglichkeiten auf

Die Systeme und Verfahrensweisen der Bildungs- und Berufsberatung sind reformbedürftig sind. Qualität und Professionalität stellen zwei zentrale Ansatzpunkte zur Optimierung der Situation dar. Die vorliegende Studie trägt dazu bei, Eckpunkte dafür herauszuarbeiten. Es werden unterschiedliche Zugänge zum Thema Qualität beleuchtet und diese in einen Vorschlag für einen Qualitätsentwicklungsrahmen eingebunden.

Die Autoren entwickeln ein Kompetenzprofil für Berater/innen und gleichen dieses mit vorhandenen Aus- und Fortbildungsangeboten ab.

... eine interessante und anregende (Einstiegs-) Lektüre und Diskussionsgrundlage

ANGELA FOGOLIN, BWP



Christiane Schiersmann,
Miriam Bachmann,
Alexander Dauner,
Peter Weber

Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung

2009, 193 S.,

24,90 € (D)/42,80 SFr

ISBN 978-3-7639-4200-8

Best.-Nr. 6001913

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** Bestellung per E-Mail **service@wbv.de**



Kompetenzpässe

Kompetenzen in der betrieblichen Praxis feststellen

Kompetenzpässe bieten die Möglichkeit, insbesondere informell erworbene Kompetenzen von Mitarbeitern eines Unternehmens zu erfassen und zu dokumentieren.

Dieses Buch liefert einen Überblick über Struktur und Zielsetzung verschiedener Kompetenzpässe und zeigt Einsatzfelder und Nutzen für die betriebliche Personalarbeit auf.



Herbert Loebe,
Eckart Severing (Hg.)

Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis

Mitarbeiterkompetenzen
mit Kompetenzpässen
sichtbar machen

Wirtschaft und Bildung, 57

2010, 248 S.,

19,90 € (D)/34,50 SFr

ISBN 978-3-7639-4272-5

Best.-Nr. 6004048

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** Bestellung per E-Mail **service@wbv.de**



Das Praxisbuch wendet sich an ProfilPASS®-Beratende und Menschen, die sich intensiver mit dem ProfilPASS®-System auseinandersetzen möchten. Es vermittelt theoretische und praktische Grundlagen zur Kompetenzfeststellung und -entwicklung, zu Beratungsansätzen und dem Beratungsverständnis, speziell für die Arbeit mit dem ProfilPASS®.

Der systemische Beratungsansatz und die im Buch dargestellten Eckpunkte eines Kompetenzprofils von Beratenden unterstreichen die Bedeutung der Beratungsqualität im ProfilPASS®-System.

Hintergrundinformationen und praktische Hinweise unterstützen Beratende bei der Ausgestaltung von Settings für die ProfilPASS®-Arbeit mit Migrantinnen und Migranten und mit Jugendlichen. Der Methodenkoffer liefert beispielhaft eine Auswahl an Techniken für die konkrete Arbeit mit dem ProfilPASS®.

Die Mischung aus verständlich formulierten theoretischen Grundlagen und Hinweisen für die beraterische Praxis ergänzt die Qualifizierung der ProfilPASS®-Beratenden und bietet Anregungen und Unterstützung für die Arbeit der ressourcenorientierten Bildungsberatung.

Mit einem Vorwort von John Erpenbeck.