

ProfilPASS und ProfilPASS *für junge Menschen*



BVV Konferenz für Bildungs-
und Lernberatung
Bildungszugänge schaffen
München, 24. Juli 2012
Sabine Seidel

ProfilPASS in Unternehmen

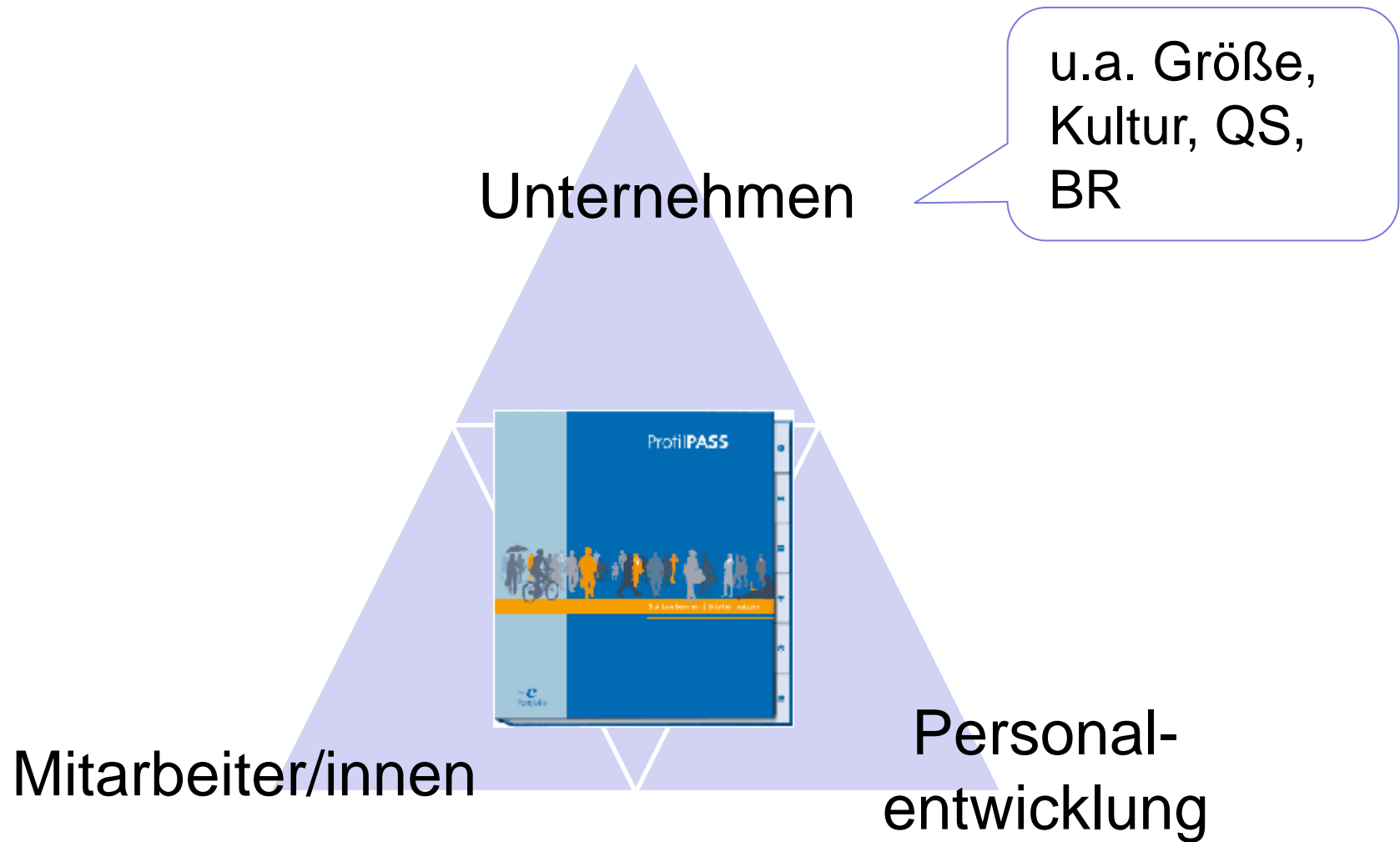
Ausgangslage

- Fachkräftemangel, sich wandelnde Anforderungen, alternde Belegschaften, Sorge um die Abwanderung der eigenen Beschäftigten, keine passenden Bewerbungen

Motive der Unternehmen

- Die Ressourcen der Mitarbeiter/innen nutzen
- Mitarbeiter/innen entwickeln
- Verantwortung der Mitarbeiter/innen stärken
- Kommunikation im Unternehmen verbessern
- Mitarbeiter/innen motivieren und binden

Umfeld für den ProfilPASS in UN



Nutzen aus Sicht

Aber natürlich können meine Mitarbeiter noch viel mehr, nur das sehe ich nicht im Job.

- Neue Kompetenzen der Mitarbeiter/innen auch aus nicht-beruflichen Bereichen werden sichtbar
- Selbsteinschätzung der Mitarbeiter/innen wird realistischer
- Sie übernehmen mehr Eigenverantwortung für ihre berufliche Entwicklung
- Personalgespräche laufen zielgerichteter
- ProfilPASS-Beratung unterstützt die Entwicklung von Teams

Nutzen der Mitarbeitenden

Wenn man um die eigenen Stärken weiß, dann meldet man sich auch zu Wort und sagt, das ist mein Ding.

- 78% der Teilnehmenden w... ProfilPASS klar, was sie alles können.
- 76% können dies seither besser kommunizieren, auch im Unternehmen.
- 73% fühlen sich auf das nächste Gespräch über ihre Zukunft gut vorbereitet.
- 75% können sich vorstellen, den ProfilPASS auch in Zukunft zu nutzen.
- 90% würden die Teilnahme an einem ProfilPASS Workshop weiterempfehlen.
- 86% halten die Beratung für hilfreich.

Fazit

Das Konzept „ProfilPASS in Unternehmen“

- verbessert die Kommunikation im Unternehmen
- motiviert die Mitarbeitenden zu lebenslangem Lernen
- rückt die Kompetenzanforderungen der Arbeitsplätze in das Blickfeld
- unterstützt die Entwicklung hin zu einem Lernenden Unternehmen.
- Aber: Für eine breitere Implementierung bedarf es zusätzlicher Entwicklungen

ProfilPASS in der BO

Die Kenntnis der eigenen Stärken und Neigungen ist wesentliche Voraussetzung für eine gezielte Berufswahl.

Aber:

1. Viele junge Menschen kennen ihre persönlichen Stärken und Neigungen nicht.
2. Vielen fehlt es an Selbstvertrauen, Motivation und Vorstellungen über die Arbeitswelt.
3. Sie orientieren sich an wenigen ihnen bekannten Berufen.
4. Zudem herrscht vielfach eine große Verunsicherung über ihre eigenen beruflichen Chancen.

Hintergrund

Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Berufsorientierung wird zunehmend Aufgabe von Schulen.

Aktuelle Situation:

- bundesweit unübersehbare Anzahl von Instrumenten zur BO mit teilweise sehr unterschiedlichen Zielrichtungen,
- häufig fehlen Verfahren der Kompetenzermittlung,
- wenn vorhanden, sind sie oft nicht in die BO der Schule eingebunden,
- Instrumente werden teilweise als konkurrierend wahrgenommen.

→ aufeinander abgestimmte Konzepte zur BO eher die Ausnahme

Bausteine der Berufsorientierung, z.B.

Girls'/Boys' Day
Berufe-Rallye

planet-beruf.de
berooobi.de

Kompetenz-
ermittlung
(ergebnisoffen)

Berufsinformations-
zentrum (BIZ)

Berufsorientierung

Berufswahltest

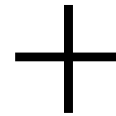
Kompetenz-
ermittlung
(Anforderungen)

Betriebserkundung,
-praktikum, BOP

Modellprojekt



Stärken erkennen
und sich ihrer
bewusst sein



Informieren und
Berufsweg
planen



Berufsorientierung/Berufswahl



www.berufswahlpass.de

Teil 1: Angebote zur Berufsorientierung

Teil 2: Berufswahl

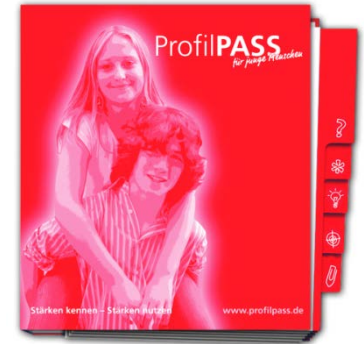
Mein persönliches Profil

Meine Lernplanung

Meine Übergangsschritte

Teil 3: Dokumentation

Teil 4: Lebensplanung



Abschnitt 1: Mein Leben

Abschnitt 2: Meine Stärken

Abschnitt 3: Meine Neigungen



Zwei, die sich ergänzen: PPJ und BWP

Ziele:

- Erprobung des verzahnten Einsatzes an zehn Schulen
- Entwicklung eines Konzepts zur Berufsorientierung als Dienstleistung für Schulen

Es kristallisiert sich heraus:

1. Schulen fehlt oft die Zeit für ein umfassendes Konzept
2. Kompetenz- und Ressourcenorientierung ist recht neu
3. oft „nur“ einzelne für die BO engagierte Lehrer/innen
4. Reflexion der verschiedenen Rollen erforderlich
5. Schnittstelle Kompetenzermittlung und schulische BO ist schwierig

ProfilPASS für junge Menschen

Der **ProfilPASS** besteht aus vier Abschnitten:



Wenn Du den **ProfilPASS** bearbeitest und Fragen hast, suche Dir jemanden, der Dich dabei unterstützen kann, z.B. eine **ProfilPASS**-Beraterin oder einen -Berater, Deine Lehrerin oder Deinen Lehrer, Deine Trainerin oder Deinen Trainer, Deine Eltern,

Ausblick

Broschüren/Handreichungen

- ProfilPASS in Unternehmen
- ProfilPASS *für jungen Menschen* in der Schule
- ProfilPASS in Werkstätten für Behinderte
- eProfilPASS Beratung

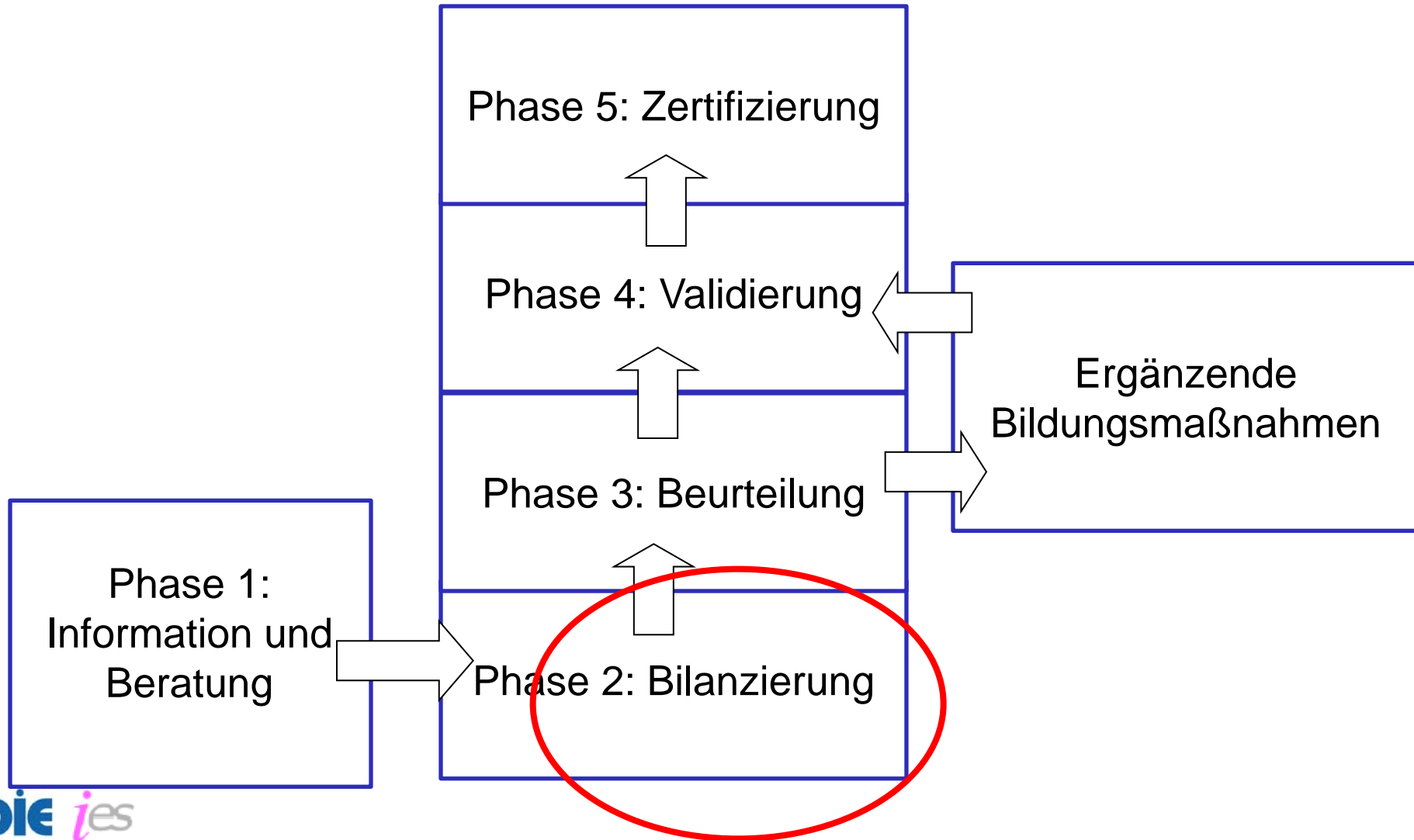
Zielsetzung des Konsortiums

Schaffung zentraler Voraussetzungen, um die Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung

- für die Mitarbeiterentwicklung und das Unternehmen
- für die berufliche Orientierung Jugendlicher

in vollem Umfang zu nutzen.

Kompetenzbasiertes Validierungsmodell



Vielen Dank!

Sabine Seidel

seidel@ies.uni-hannover.de

Tel: 0511/399-7278

www.profilpass.de

www.profilpass-fuer-junge-menschen.de

www.du-kannst-mehr.net