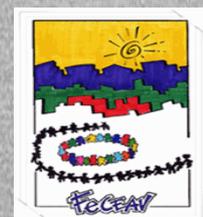


Definition relevanter pädagogischer Schritte zur Erleichterung der Inklusion

D.R.E.S.F.I. Papier

Strategische Partnerschaft – Erasmus+
Projekt Nummer: 2016-1-DE02-KA204-003276

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



8.11.2018



Definition relevanter pädagogischer Schritte zur Erleichterung der Inklusion

Arbeitsdokument

In diesem Dokument wird versucht, die Schritte zur Erleichterung der Integration von Migranten in das Aufnahmeland zu beschreiben, ausgehend von der Annahme, dass eine an die tatsächlichen Fähigkeiten und Qualifikationen angepasste Beschäftigung der Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Integration ist. Der zweite Teil des Dokuments enthält Beispiele für Arbeitsschritte, die entweder direkt oder nach Anpassung an das jeweilige Land durch den Migranten oder den Berater verwendet werden können.

Zusammenfassung

| | |
|--|-------|
| 1. Schritte und Prioritäten | 2 |
| 1.1 Erster Kontakt (Schritt 1) | 2 |
| 1.2 Diagnose, persönliche und professionelle Beurteilung (Schritt 2) | 2 |
| 1.3 Ausarbeitung eines Aktionsplans (Schritt 3) | 3,4 |
| 1.4 Unterstützung für die Umsetzung des Aktionsplans (Schritt 4) | 4 |
| 1.4.1 Unterstützung für die Entwicklung von Netzwerken und Sichtbarkeit | 4,5 |
| 1.4.2 Unterstützung bei der Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs | 5 |
| 1.4.3 Unterstützung für die Aufwertung von Arbeitserfahrung und früherem Lernen | 5 |
| 2. Unterstützende Maßnahmen..... | 5 |
| 2.1. Hilfsmittel zur Bewertung des Sprachlevels | 5 |
| 2.2 Möglichkeiten zur Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen | 6 |
| 2.3 Fragebogen zur Erkennung früherer Erfahrungen | 6 |
| 2.4 Fragebogen zur Aufwertung der Migrationserfahrungen | 7 |
| 2.5 Arbeitsmittel um frühere Erfahrungen mit Fähigkeiten zu verknüpfen, damit ein Portfolio erstellt werden kann | 8 |
| 2.5.1 Visuelles zu meinen Erfahrungen | 8 |
| 2.5.2 Zusammenfassung der Erfahrungen | 9 |
| 2.5.3 Präsentation unserer Erfahrung | 9 |
| 2.5.4 Allgemeine Fähigkeiten und Kompetenzen | 10 |
| 2.6 Checkliste für die Bewertung des Inklusionsschrittes | 11,12 |
| 2.7 Zusätzliche Information | 12 |
| 2.7.1 Europäischer Europass | 12,13 |
| 2.7.2 Visualisierung von Jobs /Berufen und Fähigkeiten | 13 |
| 2.7.3 Beispiele zur Darstellung von Berufen anhand von Zeichnungen | 14 |
| 2.7.4 Beispiele zur Darstellung von Fähigkeiten anhand von Zeichnungen | 15 |

1 Schritte und Prioritäten

1.1 Erster Kontakt (Schritt 1)

Der erste persönliche Kontakt mit dem Migranten sollte durch die Kombination von schriftlichen und mündlichen Informationen (Telefon) vorbereitet werden. Sagen Sie der Person, dass sie alle Papiere mitbringen muss, die das Verständnis der bisherigen Erfahrungen erleichtern (Diplome, Schulzeugnisse, Arbeitszeugnisse ...).

Der erste Teil des Interviews beginnt mit einer Willkommens- und Informationsphase in angenehmer Atmosphäre, die einen vertrauensvollen Rahmen schafft, gegebenenfalls mit einem Übersetzer / Dolmetscher / Mediator.

Die Ziele sind:

- Schaffung einer Vertrauensbasis
- über die Schritte und Ziele der Kompetenzbewertung zu informieren (Wie werden wir unsere Zeit zusammen verbringen, welche Ziele haben wir?)

Einstellung: Empathie und Führung

Werkzeuge:

- Offene Fragen
- Neuformulierung

1.2 Diagnose, persönliche und professionelle Beurteilung (Schritt 2)

Dauer: 3 Stunden (mehr Zeit kann benötigt werden)

Ziele:

- eine Bewertung der Stärken und Schwächen vornehmen
- die Arbeitserfahrung im Heimatland erklären lassen
 - um Daten zu sammeln über:
 - Bildung
 - Diplome, Daten und Orte der Beschäftigung
 - Arbeitserfahrungen, die im Hinblick auf die erforderlichen Hauptkompetenzen beschrieben werden - die von den Migrant*innen gemeistert werden (der Gesprächsleiter kann den nationalen Referenzrahmen nutzen, der Arbeitsplätze im Hinblick auf die benötigten Kompetenzen beschreibt)
 - die Möglichkeiten und Grenzen für die Beschäftigung (durch die persönliche Situation in Bezug auf Wohnen, Mobilität, Ressourcen, Familiensituation bestimmt)
- aktuelle Situation zu klären (soziale Unterstützung, Eintragung in Arbeitsvermittlung, Art des gesuchten Arbeitsplatzes, Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm ...)
- Niveau der Sprache des Gastlandes zu bewerten, um eine angemessene Weiterbildung zu finden
- den persönlichen und beruflichen Weg und die Erfahrung des Migrant*innen zu bewerten

Während dieses Interviews wird der Berater den Migrant*innen ermutigen, ein Portfolio zu nutzen und aufzubauen.

(Die im Interview begonnene Arbeit muss autonom vom Migrant*innen weitergeführt werden).

1.3 Ausarbeitung eines Aktionsplans (Schritt 3)

Der Aktionsplan wird nach dem Bewertungsschritt in Zusammenarbeit mit dem Migranten erstellt. Es ist hauptsächlich um die Beschäftigungsfrage herum organisiert: Sind die Schlüsselvoraussetzungen, um eine Arbeit zu finden, die an die Qualifikation des Migrantens angepasst ist, erfüllt?

| Bedingungen | Ja | Handlungsbedarf wenn ja | Nein | Handlungsbedarf wenn nein |
|--|-----------|--|-------------|--|
| Grundbedürfnisse sind abgedeckt | | | | Soziale Unterstützung organisieren |
| Sprachniveau ist ausreichend | | Erstellen eines individuellen Förderungsplanes (einschließlich CV, Portfolio ...) | | Zugang zu Sprachkursen |
| An die Nachfrage angepasste Fähigkeiten | | Erstellen eines individuellen Förderungsplanes (einschließlich CV, Portfolio ...) | | Zugang zu Trainingsprogrammen |
| Aus dem Heimatland mitgebrachte und übertragbare Fähigkeiten | | | | Zugang zu Trainingsprogrammen |
| Diplom oder Zertifikat aus dem Heimatland | | Fordern Sie bei der nationalen Kontaktstelle von ENIC-NARIC ein Korrespondenzzertifikat an | | Wenn es eine Arbeitserfahrung gibt, nach Möglichkeit bestätigen lassen |
| Kenntnis des Arbeitsumfeldes im Gastland | | Erstellen eines individuellen Förderungsplanes (einschließlich CV, Portfolio ...) | | Praktikumsmaßnahmen, Arbeitserfahrungen, Ausbildung |

Unabhängig von der Situation des Migrantens in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung können einige Maßnahmen ergriffen werden:

- Unterstützung bei der Validierung früherer Lernverfahren
- Fortführung des Portfolios
- Individuelle Bewerbungsstrategie planen
- Entwickeln Sie eine lokale Arbeitserfahrung, Praktikum, etc.

Der Berater sollte den Migrantens dazu motivieren und das Verfahren im Gastland erläutern. Er / Sie wird auch über eine mögliche Unterstützung für die Umsetzung des Aktionsplans informieren.

Insbesondere wird die Organisation der Praktika und Arbeitserfahrungen in lokalen Unternehmen aus folgenden Gründen empfohlen:

- Kenntnisse über die lokale / nationale Unternehmenskultur zu entwickeln
- Übung und Sicherheit in der Verwendung der Sprache des Gastlandes in einem Arbeitskontext
- Einblick in Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld im Gastland
- Potentielle Arbeitgeber kennenlernen
- Zertifikate und Arbeitszeugnisse von lokalen Firmen zu erhalten
- ein lokales, soziales Netzwerk zu entwickeln.
-

Wenn es keine Möglichkeit für eine Arbeitserfahrung auf dem Wettbewerbsmarkt gibt, ist es noch möglich, auf Freiwilligentätigkeiten auszuweichen.

1.4. Unterstützung für die Umsetzung des Aktionsplans (Schritt 4)

1.4.1 Unterstützung für die Entwicklung von Netzwerken und Sichtbarkeit

Firmen kennenlernen und Kontakte knüpfen

Die Registrierung bei der Arbeitsagentur ist der erste Schritt auf der Suche nach einem Job. Es bietet Zugang zu individueller Beratung sowie Informationen über lokale Unternehmen und deren Beschäftigungsmöglichkeiten.

Kenntnisse über den lokalen Arbeitsmarkt sind nützlich für Kontaktaufnahme und –pflege mit zukünftigen Arbeitgebern. Quellen wie Suchmaschinen, Arbeitsagenturen, Berufsberatungs- und Informationszentren, Firmenwebseiten können genutzt werden.

Verbreitung der eigenen Bewerbung mit Lebenslauf

- Registrierung bei Jobbörsen, Arbeitsagenturportal, privaten Arbeitsvermittlern
- Initialbewerbungen auf Firmenwebsites
- Bewerbungen auf Anzeigen in Tageszeitungen per Mail

Persönliche Kontakte, Aufbau eines Netzwerkes

Die Vernetzung erfolgt durch:

- Identifizierung aller unterstützenden Stellen (Arbeitsagenturen, Informationszentren, Gemeinden ...);
- Teilnahme an Arbeitsmessen, Tag der offenen Tür, Recruiting Veranstaltungen;
- Information an Unternehmen durch direkten Kontakt mit Arbeitgebern;
- Beteiligung an Freiwilligenarbeit und anderen Aktivitäten wie Sport, Bürgervereine, Ehrenamt und Unterstützung von Schulaktivitäten.

Virtuelle Vernetzung

Die Teilnahme an Online-Aktivitäten kann helfen, Kontakte zu Arbeitgebern herzustellen und sich positiv zu präsentieren. Foren, allgemeine soziale Netzwerke wie Facebook und professionelle soziale Netzwerke wie LinkedIn oder Xing (je nachdem, welche im Gastland häufiger vorkommen).

1.4.2 Unterstützung bei der Vorbereitung eines Vorstellungsgespräches

Vorbereiten von hilfreichen Schlüsselsätzen, um zu überzeugen und zu verhandeln

Bereiten Sie den Migranten auf die Existenz von Vorurteilen vor und wie sie diesen entgegenwirken können, da diese Vorurteile das Haupthindernis für die Beschäftigung von Einwanderern in den EU-Ländern darstellen.

Machen Sie die Person auf Antidiskriminierungsgesetze und Antidiskriminierungsunterstützung aufmerksam. Jedes EU-Land hat die Antidiskriminierungsgesetze der EU in seine eigene Gesetzgebung integriert, und es gibt spezielle Kontaktstellen, die Hilfe anbieten.

Helpen Sie der Person, ihren Migrationshintergrund aufzuwerten

Fähigkeiten die bei der Suche nach einem Job hervorgehoben werden können, sind:

- Die Kenntnisse in verschiedenen Sprachen: Firmen könnten nach "ungewöhnlichen" Sprachen oder Dialekten suchen.
- Kenntnisse anderer Kulturen.
- Das Wissen über die Absatzmärkte anderer Länder kann für Verkaufs- und Marketingzwecke nützlich sein: Erschließung neuer Märkte, Kenntnis potenzieller Kundenbedürfnisse oder Präferenzen, Nutzung ausländischer Netzwerke, Anpassung des Marketings.
- Wissen über verschiedene Arbeitstechniken, die helfen können, bestehende zu verbessern.

Die Erfahrung der Migration und des Migrationspfads ist der Beweis dafür, dass die Person in der Lage ist, sich an verschiedene Situationen anzupassen (z. B. auch schwierige). Diese Fähigkeiten sind in den meisten Unternehmen nützlich, welche die Fähigkeit zur Teamarbeit, die Fähigkeit zur Anpassung an sich verändernde Umgebungen und die Flexibilität in den Arbeitsbedingungen benötigen.

Einwanderung zeigt auch, dass die Person motiviert und in der Lage ist, eine Veränderung herbeizuführen und ein Projekt zu leiten.

Durch das Erlernen einer neuen Sprache (des Gastlandes) und neuer kultureller Codes zeigt der Migrant die Fähigkeit zu lernen und lebenslange Lernprozesse zu führen, die für jeden Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung sind.

Dinge und Situationen aus einer anderen Perspektive zu sehen, eine andere Kultur, Geschichte, andere Werte, können die Entwicklung und die Einführung von Innovation in einem Unternehmen erleichtern, da oft eine kleine Verschiebung notwendig ist, um Veränderungen einzuführen.

1.4.3 Unterstützung für die Aufwertung von Arbeitserfahrung und früherem Lernen

Je nach Stand der Gesetzgebung und Verwaltungsverfahren in den einzelnen Ländern kann eine Unterstützung für die Validierung früher erworbener Kenntnisse im Gastland gewährt werden, wenn keine direkte Äquivalenz oder Zusammenhang besteht.

2. Unterstützende Maßnahmen

2.1 Hilfsmittel zur Bewertung des Sprachlevels

Jedes Land / jede Organisation verfügt zu diesem Zweck über spezielle Methoden und Instrumente gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Common European Framework of Reference for language (GEFR)

2.2. Möglichkeiten zur Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen

Je nach der Kategorie der Fähigkeiten und Kompetenzen, die wir bewerten müssen, gibt es eine Vielzahl von Methoden und unterstützenden Werkzeugen, die für die Evaluierung in einem Arbeitskontext oder in einer Organisation wie einem Ausbildungszentrum oder einer Arbeitsberatung verwendet werden können.

2.3 Fragebogen zur Erkennung früherer Erfahrungen

In Ihrem Heimatland (oder in einem Transitland)

Welche Arbeiten übten Sie aus?

Wo war das?

Wann und wie lange haben Sie das gemacht?

Wie viele Stunden pro Tag haben Sie gearbeitet?

Wie viele Tage pro Woche?

War es drinnen oder draußen?

Welche Arbeiten haben Sie verrichtet?

.....
.....
.....

Welche Kompetenzen / Fähigkeiten wurden benötigt?

.....
.....
.....

Welche persönlichen Qualitäten wurden benötigt?

.....
.....
.....

Brauchten Sie ein Diplom oder ein Zertifikat?

.....

Was haben Sie bei der Arbeit gelernt?

.....
.....

Brauchten Sie eine Sicherheitsausrüstung?

.....

Mussten Sie bestimmte Sicherheitsmaßnahmen befolgen?

.....
.....

War es eine gefährliche Arbeit?

Haben Sie alleine oder im Team gearbeitet??.....

Wie haben Sie mit Ihren Kollegen kommuniziert (schriftlich, mündlich)?

Mussten Sie Anweisungen weitergeben?

Haben Sie schriftliche Dokumente verwendet?

Haben Sie Dokumente erstellt, mussten Sie Berichte schreiben?

2.4 Fragebogen zur Aufwertung der Migrationserfahrungen

Zu diesem Tool ist eine Weiterentwicklung nötig. Die unten stehenden Fragen sind nur Vorschläge. Falls es für den Migranten schwierig sein sollte, über diese Erfahrung zu sprechen, müssen die Berater besonders vorsichtig sein. Es liegt in ihrem Ermessen, ob sie auf dieses Thema weiter eingehen oder nicht.

Haben sie selbst Ihre Reise organisiert?

.....
.....

Wie sind Sie vorgegangen, wie ist es Ihnen gelungen?

.....
.....

Waren Sie für andere Migranten verantwortlich?

.....
.....

Haben Sie digitale Technik verwendet?

.....
.....

Haben Sie spezielle Kontakte genutzt?

.....
.....

Haben Sie fremde Sprachen gelernt und angewendet?

.....
.....

Was war das Schwierigste?

.....
.....

Zusätzliche Informationen und Zeichnungen in Verbindung mit Jobs und Fähigkeiten auf den Seiten 13-16

2.5.2 Zusammenfassung der Erfahrungen

| Erfahrung | In meinem Heimatland | In einem Durchgangsland | Im Aufnahmeland |
|------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Arbeit* | | | |
| Soziales** | | | |
| Familie*** | | | |
| Migration | | | |

**Arbeit. als Arbeitnehmer oder als Selbständiger (einschließlich Dauer)*

***Soziales: alle ehrenamtlichen Tätigkeiten in Verbindung mit Verbänden, Politik...*

****Familie: alles was mit Ihrer Verantwortung und Ihrer Rolle und Situation in der Familie zusammenhängt.*

2.5.3 Präsentation der eigenen Erfahrung

Für jeden Erfahrungsbereich aus 2.5.2

Beschreiben Sie den Zusammenhang, so genau wie möglich

.....

.....

.....

.....

Geben Sie einige Beispiele

.....

.....

.....

Denken Sie an Dokumente, die die Beispiele illustrieren können

.....

.....

.....

Beispiele

| Gebiet | Welche Dokumente haben Sie? | Was kann das Fehlen von Dokumenten kompensieren? |
|------------------|--|---|
| <i>Arbeit</i> | <i>Arbeitsvertrag Arbeitszertifikat</i> | <i>Genaue Beschreibung der Aufgaben</i> |
| <i>Soziales</i> | <i>Tätigkeitsnachweise Offizielle Mitgliedschaft</i> | <i>Schriftliche Tätigkeitsbeschreibung</i> |
| <i>Familie</i> | | <i>Kontext zum Heimatland, politisch und wirtschaftlich</i> |
| <i>Migration</i> | | <i>Beschreibung der Flucht, Wahl des Aufnahmelandes</i> |

2.5.4 Allgemeine Fähigkeiten und Kompetenzen *

- Zusätzliche Informationen und Zeichnungen auf den Seiten 13-16

| Fähigkeiten und Kompetenzen | | Erfahrung <i>Wann haben Sie diese Fähigkeit gebraucht?</i> | Geschätztes Leistungsniveau |
|-------------------------------------|--|---|--------------------------------|
| Grundlegende berufliche Fähigkeiten | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Übergreifende Fähigkeiten | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Persönliche Stärken | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

2.6 Checkliste für die Bewertung des Inklusionsschrittes

| Aktion | Ja | Nein | Nicht vollständig? Was fehlt? |
|--------|----|------|----------------------------------|
|--------|----|------|----------------------------------|

| Fähigkeiten und Kompetenzen | | | |
|--|--|--|--|
| Ich habe verstanden, was Fähigkeit und Kompetenz bedeuten | | | |
| Ich habe meine Schlüsselkompetenzen bewertet | | | |
| Ich habe meine Schlüsselkompetenzen dokumentiert | | | |
| Ich habe arbeitsbezogene Fähigkeiten bewertet | | | |
| Ich habe arbeitsbezogene Fähigkeiten dokumentiert | | | |
| Ich habe verstanden, was ein Portfolio ist | | | |
| Ich habe Beispiele von Portfolios gesehen | | | |
| Ich habe einen Plan für mein eigenes Portfolio gemacht | | | |
| Ich habe damit begonnen, mein eigenes Portfolio zu erstellen | | | |
| Ich habe mein Portfolio mit Dritten besprochen (Kollegen, Tutoren....) | | | |
| Anerkennung und Validierung | | | |
| Ich wurde über die Möglichkeit informiert, die Anerkennung meiner Diplome und Zertifikate zu bekommen | | | |
| Ich hatte gültige Diplome und Zertifikate | | | |
| Ich weiß, was ich tun muss, um die Gültigkeit meiner Diplome und Zertifikate feststellen zu lassen | | | |
| Ich habe mich über die Möglichkeit der Anerkennung und Gültigkeit meiner Erfahrungen erkundigt | | | |
| Ich bemühe mich darum, frühere Ausbildungen anerkannt zu bekommen | | | |
| Entwicklung von Netzwerken und Sichtbarkeit | | | |
| Ich bin bei der Arbeitsagentur gemeldet | | | |
| Ich weiß Bescheid über die bestehende Unterstützung bei der Arbeitssuche | | | |
| Ich habe einen Plan gemacht, um berufliche Kontakte aufzubauen | | | |
| Ich bin in Aktivitäten außerhalb meines näheren Umfeldes eingebunden | | | |
| Ich habe Messen und Veranstaltungen herausgefunden, bei denen ich entsprechende Betriebe kennenlernen kann | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Ich habe Arbeitgeber und Mitarbeiter getroffen | | | |
| Ich habe Webseiten, Foren und soziale Netzwerke gefunden, die interessant für mich sein könnten | | | |
| Ich behalte meine Kontakte im Auge einschließlich der Ergebnisse | | | |
| Ich bin Mitglied in einem sozialen Netzwerk (xing, etc.) | | | |
| Verbesserung meiner Präsentation | | | |
| Ich habe einen aktualisierten Lebenslauf in der Sprache des Gastlandes, entsprechend den örtlichen Standards und Erwartungen | | | |
| Ich habe nach Beispielen von Portfolios (oder e-Portfolios) gesucht und bin mir klar über deren Konzept | | | |
| Ich plane ein Portfolio zu erstellen und habe das Programm, das ich nutzen will, ausgesucht | | | |
| Ich habe begonnen, ein Portfolio (oder ein e-Portfolio) zu erstellen | | | |
| Ich habe nach Beispielen für kreativere Lebensläufe gesucht, (z.B. Video oder grafische Darstellung) | | | |
| Ich habe mit kreativen Lebensläufen experimentiert | | | |
| Ich kenne meine besonderen Fähigkeiten, die ich in einem Einstellungsgespräch betonen kann | | | |
| Ich habe Stichpunkte für ein Bewerbungsschreiben oder für ein Interview vorbereitet | | | |
| Ich weiß über die Anti-Diskriminierungs-Gesetze Bescheid | | | |
| Es ist mir bewusst, dass die Tatsache, dass ich ein Migrant bin, in einem Betrieb aufwertend wirken kann | | | |

Link to D.R.E:S.F.I. online: <http://www.bic-project.eu/resources/d-r-e-s-f-i/>

<http://www.bic-project.eu/wp-content/uploads/2018/10/creative-common-license-for-DRESFI-21.10.18.pdf>

2.7. Zusätzliche Information

(* Zu 2.5.4 Allgemeine Fähigkeiten und Kompetenzen)

2.7.1 Europäischer Europass

In Deutschland wird der ProfilPASS zum Festlegen von früher erworbenen Kompetenzen und zum Erkunden von Fähigkeiten weitgehend bereits eingesetzt.

Der ProfilPASS steht online in verschiedenen Sprachen zur Verfügung: siehe

<http://www.profilpass.de/download>

Auf Deutsch ist er sowohl als Download als auch als Formular zum Ausfüllen verfügbar:

ProfilPASS zum Ausdrucken

Das ganze ProfilPASS-Portfolio als PDF, optimiert für den Ausdruck im Format DIN A4.

http://www.profilpass.de/media/pp_workbook_zum_ausdruck.pdf

- **ProfilPASS zum Ausfüllen**

Das ganze ProfilPASS-Portfolio als barrierefreies PDF zum Ausfüllen am Bildschirm.

http://www.profilpass.de/media/pp_workbook_formular.pdf

- **ProfilPASS in französischer Sprache**

connaitre ses forces - construire son futur (PDF)

http://www.profilpass.de/media/pp_french.pdf

- **ProfilPASS in englischer Sprache**

know your strengths - plan your future (PDF)

http://www.profilpass.de/media/pp_english.pdf

- **ProfilPASS in griechischer Sprache**

μάθε τις δυνάμεις σου - σχεδίασε το μέλλον σου (PDF)

http://www.profilpass.de/media/pp_greek.pdf

- **ProfilPASS in slowenischer Sprache**

spoznajte svoje prednosti - načrtujte svojo prihodnost (PDF)

http://www.profilpass.de/media/pp_slovenian.pdf

- **ProfilPASS in spanischer Sprache**

conoce tus fortalezas - planea tu futuro (PDF)

http://www.profilpass.de/media/pp_spanish.pdf

Der EuroPass wird aktuell bei der Europäischen Kommission im Komitee „Kultur und Erziehung“ (CULT) überarbeitet. Das Ziel ist eine Vereinfachung und eine Modernisierung des Tools.

2.7.2 Visualisierung von Jobs/Berufen und Fähigkeiten

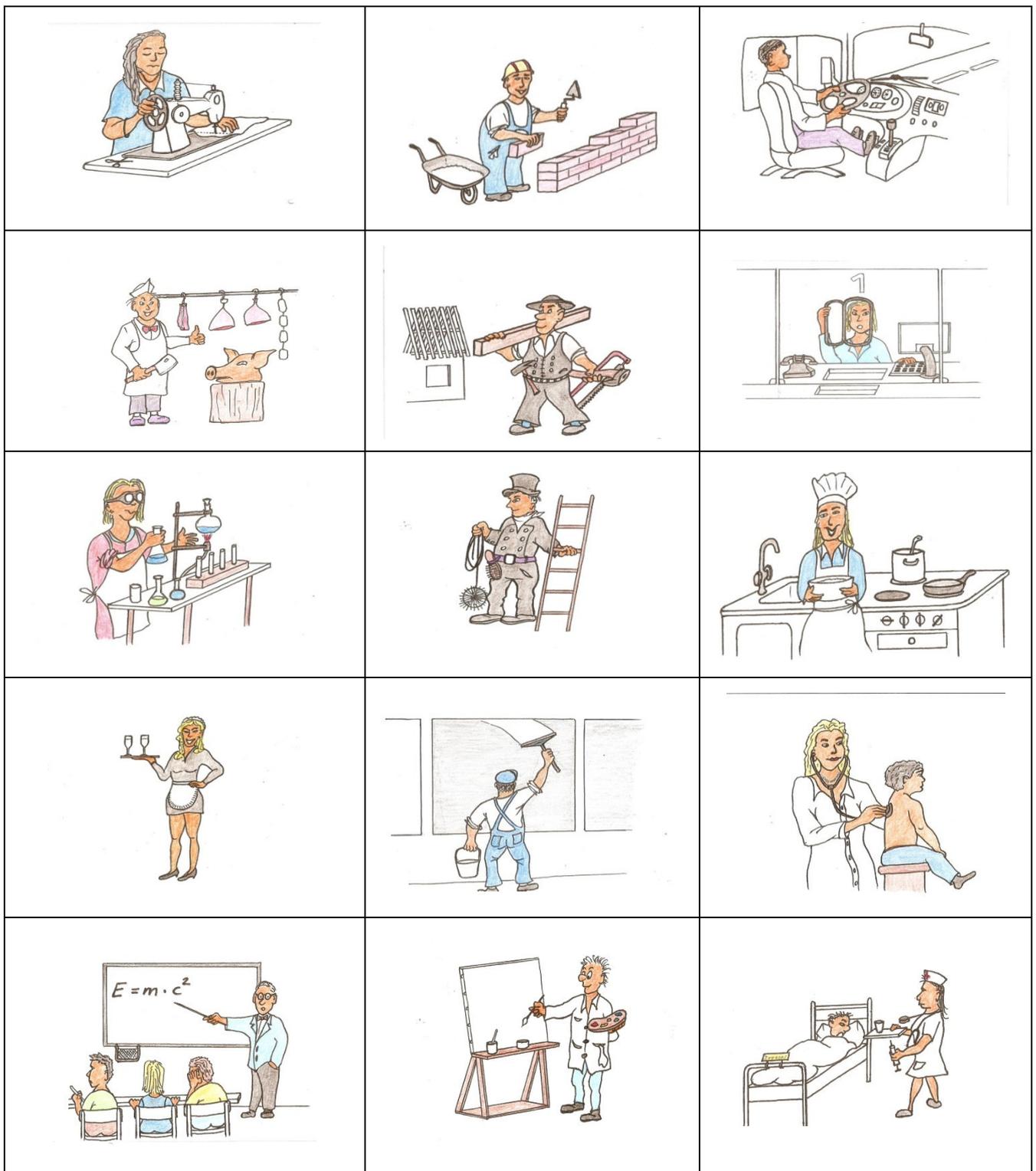
*(** Visualisierung von Berufen und Fähigkeiten)*

Eine Reihe von Zeichnungen steht auf der Webseite der Erasmus-Strategischen Partnerschaft „Boosting Individual Competences“ (BIC) als Unterstützung bei Befragungen zur Verfügung.

<http://www.bic-project.eu/resources/>

Diese Zeichnungen stellen Berufe und Werkzeuge dar. Sie sind bei der Erkundung von Kompetenzen von benachteiligten und bildungsfernen Personen besonders nützlich.

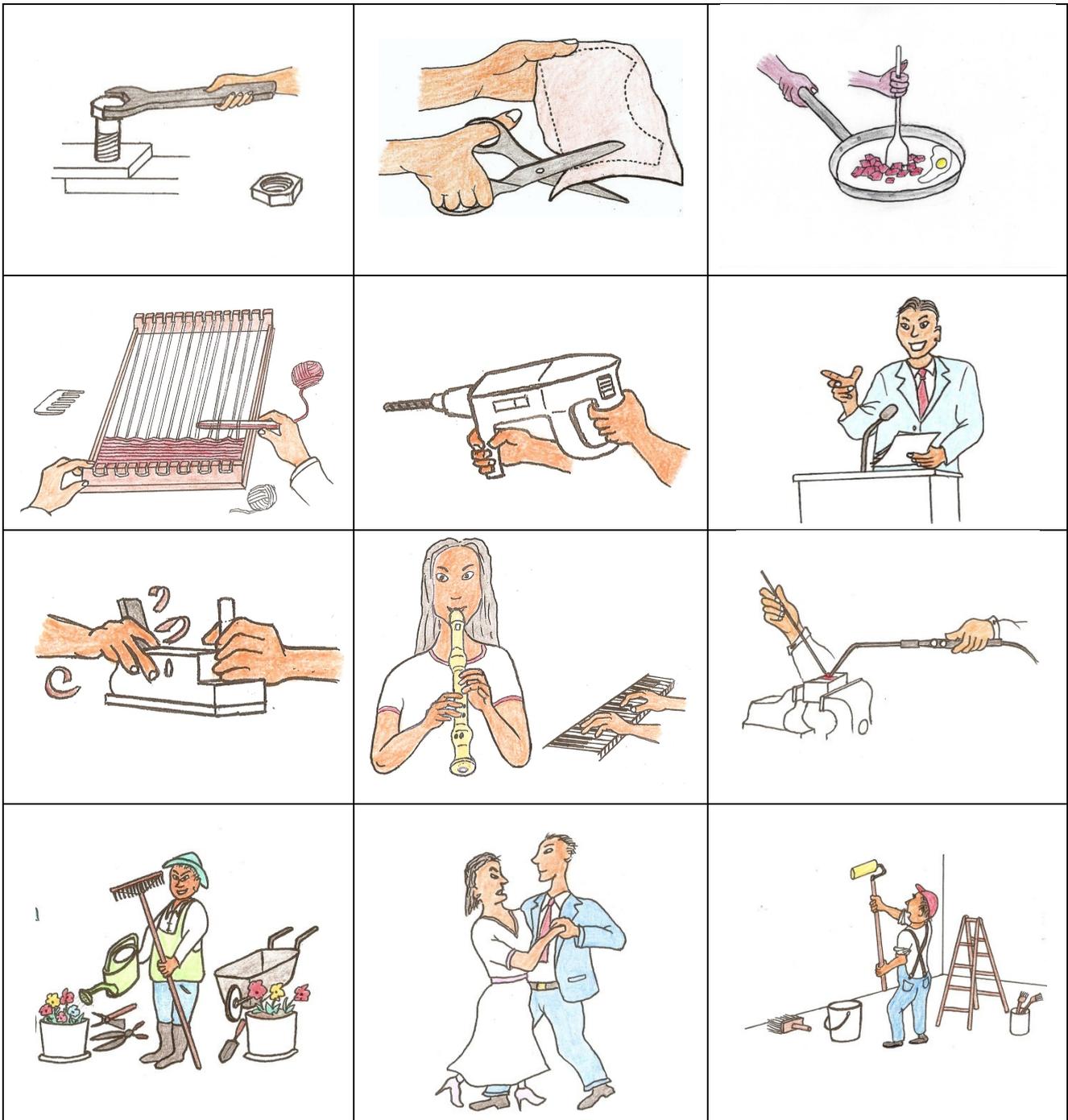
2.7.3 Beispiele zur Darstellung von Berufen anhand von Zeichnungen:



Zeichnungen: Wolfgang Dressel

2.7.4 Beispiele zur Darstellung von Fähigkeiten anhand von Zeichnungen:

Ich kann ...



Zeichnungen: Wolfgang Dressel

