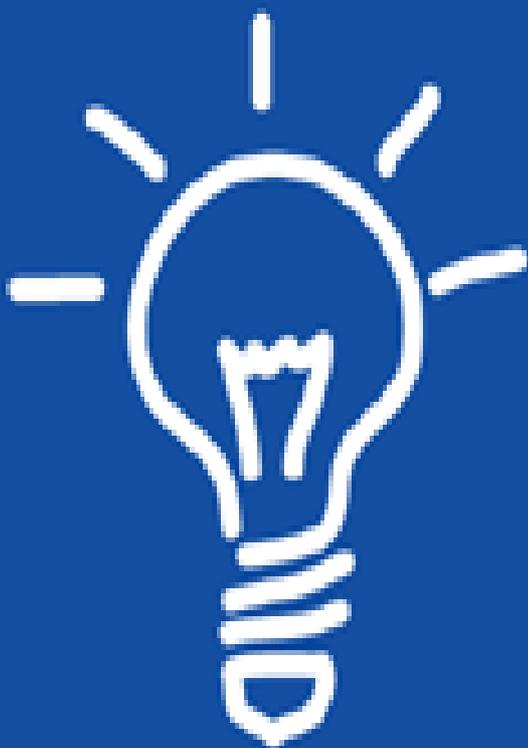


# ProfilPASS

GELERNT IST GELERNT

## Beratungskonzept



Stärken kennen – Stärken nutzen

[www.profilpass.de](http://www.profilpass.de)

## Inhaltsverzeichnis

1. Beratungsverständnis .....	3
2. Beratungsbegriffe und Beratungsziele .....	3
2.1 Kompetenzberatung.....	3
2.2 Bildungsberatung.....	3
3. Beratungsform .....	4
4. Zielgruppen .....	4
5. Theoretische Grundlagen.....	4
5.1 Humanistisches Menschenbild .....	4
5.2 Konstruktivismus .....	5
5.3 Biographischer Ansatz .....	6
6. Didaktische Prinzipien.....	6
7. Beratungsprozessmodell .....	8

## **1. Beratungsverständnis**

„Beratung ... ist 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)<sup>1</sup>

## **2. Beratungsbegriffe und Beratungsziele**

### **2.1 Kompetenzberatung**

Kompetenzberatung stellt einen Baustein zur Unterstützung lebenslangen Lernens dar. (vgl. BLK 2004, S. 14ff.)<sup>2</sup> Kompetenzberatung bedeutet, informell und non-formal erworbene Kompetenzen ergänzend zu formal erworbenen Kompetenzen durch angeleitete Selbstexploration sichtbar und im Sinne von Dialogfähigkeit individuell nutzbar zu machen. Somit steht der Rückblick auf vergangene Lernprozesse zur besseren Lösung gegenwärtiger Herausforderungen im Mittelpunkt<sup>3</sup>. Der Beratungsprozess ist dabei in doppelter Hinsicht offen. Zum einen ist das Beratungsergebnis im Hinblick auf zu ermittelnde Kompetenzen offen, das heißt es werden keine Kompetenzstandards vorgegeben. Zudem ist die Reichweite des Beratungsprozesses zunächst unbestimmt. Beratung kann sich auf diese Kompetenzberatung beschränken. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sichtbar gewordene Kompetenzen den Nutzer unmittelbar zur Frage ihrer Verwendung und Weiterentwicklung führen.

### **2.2 Bildungsberatung**

Unter dem bewusst allgemein gehaltenen Begriff der Bildungsberatung sind Beratungsprozesse zu verstehen, die sich in auf Bildungsprozesse bezogenen Beratungsfeldern vollziehen und an die Kompetenzberatung anknüpfen. Sie sind auf die gezielte Verwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen gerichtet. Anschlussfähigkeit an die Vielfalt von Beratungsfeldern mit ihren jeweiligen Diskursen wird mit den allgemeinen Schritten der Zielformulierung und Aktionsplanung für die private und berufliche Lebenswelt erreicht. Zielgruppenspezifische Ansätze können aus dem vorliegenden Grundkonzept erwachsen.

Kompetenzberatung muss dabei nicht notwendigerweise in Bildungsberatung münden. Der sich anschließende Schritt der Bildungsberatung ist als konzeptionelles Optimum, letztlich jedoch als Option zu verstehen, mit welcher der inhaltlichen Offenheit von Beratung Rechnung getragen wird.

---

<sup>1</sup> Sauer-Schiffer, Ursula (2004): Beratung in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung: Eine Einführung in Theorie und Praxis. In: Sauer-Schiffer, Ursula (Hrsg.): Beiträge zur Beratung in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung. Band 1. Münster. S.9-65

<sup>2</sup> Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 115. Bonn

<sup>3</sup> im Sinne der im Abschnitt 1 genannten Beratungsdefinition ist im Aspekt der Problemlösung der Zukunftsbezug immanent enthalten und wird daher hier nicht mehr explizit genannt

### 3. Beratungsform

Kompetenzberatung und Bildungsberatung sind als personenbezogene Beratung zu verstehen (vgl. Schiersmann/Remmele 2002)<sup>4</sup>, da es sich beim ProfilPASS um ein individuell zu nutzendes Instrument handelt. Innerhalb dieses Feldes sind sie dem Bereich der Bildungslaufbahnberatung bzw. Weiterbildungsberatung bzw. Kompetenzentwicklungsberatung zuzuordnen. Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit dieses Bereiches steht die Annahme, dass es „im Zuge der Individualisierung des Wissenserwerbs und der Wissensnutzung ... [zukünftig] weniger um die Ausgestaltung einer systematisch entwickelten, längerfristig geplanten ‚Laufbahn‘ gehen [wird], die sich an fest definierten Berufsprofilen und Karrieremustern orientiert, sondern um die gemeinsame Suche nach geeigneten Bausteinen für die Ausgestaltung eines individuellen Bildungs- und Erwerbsprofils, d.h. um die biographiebezogene Entwicklung von Kompetenzen“ (Schiersmann/Thiel 2004, S. 894)<sup>5</sup>, also um die Förderung von Employability. Die Zugehörigkeit von Bildungsberatung mit dem ProfilPASS zu diesem Feld ist evident. Kompetenzberatung mit dem ProfilPASS lässt sich im Rahmen eines Umkehrschlusses hier ebenfalls zuordnen, da es sich nicht um die Unterstützung eines aktuellen Lernprozesses wie bei der Lernberatung handelt.

### 4. Zielgruppen

Der ProfilPASS ist ein zielgruppenübergreifend und bildungsbereichsübergreifend einsetzbares Instrument (vgl. BMBF (Hrsg.) 2004, S. 151)<sup>6</sup>. Besonders geeignet ist es für Personen, die sich in biographischen Umbruchsituationen befinden (vgl. DIE/DIPF/IES 2006, S. 15)<sup>7</sup>.

### 5. Theoretische Grundlagen

#### 5.1 Humanistisches Menschenbild

Das einer Beratung zugrunde liegende Menschenbild entscheidet wesentlich darüber, welche Art von Beziehung sich zwischen Berater und Ratsuchendem etablieren kann. Diesem Beratungskonzept liegt das humanistische Menschenbild zugrunde, in dem das immanente Bedürfnis des Individuums nach Wachstumsprozessen und Vervollkommnung eine zentrale Rolle spielt. Damit verbunden ist die Annahme einer lebenslangen Entwicklungs-, Veränderungs- und Lernfähigkeit von Menschen. Selbstreflexion und Selbstbeobachtung liefern diesbezüglich einen wesentlichen Beitrag zum Bewusstsein über sich selbst und das eigene Handeln. Erkenntnisquelle ist die gesamte Biographie in ihrer privaten und beruflichen Dimension, wobei das subjektive Denken, Fühlen und Erleben im Bezug zur

---

<sup>4</sup> Schiersmann, Christiane/Remmele, Heide (2002): Strukturen, Aufgaben und Anlässe von Beratung in der Weiterbildung. Erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Beratung in der Weiterbildung“. Heidelberg

<sup>5</sup> Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (2004): Beratung in der Weiterbildung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen. S. 891-906

<sup>6</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Berlin

<sup>7</sup> Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (2006): ProfilPASS. Dokumentation zu Entwicklung, Erprobung und Evaluation. Frankfurt am Main

jeweiligen Umwelt im Mittelpunkt steht. Der Ratsuchende ist Experte seiner selbst, trägt die Verantwortung für sich selbst und besitzt die Freiheit, Entscheidungen für das weitere Leben zu treffen. Insofern die Beratung an vorhandene Potenziale und deren Nutzung anknüpft, handelt es sich um einen ressourcenorientierten Ansatz.

Voraussetzung für einen solchen wachstumsfördernden Prozess ist eine spezifische Haltung, nicht die Anwendung einer spezifischen Technik, die es seitens des Beraters zu vermitteln und seitens des Ratsuchenden zu erfahren gilt. Sie zeigt sich in

- Kongruenz/Echtheit, d.h. Gedanken, Gefühle und Handeln des Beraters gegenüber dem Ratsuchenden stimmen überein, er ist er selbst, ohne sich hinter eine professionellen Fassade zurückzuziehen,
- Wertschätzung/Akzeptanz, d.h. die Annahme des Ratsuchenden durch den Berater ist an keinerlei Voraussetzungen gebunden, es wird nicht von ihm Besitz ergriffen, sowie
- Empathie/einfühelndem Verstehen, d.h. der Berater taucht in das Denken und Fühlen des Ratsuchenden nachvollziehend ein, differenziert dabei jedoch zwischen dessen und der eigenen Wahrnehmung,

und erhöht in deren gemeinsamen Auftreten die Wahrscheinlichkeit beim Ratsuchenden einen Entwicklungs-/Veränderungsprozess anzustoßen.

## **5.2 Konstruktivismus**

Die Vorstellung über den Verlauf von Lernprozessen stellt einen weiteren relevanten Aspekt dar, der die Gestaltung einer konkreten Beratungssituation beeinflusst. Grundannahme des Konstruktivismus ist, dass es keine objektive, sondern eine subjektive Wirklichkeit gibt, die sich jeder Mensch aktiv schafft. Wissens- und Kompetenzerwerb werden somit als Eigenleistung eines Subjektes begriffen, dem als selbstreferenzielles und operational geschlossenes System die äußere Realität nicht unmittelbar zugänglich ist. Eine neue Erfahrung wird auf der Kontrastfolie von Vorerfahrungen interpretiert und muss diesen gegenüber anschlussfähig sein, um in den aktuellen Wissens- und Kompetenzbestand aufgenommen werden zu können.

Vor dem Hintergrund dieser Annahme verschiebt sich die traditionelle Vorstellung von Lehren und Lernen, bei welcher der Lehrende und fachliche Inhalte im Sinne einer Inputorientierung deutlich im Vordergrund stehen, in jüngster Vergangenheit hin zu einer stärkeren Betonung der Perspektive des Lernenden. Die Vermittlungsperspektive verliert gegenüber der Aneignungsperspektive an Bedeutung. Zwischen Lehren und Lernen besteht demnach kein linearer Zusammenhang, Gelehrtes ist nicht automatisch Gelerntes. Damit wird Lehren jedoch keinesfalls überflüssig, da es die Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes ermöglicht und Lernprozesse strukturiert.

Für das vorliegende Beratungsverständnis ist diese Vorstellung insofern bedeutsam, als Ratsuchende auf einen geeigneten Rahmen für dieses Anschlusslernen treffen müssen und im Sinne eines gemäßigten Konstruktivismus durch den Berater Impulse für die Überarbeitung ihrer Wirklichkeitskonstruktion erhalten, aus denen sie entsprechende Handlungen ableiten können. Diesem Verständnis folgend sind die didaktischen Prinzipien des vorliegenden Beratungskonzeptes im Sinne einer „Ermöglichungsdidaktik“ zu verstehen.

## 5.3 Biographischer Ansatz

Eine Biographie beinhaltet „die äußere Geschichte des Lebens und die psychosoziale Entwicklung einer Person“. (Hoerning 2001, S. 184)<sup>8</sup> Im Spannungsfeld unterschiedlicher privater und beruflicher Anforderungssituationen erwachsen individuell verschiedene biographische Identitäten. Vor dem Hintergrund zunehmend pluralisierter Lebenswelten, der Auflösung von „Normalbiographien“ oder der vermehrt geforderten Selbstorganisation von Lernprozessen in der Wissensgesellschaft kommt der Notwendigkeit, die eigene Biographie aktiv zu steuern, in jüngster Vergangenheit wachsende Bedeutung zu. Dabei scheinen sich Individuen vorhandener Kompetenzen als relevantem Bezugspunkt zur Biographiegestaltung häufig gar nicht bewusst zu sein, so dass diese zunächst rekonstruiert werden müssen. (vgl. BMBF (Hrsg.) 2004, S. 156)<sup>9</sup> Hierzu ist ein externer Blick unverzichtbar. „Biographische Kommunikation stellt [diesbezüglich] die wohl elaborierteste Form des Fremdverstehens dar“. (Nittel/Völzke 1992, S. 5)<sup>10</sup> „Die ... Kommunikationssituation erzeugt ... eine neue Qualität der Selbstreferentialität“. (Alheit 1999, S. 34)<sup>11</sup>

Beim biographischen Ansatz, der diesem Konzept zugrunde liegt, handelt es sich nicht um die Anwendung der biographischen Methode zur wissenschaftlichen Datengewinnung und Dateninterpretation, sondern um biographisches Lernen als Auslösung von Bildungsprozessen und Diskursen beim Nutzer, mit denen er sich zum Subjekt seiner Biographie machen kann. Getragen wird dieser Aushandlungsprozess vom Nutzer als „Semi-Experte“ der eigenen Biographie und vom Berater als „Semi-Experte“ für strukturelle Rahmenbedingungen von Bildungs- und Qualifikationsprozessen. (vgl. ebenda)

Ansatzpunkt der biographischen Kommunikation als Basis für die Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung ist ein lebensgeschichtliches Gespräch, das sich an den Relevanzkriterien des Nutzers und nicht an einer extern vorgegebenen Struktur orientiert. Ziel ist die Bereitstellung biographischer Elemente als Nukleus für die Arbeit mit dem ProfilPASS.

## 6. Didaktische Prinzipien

- Verfahrenstransparenz

Überschaubarkeit und Durchschaubarkeit auf organisatorischer, inhaltlicher, methodischer und medialer Ebene sind eine Voraussetzung für Partizipation und Motivation für den Erfassungs-, Bilanzierungs- und Entwicklungsprozess von Kompetenzen. Bezug genommen wird dabei auf die „Gemeinsame[n] europäische[n] Grundsätze[n] für die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens“.

---

<sup>8</sup> Hoerning, Erika M. (2001): Biographische Methode/Biographieforschung. In: Gieseke, Wiltrud (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. S. 183-192

<sup>9</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Berlin

<sup>10</sup> Nittel, Dieter/Völzke, Reinhard (1992): Professionell angeleitete biographische Kommunikation – Ein Konzept pädagogischen Fremdverstehens. In: Derichs-Kunstmann, Karin/Schiersmann, Christiane/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Die Fremde – Das Fremde – Der Fremde. Dokumentation der Jahrestagung 1992 der Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

<sup>11</sup> Alheit, Peter (1999): Biographisches Lernen. In: Hufer, Klaus-Peter (Hrsg.): Lexikon der politischen Bildung. Band 2. Außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung. Schwalbach/Taunus

- Teilnehmerorientierung

Kein Lebensentwurf gleicht dem anderen. Das Prinzip der Teilnehmerorientierung steht für die systematische Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen und Bedürfnisse eines Nutzers. Diese erstrecken sich gleichermaßen auf private und berufliche Lebenswelten. Die Fokussierung von Tätigkeitsfeldern und Aktivitäten erfolgt durch den Nutzer.

- Unterstützung bei der Selbststeuerung/Selbstorganisation

Der Nutzer ist ein prinzipiell entscheidungsfähiges Individuum. In diesem Sinne verlaufen Erfassung, Bilanzierung und Entwicklung von Kompetenzen selbst-gesteuert/selbstorganisiert. Dem Nutzer werden Perspektiven eröffnet, ohne notwendige Entscheidungen abzunehmen. Begleitende Beratung hat in diesem Selbstexplorationsprozess unterstützende Funktion.

- Beratung in allen Abschnitten des ProfilPASS

Erfolgreiche Kompetenzbilanzierung setzt qualifizierte Beratung voraus. Diese Beratung steht dem Nutzer für die 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 rückt vorhandenes Wissen, Können und Wollen eines Individuums ins 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 oder gemeinschaftlicher Ebene stattfinden. Dabei können sie über die individuelle Perspektive hinausgehen und einen Blick für das Ganze entwickeln.

- Lerninteressenorientierung

Die Orientierung an Lerninteressen stellt die Handlungsrelevanz getroffener Entscheidungen für weitere Lernschritte sicher. Diese Entscheidungen sind im Hinblick auf einen individuellen Lebensentwurf wichtige Entscheidungen. Individuelle Lerninteressen bilden Ausgangspunkt und Orientierung für die Gestaltung weiterer Lernschritte und beziehen sich auf die subjektiv gewünschte Gestaltung von Zukunft.

- Sicherung lebens- und lernbiographischer 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.

## 7. Beratungsprozessmodell

Umsetzungsszenarien mit dem ProfilPASS fallen entsprechend der zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifenden Einsetzbarkeit unterschiedlich aus. Nicht zuletzt aus diesem Grund kann es keine standardisierte Beratung geben. Als Orientierungsrahmen für Beratungsprozesse dient ein Beratungsprozessmodell.

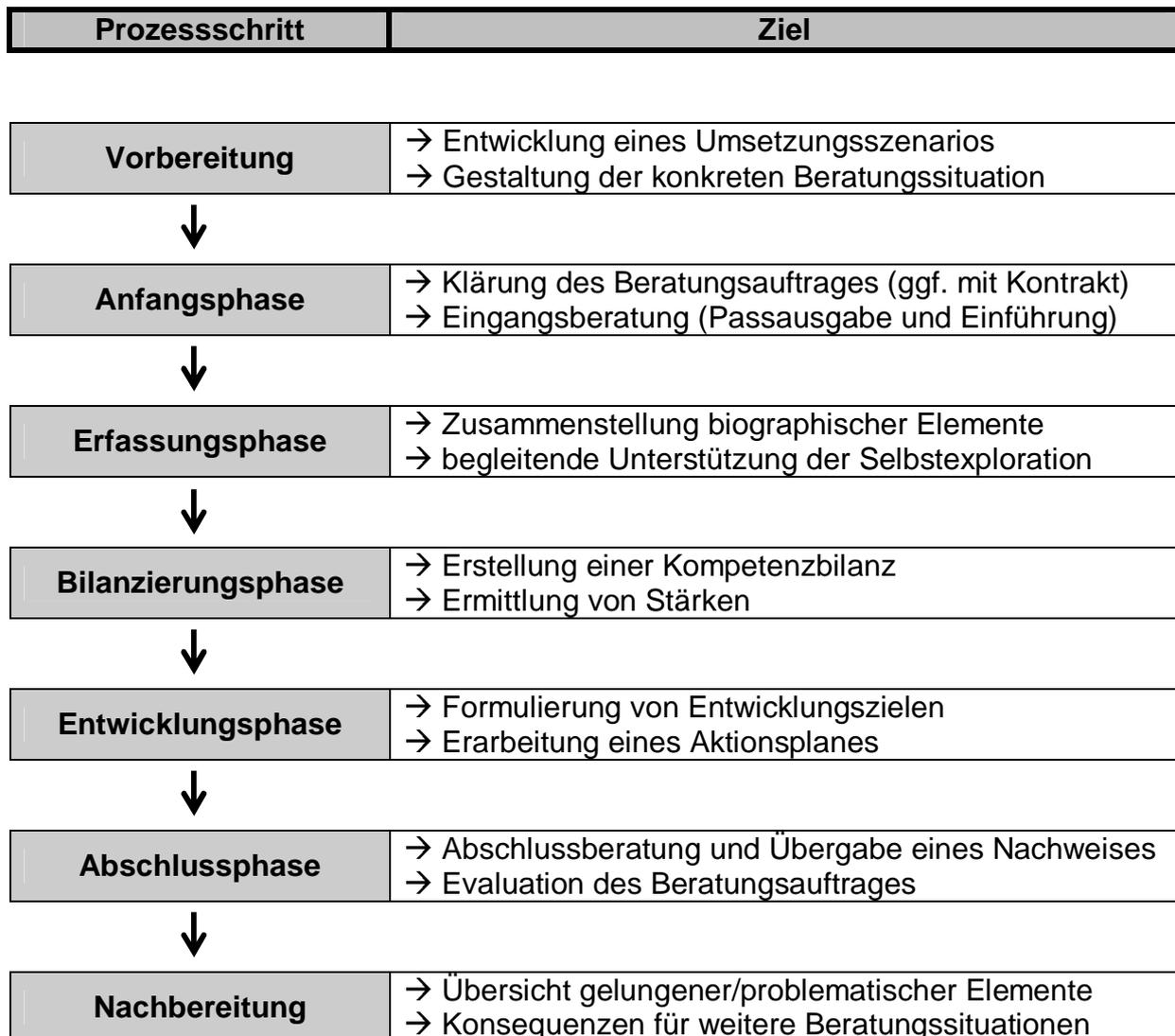


Abbildung 1: Beratungsprozessmodell