



Der ProfilPASS in Unternehmen

Einsatz und Nutzen in der Ausbildung der Deutschen Telekom

BRIGITTE BOSCHE, MATTHIAS ROHS

► **Angesichts allgemein rückläufiger Ausbildungsstellenbewerber/-innen sind Unternehmen gefordert, auch auf die verborgenen „Talente“ zu schauen und diese zu fördern. Dabei richtet sich das Augenmerk zunehmend auf Kompetenzen, die im Lebensverlauf erworben wurden, aber nicht immer bewusst und unmittelbar sichtbar sind. Mit dem ProfilPASS steht ein Instrument zur Verfügung, diese Kompetenzen zu dokumentieren. In dem seit 2009 vom BMBF geförderten Projekt „ProfilPASS in der Wirtschaft“ sollen seine Einsatzmöglichkeiten im betrieblichen Kontext erprobt werden. Im Beitrag wird die Arbeit mit dem ProfilPASS in zwei Ausbildungsgruppen der Deutschen Telekom AG vorgestellt.**

DER PROFILPASS ALS TEIL EINER KOMPETENZORIENTIERTEN AUSBILDUNG

Die Telekom Ausbildung hat vor zehn Jahren den Weg der kompetenzorientierten Ausbildung eingeschlagen und den damit verbundenen methodischen und kulturellen Wandel vorgenommen. Dabei wird der Ansatz der arbeitsprozessintegrierten Ausbildung umgesetzt, der sich an den konzeptionellen Vorgaben zum IT-Weiterbildungssystem orientiert (vgl. ROHS/BÜCHELE 2002). Dem informellen Lernen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Konstitutives Element der arbeitsprozessintegrierten Ausbildung ist die

Lernprozessbegleitung (vgl. BAUER u. a. 2006), d. h. die Begleitung der Auszubildenden bei der individuellen Lernzielplanung, bei der Reflexion ausbildungsrelevanter Erfahrungen und persönlicher Lernstrategien sowie bei der Gestaltung lernförderlicher Rahmenbedingungen. Entwicklungsorientierte Instrumente und Verfahren der Kompetenzfeststellung bieten sich hier besonders an.

Der ProfilPASS (vgl. Kasten) bringt durch seinen biografieorientierten Zugang gute Voraussetzungen für die Integration in die Ausbildung mit. So konnten sich die Ausbilder/-innen (Lernprozessbegleiter/-innen) sehr schnell mit dem Instrument vertraut machen und optimale Einsatzkontexte und -zeitpunkte identifizieren.

Der ProfilPASS: „Stärken kennen – Stärken nutzen“



Der ProfilPASS ist ein Instrument, mit dem auf der Basis von Selbsteinschätzungen Individuen ihre im Verlauf der Biografie erworbenen Kompetenzen sichtbar machen können. Angeleitet durch geschulte Berater/-innen erfolgt dies anhand von acht vorgeschlagenen Tätigkeitsfeldern. Dabei stehen insbesondere jene Kompetenzen im Fokus, die informell erworben wurden. Ergebnis dieses Prozesses ist eine individuelle Kompetenzbilanz als Ausgangsbasis für weiterführende Aktivitäten.

Das ProfilPASS-System wurde zwischen 2004 und 2006 im Rahmen eines Projekts der Bund-Länder-Kommission (BLK) vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES) sowie dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) insbesondere für Menschen in Umbruchsituationen konzipiert und erprobt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Seit Herbst 2009 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Projekt „ProfilPASS in der Wirtschaft“. Ziel ist es, das Instrument in zehn Unternehmen einzusetzen und den Nutzen für Unternehmen und Beschäftigte zu erheben.

Weitere Informationen: www.profilpass-online.de

EINSATZ ZU BEGINN UND AM ENDE DER AUSBILDUNG

Bei der Telekom Ausbildung wurde der ProfilPASS in zwei spezifischen Ausbildungssituationen erprobt:

- zum Ausbildungsbeginn, um auf der Grundlage des Kompetenzprofils der Auszubildenden Lernziele zu entwickeln,
- zum Ausbildungsende zur Unterstützung der individuellen Reflexion der persönlichen Stärken.

Dies sind nicht die einzigen denkbaren Situationen, jedoch zwei Zeitpunkte, in denen er eine besondere Wirkung entfalten kann.

Die Erprobung zu Ausbildungsbeginn erfolgte mit IT-Systemelektronikern/-elektronikerinnen im ersten Ausbildungsjahr, der Einsatz zum Ausbildungsende mit Kaufleuten für Bürokommunikation. Beteiligt waren jeweils zwischen acht und zehn Auszubildende. Im Rahmen der Erprobung wurde nicht der gesamte ProfilPASS eingesetzt, sondern nur die Teile, die für den spezifischen Einsatz besonders sinnvoll und zeitlich umsetzbar waren.

Für jedes Einsatzszenario wurden zwei eintägige Workshops durch ProfilPASS-Berater/-innen durchgeführt. Am ersten Workshop-Tag wurden die Auszubildenden in den ProfilPASS eingeführt, indem sie unter Anleitung in einem selbstgewählten Tätigkeitsfeld eine Selbsteinschätzung vornahmen und ihre Ergebnisse im Plenum vorstellten. Dabei wurden sie durch konkrete Nachfragen der Berater/-innen und Rückmeldungen der anderen Teilnehmenden dazu angeleitet, ihre Kompetenzen so weit wie möglich zu präzisieren. Nachdem sichergestellt worden war, dass dieses Vorgehen nachvollzogen und verstanden worden war, folgte eine Phase zwischen einer und drei Wochen, in der die Teilnehmenden Zeit hatten, möglichst viele der noch offenen Tätigkeitsfelder selbstständig zu bearbeiten. Am zweiten Workshop-Tag wurden die Kompetenzen aus den Tätigkeitsfeldern in einer Kompetenzbilanz zusammengefasst und die Teilnehmenden erhielten die Gelegenheit, sich selbst mit ihren Kompetenzen im Plenum vorzustellen. Der letzte Tag wurde entsprechend der beiden unterschiedlichen Szenarien um weitere Methoden ergänzt, um die spezifischen Ziele (Lernzielbestimmung, Vorbereitung auf die Bewerbungsphase) zu erreichen.

Szenario 1: Unterstützung bei der Identifikation von Lernzielen:

Die Kompetenzorientierung in der Ausbildung erfordert eine individuelle Betrachtung von Kompetenzen und Ableitung von Lernzielen. Der ProfilPASS wurde dazu eingesetzt, ein Stärkenprofil zu erarbeiten und bei der Formulierung persönlicher Lernziele zu unterstützen. Um einen möglichst hohen Nutzen für die Auszubildenden zu erreichen, wurden die Lernziele mit konkreten Indikatoren belegt und mit einer Zeitschiene versehen. An dieser Stelle war es wichtig, den Teilnehmenden das Zusammenwirken der ProfilPASS-Beratung und der Ausbildungsphilosophie der Telekom Ausbildung transparent zu machen, in der die Lernzielvereinbarung ein wichtiger Bestandteil ist. Es zeigte sich, dass der ProfilPASS sehr gut mit den bereits in der Ausbildung eingesetzten Instrumenten harmoniert. Die Auszubildenden reflektieren ihre Kompetenzen, werden sich dieser bewusst und haben so eine bessere Grundlage für die Gestaltung der persönlichen Lernzielvereinbarung.

Szenario 2: Erstellung eines Stärkenprofils zur Vorbereitung auf die Bewerbungsphase:

Das Ende einer Ausbildung stellt eine besonders relevante Phase für die Reflexion von Kompetenzen dar. Die Herausarbeitung der individuellen Stärken, die sich nicht allein in den Zensuren, sondern auch in den Kompetenzen zeigen, die während und außerhalb der Ausbildung erworben wurden, können mithilfe des ProfilPASS bewusst gemacht werden. Dazu wurde nach der Selbstpräsentation der Kompetenzen gemeinsam die Frage bearbeitet, welche der Kompetenzen auch im beruflichen Kontext angewendet werden können. Nachdem im Workshop vor allem die informell erworbenen Kompetenzen in den Blick genommen wurden, versuchten die Berater/-

innen durch diesen methodischen Schritt die Beteiligten dafür zu sensibilisieren, ihre Stärken bewusster in beruflichen Zusammenhängen einzusetzen.

KOMPETENZEN UND ZIELE KLARER IM BLICK

Beide Einsätze wurden durch Teilnehmerfragebögen evaluiert, die neben geschlossenen Fragen auch die Möglichkeit boten, offene Fragen zu beantworten. Ergänzend wurde mit etwas Abstand zu den Seminaren ein auswertender Workshop durchgeführt, an dem Ausbildungsleiter/-innen, ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater sowie die Ausbilder/-innen teilnahmen.

In der Auswertung wurde deutlich, dass ein Großteil der Teilnehmenden von dem ProfilPASS-Workshop profitierte. Durch die Reflexion ihrer Erfahrungen konnten die Auszubildenden selbstbewusst und selbstsicher ihre Kompetenzen präsentieren und darauf aufbauend konkreter ihre persönlichen Lernziele definieren. Die Mehrheit gab darüber hinaus an, durch den Workshop neue Fähigkeiten entdeckt zu haben. Zu wissen, wo man was gelernt hat, wurde besonders von der Gruppe wertgeschätzt, die sich in der Bewerbungsphase befand. Die Auszubildenden aus dem ersten Ausbildungsjahr stuften die Nützlichkeit des ProfilPASS ebenfalls sehr hoch ein: „Ich weiß jetzt besser, wo meine Stärken und Schwächen liegen. Vorher habe ich nicht genau darüber nachgedacht.“

Der ProfilPASS ist ein Instrument, das die gesamte Lern- und Lebensbiografie in den Blick nimmt. Er stärkt dadurch vor allem die Eigenverantwortlichkeit und Selbstreflexion der Nutzenden. Der erfolgreiche Einsatz des ProfilPASS setzt bei den Auszubildenden ein gewisses Maß an Fähigkeit zur Selbstreflexion voraus. Durch seine Sensibilisierung für die verschiedenartigen Lernwege und Kompetenzen trägt er auch zu einer Erhöhung der Lernbereitschaft und zu einer eigenverantwortlichen Organisation von Lernprozessen bei.

Wie gezeigt wurde, lässt sich eine ProfilPASS-Beratung in Form eines zweitägigen Workshops mit ProfilPASS-Beraterinnen und -Beratern durchführen. Gemessen am Nutzen erscheint der damit verbundene zeitliche und personelle Aufwand in jeder Hinsicht gerechtfertigt. ■

Literatur

BAUER, H. G. u. a.: *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: Wie man Lernende begleitet und Lernprozesse gestaltet. Ein Handbuch.* Bielefeld 2006

ROHS, M.; BÜCHELE, U.: *Arbeitsprozessorientierte Kompetenzentwicklung.* In: BMBF (Hrsg.): *IT-Weiterbildung mit System: Neue Perspektiven für Fachkräfte in Unternehmen.* Bonn 2002, S. 69–76