

Dokumentation ProfilPASS Beratertag

Nürnberg, 26. September 2013



Inhalt

Vorwort

Tagungsablauf

Inputs am Vormittag

Austauschforen

- Videobasiertes Beraten mit dem eProfilPASS
- Mein Profil als Berater/in – wie stelle ich mich dar
- Kompetenzen ableiten und aussagekräftig darstellen
- ProfilPASS in Unternehmen: Möglichkeiten der Kompetenzermittlung im Rahmen von Personalentwicklung

Anlagen

Vorwort

Liebe ProfilPASS-Beraterinnen, liebe ProfilPASS-Berater,

wir freuen uns, Ihnen mit der vorliegenden Dokumentation den 7. ProfilPASS-Beratertag in Nürnberg in Erinnerung zu rufen.

Seit dem Ende der zehnjährigen Projektförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Herbst 2012 stehen der ProfilPASS und der Beratertag erstmalig auf eigenen Beinen. In ihrem einführenden Beitrag berichtete **Katrin Hülsmann** (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE) über aktuelle Entwicklungen aus der Servicestelle ProfilPASS und stellte gemeinsam mit **Jennifer Eichler** (W. Bertelsmann Verlag, wbv) neue Möglichkeiten des ProfilPASS-Forums, der Austauschplattform für ProfilPASS-Beraterinnen und –Berater, vor.

Fast zeitgleich mit dem Abschluss des letzten ProfilPASS-Projekts „ProfilPASS in der Wirtschaft“ veröffentlichte die Europäische Kommission Empfehlungen, die dem ProfilPASS neuen Rückenwind bringen: Bis zum Jahr 2018 sollen alle EU-Mitgliedsstaaten ein nationales System für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens einführen. Anlässlich dieser Entwicklungen stellte ein zentraler Beitrag von **Sabine Seidel** (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover, ies) die aktuelle Situation in Deutschland sowie die Perspektiven, insbesondere für den ProfilPASS, in den Mittelpunkt der Betrachtung.

Europäische Perspektiven für den ProfilPASS wurden von **Brigitte Bosche** (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE) vorgestellt. In dem aktuellen, von der Europäischen Kommission geförderten Projekt „knowing interests - showing skills (KISS)“ erproben sechs europäische Partner bis Herbst 2015 den ProfilPASS im Rahmen von Berufsorientierung.

Zentraler Bestandteil des Beratertags war auch in diesem Jahr wieder der Erfahrungsaustausch zwischen den ProfilPASS-Beraterinnen und –Beratern. In vier Austauschforen, die von **Gabriele Bäuml-Westebbe**, **Sabine Fenn-Abbenseth**, **Stefan Staudner**, **Brigitte Bosche** und **Mechtild Ehse-Flohr** gestaltet wurden, hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit unterschiedlichen ProfilPASS-Themen auseinanderzusetzen sowie ihre eigene Arbeit zu reflektieren.

Wir haben uns sehr über Ihr zahlreiches Erscheinen in Nürnberg und die positiven Rückmeldungen gefreut. Ganz herzlich bedanken möchten wir uns deshalb bei allen Mitwirkenden, besonders auch bei Brigitte Bosche, die für die gesamte, sehr erfrischende Tagungsmoderation verantwortlich war.

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen in Berlin!

Susanne Haferburg und Katrin Hülsmann

Tagungsablauf

10.30 Ankommen

11.00 Begrüßung und Einführung in den Tag
Brigitte Bosche, Moderation

11.15 Aktuelles von der Servicestelle und vom wbv
Katrin Hülsmann und Jennifer Eichler

Internationale Aktivitäten
Brigitte Bosche

Anerkennung informellen Lernens – Aktuelle Situation und Perspektiven in Deutschland
Sabine Seidel

12.00 Austausch zu den Themen des Vormittags

12.45 Mittagspause

13.30 Austauschforen

Videobasiertes Beraten mit dem eProfilPASS
Gabriele Bäuml-Westebbe - PP Dialogzentrum Samanthanet

Mein Profil als Berater/in – wie stelle ich mich dar
Sabine Fenn-Abbenseth - PP Dialogzentrum Fenn-Abbenseth
Coaching

Kompetenzen ableiten und aussagekräftig darstellen
Stefan Staudner – Agentur Staudner

ProfilPASS in Unternehmen: Möglichkeiten der Kompetenzermittlung im Rahmen von Personalentwicklung
Brigitte Bosche - DIE; Mechtild Ehses-Flohr- Hekatron

17.00 Ende des Beratertages

Aktuelles von der Servicestelle und vom wbv

Katrin Hülsmann, Jennifer Eichler

Servicepauschale für ProfilPASS-Berater/innen und Multiplikator/inn/en

Im Herbst 2012 wurde die 10-jährige Projektförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beendet. Um eine projektunabhängige Sicherung, Verbreitung und weitere wissenschaftliche Begleitung des ProfilPASS-Systems gewährleisten zu können, hat die Servicestelle ProfilPASS im Jahr 2013 eine Servicepauschale für alle ProfilPASS-Multiplikator/inn/en und ProfilPASS-Berater/innen eingeführt.



Neuerungen im ProfilPASS-Forum

Seit Mai 2013 befindet sich der „Interne Bereich“ im ProfilPASS-Forum. Zugang zum internen Bereich haben nach wie vor ausschließlich zertifizierte ProfilPASS-Berater/innen, Multiplikator/inn/en und Dialogzentren. Der interne Bereich wurde aktualisiert und enthält neben den zentralen Dokumenten (Qualitätsstandards, Re-Zertifizierungsbögen etc.) Umsetzungsbeispiele sowie verschiedene Downloads.

Neu im internen Bereich ist die Möglichkeit, das eigene Beratungsprofil zu bearbeiten. ProfilPASS-Berater/innen können unter der Funktion „Beraterprofil bearbeiten“ ein eigenes Beratungsprofil erstellen und auf der Internetseite des ProfilPASS veröffentlichen (www.profilpass-forum.de).

Internationale Aktivitäten

Brigitte Bosche

EU-Projekt „knowing interests - showing skills (KISS)“ (01.10.2013 – 30.09.2015)

Noch immer brechen in Europa viele junge Menschen ihre Erstausbildung vorzeitig ab. Die Gründe für die hohen Abbrecherzahlen sind vielfältig. Ein Drittel der jungen Menschen in Deutschland gibt z.B. an, der Ausbildungsberuf habe nicht ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entsprochen.

Eine Berufsvorbereitung, die die Interessen und Kompetenzen von jungen Menschen im Übergang von Schule zum Beruf bzw. zur Ausbildung besser herausarbeitet, wird als eine Maßnahme angesehen, Ausbildungsabbruch zu vermeiden. Denn wer seine Interessen und Fähigkeiten gut kennt, trifft seine Wahl überlegter. Der ProfilPASS ist ein Instrument, mit dem es besonders gut gelingt, auf informellen Wegen erworbene Kompetenzen sichtbar und bewusst zu machen.

Seit Oktober koordiniert das DIE ein von der europäischen Kommission gefördertes Projekt, in dem der in Deutschland bekannte ProfilPASS im Rahmen von Berufsorientierung oder Erstausbildung in sechs Ländern adaptiert und erprobt werden soll. Knowing interests - showing skills, kurz KISS, ist der Titel dieses Projekts, das gemeinsam mit den Ländern Frankreich, Irland, Slowenien und Spanien umgesetzt wird und das einen Beitrag zur Reduzierung der sogenannten Drop-Out Rate leisten will.

Ansprechpartnerin: Brigitte Bosche, bosche@die-bonn.de



Anerkennung informellen Lernens – Aktuelle Situation und Perspektiven in Deutschland

Sabine Seidel

Identifizierung und Dokumentation sind Kernschritte im Validierungsprozess, für die – das zeigen die Erfahrungen anderer Länder – in der Regel Portfolios genutzt werden. Mit dem ProfilPASS existiert in Deutschland bereits ein Portfolio, das nicht nur der Ermittlung, sondern auch der Dokumentation von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen dient. Welche Weiterentwicklungen notwendig sind, um den ProfilPASS im Prozess der Validierung einzusetzen, stand im Zentrum des Beitrags von Sabine Seidel (siehe Anlage 2).

Ansprechpartnerin: Sabine Seidel, seidel@ies.uni-hannover.de



Videobasiertes Beraten mit dem eProfilPASS

Gabriela Bäuml-Westebbe - PP Dialogzentrum Samanthanet



Gabriela Bäuml-Westebbe vom Dialogzentrum Samanthanet stellte in diesem Austauschforum Möglichkeiten videobasierter Beratung mit dem eProfilPASS vor. Bei videobasierter Beratung handelt es sich um eine Form der technikgestützten Beratung, die online und zeitgleich in Bild und Ton stattfindet. Videobasierte Beratung kann mit Videokonferenzsystemen oder in virtuellen Klassenzimmern durchgeführt werden, die Anforderungen wie Daten- und Serversicherheit, stabile Datenübertragung und passende Funktionalität erfüllen. Als Beispiel wählte die Referentin die Software Adobe Connect.

Für Beratende ändert sich in dieser Form der Beratung viel: Es müssen technisches Know-How und Erfahrung im Medium vorhanden sein, die gebündelte Wahrnehmung des Gegenübers über Bildschirm und Kopfhörer statt face-to-face ist für Beratende und auch für Kunden anfangs ungewohnt. Beratende müssen wie in der realen Situation auch auf ihre Selbstdarstellung vor der Webcam achten und anfangs mehr Zeit für die Vorbereitung der digitalen Materialien, des Online-Werkzeugs und der Technik (auch beim Kunden!) einplanen.

Vorteile von Videoberatung sind u.a. das Zusammenarbeiten an digitalen Lernmaterialien und am virtuellen Whiteboard auch in größeren Gruppen, ortsunabhängige Beratung und Beratung von zuhause aus, einfache Aufzeichnung einer Sitzung (nur nach Absprache!) sowie die Erschließung neuer Zielgruppen. Die Kosten sind verhältnismäßig gering, vor allem für Bildungseinrichtungen. Wenn nicht bereits eine eigene technische Infrastruktur besteht, wird zu einer Mietlösung für das

Onlinewerkzeug geraten. Der Datenschutz, auf modernen Servern unter deutschem Datenschutzrecht, ist ein oft angesprochenes, aber reell sehr geringes Problem.

Das Dialogzentrum Samanthanet bietet regelmäßig Webinare sowie Seminare zur videobasierten Beratung mit dem eProfilPASS an.

Ansprechpartnerin: Gabriela Bäuml-Westebbe, gb@synthema.de



Mein Profil als Berater/in – wie stelle ich mich dar

Sabine Fenn-Abbenseth - Fenn-Abbenseth Coaching



Wer bin ich? Was kann ich? - Mit diesen Fragen beschäftigen sich alle, die eine ProfilPASS-Beratung aufsuchen. Von zentraler Bedeutung sind diese Fragen jedoch nicht nur für die ProfilPASS Anwender/innen, sondern auch für die ProfilPASS-Beratenden selbst.

Das Feld der Beratung ist vielfältig, die Grenzen zwischen verschiedenen Angeboten wie Lernberatung, Laufbahnberatung, Karriere-Coaching oder Kompetenzberatung sind fließend. Darüber hinaus nutzen Trainerinnen, Coaches und Beratende zahlreiche Methoden, um auf sich aufmerksam zu machen. Für Ratsuchende ist es nicht immer leicht, ein passendes Angebot zu finden. Das Profil als Berater/in mit einer Zusatzqualifikation zur ProfilPASS-Beraterin/ zum ProfilPASS-Berater kann das Vertrauen von Kunden in die Kompetenzen der Beraterin / des Beraters stärken. Denn: Eine gute Idee bzw. ein tolles Konzept alleine führen noch nicht unbedingt zu einem Auftrag.

Die langjährige ProfilPASS-Beraterin und Multiplikatorin Sabine Fenn-Abbenseth stellte in diesem Austauschforum an ihrem eigenen Beispiel dar, wie ProfilPASS-Beratende ihr eigenes Profil schärfen und mit ihrem Angebot sichtbar werden können.

Ein überzeugendes Profil enthält Aussagen zur formalen Qualifikation und bisherigen Arbeitsschwerpunkten genauso wie Auskünfte über das Beratungsverständnis, die eigene Motivation sowie die Arbeitsweise. Zu einem professionellen Auftritt gehören darüber hinaus transparente Angaben über die Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Beratungskosten.

Neben ausführlichen inhaltlichen Informationen zur Erstellung des eigenen Profils, gab Sabine Fenn-Abbenseth den Teilnehmenden ebenfalls Anregungen für einen grafisch ansprechenden Internetauftritt. Darüber hinaus zeigte sie anhand einfach und kreativ gestalteter Giveaways, wie Beratende bei Auftraggebern einen individuellen Eindruck hinterlassen können.

Die Beschäftigung mit Netzwerken bildete den zweiten Schwerpunkt des Austauschforums. Sabine Fenn-Abbenseth verdeutlichte anschaulich, dass eine engagierte Netzwerktätigkeit einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der eigenen Sichtbarkeit im weiten Feld der Beratung leisten kann.

Ansprechpartnerin Sabine Fenn-Abbenseth, email@fa-coaching.de



Kompetenzen ableiten und aussagekräftig darstellen

Stefan Staudner - Agentur Staudner



Die Ermittlung und Formulierung von Kompetenzen ist das zentrale Anliegen des ProfilPASS. Als entwicklungsorientiertes und ergebnisoffenes Verfahren stellt der ProfilPASS die Beratenden bei der Kompetenzermittlung vor besondere Herausforderungen. Während der ProfilPASS-Ordner lediglich für eine Struktur des Beratungsprozesses sorgt, liegt die wesentliche Aufgabe der Beratenden darin, ihre Klienten bei der systematischen Ableitung und Formulierung von Kompetenzen zu unterstützen.

Die Ermittlung von Kompetenzen erfolgt durch den profilpassspezifischen Vierschritt: 1. Benennen → 2. Beschreiben → 3. Auf den Punkt bringen → 4. Bewerten. Damit aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden können, ist es für ProfilPASS-Beratende unerlässlich, das systematische Ableiten von Kompetenzen durch Übung zu verinnerlichen.

Der langjährige ProfilPASS-Berater und Multiplikator Stefan Staudner vermittelte den Beratenden in diesem Austauschforum, wie sie ihre Klienten erfolgreich bei dieser Schrittfolge unterstützen können. Den Ausgangspunkt seiner Ausführungen bildete eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Kompetenzdefinitionen im Allgemeinen sowie dem Kompetenzverständnis des ProfilPASS im Besonderen.

Anhand von Beispielen aus dem Alltag und mithilfe eigener Formulierungen zeigte Stefan Staudner auf, wie Begriffe, Beispiel Teamfähigkeit, eine individuelle Dimension erhalten und damit aussagekräftig werden.

Die Teilnehmenden hatten während des gesamten Austauschforums die Gelegenheit, ihre Erfahrungen und Lösungsstrategien einzubringen sowie durch eigenes Erproben mehr Sicherheit bei der Formulierung von Kompetenzen zu erhalten.

Ansprechpartner: Stefan Staudner, Info@agenturstaudner.de



ProfilPASS in Unternehmen: Möglichkeiten der Kompetenzermittlung im Rahmen von Personalentwicklung

Brigitte Bosche – DIE / Mechtild Ehses-Flohr – Hekatron Technik und Vertriebs GmbH

Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeitenden, dass diese aktiv an ihrer beruflichen Entwicklung mitwirken. Das Wissen um die eigenen Stärken und Kompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Der ProfilPASS kann diesen Prozess unterstützen und in unternehmerischer Personalentwicklung vielfältig und nutzbringend eingesetzt werden. In diesem Workshop werden die zentralen Fragen, die es dabei zu berücksichtigen gilt, diskutiert: Wie kann es gelingen, die Philosophie des ProfilPASS zu vermitteln? Was muss bei der Auftragsklärung beachtet werden? Wie kann die konkrete Umsetzung gestaltet werden? Wie wird die Führung in den Prozess mit einbezogen? Wie lässt sich der Erfolg evaluieren? Die Referentinnen berichten von ihren Erfahrungen mit dem ProfilPASS in verschiedenen Unternehmen.

Ansprechpartnerinnen: Brigitte Bosche, bosche@die-bonn.de; Mechtild Ehses-Flohr, ME@Hekatron.de



ZIELE



- Mut machen, den PP in Unternehmen einzusetzen
- Bieten Überblick + Klärung
- Erarbeiten gemeinsam wesentliche Schritte
- Ergebnisse fließen in eine Handreichung ein (DIE)

4. Anlage

Anerkennung informellen Lernens – aktuelle Situation und Perspektiven in Deutschland



ProfilPASS Beratertag
Nürnberg, 26. September 2013
Sabine Seidel

1

Aktuelle Situation ...

- Impulse aus Europa
- Lebenslanges Lernen
- Kompetenzfeststellung
- EQR/DQR

... und Perspektiven

- Validierung



Europäische Ziele

- ❖ Erleichterung transnationaler Mobilität
 - Transparenz
 - Vergleichbarkeit
 - Übertragbarkeit
- ❖ Förderung des lebenslangen Lernens
- ❖ Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- ❖ Steigerung des Wirtschaftswachstums
- ❖ soziale Integration von Arbeitsuchenden

ies

3

Europäische Instrumente

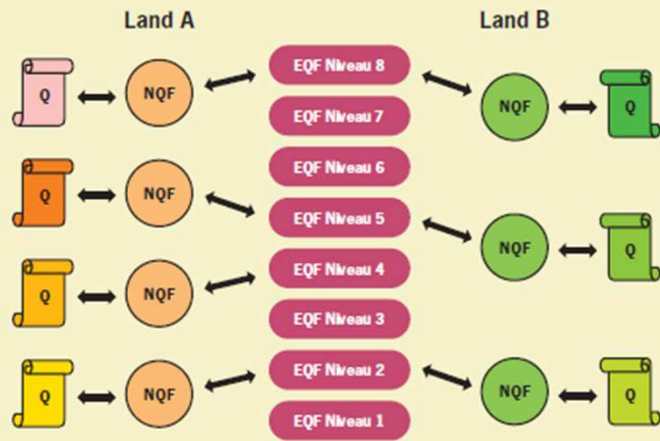
- ❖ EQF - European Qualification Framework
- ❖ europass - mit fünf Dokumenten
- ❖ ECTS - European Credit Transfer System
- ❖ ECVET - European Credits in VET
- ❖ EQARF – European Quality Assurance Reference Framework
- ❖ ESCO – European Skills, Competences and Occupations Taxonomy

ies

4

EQF

Verständigung auf der Basis des EQF-LLL



ies

5

Aufbau des EQF

Niveau	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
	Theorie- und/oder Faktenwissen	Kognitive und praktische Fertigkeiten	Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit
8			
7			
6			
5			
4			
...			

ies

6

Aufbau des DQR

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

ies

Im Fokus des DQR

❖ Lernergebnisse

„ ... was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben.

Der DQR beschreibt zu Kompetenzen gebündelte Lernergebnisse.“

ies

Beispiel Niveaustufe 5 des DQR

Niveau 5			
Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich</p> <p>oder</p> <p>über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein.</p> <p>Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen.</p> <p>Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen.</p> <p>Umfassende Transferleistungen erbringen.</p>	<p>Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen.</p> <p>Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen.</p> <p>Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen.</p>	<p>Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.</p>

9

Bisherige Zuordnungen

1 und 2	berufsvorbereitende schulische Maßnahmen
3	zweijährige berufliche Erstausbildung
4	drei- oder dreieinhalbjährige Erstausbildung
5	Fortbildungen, vergleichbar mit IT-Spezialisten
6	Bachelor, Meister, Techniker und Fachwirte
7	Master und Strategische Professionals (IT)
8	Promotion

ies

10

Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR

Entwurf: EQF-Referenzierungsbericht

Einbeziehung nicht-formalen und informellen Lernens

ies

Beispiele für formale Anerkennung in Deutschland

Anrechnung

- individuell
- pauschal

Portfolio

Äquivalenzprüfung

Zugang zur Hochschule

Zulassung zu einer regulären Prüfung

Dokumente

Externenregelung

EQ

BQFG

systemimmanent

selektiv

ies

Informelles Lernen

- ❖ kontextbezogen,
- ❖ individuell und
- ❖ zumeist beiläufig



Lernergebnisse

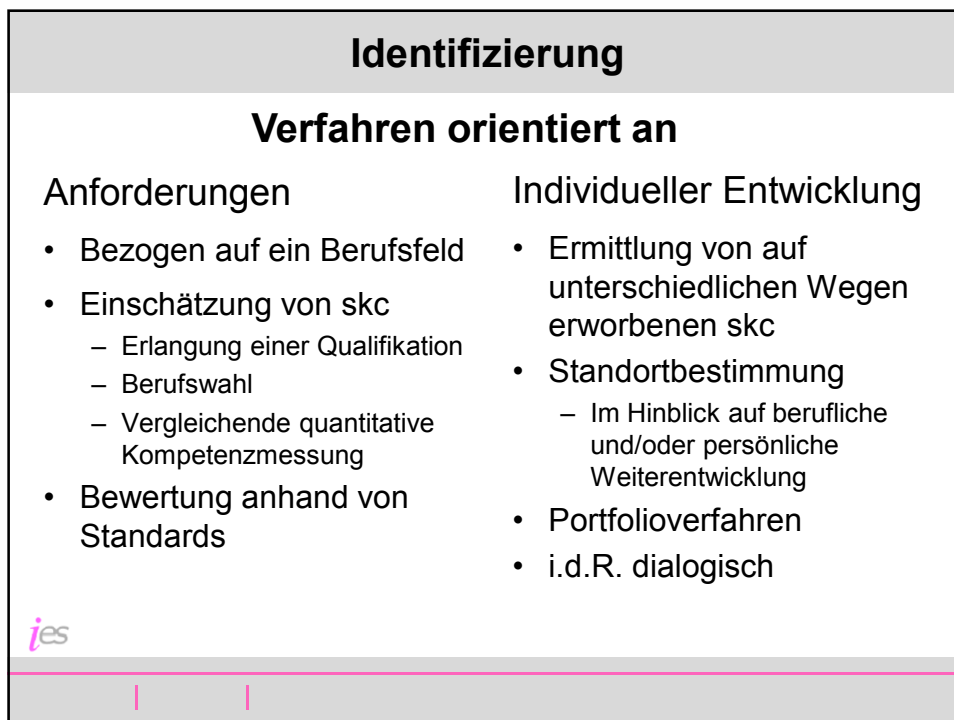
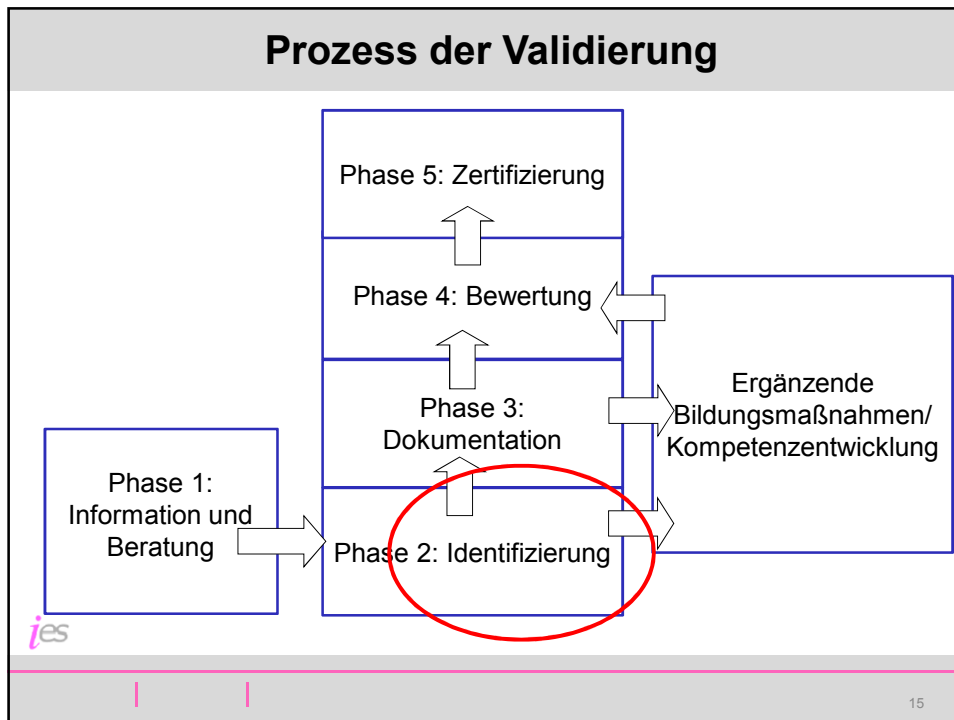
- Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen, Handlungskompetenz, ...
- unterschiedliche Tiefe und Breite
- unterschiedlicher Umfang

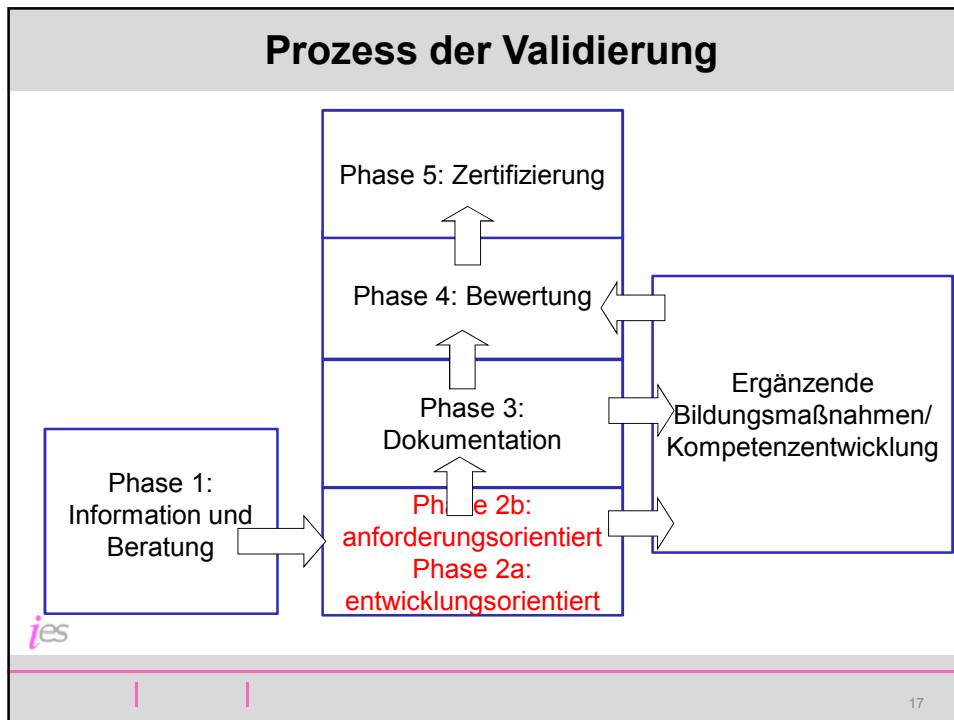
ies

Validierung

- ❖ Recognition on non-formal and informal Learning (OECD 2008)
- ❖ Leitlinien zur Validierung (CEDEFOP 2009)
- ❖ Gutachten zur Einbeziehung informellen Lernens in den DQR (2010)
- ❖ Ratsbeschluss vom 20. Dezember 2012

ies





- ### Validierung in Deutschland?
- ❖ AG Validierung (BMBF-Initiative)
 - ❖ grundsätzliche Richtungsentscheidung erforderlich
 - ❖ kompetenzbasierte Beschreibungen von Anforderungen
 - ❖ geeignete Verfahren zur Ermittlung, Prüfung und Bewertung
 - ❖ Kompetenzentwicklung des Personals
 - ❖ Beratung: Struktur und Qualität
- ies
- 18

Es bleibt viel zu tun!

Vielen Dank!

Sabine Seidel

seidel@ies.uni-hannover.de

Tel: 0511/399-7278

ies