

# Profil-AC<sup>®</sup>

Profil-AC ist ein eingetragenes Warenzeichen von CJD Offenburg

## Projektinformationen

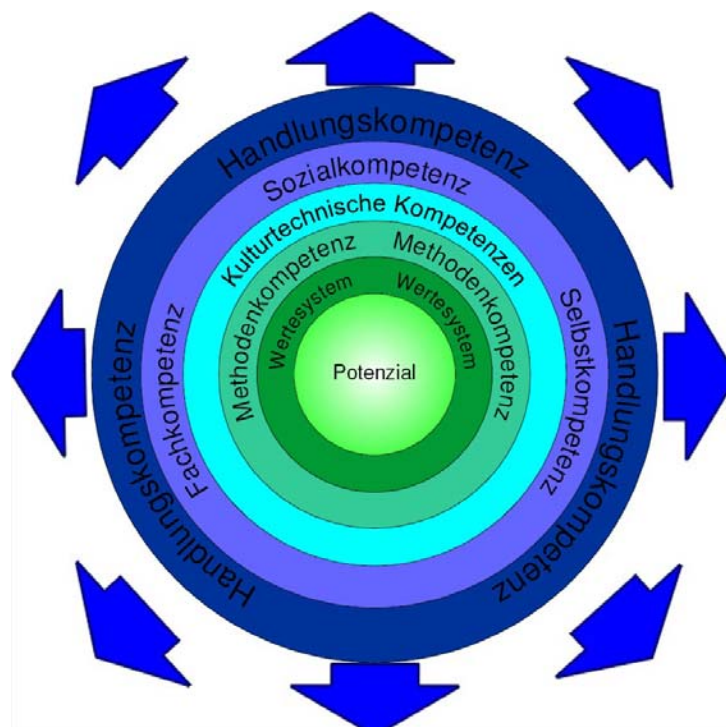
Das Wesentliche in Kürze  
Was ist Profil-AC  
An welche Zielgruppen richtet sich Profil-AC  
Welche Kompetenzen werden berücksichtigt  
Vorgehensweise Kompetenzfeststellung  
Software  
UserGroup  
Weitergehende Informationen

## Software Informationen

Technisches Benutzerhandbuch  
Systemanforderungen  
Versionsüberblick  
Hints und Tipps  
Fragen  
Download Präsentationen  
Update

## Das Wesentliche in Kürze

- Profil-AC ist ein System der Kompetenzanalyse und -entwicklung für junge Menschen in der **Berufsorientierung** und **Ausbildung**.
- Ein eigenes Kompetenzmodell erlaubt Profil-AC eine **ganzheitliche** Sichtweise des Menschen.
- Das modulare Angebot dient der **individuellen** Kompetenzanalyse und wird Anforderungen an Förder- bzw. Entwicklungsplanungen gerecht.
- Der Abgleich von Kompetenzprofil und Anforderungsprofil ermöglicht eine **passgenaue** und frühzeitige Berufsorientierung.
- Praxiserfahrung mit mehreren Tausend Jugendliche an Standorten in ganz Deutschland garantieren **überregionale Aussagekraft**.
- Das EDV gestützte System ermöglicht eine **systematische und schnelle** Dokumentation und Auswertung.
- **Statistische Analysen** werden effizient unterstützt.



## Was ist Profil-AC

Profil-AC ist ein Potenzial Assessment Center Verfahren für junge Menschen in der Berufsorientierung und Ausbildung. Dieses Instrument wurde für die modulare Kompetenzfeststellung bzw. Eignungsanalyse entwickelt und kann Jugendlichen, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Kostenträgern zu einer schnelleren Orientierung und mehr Transparenz bei beruflichen Entscheidungsprozessen verhelfen. Profil-AC wurde vom CJD Jugenddorf Offenburg im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. und dem Berufsausbildungswerk Ostalb im Berufsbildungswerk Waiblingen der Diakonie Stetten entwickelt (siehe auch weitergehende Informationen).

Wichtigstes Ziel ist es möglichst schnell und fundiert die Kompetenzen von jungen Menschen zu erkennen und damit den Erhalt einer tragfähigen Motivation durch passgenaue Angebote bei der individuellen Förderplanung zu erreichen. Dies soll zu einer Verkürzung der durchschnittlichen Maßnahmedauer führen.

Die Kompetenzanalyse mit PROFIL-AC beinhaltet die Ermittlung des Kompetenzprofils und den Abgleich mit den Anforderungsprofilen verschiedener Berufsfelder. Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden dadurch in Übereinstimmung mit den beruflichen Angeboten und Anforderungen gebracht.

Bei der Kompetenzfeststellung werden Potenziale, soziale und personale Ressourcen sowie fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen erfasst. Diese Erfassung erfolgt mittels leitfadenorientierter Gespräche, berufsfeld- und lebensweltbezogener Assessment - Center Aufgaben und standardisierter, überwiegend handlungsorientierter Testverfahren, die Aussagen über weitere Aspekte der Leistungsfähigkeit zulassen. Bei der Entwicklung von Profil-AC wurden dabei die vom Arbeitskreis Assessment Center e.V. genannten Qualitätsstandards für Assessment Center Verfahren berücksichtigt.

## An welche Zielgruppen richtet sich Profil-AC

Profil-AC wurde entwickelt für Personengruppen mit „besonderem Förderbedarf beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben“. Das sind in erster Linie Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

Um den unterschiedlichen Zielgruppen besser gerecht werden zu können, gibt es sowohl modulare Angebote je nach individueller Fragestellung, als auch spezifische Angebote für Personen deren Muttersprache z.B. Russisch oder Türkisch ist.

## Wer setzt Profil-AC ein

Profil-AC steht bei vielen professionellen Leistungserbringern im Einsatz wie zum Beispiel:

- Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V
- SOS Kinderdorf
- IN VIA
- Annedore-Leber BBW
- Fördergesellschaft Handwerkskammer Freiburg
- p+b Gesellschaft für Pädagogik und Beruf gGmbH
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
- Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft
- BBW Bremen
- BBW Südhessen gGmbH
- BAW Gammertingen
- VAMB (Projekt mit Kolping, Uni HH, diversen BBW und CJD's)

# Welche Kompetenzen werden berücksichtigt

## Grundidee und Systematik

Alle aufgeführten Kompetenzen wurden zunächst definiert. Anschließend erfolgte die Zuordnung für die jeweilige Kompetenz relevanter, beobachtbarer bzw. messbarer Merkmale. Die Kompetenzmerkmale, deren Definitionen und Operationalisierungen bilden die zentralen Grundlagen des PROFIL - Systems und damit auch der Kompetenzfeststellung mit PROFIL-AC. Den Kompetenzen wurden geeignete Verfahren zur Kompetenzmessung (vgl. Darstellung PROFIL-AC) zugeordnet, so dass ein schlüssiges System entstand.

## Potenzial

Das natürliche Potenzial umfaßt die körperliche, organische, psychische und emotionale Beschaffenheit einer Person, sowie die intellektuelle und emotionale Leistungsfähigkeit. Zum Potenzial gehören Intelligenz, Arbeitstempo und Lerntyp einer Person.

## Wertesystem

Ein persönliches Wertesystem beinhaltet grundlegende persönliche Vorstellungen bezüglich Werten, Normen, Religion, Traditionen, Kultur und Gesellschaft / Lebensformen.

Ein zentraler Gedanke von PROFIL ist dabei, dass jeder Mensch ausgehend von seinem individuellen, emotionalen und kreativen Potenzial und Wertesystem Kompetenzen entwickelt. Kompetenzen dienen dazu, eine offene Zukunft nicht nur aufnehmend, sondern teilnehmend und gestaltend zu verwirklichen.

## Methodenkompetenz

Ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Wege zu finden, Tätigkeiten und Aufgaben angemessen zu gestalten und zu lösen. Beurteilungsmerkmale sind dabei:

- Zielorientierung
- Planungsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Ergebnisorientierung

Die genannten Merkmale werden mittels einer Planungs- und Problemlösungsaufgabe und systematischer Beobachtung erfaßt.

## Kulturtechnische Kompetenz

Unter kulturtechnischer Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, Kulturtechniken zu erlernen und anzuwenden. Dazu gehören der Umgang mit Sprache und Schrift, der Umgang mit Zahlen, Instruktionsverständnis und Umsetzung von Anweisungen sowie der Umgang mit dem PC.

## Fach- und Sachkompetenz

Die Fähigkeit und Bereitschaft mit Sachverstand, Allgemeinwissen, fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten gestaltend Aufgaben angemessen zu lösen und das Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten. Zur Feststellung der Fach- und Sachkompetenz werden folgende Merkmale unter Einbeziehung von berufsfeldspezifischen Arbeitsaufgaben und systematischer Beobachtung erfaßt:

- Durchhaltevermögen
- Sorgfalt
- Ordnungssinn
- räumliches Vorstellungsvermögen / Formauffassung

- handlungsorientierte Selbsteinschätzung

Eine zentrale Rolle spielen hier - bei entsprechendem Berufswunsch - die Aufgaben des Verfahrens „hamet 2“ zu den Faktoren:

- Werkzeugeinsatz und –steuerung einfacher und komplexer Werkzeuge
- Wahrnehmung und Symmetrie
- Messgenauigkeit und Präzision.

## Sozialkompetenz

Ist die Fähigkeit sich mit anderen auszutauschen, Beziehungen aufzubauen, zu gestalten und zu pflegen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, Konfliktlösungsmuster zu entwickeln und anzuwenden. Folgende relevante Merkmale werden anhand von Beobachtungen in unterschiedlichen Interaktionssituationen beurteilt:

- Kontaktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Teamfähigkeit
- Einfühlungsvermögen

## Selbstkompetenz

Ist die Fähigkeit und Bereitschaft sich mit der eigenen Person auseinander zu setzen, sich kennen zu lernen, anzunehmen und weiterzuentwickeln.

Um die Selbstkompetenz einschätzen zu können, werden Selbsteinschätzung, Organisationsfähigkeit, Selbstkontrolle, Konzentration, Flexibilität und persönliche Hygiene beobachtet. Zusätzlich wird ein Persönlichkeitstest eingesetzt, dessen Bearbeitung freiwillig erfolgt.

## Handlungskompetenz

Unter Handlungskompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, selbstgesteuert und eigenverantwortlich zu entscheiden und zu handeln. Je nach Situation und im Rahmen der individuellen Möglichkeiten werden einzelne Kompetenzen oder Kompetenzmerkmale kombiniert und eingesetzt, um persönlichen und / oder beruflichen Anforderungen zu entsprechen.

## Vorgehensweise Kompetenzfeststellung

Ausgehend von den im Aufnahmegespräch von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern genannten Berufswünschen, den Fragestellungen der Agentur für Arbeit bzw. der Bildungsbegleitung wird festgelegt welche Modulelemente angeboten werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei den Assessment-Center Aufgaben jede Person von mehreren Beobachtenden in unterschiedlichen Situationen beobachtet werden muss, damit eine gute Beurteilungsgrundlage vorhanden ist. Wenn die Modulelemente festgelegt sind, die im Einzelfall angeboten werden, erhält jeder Teilnehmer einen individuellen Zeit- und Ablaufplan, der eigenständig nachzuvollziehen ist.

Die Kompetenzfeststellung mit dem kompletten Basic Programm umfasst ca. 16 Stunden und wird meistens verteilt auf 2 Tage angeboten. Um den organisatorischen Aufwand etwas einzugrenzen und den Jugendlichen möglichst gute Rahmenbedingungen zu bieten, hat sich die Durchführung in Gruppen von maximal 12 Personen bewährt. Die 12er Gruppe wird dann





## Teilnehmer-Erfassung

In einem ersten Schritt werden die Personen-Stammdaten erfasst. Diese umfassen im wesentlichen Adressdaten. Optional können Daten zu Schule, Familie, Beruf und Umfeld hinterlegt werden.

**Speichervorgang war erfolgreich!**  
**Personendaten**

**Adressdaten**

Vorname:   
 Familienname:   
 Strasse:   
 PLZ, Ort:    
 Geburtsdatum:  Geburtsland:   
 Telefon:  Religion:   
 Mobil:  Staatsangehörigkeit:   
 Geschlecht:  Familienstand:   
 Wohnsituation:   
 Kinder:  Anzahl:   
 Kunde:   
 ErhebDat:

**1 Adressdaten**  
**2 Schule**  
**3 Familiendaten**  
**4 Beruf**  
**5 Umfelddaten**  
**6 Speichern**

## Erfassung der Daten der Verfahren und Modul-Elemente

Die Daten der einzelnen Kompetenzen werden auf einfachste Weise erfasst. Das Beispiel stammt aus der Erfassung der Daten von "hamet2 Selbstbeurteilung".

**Instruktionsverständnis**

Faktor D	Beurteilung	
	Arbeitsergebnisse	Bearbeitungszeit
PC Koordinaten:	<input type="text" value="Kann ich"/>	<input type="text" value="Angemessen"/>
PC Telefon programmieren:	<input type="text" value="Kann ich"/>	<input type="text" value="Angemessen"/>

**1 Routine / Tempo**  
**2 Instruktionsverständnis**  
**3 Werkzeugeinsatz und Steuerung**  
**4 Erhebungsdatum / Speichern**

**Werkzeugeinsatz und Steuerung**

Faktor B	Beurteilung	
	Arbeitsergebnisse	Bearbeitungszeit
Schneiden:	<input type="text" value="Kann ich sehr gut"/>	<input type="text" value="Sehr schnell"/>
Ausmalen:	<input type="text" value="Kann ich gut"/>	<input type="text" value="Schnell"/>

**1 Routine / Tempo**  
**2 Instruktionsverständnis**  
**3 Werkzeugeinsatz und Steuerung**  
**4 Erhebungsdatum / Speichern**

**Faktor C**

Faktor C	Beurteilung	
	Arbeitsergebnisse	Bearbeitungszeit
Linien fortsetzen:	<input type="text" value="Kann ich"/>	<input type="text" value="Sehr schnell"/>
Spiegelbilder:	<input type="text" value="Kann ich gut"/>	<input type="text" value="Schnell"/>

**Faktor E**

Faktor E	Beurteilung	
	Arbeitsergebnisse	Bearbeitungszeit
Fisch feilen Anriss:	<input type="text" value="Kann ich gut"/>	<input type="text" value="Schnell"/>
Fisch feilen Winkel:	<input type="text" value="Kann ich gut"/>	<input type="text" value="Schnell"/>
Draht biegen:	<input type="text" value="Kann ich gut"/>	<input type="text" value="Schnell"/>

Dieses Beispiel stammt aus der Erfassung "Lerntyp" aus dem Modul Potenzial.

Auf die genannte Weise werden die Ergebnisse der einzelnen Modul-Elemente, Verfahren und Beobachtungen rasch und fehlerfrei erfasst.

The screenshot shows the 'Profil AC' web application interface. At the top, the user's profile information is displayed: PersNr: 100013, Name: Jasmin Reinhardt. The application is part of 'die-chancegeber.de' and 'cjd'. A navigation menu on the left includes options like Home, Teilnehmer, Potenzial, CFT 20, hamet2, hamet2(Selbstbeurteil.), Lerntyp, Wertesystem, Methodenkompetenz, Kulturtech. Kompetenz, Fach/Sach Kompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz, Basic Plus, Auswertung, Import, Einstellungen, Verwaltung, Extras, and Abmelden. The main content area is titled 'Potenzial' and shows a message: 'Speichervorgang war erfolgreich!' (Saving process was successful!). Below this, the 'Lerntyp' (Learning Style) assessment is displayed. It consists of a table with rows for 'Lesen', 'Hören', 'Sehen', 'Ertasten', and 'Abschreiben', and columns for '00' through '10'. Each cell in the table contains a numerical value representing the score for that category. The scores are: Lesen: 9, Hören: 7, Sehen: 4, Ertasten: 6, and Abschreiben: 8. Below the table, the 'Erhebungsdatum' (Assessment date) is shown as 26.04.2007. At the bottom of the interface, there are buttons for 'Rückgängig', 'Speichern', 'Löschen', and 'Change Information'. The footer of the application reads 'Copyright © 2006 - 2007 masc ag, Schweiz'.

Für einige Verfahren wie beispielsweise hamet2 stehen Zusatzprogramme zur Verfügung, welche ein direktes Laden dieser Drittdaten erlauben.

## Die Auswertung

Die Auswertung erfolgt modularisiert. Dies ermöglicht dem Anwender, bei Bedarf nur ausgewählte Module, Modul-Elemente und Verfahren für die Auswertung einzuschliessen.

Vier unterschiedliche Auswertungsarten können je TeilnehmerIn individuell abgerufen werden. Namentlich sind dies

- Kompetenzprofile (Testergebnisse sowie Beobachtungs- und Arbeitsergebnisse)
- Kompetenzbericht
- Abgleich mit hinterlegten Anforderungsprofilen verschiedener Berufsfelder
- Abgleich mit dynamischen Anforderungsprofilen

## Kompetenzprofile



Die Kompetenzprofile **Testergebnis** und **Beobachtungs- und Arbeitsergebnisse** dokumentieren auf übersichtliche Weise die erzielten Verfahrenswerte und Beobachtungen.

Die ausgewiesenen Werte sind geeicht und normiert und werden, wo nicht anders vermerkt, als T- oder Prozentrangwerte ausgegeben.

## Kompetenzbericht

Der Kompetenzbericht wird wahlweise als PDF- oder Word Datei generiert.

Der Kompetenzbericht ist gut gegliedert. Er beginnt mit der Aufzählung der effektiv eingesetzten Verfahren und beschreibt anschliessend für jede einzelne Kompetenz die erzielten Resultate.

Datum: 09.09.2003

**Kompetenzbericht**

**Name:** Giesler Jenny  
**Geb:** 05.04.1997

Folgende Verfahren wurden zur Kompetenzmessung eingesetzt:

**Standardisierte Verfahren**

- Test 2
- MFT-1

**Nicht Standardisierte Verfahren**

- Leitfaden zum Aufnahmegerätspräch
- Lernprotokoll
- Fortbildungsakte/Mappe
- Video festlegen
- Schülerstunde (Deutsch 1)
- Schülerstunde (Deutsch 2)
- Schülerstunde (Mathematik 1)
- Schülerstunde (Mathematik 2)
- Schriftl. Schrift

**Material**

Das Interkulturelle Potenzial im nicht-sprachgebundenen Bereich, gemessen mit dem CFT-20, lag zur Zeit der Kompetenzmessung im Vergleich zur Altersgruppe über dem Durchschnitt.  
 (R: 93 T: 75 bis 75 T: 103 bis 130)

Jenny Giesler zeigte im Vergleich zur Gruppe der Berufsmütter durchschnittliche Ergebnisse bei routinisierten Routine-Aufgaben unter Zeitdruck.

Die Mündigkeit war über die Sinne anke (Hören, Erleben) am besten ausgeprägt.  
 Diese Ausprägung soll bei der Ausarbeitung neuer Lerninhalte beachtet werden.

**Verbalisieren**

Es sehr wichtig beobachtet die Werte verhaltens- und berufsbezogene Orientierung, P-Schreibweisen, berufliche Orientierung.

Zusätzlich ist für den Teilnehmer wichtig: Viele Freunde und eine kleine Familie zu haben.

**Methodenkompetenz**

Die abgegebene Bewertung und der Leitfaden waren gut einsehbar, bzw. es wurde nur die Bewertung oder nur der Leitfaden abgegeben. Der Teilnehmer war überfordert und berückichtigte alle Termine. Eine allgemeine Einschätzung lag vor. Die vorliegende Einleitungsmappe enthält nur methodische Informationen. Die Unterlagen waren vollständig, Form und Aussehen waren einwandfrei. Liste zum Detail war einsehbar.

Jenny Giesler erzielte neue Werte aus, um Ziele zu erreichen. Die Teilnehmerin konnte Ziele festlegen und danach handeln. Sie konnte mehrere Arbeitsmittel planen. Vorgewählte Ziel-Funktionsbereiche wurden beachtet. Neue Aufgaben / Arbeiten konnten bewältigt werden. Sie blieb in Länge bei einer Aufgabe, bis sie zur Zufriedenheit gelang war. Jenny Giesler gab die Aufgaben vollständig an.

**Interkulturelle Kompetenz**

Die Teilnehmerin erreichte 19 von 19 möglichen Punkten im Bereich der Rechtschreibung. Sie erreichte 16 von 16 möglichen Punkten im Bereich des Textverstehens.  
 In Deutsch II, einem Text auf dem Niveau der Abschlussprüfung der Hauptschule in Baden-Württemberg, wurden 50 von 60 möglichen Punkten erreicht.  
 Die Teilnehmerin erreichte 20 von 20 möglichen Punkten im Bereich der Grundrechnenarten ohne Taschenrechner.  
 Die Teilnehmerin erreichte 19 von 20 möglichen Punkten im Bereich der Grundrechnenarten mit

Kompetenzbericht Seite Jenny Seite 1



# Anforderungsprofile

## Abgleich Anforderungsprofile

Alle auswählen

Einzel zur Auswahl

- Agrarwirtschaft
- Bautechnik
- Büroberufe
- Elektrotechnik
- Ernährung
- Farbtechnik und Raumgestaltung
- Gesundheit Pflege- und Betreuungsberufe
- Gesundheit und Medizintechnik
- Hauswirtschaft
- Holztechnik
- Körperpflege
- Metalltechnik
- Textiltechnik
- Verkaufsberufe

Der Abgleich mit vordefinierten Anforderungen aus diversen Berufsfeldern erfolgt mit einem Klick.


Die Profile sind mit den jeweiligen Berufsverbänden abgesprochen.

## Beispiel Abgleich Verkaufsberufe.

Über das jeweilige Anforderungsprofil werden die von der TeilnehmerIn erzielten Ergebnisse gelegt, um alle Abweichungen festzustellen. Die Defizite sind dabei zusätzlich rot markiert.

**Abgleich mit Anforderungsprofil**  
Verkaufsberufe

Name: Sirkina Maria      Geb: 11.07.1985      Datum: 07.09.2004



**Profil der Ausbildungsreife**

Potenzial	Durchschnittliches allgemeines intellektuelles Leistungsvermögen (Hauptschulniveau) IQ: mindestens 85				
	Unwichtig	Weniger wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Zwingend
<b>Methodenkompetenz</b>					
Zielorientierung					
Planungsfähigkeit					
Problemlösefähigkeit					
Ergebnisorientierung					
<b>Kulturtechnische Kompetenz</b>					
Umgang mit Sprache / sprachl. Ausdruck					
Umgang mit Schrift / schriftl. Ausdruck (HS-Niveau)					
Medieneinsatz					
<b>Fach- und Sachkompetenz</b>					
Durchhaltevermögen					
Sorgfalt					
Ordnungssinn					
Formenfassung					
Handwerkliche Selbstbeurteilung					
<b>Sozialkompetenz</b>					
Kontaktfähigkeit					
Kommunikationsfähigkeit					
Kritikfähigkeit					
Konfliktfähigkeit					
Durchsetzungsvermögen					
Teamfähigkeit					
Einkühlungsvermögen					
<b>Selbstkompetenz</b>					
Selbsteinschätzung					
Organisationsfähigkeit					
Selbstkontrolle					
Konzentration					
Flexibilität					
Persönliche Hygiene					
<b>Merkmale zur Beurteilung der Berufseignung</b>					
Umgang mit Zahlen / rechnerische Fähigkeiten					
Hand- und Fingergeschick					
Wahrnehmungsgeschwindigkeit und -genauigkeit					
Praktische Anständigkeit					
Interesse an der Ware					
Waren- und Produktkunde					
Neigung zum Bedienen und Beraten					
Umgang mit Menschen / Umgangsformen					
Kundenberatung und -betreuung					
Sicheres Auftreten					
Ertragen von Stress					
Zuverlässigkeit					
Ehrlichkeit					

## Dynamische Anforderungsprofile

Dynamische Anforderungsprofile erlauben die Erstellung kundenspezifischer Profile, mit welchen die erhobenen Daten der TeilnehmerInnen abgeglichen werden können.

**Profil AC** | die-chancengeber.de | cjd | Beat Merz, QM/SC/EM (USER), CJD ÖG (DatUeb)

Home | Teilnehmer | Pr-Teilnehmer | Pr-Termine | Pr-Räume | Pr-Verfahren | Export SPSS | Einstellungen | Verwaltung | Kunde | Standort-Administratoren | Benutzerpflege | Benutzerzuweisung | Pflege Infotabelle | Dynamische Profile | Abmelden

**Musterberuf masc ag**

**Potenzial**

Leistungsvermögen: Durchschnittliches allgemeines intellektuelles Leistungsvermögen (HS-Niveau)

IQ: IQ: mindestens 85

**Methodenkompetenz**

Zielorientierung: Sehr wichtig

Planungsfähigkeit: Sehr wichtig

Problemlösefähigkeit: Sehr wichtig

Ergebnisorientierung: Sehr wichtig

**Kulturtechnische Kompetenz**

Umgang mit Sprache: Sehr wichtig

Umgang mit Schrift: Sehr wichtig

Medieneinsatz: Wichtig

Der Abgleich mit den eigenen dynamischen Anforderungsprofilen erfolgt in gleicher Weise wie die Erstellung der Anforderungsprofile für Berufsfelder.

**Abgleich mit dynamischem Anforderungsprofil**  
Kölner Detailhandelskette  
Name: Karin Gehlrich Häsel | Geb: 22.11.1985 | Datum: 14.01.2005

**Profil der Ausbildungsreise**

**Potenzial**

Durchschnittliches allgemeines intellektuelles Leistungsvermögen (Hauptfachkriterium): IQ: mindestens 84

**Methodenkompetenz**

Planungsfähigkeit: Sehr wichtig

Problemlösefähigkeit: Sehr wichtig

Ergebnisorientierung: Sehr wichtig

**Kulturtechnische Kompetenz**

Umgang mit Sprache: Sehr wichtig

Umgang mit Schrift: Sehr wichtig

Medieneinsatz: Wichtig

**Sozialkompetenz**

Kommunikationsfähigkeit: Sehr wichtig

Teamfähigkeit: Sehr wichtig

**Selbstkompetenz**

Umgang mit Stress: Sehr wichtig

**Merkmale zur Beurteilung der Berufseignung**

Umgang mit Zahlen / rechnerische Fähigkeiten: Unwichtig

Praktische Arbeit: Unwichtig

Interesse an der Ware: Unwichtig

Umgang mit Menschen / Umgangformen: Unwichtig

Sicheres Auftreten: Unwichtig

Umgang mit Kunden / Kundenverhalten: Unwichtig

Umgang mit Kollegen / Kollegenverhalten: Unwichtig

Umgang mit Vorgesetzten / Vorgesetztenverhalten: Unwichtig

Umgang mit Kunden / Kundenverhalten: Unwichtig

Umgang mit Kollegen / Kollegenverhalten: Unwichtig

Umgang mit Vorgesetzten / Vorgesetztenverhalten: Unwichtig

# Zusammenfassung Softwarevorteile

## **Wirtschaftlichkeit**

Reduktion der erforderlichen Arbeitszeit für Auswertungen und Berichte um rund 50%.

Dank der web-basierten Lösung ist keine aufwendige Software-Installation notwendig.

## **Zielgerecht**

Die EDV-Version von Profil-AC sichert eine frühzeitige und fundierte Qualifizierungsplanung für den Teilnehmer.

## **Flexibel**

Ein ausgefeiltes Berechtigungs- und Mandantenkonzept erlaubt die Abdeckung der gestellten Anforderungen an Sicherheit und Flexibilität.

## **Systematisch**

Erstellt die Kompetenzprofile und Berichte per Mausklick – schnell, sicher und zuverlässig.

## **Praxisorientiert**

Die individuellen Kompetenzprofile der TeilnehmerInnen werden automatisch mit unterschiedlichen beruflichen Anforderungsprofilen abgestimmt.

Dank Export-Schnittstellen einfache und effiziente Analysen zur Qualitätsüberprüfung und Qualitätssicherung der eingesetzten Verfahren (z.B. mittels SPSS).

## UserGroup

Damit sich das Verfahren und die Software zielgerecht weiterentwickelt, finden zyklische UserGroups statt, welche als Plattform für den Erfahrungsaustausch und zur Anforderungsaufnahme dient.

## Weitergehende Informationen

[www.profil-ac.de](http://www.profil-ac.de)

[www.cjd-offenburg.de](http://www.cjd-offenburg.de)

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

[www.bbw-waiblingen.de](http://www.bbw-waiblingen.de)

## Technisches Benutzerhandbuch



[Technische Dokumentation](#)

## Systemanforderungen

- Internetzugang, vorzugsweise IE6 oder IE7
- MS Word XP oder höher
- Adobe Reader

## Hints und Tipps

Technische Hinweise finden sich unter [www.masc.ch](http://www.masc.ch) → Lösungen → Profil-AC

## Fragen

Fragen zu Profil-AC  
Fragen zu polikles®

[jugenddorf.offenburg@cjd.de](mailto:jugenddorf.offenburg@cjd.de)  
[info@masc.ch](mailto:info@masc.ch)

## Download Präsentationen

### Usergroup

Aktuelle Unterlagen aus UserGroups und von Präsentationen finden sich auf der Homepage unter [www.masc.ch](http://www.masc.ch) → Lösungen → Profil-AC