
Praxisbeispiel: Kompetenzbilanzierung und Zielfindung für junge sozial benachteiligte Frauen

Biografische Kompetenzerfassung und -bilanzierung als Grundlage für die Berufszielfindung

HANNA SOSTAK/CHRISTINE HOLIKE

Zusammenfassung

Für die Zielgruppe junger Frauen mit sozialen Benachteiligungen, die noch keinen Einstieg in eine Berufsausbildung gefunden haben, wurde im Rahmen eines Ausbildungsvorbereitungskurses eine zielgruppenorientierte Methode der Kompetenzbilanzierung und Kompetenzdarstellung entwickelt, die insbesondere drei Methoden sinnvoll verzahnt: ProfilPass®, Kompetenzbilanz aus FLUEQUAL/SEPA und MetaCards®.

1. Rahmenbedingungen

Im Rahmen des Xenos Inklusiv Teilprojekts ARCA des FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB) wurde ein Ausbildungsvorbereitungskurs entwickelt, der aus einem Prozess von Orientierung, Qualifizierung und praktischer Erprobung besteht. Die Teilnehmerinnen verbessern ihre Voraussetzungen für den Ausbildungs-Einstieg und finden idealerweise einen passenden Ausbildungsplatz. Neben einer umfassenden Kompetenzbilanzierung erhalten sie Unterstützung bei der Entwicklung eines tragfähigen Berufsziels wie auch der Ausbildungsplatzsuche. Mit dem Ziel die Ausbildungsreife zu erlangen, werden gleichzeitig schulische Basiskenntnisse sowie Medien- und Schlüsselkompetenzen trainiert.

Der Kurs ist auf die Dauer eines Jahres, als Präsenzkurs mit 30 Stunden/Woche, angelegt. Die Möglichkeit des späteren Einstiegs ist gegeben, ebenso wie der frühere Ausstieg - optimalerweise begründet in der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses. Das Konzept beinhaltet eine Branchenorientierung auf alle Hotellerie-Berufe. Gleichwohl ist die Berufsorientierung der Teilnehmerinnen ergebnisoffen. Aufgrund der individuellen und teilnehmerinnenzentrierten Vorgehensweise ist es möglich, sich für Berufe in anderen Branchen zu entscheiden. Mehrmonatige Praktika dienen zur Erprobung möglicher Berufe.

Zielgruppe: Der Kurs richtet sich an junge Frauen bis 35 Jahre mit Interesse an Hotellerie-Berufen, für die der Übergang von der Schule in den Beruf aufgrund mehrdimensionaler Benachteiligung von Schwierigkeiten begleitet ist und die ohne gezielte Förderung wenig Aussicht auf einen geeigneten Ausbildungsplatz haben. Teilnehmen können Interessentinnen, deren formaler Bildungsgrad der Berufsbildungsreife entspricht und die über Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 des GeR (Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen) verfügen. Obwohl der Fokus des Projekts auf der Förderung von jungen Frauen mit Migrationshintergrund liegt, hat sich das FCZB bewusst entschlossen, die Konstruktion einer vermuteten Gemeinsamkeit aller Frauen mit Migrationshintergrund aufzubrechen und das Thema der sozialen Benachteiligung in den Mittelpunkt zu stellen. Mithin ist der Kurs für alle Interessentinnen offen- ungeachtet ihrer jeweiligen kulturellen oder sozialen Identifikation.

Kompetenzbilanzierung: Das FCZB setzt in allen Bereichen der beruflichen Bildung einen konstruktivistischen biografisch und potenzialorientierten didaktischen Ansatz um. Verschiedene entwicklungsorientierte Kompetenzbilanzierungsverfahren wurden in den vergangenen Jahrzehnten erprobt und mit einer gender- und diversity orientierten Perspektive ergänzt.¹ In der Erlangung von (mehr) Handlungskompetenz (fachliche, soziale, methodische und personale Kompetenzen) zeigt sich Gelingen Lernen. Dies bildet gleichsam den Hintergrund für die im nachfolgenden beschriebene *good practice*.

2. Konzept Kompetenzbilanzierung und Zielfindung

2.1. Teilnehmerinnen

Für den im September 2013 begonnenen Kurs, in dessen Rahmen die im Folgenden erläuterte *good practice* durchgeführt wurde, wurden sowohl in Deutschland schulsozialisierte junge Frauen aufgenommen als auch Migrantinnen, die erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind. Wie bereits im Vorfeld antizipiert, ist die Lebens- und Lernsituation des Gros der Teilnehmerinnen von multiplen Problemlagen begleitet. Neben bürokratischen Hürden, wie beispielsweise die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und/oder ungesicherte Aufenthaltsbedingungen, spielt sowohl die Alleinerziehenden-Thematik als auch eine Reihe von psychosozialen Problemstellungen eine wichtige Rolle.

¹ Empfehlungskatalog zu Instrumenten der Kompetenzerfassung aus der Genderperspektive, verfasst von Lotte Hesberg (FCZB) für das BildungsnetzBerlin, Dezember 2007 - www.bildungsnetz-berlin.de/download/empfehlungskatalog_Komptenzermittlung.pdf

2.2. Ziele

Zentral für eine gelungene Berufszielentwicklung sind nicht nur Reflexion und Selbstevaluation, sondern auch eine umfassende Standortanalyse auf der Basis bereits vorhandener/erworbener Kompetenzen und Potenziale. Auf dieser Grundlage können persönliche Perspektiven erweitert oder aber überprüft und ein überzeugendes Kompetenzprofil mit dem dazugehörigen Nachweis erstellt werden. Neben dem Durchführungsziel (Selbst-)Bewusstsein, Handlungskompetenz und Motivation der Teilnehmerinnen zu fördern, stellt die Dokumentation der Ergebnisse eine der Möglichkeiten für die Teilnehmerinnen dar, nachhaltigen Nutzen zu gewinnen. In der Durchführung werden Teilnehmerinnenzentriertheit und Ressourcenorientiertheit wirksam.

2.3. Kompetenzbilanzierung - Workshops und Coaching

Neben Kenntnissen über Berufsbilder (klassische Berufsorientierung) sind die Grundlagen einer sicheren Berufswahlentscheidung u.a.

- Kompetenzbewusstsein und Kompetenzsicherheit,
- die Entwicklung und Verfestigung einer Zielvorstellung,
- die Entwicklung von Umsetzungsstrategien.

An dieser Stelle setzt die Workshop- und Coaching-Reihe an. In Hinblick auf die Feststellung vorhandener Kompetenzen und Potenziale fachlicher, methodischer, sozialer sowie personaler Natur, deren Entwicklung und Dokumentation, rücken über den Kursverlauf verteilt verschiedene Schwerpunkte in den Mittelpunkt.

In der Eingangsphase des Kurses wird, entlang der zu erwartenden Bedarfe der Zielgruppe, eine erste – vorwiegend auf informelle Kompetenzen fokussierte – Kompetenzfeststellung und Berufszielermittlung durchgeführt. Ein Aufbauworkshop widmet sich der erneuten Vergewisserung der bereits vorhandenen und der im Laufe des Kurses erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten sowie einer Überprüfung/Verfestigung und überführt diese in eine Umsetzungsplanung. Im Nachgang der Workshops erfolgt ein individuelles Coaching im Umfang von 1 – 2 Stunden (Umfang bedarfsorientiert).

Neben den in vielen Methoden enthaltenen Ansätzen der biografischen Arbeit erscheint uns insbesondere in Bezug auf individuelle Zielfindungsprozesse, die Nutzung von Instrumenten zielführend, die das Vertrauen in die eigene Gestaltungs- und Umsetzungskraft stärken und eine positive persönliche Standortbestimmung erlauben.

Die Heterogenität der Teilnehmerinnen, sowohl hinsichtlich Lernbedarfe, Qualifikations- und Kenntnisstand als auch bzgl. sozialer und kultureller Identifikation, Alter, Familiensituation etc., macht es erforderlich sowohl einen Methoden-/Instrumentenmix einzusetzen als auch eine Dokumentations- und Nachweisform für die Teilnehmerinnen zu entwickeln, die die unterschiedlichen biografischen Gegebenheiten berücksichtigt.

2.4. Eingesetzte Methode(n)

Vor diesem Hintergrund und unter der Annahme, dass die Teilnehmerinnen vergleichbarer Kursangebote ebenso heterogen ist und/oder ähnlichen Problemstellungen gegenüberstehen, entwickelten wir eine *good practice*, die auf eine Mischung von mehreren Methoden und Instrumenten baut.

Dabei stützten wir uns auf die Kompetenzbilanzierungsverfahren ProfilPASS® sowie FLUEQUAL und SEPA - EQUAL II (Süddeutsche Entwicklungspartnerschaft Asylbewerber und Flüchtlinge) und das Coaching-Instrument MetaCards®.

FLUEQUAL und *SEPA* waren EQUAL-Projekte, in denen Kompetenzbilanzierungsverfahren entwickelt wurden, mit deren Hilfe formelle und informelle Kompetenzen erkannt, anerkannt und dokumentiert werden können. Ebenso ressourcenorientiert wie die ProfilPASS®-Methode setzen sie jedoch insbesondere auf die Sichtbarmachung von Kompetenzen und Potenzialen von Neuzuwanderer/innen oder Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte. Beide Verfahren gehen davon aus, dass diese spezifischen biografischen Erfahrungen Kompetenzen zeitigen, die häufig unterbelichtet oder ohne Anerkennung bleiben, weil sie mit den gängigen Maßstäben oder denen deutscher Bildungszeugnisse nicht gemessen werden können.²

ProfilPASS®³ ist ein entwicklungsorientiertes Kompetenzbilanzierungs- und -darstellungsverfahren. Durch die Reflexion von Erfahrungen und Kenntnissen werden Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar – unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden. Das Ergebnis ist eine persönliche Kompetenzbilanz, die als Grundlage für weitere berufliche und private Entscheidungen dienen kann.

Das Verfahren der Kompetenzerhebung besteht aus mehreren Schritten: Erfassung von Tätigkeiten durch Erinnerung und Beschreibung, Ermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Wissen durch Reflexion und Abstraktion sowie eine abschließende Bewertung. Anschließend werden die beschriebenen Tätigkeiten reflektierend (bzgl. der Anforderungen und Qualität, mit der sie ausgeführt wurden) in Fähigkeiten übersetzt: „Versuchen Sie, diese Tätigkeiten umzuformulieren und beginnen Sie Ihre Sätze mit: „Ich kann ...“ „Ich bin in der Lage ...“ „Ich weiß wie ...“ „Ich habe gelernt“) und „auf den Punkt“ gebracht.

Anschließend werden stärkenorientiert die „persönlich wichtigsten“ Fähigkeiten ausgewählt und bewertet. In der abschließenden Bilanzierung werden die betrachteten Tätigkeitsfelder und die ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen zu einem Profil zusammengeführt. Mit der Formulierung der

² Für mehr Hintergrundinformation zu den beiden Verfahren vgl. www.fluequal-kompetenzbilanz.de/was-ist-die-kompetenzbilanz und www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/Beschreibungen/Produktbeschreibung_Kompetenzbilanz.pdf

³ Vgl. www.profilpass-online.de (BLAU) und www.profilpass-fuer-junge-menschen.de (ROT).

persönlichen Ziele („Schließen Sie die Augen: Stellen Sie sich Ihr Leben in drei Jahren vor, so wie Sie es sich wünschen“) und der Planung der notwendigen Schritte wird das Verfahren abgeschlossen. Inhaltlich wurden - in unserem good practice - die Fragestellungen im ProfilPASS mit den genannten Verfahren, die für Menschen in einer Migrationssituation bzw. mit Migrationsgeschichte entwickelt wurden, ergänzt. Aus den in allen Bilanzierungsverfahren enthaltenen Fragen und Reflexionsaufgaben wurde ein Arbeitsheft erstellt, welches als Nachweisinstrument dient.

*MetaCards*⁴ ist ein Coaching Instrument für Jugendliche und junge Erwachsene in beruflichen und persönlichen Orientierungsphasen. Die Methode wurde speziell für die Jugendarbeit mit Migrant/innen in Großbritannien entwickelt und 2008 im Rahmen eines Innovationstransfers (Leonardo Programm) in Deutschland eingeführt.

Während Bilder auf originelle Art und Weise die Gefühle ansprechen, zielen Textbestandteile auf das intellektuelle Verständnis ab. *MetaCards*[®] ist der Sammelbegriff für drei verschiedene Kartensätze:

- *PowerCards* helfen, Ziele zu formulieren und in Stufen zu erreichen: Planung, Umsetzung und Rückblick.
- *MirrorCards* helfen, den Fokus auf die eigene Person zu richten und Kraft und Energien für neue Wege aufzubauen.
- *RoadCards* sind Werkzeuge, um Jugendlichen Veränderungen nahe zu bringen. Sie unterstützen sie in ihrer persönlichen Entwicklung und zeigen die aktuellen Prozesse anhand anschaulicher, bekannter Verkehrszeichen auf. Durch die Karten erhalten Jugendliche eine neue Sicht auf ihre eigene Situation und bekommen neue Möglichkeiten und Perspektiven aufgezeigt.

2.5. Die drei Bausteine des good practice – Beispiels

Die Entwicklung eines Berufsziels stellt insbesondere für junge Menschen, deren Orientierungsphase länger zurückliegt oder noch nicht stattgefunden hat (z.B. Asylbewerberinnen) in der Regel einen längeren Prozess dar, der nicht alleine mit Wissen über Berufsbilder befördert werden kann, sondern eng verwoben ist mit dem Bewusstsein über eigene Kompetenzen und Möglichkeiten.

Um diesen Bedarfen zielführend zu begegnen wird ein dreigliedriges Konzept verfolgt:

- Workshop zur Erstellung eines Kompetenzprofils (ProfilPASS[®] für junge Erwachsene/FLUEQUAL & SEPAII) - 2 ½ Tage
- Workshop zur Zielentwicklung: Aufstellungsarbeit mit den PowerCards - ½ Tag
- Einzelcoachings (*MetaCards*[®]) - je 90 Minuten

Im Einzelnen kommen zudem folgende Methoden zum Einsatz

⁴ www.wbv.de/info/metacards.html

- Biografiearbeit (Collagenerstellung, Malen, Erzählen)
- Biografische Kompetenzermittlung (ProfilPASS/FLUEEQUAL)
- Persönlichkeitsstärkende Haltung, Inputs und Visualisierungen
- Planspiel und Rate-Wettbewerb
- Systemisches Coaching (MetaCards®)

3. Ablauf und Inhalte

3.1. Erster Workshop-Tag

Die Trainerin führt die Teilnehmerinnen in die Ablaufplanung und Zielsetzung des Workshops ein.

Nach einer Vorstellungsrunde und der Erwartungsabfrage, erarbeiten die Frauen gemeinsam Umgangsregeln für den Workshop. Hierfür werden die *RoadCards* genutzt. Vertraulichkeit und respektvolle, unterstützende Haltung werden als besonders wichtig hervorgehoben.

Der Workshop beginnt mit der Erstellung eines Profilbogens. Die Teilnehmerinnen malen ein Bild von sich selbst auf einem DIN A3-Bogen, der als Profil-Grundlage für die im Laufe des Workshops erarbeiteten Informationen dient.

Im Partnerinneninterview werden persönliche Daten und besondere Eigenschaften erfragt, auf dem Profilbogen eingetragen und nacheinander der Gruppe vorgestellt. Danach werden die Profilbogen nebeneinander an die Wand gepinnt.

Zur Eröffnung der Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie (Ansatz der Kompetenzermittlung) wird von den Teilnehmerinnen eine Collage mit dem Titel *Die Straße meines Lebens und was ich alles gemacht habe*, erstellt.

Im nächsten Schritt werden die eigens hierfür entwickelten Arbeitshefte ausgehändigt, damit die Ergebnisse aus der Arbeit im Workshop als Kompetenznachweis festgehalten werden.

Der Schwerpunkt des Arbeitsheftes ist die Stärken- und Kompetenzanalyse nach der ProfilPASS-Methode. Die Kompetenzfeststellung wird in Partnerinnenarbeit durchgeführt. Die ausgeübten Tätigkeiten werden nach Häufigkeit der Durchführung (ca. 1 Mal pro Woche, mehr als 1 Mal pro Woche, seltener) aufgeschrieben.

Als Hausaufgabe wird das Ausfüllen des Fragebogens *Fremd- und Selbstbild* aufgegeben. Eine wohlgesonnene dritte Person soll das Fremdbild ausfüllen.

3.2. Zweiter Workshop-Tag

Nach kurzer Ankommensrunde wird über die Ergebnisse des Fremd- und Selbstbildabgleichs reflektiert. Im Rahmen einer moderierten Reflexions- und Feedbackrunde werden Zusammenhänge zwischen Sichtweisen, Kontexten und Verhalten aufgezeigt. Aus allen übereinstimmenden Ergebnissen zwischen Fremd- und Selbstbild werden die drei wichtigsten Punkte auf dem Profilbogen unter *Das besondere an mir ist:* eingetragen.

Im nächsten Schritt werden die am Vortrag ermittelten Kompetenzen und Fähigkeiten bilanziert und daraus die jeweiligen Kernkompetenzen/Neigungen ermittelt. Diese werden unter: *Meine Kompetenzen:* auf den Profilbogen eingetragen.

Zur Auflockerung und zum Übergang in das Themengebiet „Berufsorientierung“ wird ein Wettbewerb ausgerufen. Zwei Gruppen spielen „Berufe raten“ mit den MirrorCards. Hier werden auf spielerische Art viele Berufsbilder angesprochen und erklärt, die einzelnen Teilnehmerinnen zuvor unbekannt waren.

Neue Erkenntnisse und Fragen werden im moderierten Plenum besprochen. Ergänzend wird über Berufe in der nächsten Umgebung, in der Familie, im Herkunftsland, Traumberufe, etc. reflektiert.

Ein Impulsvortrag der Trainerin mit einem Schaubild zum Thema *Raus aus der Komfortzone* fand großen Anklang. Anhand der Visualisierung erkennen die Teilnehmerinnen, dass Erfolge immer außerhalb der eigenen Komfortzone liegen. Sie reflektieren über ihre Erfolge und teilen ihre persönlichen Erfolgsrezepte mit. Diese Motivations- und Empowermentsequenz hat einige Aha-Effekte ausgelöst.

Im Abschnitt *Berufe in meinem Umfeld* im Arbeitsheft analysieren die Teilnehmerinnen zunächst in Einzelarbeit, danach im Plenum, verschiedene Berufe. Diese Berufe werden auf Karten gesammelt und beschrieben. Nach dem Motto *Bei welchem Beruf schlägt Ihr Herz höher?* werden die Berufsbilder besprochen, die für die Teilnehmerinnen besonders attraktiv sind. Die Ergebnisse werden nach der SMART-Methode analysiert. Dann werden die Ergebnisse im Arbeitsheft notiert.

3.3. Dritter Workshop-Tag

Nach kurzer Ankommensrunde bearbeiten die Teilnehmerinnen in Einzelarbeit das Arbeitsblatt *Meine Eigenschaften*, indem sie Eigenschaften nach Ausprägung (1-10) einstufen. Die drei bis fünf Eigenschaften mit höchster Ausprägung werden ausgewählt. Hier wird eine speziell für Menschen in einer Migrationssituation bzw. mit Migrationsgeschichte entwickelte Methode, bestehend aus Elementen des Roten und Blauen ProfilPASSes mit Inhalten aus FLUEQUAL angewendet und als Nachweisinstrument herangezogen. Die Eigenschaften, die am wichtigsten sind, werden selektiert und unter *Meine Eigenschaften* auf dem Profilbogen festgehalten.

Nach einem Impulsvortrag der Trainerin zum Thema *Meine Rolle im Team* folgt das Insel-Planspiel aus dem Roten ProfilPASS in Kleingruppen. Hier geht es darum, sich abzusprechen, wer nach einem Schiffbruch welche Rolle auf der Insel übernehmen würde. Die Ergebnisse werden zusammengetragen und im moderierten Plenum ausgewertet. Die Teilnehmerinnen schreiben anschließend zwei typische Rollen auf ihre Profilbogen unter *Meine Rolle im Team*. Bis auf *Mein Berufswunsch*: sind die Profilbogen nun komplett.

Die Teilnehmerinnen präsentieren in Form einer Vernissage einzeln ihre persönlichen Werke. Dann nennen sie die Berufswünsche, die sie am Vortrag in ihre Arbeitsmappe eingetragen haben und gleichen diese mit ihrem aktuellen Kompetenzprofil ab. Moderiert durch die Trainerin unterstützen sich die Teilnehmerinnen gegenseitig bei den Erweiterungen von Optionen bzw. Fokussierung auf bestimmte Berufsbilder.

Die Teilnehmerinnen schreiben unter *Wunschberuf*: ein bis drei Berufe auf ihre Profilbogen. Nachdem nun jede Teilnehmerin einen Wunschberuf genannt hat, werden die 18 PowerCards ausgelegt und die Teilnehmerinnen aufgefordert, eine Karte auszuwählen, die ihrem Gefühl zum Wunschberuf am meisten entspricht. Die Teilnehmerinnen können durch die Arbeit mit den Karten auf abstrakter, nicht bedrohlicher Ebene über ihre Hoffnungen, Hemmnisse und Ängste reflektieren.

Danach wird die Transition Curve (Kurve des Wandels) gelegt, und mit einer Teilnehmerin exemplarisch gegangen, wodurch der Prozess der Zielentwicklung veranschaulicht wird.

3.4. Einzel Coaching:

Zwei Wochen nach dem Workshop finden die Einzel-Coachings statt. Hier wird an die Ergebnisse des Workshops angeknüpft und der Status Quo bzgl. des Berufsziels besprochen.

In der konkreten Erprobung hatte sich der im Workshop entwickelte Berufswunsch gefestigt, und es ging um die nächsten Schritte. Andere hatten ihren Berufswunsch verworfen, dann wurden neue Ideen besprochen oder Kompetenzprofile neu betrachtet. Mit Hilfe der MirrorCards konnten auf spielerische Art und Weise unausgesprochene Wünsche und Vorstellungen benannt werden. Blockaden und Hemmnisse wurden erkannt. Es wurden Prioritäten gesetzt und alle Teilnehmerinnen fertigten ihre persönliche to-do-Liste mit Zeitrahmen an.

3.5. Weiterer Verlauf:

Nach weiteren Qualifizierungen und Praktika nehmen die Teilnehmerinnen ca. sechs Monate später erneut an einem Workshop zur Kompetenzbilanzierung und Zielfindung teil. Hier werden Entwicklungen verdeutlicht, das Selbstbewusstsein gefestigt und die Zielentwicklung aktualisiert.

4. Fazit

Eine erfolgreiche Berufsvorbereitung setzt eine Berufsorientierung und -Zielfindung voraus. Dies kann mit einem längeren Klärungsprozess einhergehen. Die Teilnehmerinnen haben innerhalb der elfmonatigen Kursdauer die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen Optionen und Spielräume zu erkunden und neue Perspektiven zu entwickeln. Während des Workshops werden Kompetenzen, Neigungen und Eigenschaften erlebt, sichtbar gemacht und verstanden. Da die Workshops sowohl zu Beginn als auch am Ende des Kurses stattfinden, wird die eigene Kompetenzentwicklung nachvollziehbar, was sich wiederum motivierend und stärkend auf die Persönlichkeit auswirkt.

Konzept und Durchführung waren erfolgreich (der letzte Workshop steht noch aus), die Teilnehmerinnen kennen ihre Stärken und Potenziale und haben eine Berufswahl getroffen. In den wenigsten Fällen haben sie sich allerdings für Hotellerieberufe entschieden. Da das Konzept ergebnisoffen ist, ist das Ziel der gesicherten Berufsentscheidung nach aktuellem Stand erreicht worden.

5. Literaturliste

Hesberg, Lotte (FCZB) für das BildungsnetzBerlin: Empfehlungskatalog zu Instrumenten der Kompetenzerfassung aus der Genderperspektive, Dezember 2007 - www.bildungsnetz-berlin.de/download/empfehlungskatalog_Komptenzermittlung.pdf

Sostak, Hanna: *Mein Kompetenzprofil - Arbeitsbuch zur Berufsorientierung für junge MigrantInnen*. Berlin: Dialogzentrum für Beruf und Bildung, September 2013.

Rottau, Rita / Dubrall, Annette: *Methodenhandbuch ProfilPASS für junge Menschen*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2012.

Steward, Dave: *MetaCards-Das innovative Coachingtool für kreative Jugendarbeit*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2011.

Agbo-Uebelherr, Andrea/Agbo, Eric und andere: *Kompetenzbilanz*, Dezember 2007 - www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/PG1_Kompetenzbilanz.pdf

6. Autorinnen

Hanna Sostak ist ProfilPASS-Beraterin und MetaCards® Practitioner. Sie arbeitet als Trainerin, Coach und Facilitator im Bereich Beschäftigungsförderung. Sie leitet das Dialogzentrum für Beruf und Bildung in Berlin. Kontakt: info@dialogzentrum-berlin.de | www.dialogzentrum-berlin.de

Christine Holike ist Sozialwissenschaftlerin und Leiterin des Ausbildungsvorbereitungskurses für Hotellerie-Berufe im FCZB. Kontakt: holike@fczb.de | www.fczb.de

Der Artikel entstand im FCZB-Teilprojekt *ARCA* im Projektverbund *Xenos inklusive*. Dieser wird im Rahmen des Bundesprogramms *Xenos – Integration und Vielfalt* durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Erstveröffentlichung in dem Sammelband: *Nachwuchssicherung - Chancen durch Integration benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung, Berlin 2014*.



FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)
Cuvrystraße 1, D-10997 Berlin · Telefon: ++49-30-617 970-0 · Fax: ++49-30-617 970-10 · mail@fczb.de
fczb.de · blog.fczb.de · perspektive2.0.de · fczb-elearning.de · facebook.com/fczb.de
Vereinsregister: Amtsgericht Berlin Charlottenburg 20635 NZ