

Dokumentation

ProfilPASS Beratertag

Berlin, 22. September 2014



Inhalt

Vorwort

Tagungsablauf

Inputs am Vormittag

Austauschforen

- Möglichkeiten des eProfilPASS in Beratungsprozessen
- Generation Y – Hintergründe, Herausforderungen und Chancen
- Wertschätzend zuhören und erzählen lassen - Storytelling als ergänzende Methode zum ProfilPASS
- So stärkt der ProfilPASS die Berufsorientierung – Ein Beispiel aus Dessau-Roßlau

Anlagen

- Präsentation der Servicestelle ProfilPASS
- Präsentation Sabine Seidel
- Präsentation Prof. John Erpenbeck

Vorwort

Liebe ProfilPASS Beraterinnen, liebe ProfilPASS Berater,

wir freuen uns, Ihnen mit der vorliegenden Dokumentation den 8. Beratertag in Berlin in Erinnerung zu rufen und alle jenen, die nicht daran teilnehmen konnten einen Einblick in den Tag zu geben.

Zum mittlerweile dritten Mal wurde der Beratertag moderiert von **Brigitte Bosche** (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE), die darüber hinaus das aktuell laufende europäische ProfilPASS-Projekt vorstellte und von der internationalen Verbreitung des ProfilPASS in den beteiligten Ländern berichtete.

Neuigkeiten aus der Servicestelle ProfilPASS und vom W. Bertelsmann Verlag wurden von **Katrin Hülsmann** (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE) vorgestellt. Erwähnenswert ist vorab insbesondere, dass das DIE erstmalig seit der „Erfindung“ des ProfilPASS im Dezember 2014 eine große ProfilPASS-Beraterbefragung auf den Weg bringt.

Einen Höhepunkt des Vormittags stellte das Podiumsgespräch zwischen **Sabine Seidel** (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, ies) und **Prof. John Erpenbeck** (Steinbeis-Hochschule, Berlin) dar. Unter dem Titel „ProfilPASS trifft KODE. Der Königsweg zur Kompetenz“ diskutierten die Gesprächspartner Chancen und Herausforderungen einer Verknüpfung der beiden Verfahren.

Raum für einen themengeleiteten Austausch der Teilnehmenden untereinander boten auch in diesem Jahr wieder vier Austauschforen, die von ProfilPASS-Multiplikator/inn/en aus Berlin und Umgebung geleitet wurden. Ein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle **Katja Liebigt, Hanna Sostak, Joachim Borner** und **Wolfram Hafner**, die durch ihr Engagement wesentlich zum Gelingen des Beratertags beigetragen haben.

Über Ihr zahlreiches Erscheinen und Ihre Rückmeldungen und Anregungen haben wir uns sehr gefreut. Wir freuen uns auch darüber, die Tradition des Beratertags 2015 in Hamburg fortzusetzen. Bis zum Herbst wünschen wir Ihnen allen ein produktives Jahr!

Herzliche Grüße,

Ihre Servicestelle ProfilPASS
Brigitte Bosche, Susanne Haferburg, 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**
Katrín Hülsmann
- Knowing Interests – Showing Skills – der ProfilPASS in Europa**
Brigitte Bosche
- ProfilPASS trifft KODE. Der Königsweg zur Kompetenz**
Sabine Seidel und John Erpenbeck im Gespräch
- 12.00** **Austausch zu den Themen des Vormittags**
- 12.45** Mittagspause
- 13.30** **Austauschforen**
- Möglichkeiten des eProfilPASS in Beratungsprozessen**
Katja Liebigt, ProfilPASS-Dialogzentrum, Helliwood media & education im fjs e.V. Berlin
- Generation Y - Hintergründe, Herausforderungen und Chancen**
Hanna Sostak, ProfilPASS-Dialogzentrum, Dialogzentrum für Beruf und Bildung, Berlin
- Wertschätzend zuhören und erzählen lassen - Storytelling als ergänzende Methode zum ProfilPASS**
Joachim Borner, ProfilPASS-Dialogzentrum, Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH
- So stärkt der ProfilPASS die Berufsorientierung – Ein Beispiel aus Dessau-Roßlau**
Wolfram Hafner, ProfilPASS-Dialogzentrum an der VHS Dessau
- 17.00** **Ende des Beratertages**

Aktuelles von der Servicestelle und vom wbv

Bericht: Katrin Hülsmann

Katrin Hülsmann stellte in ihrem Beitrag vor, in welchen Bereichen sich die Servicestelle ProfilPASS im Jahr 2014 auf den Ebenen von Praxis, (Bildungs-)Politik und Wissenschaft schwerpunktmäßig engagiert hat. Als Unterstützung für die Praxis wurden u.a. zwei Handreichungen herausgebracht, die sowohl beim W. Bertelsmann Verlag erworben als auch im Open Access Format kostenlos im Internet heruntergeladen werden können:

- Seidel, Sabine/ Hülsmann, Katrin/ Reinshagen, Gabriele/ Walgert, Elke: ProfilPASS für junge Menschen. Einsatz in der Schule; <http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf>
- Bosche, Brigitte/ Seusing, Beate: Der ProfilPASS in Unternehmen. Ein Leitfaden für die Praxis; <http://www.die-bonn.de/doks/2014-kompetenz-01.pdf>

Zu den Neuigkeiten des wbv gehört das Druckportal, das ProfilPASS-Beratenden ermöglicht, individuelle Werbeflyer zu erstellen. Nach einmaliger Registrierung können Berater/innen die bekannten Werbematerialien anpassen und sich entweder eine PDF-Datei ausgeben oder die Flyer direkt drucken lassen.



Auf bildungspolitischer Ebene beteiligen sich DIE und ies in einer BMBF-Arbeitsgruppe zum Thema Validierung. Vor dem Hintergrund der EU-Rats-Empfehlung zur Etablierung eines nationalen Verfahrens zur Kompetenzanerkennung bis 2018 identifiziert und erprobt die Arbeitsgruppe mögliche Verfahren zur Validierung von Kompetenzen. Ziel von DIE und ies ist es, den ProfilPASS in diesem Kontext zu erproben und weiterzuentwickeln.

Zu den wissenschaftlichen Aktivitäten der Servicestelle ProfilPASS gehörten in diesem Jahr systematische Auswertungen der Re-Zertifizierungsbögen der ProfilPASS-Beratenden sowie die Vorbereitung einer onlinegestützten ProfilPASS-Beraterbefragung. Die ProfilPASS-

Beraterbefragung ist ein vom DIE gefördertes Projekt, das mit den zwei Abschlussarbeiten der studentischen Hilfskräfte Eva Hoffmann (Uni Tübingen, Master) und Joshua Dohmen (Uni Koblenz-Landau, Diplom) verknüpft wird. Eva Hoffmann und Joshua Dohmen stellten die Befragung vor und warben für eine rege Teilnahme.

Ansprechpartnerin: Katrin Hülsmann – huelsmann@die-bonn.de

Knowing Interests – Showing Skills – der ProfilPASS in Europa

Bericht: Brigitte Bosche

Wer seine Stärken und Interessen gut kennt, läuft weniger Gefahr, eine Ausbildung oder Weiterbildung abzubrechen. Auf diese Annahme baut das EU Projekt „Knowing Interests – showing skills“ (KISS) und setzt dabei den ProfilPASS ein, mit dem Menschen zukünftig auch im Ausland ihre Kompetenzen auf den Punkt bringen können. Brigitte Bosche, die Koordinatorin des Projektes, stellte den Stand des Projektes vor und gab einen Ausblick:



Nach einer Übersetzung des ProfilPASS in die Sprachen der Partnerländer Spanisch, Englisch, Französisch und Slowenisch findet vom 9.-12.11.2014 eine international ausgerichtete ProfilPASS Qualifizierung statt, an der 22 Berater/innen teilnehmen werden.

Von Januar bis April nächsten Jahres läuft die Testphase in den am EU Projekt beteiligten Partnerländern Irland, Frankreich, Spanien und Slowenien. In der Zeit haben die Partner Gelegenheit, den ProfilPASS in ihrer jeweiligen Landessprache mit Teilnehmern zu erproben. Nach Abschluss des Projektes im Oktober 2015 werden alle Voraussetzungen geschaffen sein, damit der ProfilPASS auch nach der EU Förderung in den Ländern genutzt werden kann. Informationen gibt es auf der Webseite www.profilpass.eu

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

ProfilPASS trifft KODE. Der Königsweg zur Kompetenz - Sabine Seidel und John Erpenbeck im Gespräch

Bericht: Katrin Hülsmann

Unter dem Titel „ProfilPASS trifft KODE. Der Königsweg zur Kompetenz moderierte Katrin Hülsmann ein Podiumsgespräch zwischen Sabine Seidel und Prof. John Erpenbeck. Beide Gesprächspartner gehören zu den Mitbegründern der zwei Kompetenzfeststellungsverfahren ProfilPASS und KODE® bzw. KODE®X und stellten diese den Teilnehmenden zunächst pointiert vor: als entwicklungsorientiertes, ergebnisoffenes Verfahren unterstützt der ProfilPASS Menschen über mehrere Beratungsstunden hinweg bei der Ermittlung ihrer individuellen Kompetenzen. Ausgangspunkt für die Kompetenzerfassung ist die eigene Biografie. KODE steht für Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung und gibt seinen Nutzenden Kompetenzbereiche und konkrete Teilkompetenzen vor. Im Gegensatz zum ProfilPASS gehört KODE zu den anforderungsorientierten Ansätzen und zielt neben der Kompetenzerfassung auf Kompetenzmessung und –vergleich.



Sabine Seidel und John Erpenbeck stellten im weiteren Gesprächsverlauf die Chancen einer Verknüpfung der Verfahren in den Mittelpunkt. Aus ihrer Sicht liegen die Stärken von quantitativen Verfahren darin, dass sie den Einstieg in die Kompetenzerfassung theoretisch strukturieren und praktisch stark verkürzen. In der Kombination mit einem qualitativen Verfahren wie dem ProfilPASS sei es möglich, den häufig schematisierten und aus Übersichtsgründen im Umfang eingeschränkten Kompetenzbegriffen eine hermeneutische

Tiefendimension hinzuzufügen. Diese helfe den Nutzenden dabei, die ermittelten Ergebnisse zu interpretieren und glaubwürdig zu kommunizieren. Während der ProfilPASS den Nutzenden zu einer Orientierung über ihre auf vielfältige Weise erworbenen Kompetenzen ver helfe, könnten die ermittelten Kompetenzen schließlich über ein quantitatives Verfahren bewertet und vergleichbar dargestellt werden (vgl. auch Katrin Hülsmann (2015): „Impulse für den ProfilPASS. Bundesweiter ProfilPASS-Beratertag in Berlin. In: DIE-Zeitschrift I/2015, S. 22).

Ansprechpartner/in: Sabine Seidel – seidel@ies.uni-hannover.de, John Erpenbeck – john.erpenbeck@gmx.de

Austauschforen

Möglichkeiten des eProfilPASS in Beratungsprozessen

Bericht: Susanne Haferburg

Katja Liebigt vom Dialogzentrum Helliwood in Berlin stellte in diesem Austauschforum die Möglichkeiten des eProfilPASS in Beratungsprozessen vor.



Zunächst erfolgte eine kurze Einführung in den Berateraccount des ePP. Das exakte Anmeldeprozedere ist in einer Handreichung beschrieben, die sowohl auf der ePP-Seite als auch im Forum - interner Bereich - zu finden ist. In Form von Gruppenarbeit wurden die Einsatzmöglichkeiten des ePP in der Beratung und die Vorgehensweise erarbeitet und diskutiert. Hier ist grundsätzlich beim ersten Kontaktgespräch der genaue Auftrag, der Inhalt, das Beratungsziel und die Konditionen zwischen Beratendem und Ratssuchendem zu klären. Speziell beim ePP sind die weitere Abwicklung, d.h. in welcher Form (E-Mail, Telefon, Videokonferenz, etc.) und die Häufigkeit die Kontaktaufnahme festzulegen. Eine Medienaffinität sollte auf beiden Seiten vorhanden sein. Die Möglichkeiten des Einsatzes des ePP sind - räumlich betrachtet - unbegrenzt, was anhand der in der Gruppe vorgestellten Beispiele nochmals besonders deutlich wurde (z.B. Landwirt, der 45 km vom nächsten Berater entfernt wohnt).

Die Rückmeldungen in der Gruppe zeigten, dass der ePP vielseitig einsetzbar ist: Während manche Berater/innen ausschließlich mit dem Online-Instrument arbeiten, kombinieren andere den ePP mit dem ProfilPASS-Ordner.

Ansprechpartnerin: Katja Liebigt - liebigt@helliwood.de

Generation Y – Hintergründe, Herausforderungen und Chancen

Bericht: Goran Jordanoski

Hanna Sostak vom ProfilPASS-Dialogzentrum, Dialogzentrum für Beruf und Bildung in Berlin gab am Anfang des Austauschforums einen historischen Überblick über die Kriegsgeneration, die Babyboomer, die Generation X und die Generation Y in Deutschland. Nach einem theoretischen Input über die einzelnen Generationen folgte eine Gruppenarbeit, in der die ProfilPASS-Beratenden sich über die Grundwerte und über die prägenden Ereignisse ihrer eigenen Generation austauschten und danach die Gruppenergebnissen im Plenum präsentierten.



Im Anschluss an die Präsentationen stellte Hanna Sostak die Vertreter der „Generation Y - Geburtsjahre 1980–1995“ in den Mittelpunkt und setzte sich mit den Lebensentwürfen dieser Generation auseinander. Aufgrund der häufigen Nutzung des Internets werden die Vertreter der Generation noch „Digital Natives“ oder Generation „Web 2.0“ genannt. Frau Sostak hob die wichtigsten Werte und Eigenschaften dieser Generation hervor und wies gleichzeitig auf die Unterschiede bei den Vertretern innerhalb der Generation Y hin.

Das Austauschforum half den Berater/inne/n dabei, neue Perspektiven und Aspekte zur bedürfnisorientierten, erfolgreichen Unterstützung der Generation Y zu entwickeln. Zum Abschluss wurden die Bedürfnisse, Lebensvorstellungen und Gewohnheiten der Generation Y im Plenum ausführlich diskutiert und es wurde erörtert, welche Unterstützung eine ProfilPASS-Beratung bei der Generation Y leisten kann.

Ansprechpartnerin: Hanna Sostak - info@dialogzentrum-berlin.de

Wertschätzend zuhören und erzählen lassen – Storytelling als ergänzende Methode zum PP

Bericht: Eva Hoffmann

Im Austauschforum „Storytelling“ legte Joachim Borner einführend einen Schwerpunkt auf den Verständigungsprozess zwischen Berater/in und Ratsuchendem. Eine Grundvoraussetzung auf Seiten des Beraters sei die Fähigkeit, gut zuhören zu können und sich auf den individuellen Standpunkt des Ratsuchenden einlassen zu können. Den auf Verstehen gerichteten Beratungsprozess beschreibt Joachim Borner als Übersetzungsleistung. Individuelle Erzählungen werden in einen Zusammenhang gebracht, um daraufhin allgemeine Handlungskompetenzen abzuleiten. Für Joachim Borner ist die Betrachtung von Kompetenzen damit eine Kontextbetrachtung.



Die Methode des Storytellings, d.h. des Erzählens von Geschichten, erleichtert es den Ratsuchenden Borner zufolge aus ihrem Lebenskontext zu berichten. Eine „reine Addition“ von Kompetenzen reiche nicht aus, sondern es gehe darum, sich der Biografie mit Hilfe von (Lebens-)Geschichten zu nähern. Zur Aufgabe des Beraters gehöre es, aus den erzählten Geschichten Kompetenzen herauszufiltern. Um den Ratsuchenden den Einstieg in das Erzählen zu erleichtern, kann der Berater den Ratsuchenden auffordern, einen wichtigen Gegenstand, ein Foto aus der Vergangenheit mitzubringen, mit dem beispielsweise positive Erinnerungen verbunden sind. In der sich anschließenden Diskussion ging es u.a. darum, das Storytelling anhand seiner verschiedenen Varianten (z.B. Digital Storytelling, Community Art, etc.) zu definieren und darüber eine Abgrenzung zur ProfilPASS-Methode vorzunehmen.

Ansprechpartner: Joachim Borner – jborner@kgmne.de

So stärkt der ProfilPASS die Berufsorientierung – Ein Beispiel aus Dessau-Roßlau

Bericht: Joshua Dohmen

Wolfram Hafner vom ProfilPASS-Dialogzentrum an der VHS- Dessau berichtete über seine Erfahrungen aus dem kommunalen Bildungsmanagement der Stadt Dessau-Roßlau. Ein wichtiger Aspekt seiner dortigen Arbeit bestand in der Frage, wie gelingende Berufsorientierung auf regionaler Ebene umgesetzt werden kann. Die Ausgangslage, die Förderung von Berufsorientierung zu intensivieren, ist die politisch motivierte „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“. Bei diesen Bemühungen ist die Etablierung des Berufswahlpass ein erster Ansatz. Die Evaluationsergebnisse zum Berufswahlpass sprechen Wolfram Hafner zufolge allerdings eher gegen eine alleinige flächendeckende Ausbreitung. Der Berufswahlpass geht, so Wolfram Hafner, von einer nach außen gerichteten Perspektive aus und nimmt nicht die individuellen Voraussetzungen zum Ausgangspunkt.



An dieser Stelle bietet die Beratung mit dem ProfilPASS eine notwendige Ergänzung, da diese das Individuum ganzheitlich in den Blick nimmt. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für den Referenten eine entscheidende Frage: „Wie kann es gelingen, den PPJ mit externen Beraterinnen und Beratern an Schulen als reguläres Angebot in der Berufsorientierung zu gewinnen?“ Zur Bewältigung dieser Aufgabe bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren der Verwaltung, Politik und Administration. Nur auf diesem Weg kann eine dauerhafte Finanzierung der berufsorientierenden PPJ-Beratungen gewährleistet sein. Außerdem bedarf es eines Transfermanagements, welches dafür sorgt, dass Erkenntnisse aus Modellprojekten in der Fläche Verbreitung finden. In dem von Wolfram Hafner vorgestellten Projekt liegt das Hauptaugenmerk auf einer Kombination aus dem eher bilanzierendem Berufswahlpass und dem zur Reflexion anregendem ProfilPASS. Die Beratungen werden in der 6. und 7. Klasse an Real- und Hauptschulen der Stadt

Dessau-Roßlau durchgeführt. Von Seiten der Teilnehmenden des Austauschforums kamen viele Rückfragen zur konkreten Umsetzung und Finanzierung des von Wolfram Hafner vorgestellten Projektes. Kritisch wurde angemerkt, dass eine Beratung in der 6. Klasse etwas früh erscheine. Bei einigen Teilnehmenden drängte sich die Frage auf, wie einzelne ProfilPASS-Berater/innen ein Projekt mit solchen Ausmaßen initiieren können. Wolfram Hafner empfahl hier, sich in Interessenverbänden zu vereinigen und den Austausch mit bildungspolitischen Sprechern zu suchen. Dadurch könne eine erfolgreiche Integration des PPJ in bürokratisch geprägte Strukturen gelingen. Er räumte jedoch auch ein, dass diese „Aufklärungsarbeit“ mitunter sehr zäh sein kann.

Ansprechpartner: Wolfram Hafner – wolfram.hafner@arcor.de

Anlagen

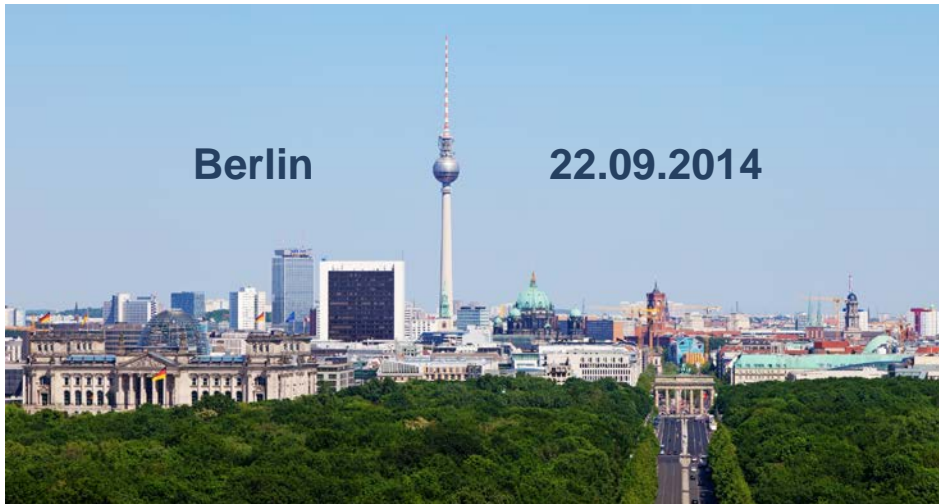
Präsentation der Servicestelle ProfilPASS

Präsentation Sabine Seidel

Präsentation John Erpenbeck

Präsentation der Servicestelle

ProfilPASS Beratertag 2014



DiE

Agenda

- **Begrüßung und Einführung in den Tag**
- **Knowing Interests – Showing Skills - der ProfilPASS in Europa**
- **Aktuelles von der Servicestelle und vom wbv**
- **ProfilPASS trifft KODE. Der Königsweg zur Kompetenz**
- **Informeller Austausch**

Mittagspause

- **Austauschforen**
- **Ende des Beratertags**

DiE

KISS – Knowing interests showing skills

- Verbreitung durch Berater/innen und DIE
- ProfilPASS findet Beachtung in vielen anderen Ländern
- EU-Projekt KISS: Okt. 2013 – Sept. 2015

Ziel

- ➔ Aufbau eines ProfilPASS Systems in anderen Ländern: ES, IE, FR, SI, (GR), Bosnien-Herzegowina



KISS – Knowing interests showing skills



<http://kiss.profilpass-online.de/index.php?clang=0>



KISS – Knowing interests showing skills

- ProfilPASS in 7 Sprachen
 - Konzept zur Schulung von ProfilPASS -
Beratenden ist überarbeitet
 - Training mit 25 Beratenden aus den
Partnerländern in Berlin
- ➔ Im Anschluss: Test und weitere Verbreitung
- Regelmäßige Begleitung und Auswertung der
Aktivitäten nach Projektende



Aktuelles von der Servicestelle

Unterstützung des ProfilPASS auf den Ebenen

- Praxis
- (Bildungs-)Politik
- Wissenschaft



ProfilPASS-Publikationen in 2014 - wbv open access

Seidel, Sabine/ Hülsmann, Katrin/ Reinshagen, Gabriele/Walgert, Elke: ProfilPASS für junge Menschen. Einsatz in der Schule

<http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf>



Bosche, Brigitte/ Seusing, Beate: Der ProfilPASS in Unternehmen Ein Leitfaden für die Praxis

<http://www.die-bonn.de/doks/2014-kompetenz-01.pdf>

Mitwirkung des DIE und des ies in der **BMBF-Arbeitsgruppe Validierung**

DIE Prof. Dr. Josef Schrader, Mona Pielorz
ies Sabine Seidel

Anlass

EU-Rats-Empfehlung zur Etablierung von nationalen Verfahren zur Kompetenzanerkennung bis 2018

Ziel

Experten aus Politik, Praxis und Wissenschaft bündeln bisherige Aktivitäten mit dem Ziel, mögliche Verfahren zur Validierung von Kompetenzen zu identifizieren und ggf. exemplarisch zu erproben.

Seit Sommer 2014

Systematisches Zusammentragen von bisher gesammelten ProfilPASS-Daten mit dem Ziel, die ProfilPASS-Einsatzfelder besser kennen zu lernen.

Quellen, z.B.

- ProfilPASS-Beraterdatenbank
- Re-Zertifizierungsbögen

Vorgehen

DIE finanziertes Forschungsprojekt, das mit verschiedenen Abschlussarbeiten (Diplom bzw. Master) verknüpft ist



Re-Zertifizierung der Beratenden – allgemeine Fragebögen

- Einführung der allgemeinen Fragebögen: **01.04.2013**
- Aktuelle Anzahl der Fragebögen zur Auswertung: **175**
- Ausgefüllte Bögen bis 11.09.2014: **100 (alle 2013)**
- Ausgewertete Kategorien: **6**

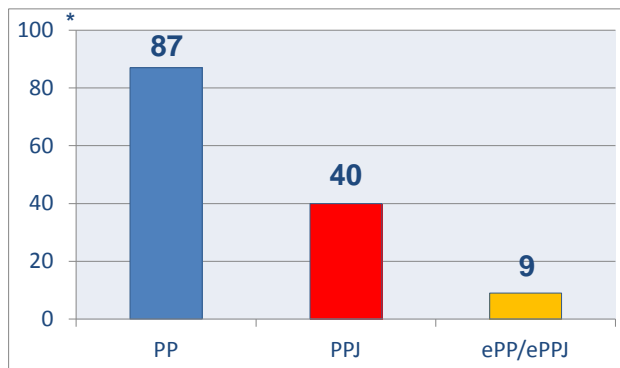


<http://www.fragebogen-erstellen.com/files/2011/12/fragebogen.jpg>



1. Kategorie

Welches Instrument setzten Sie in Ihrer Beratung ein?

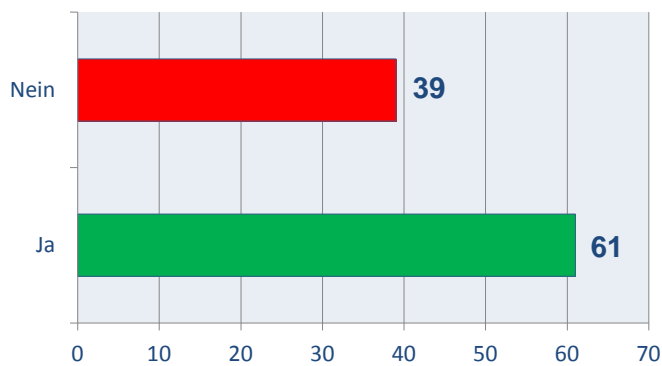


*100 befragte Berater/innen

DiE

2. Kategorie

Setzen Sie in Ihrer ProfilPASS-Beratung auch andere Instrumente bzw. Verfahren ein?



*100 befragte Berater/innen

DiE

2. Kategorie

Bei ja: Welche Instrumente bzw. Verfahren setzen Sie ein?

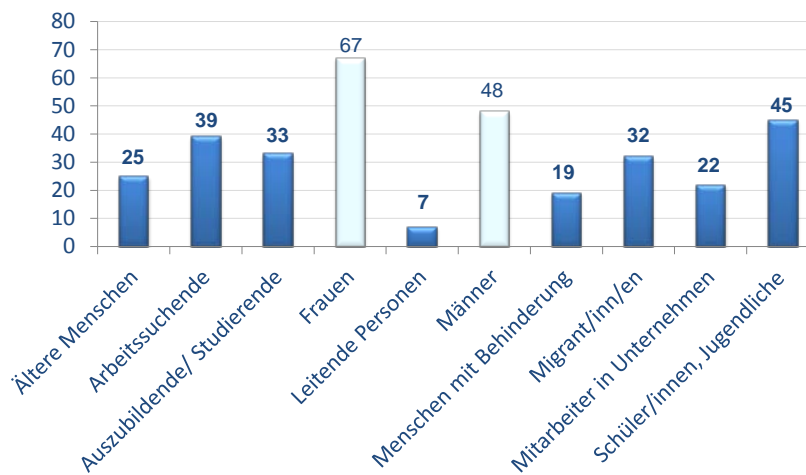
Einsatz von gängigen, den ProfilPASS unterstützenden Methoden
Visualisierungsmethoden, z.B. Mindmaps
Entspannungstechniken
Elemente systemischer Beratung
Teamspiele

Einsatz von anderen, z.T. konkurrierenden Verfahren
Berufswahlpass (2x)
Talentkompass (1x)
Geva Test (1x)

DiE

3. Kategorie

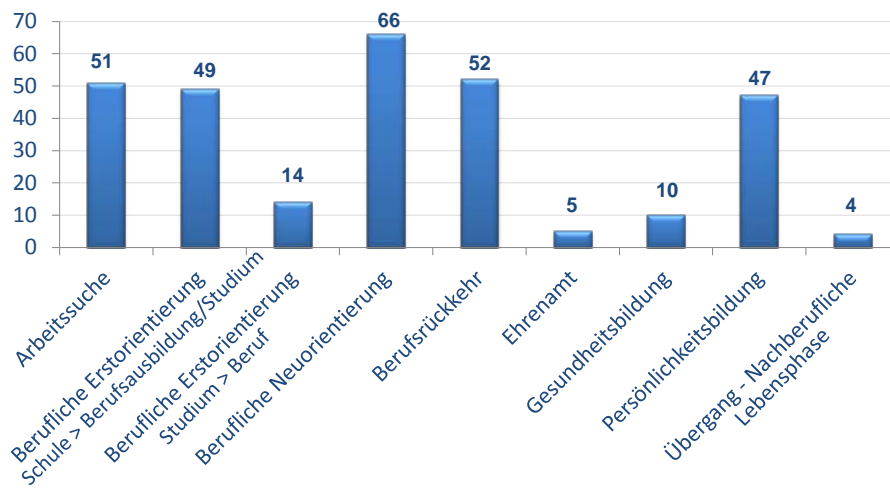
Welche Zielgruppen haben Sie beraten?



DiE

4. Kategorie

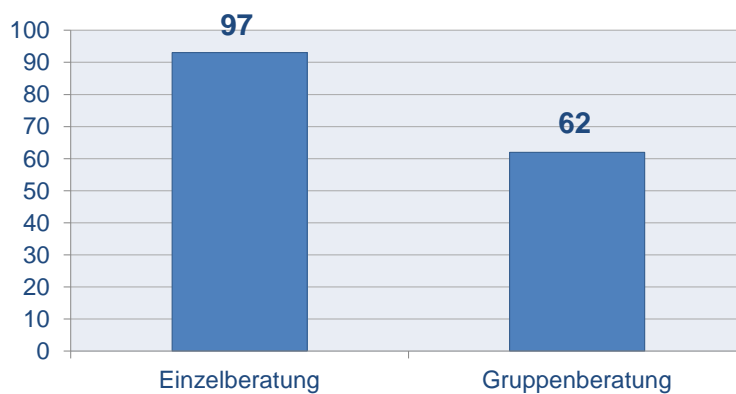
Was waren Ihre Beratungsschwerpunkte?



DiE

5. Kategorie

In welcher Form führten Sie Ihre Beratung/en durch?



*100 befragte Berater/innen

DiE

6. Kategorie

Dauer einer ProfilPASS-Beratung	
Anzahl der Beratungsstunden	Anzahl der Beratenden (n = 97)
1 bis 3	17
4 bis 6	31
7 bis 9	21
10 bis 12	11
13 bis 16	9
17 bis 20	3
30 bis 45	4
90	1

DIE

Ankündigung

ProfilPASS-Beraterbefragung – Online ab Oktober/November 2014

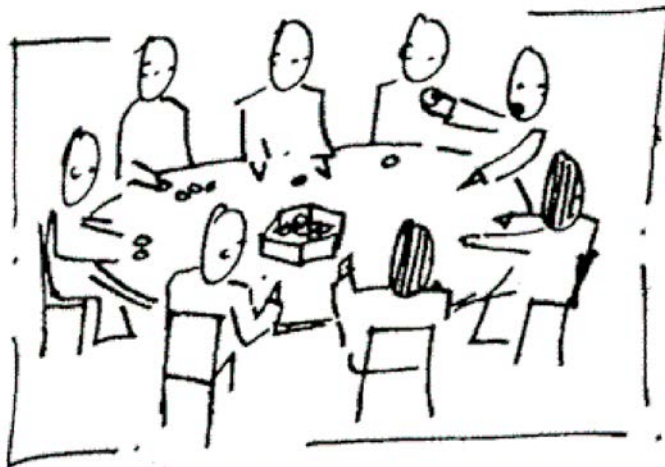


Sabine Seidel und John Erpenbeck im Gespräch



DiE

Informeller Austausch



DiE

ProfilPASS trifft KODE



Bundesweiter Erfahrungsaustausch der ProfilPASS-Beraterinnen und Berater
Berlin, 22. September 2014
Sabine Seidel

1

Typen der Kompetenzermittlung

I. Quantitative Verfahren

- ❖ Ausgangspunkt: spezifische Wissensbestände und aktuelle oder zukünftige (Arbeits-) Aufgaben, aber auch überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen
- ❖ Einschätzung in Relation zu im Vorhinein formulierten Anforderungen/Standards
- ❖ Fremd-, aber auch Selbstbewertung
- ❖ Einsatzfelder, u.a. Betriebe, Aus- und Fortbildung, empirische Bildungsforschung, aber auch schulische Berufsorientierung



2

Typen der Kompetenzermittlung II

II. Qualitative Verfahren

- ❖ Ausgangspunkt: Individuum und seine Entwicklung, d.h. der Fokus liegt auf in der Lebens- und Arbeitswelt erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen
- ❖ Einschätzung vor dem Hintergrund bewusster Auseinandersetzung
- ❖ i.d.R. Selbstbewertung
- ❖ Einsatzfelder: individuelle Standortbestimmung und individuelle und/oder organisatorische Weiterentwicklung

ies

3

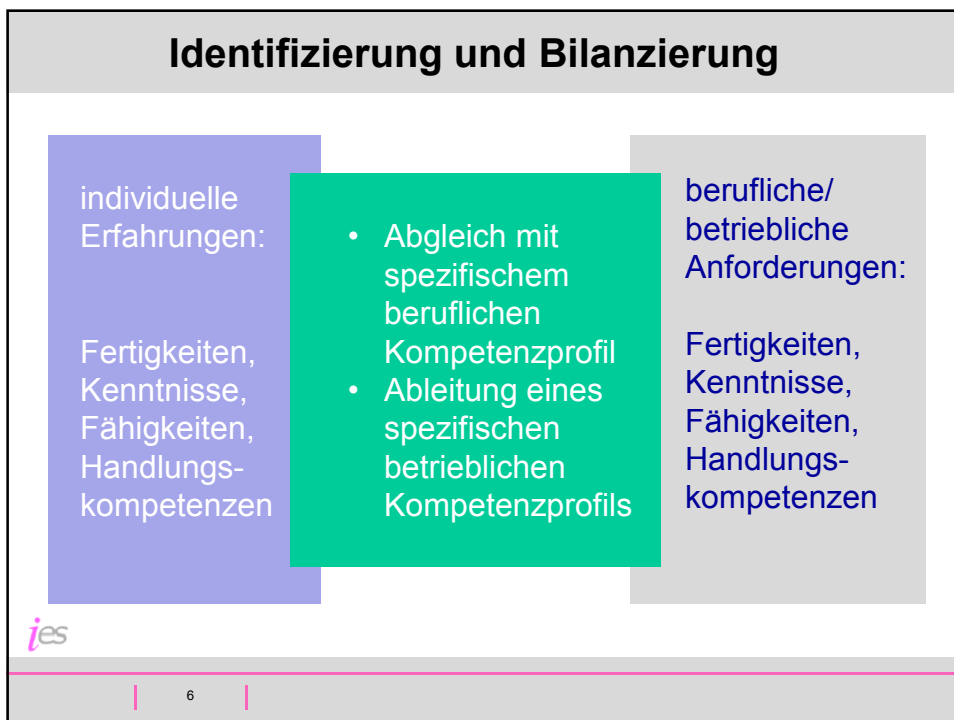
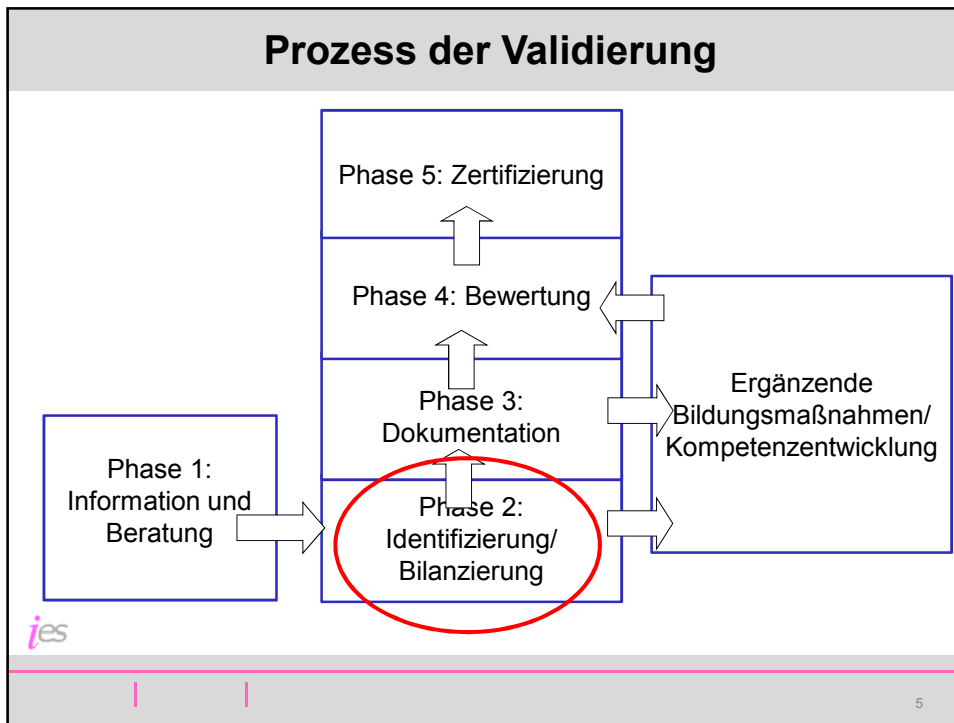
Qualitative Verfahren

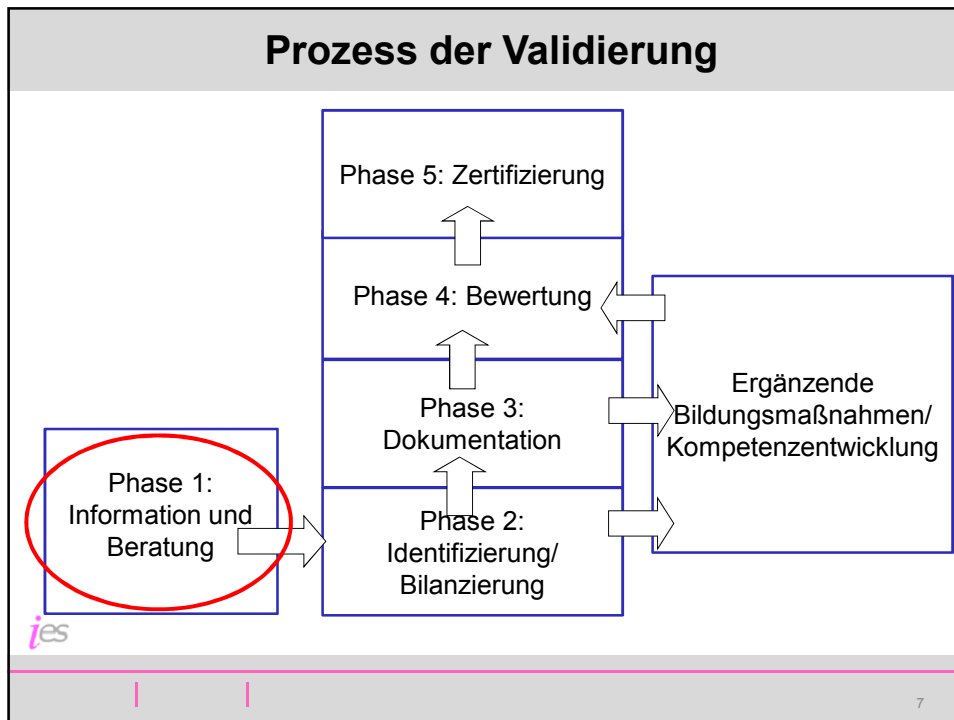
Beispiel: ProfilPASS

- ❖ basierend auf der Reflexion des eigenen Lebens und Handelns
- ❖ systematisch
- ❖ ergebnisoffen
- ❖ ressourcenorientiert
- ❖ begleitende Beratung
- ❖ selbstbewertend, aber auch offen für den Blick von außen
- ❖ initiiert einen Prozess der Selbsterkenntnis und Lernprozess

ies

4





Information und Beratung

Information

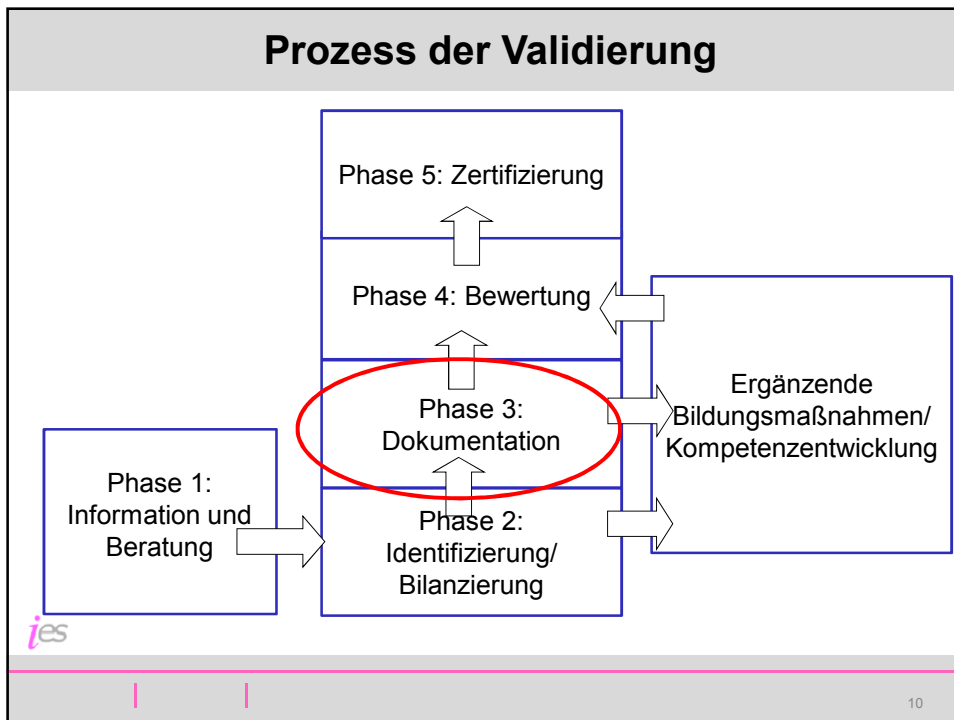
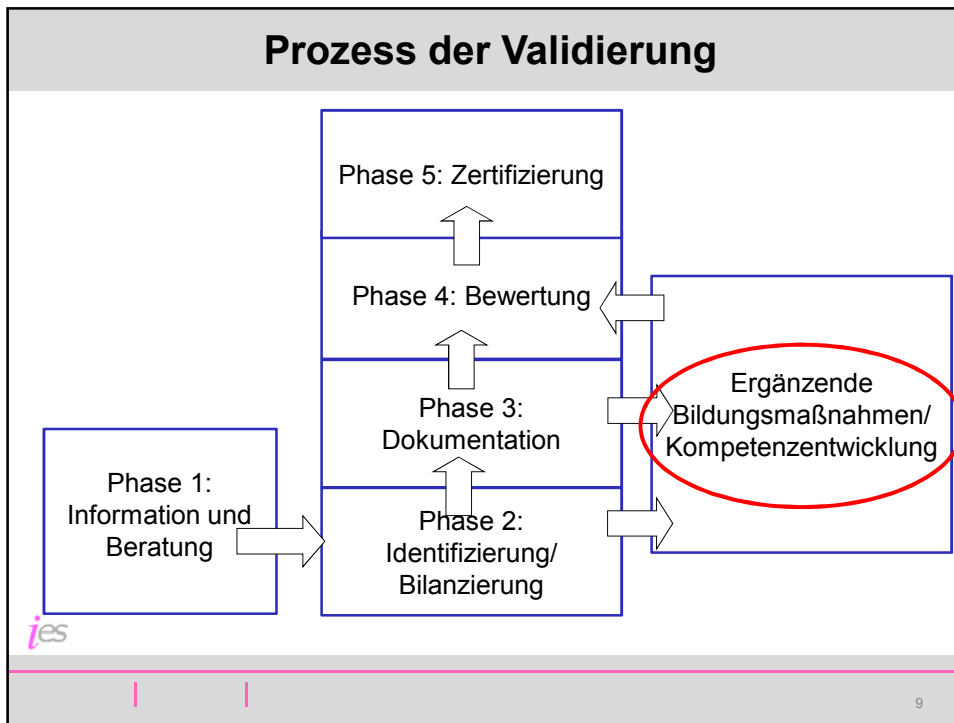
- Verfahren: Ziele, Vorgehensweise, Möglichkeiten und Grenzen
- Anforderungen an das Individuum, u.a. Eigeninitiative und -verantwortung, intensive Auseinandersetzung, zeitlicher Aufwand

Ressourcenorientierte Beratung

- im Prozess der Identifizierung
- im Prozess der Bilanzierung
- hinsichtlich erforderlicher ergänzender Bildung
- hinsichtlich der Dokumentation

ies **Die**

8



Dokumentation

Die Dokumentation bildet die Grundlage für die Bewertung der Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse.

Das erfordert,

- dass diese übersichtlich und nachvollziehbar dargestellt sind,
- dass die Ergebnisse zutreffend, glaubhaft und valide sind.

ies DIE

11

Validierung in Deutschland?

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

ies

12

Es bleibt viel zu tun!

Vielen Dank!

Sabine Seidel

seidel@ies.uni-hannover.de

Tel: 0511/399-7278

ies

13

Präsentation John Erpenbeck

Kompetenzmanagement mit KODE®/KODE® X

qualitativ-quantitative Kompetenzerfassung als Königsweg zur Kompetenz



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN

ACT 3808 GmbH
Zur Höhen Line 13 | 93055 Regensburg
Tel 0049 941 4613233 | www.act-skdm.de

ISO Information und Kommunikation GmbH & Co. KG
Lindberghring 6a | 33142 Bielefeld
Tel 0049 2955 747 22 20 | www.iso-ik.de

1



2

Es gibt viele
Messmethoden,
es gilt, die richtigen
auszuwählen:



3

Quantitativ: Mit Hilfe von Tests / Ratings

Qualitativ: Mit Hilfe von episodischen /
biografischen Rückblicken

Aktiv: Mit direkten Beobachtungen im
Arbeitsprozess / Simulationen

4

Die grundlegende Gegensätzlichkeit von quantitativen und qualitativen Modellen legt nahe, ein Zusammenwirken von beiden, also eine hybride Kompetenzerfassung anzustreben.

5

Kompetenzen sind Fähigkeiten, in unerwarteten, (zukunfts-)offenen, manchmal chaotischen Situationen kreativ und **selbstorganisiert** zu **handeln**.

Kompetenzen setzen Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen voraus, aber diese sind keine Kompetenzen!



6

Was ist KODE®?

KODE® steht für **K**OMPETENZ**D**IAGNOSTIK und –
ENTWICKLUNG

KODE® misst vier menschliche Grundkompetenzen

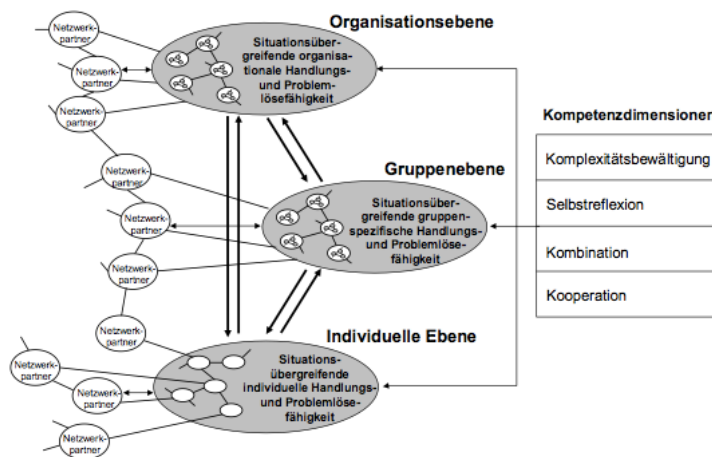
- personale Kompetenz (P)
- aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenz (A)
- fachlich-methodische Kompetenz (F)
- sozial-kommunikative Kompetenz (S)

KODE® basiert auf den modernen
Selbstorganisationstheorien

7

Ebenenübergreifende Kompetenzdimensionen

(U. Wilkens und Mitarbeiter)



Zusammenhänge

personale Kompetenz

⇔ *Selbstreflexion*

aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenz

⇔ *Komplexitätsbewältigung*

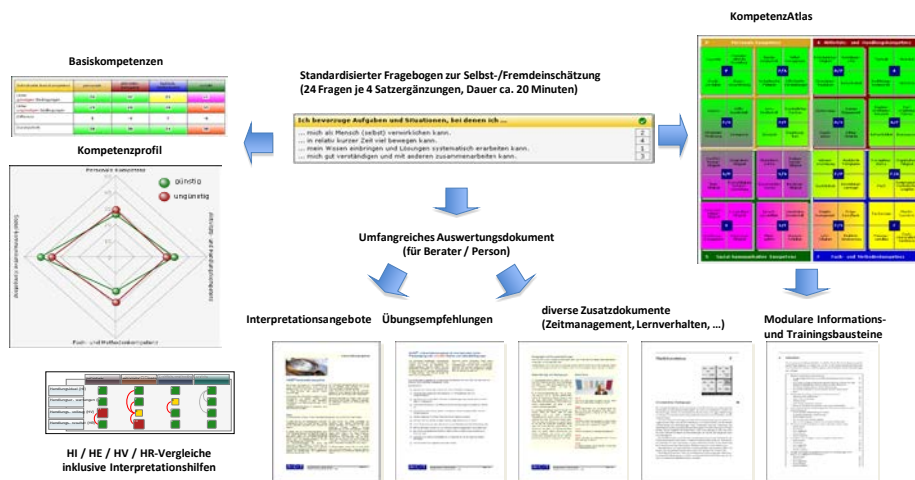
fachlich-methodische Kompetenz

⇔ *Kombination*

sozial-kommunikative Kompetenz

⇔ *Kooperation*

KODE[®]-Systematik



10

KODE®...

gibt ein **differenziertes Selbst- und Fremdbild** der Grundkompetenzen

P, A, F, S

bezieht **normale und schwierige**

Bedingungen in das Feedback ein

ist **stärkenorientiert**

ermöglicht Aussagen über

Handlungserwartung und

Handlungsergebnisse

beinhaltet gezielte Hilfestellungen

zur **Kompetenzentwicklung**



11

KODE®X

KODE®X steht für **K**ompetenz**d**iagnostik und

Entwicklungs-**E**xplorer

zur Beantwortung folgender Fragen:

Welche Kompetenzen, welches Kompetenzmodell benötigt eine Organisation um erfolgreich zu sein?

Für welche Positionen sind Stellenprofile mit welchen Ausprägungen notwendig?

Inwiefern erfüllen die einbezogenen Personen die Kompetenzanforderungen bereits heute, und wo ist PE notwendig?

12

→ Während bei KODE® die Person im Vordergrund steht, wird bei KODE®X auf organisationsspezifische Anforderungen fokussiert

13

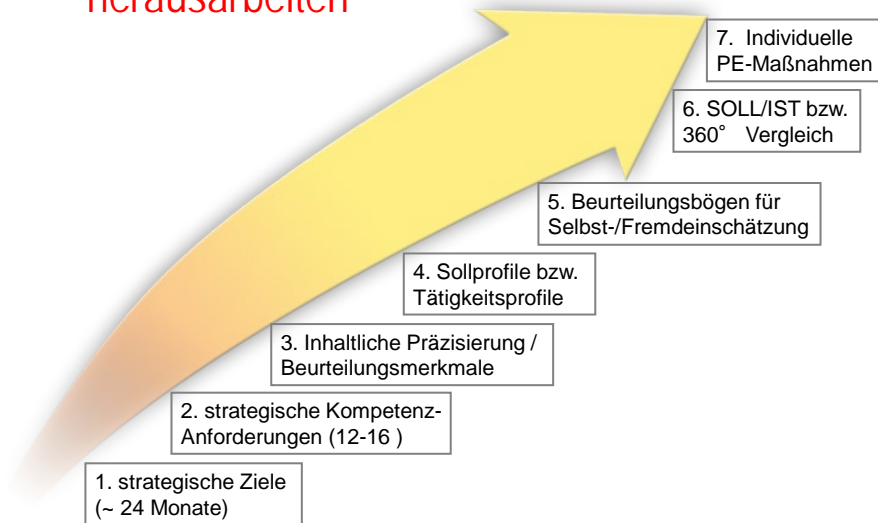
P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Normativ-ethische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbst-Management	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
P		P/A		A/P		A	
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
P/S		P/F		A/S		A/F	
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
P/S		P/F		A/S		A/F	
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
S/P		S/A		F/P		F/A	
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Akquisitions-stärke	Problemlösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organisations-fähigkeit
S/P		S/A		F/P		F/A	
Teamfähigkeit	Dialogfähigkeit Kundenorientierung	Experimentierfreude	Beratungsfähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungsvermögen	Fließ	Systematisch-methodisches Vorgehen
S		S/F		F/S		F	
Kommunikationsfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	Sprachgewandtheit	Verständnisbereitschaft	Projektmanagement	Folgebewusstsein	Fachwissen	Marktkennntnisse
S		S/F		F/S		F	
Beziehungsmanagement	Anpassungsfähigkeit	Pflichtgefühl	Gewissenhaftigkeit	Lehrfähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungsverhalten	Fachübergreifende Kenntnisse
S Sozial-kommunikative Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			

KODE®-X Systematik

KODE®X-Kompetenz-atlas

14

Unternehmensnotwendige Kompetenzen herausarbeiten



15



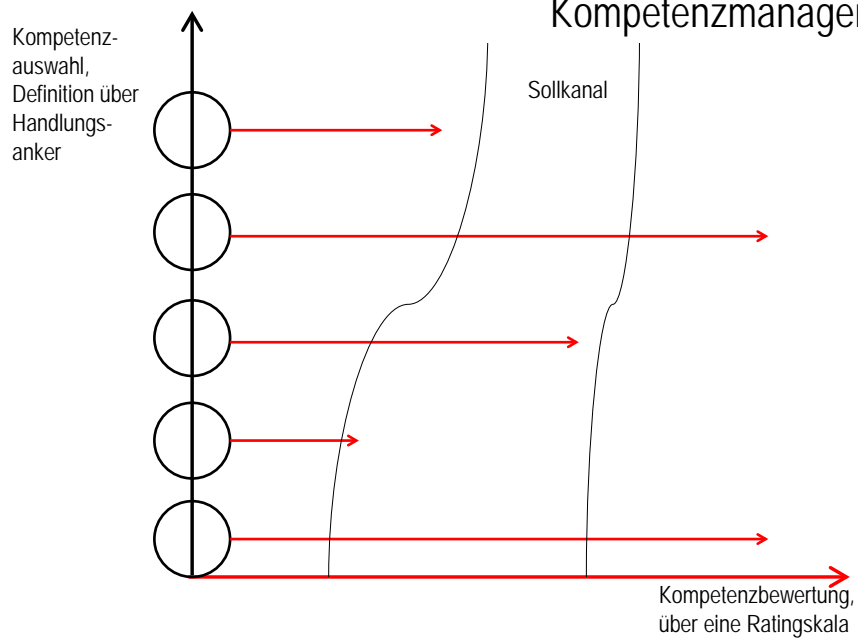
17

Kompetenzmodelle
wichtiger
Unternehmen

- ▢ Airbus
- ▢ Audi
- ▢ BA
- ▢ Bosch
- ▢ Daimler
- ▢ DB Bundesbahn
- ▢ Deloitte
- ▢ Eon
- ▢ Esterhazy
- ▢ Globus
- ▢ Haniel
- ▢ München Stadt
- ▢ Münchener Rück
- ▢ Porsche
- ▢ Salzgitter AG
- ▢ Siemens
- ▢ SOS Kinderdörfer
- ▢ St.Gallen
- ▢ Steinbeis
- ▢ Telekom

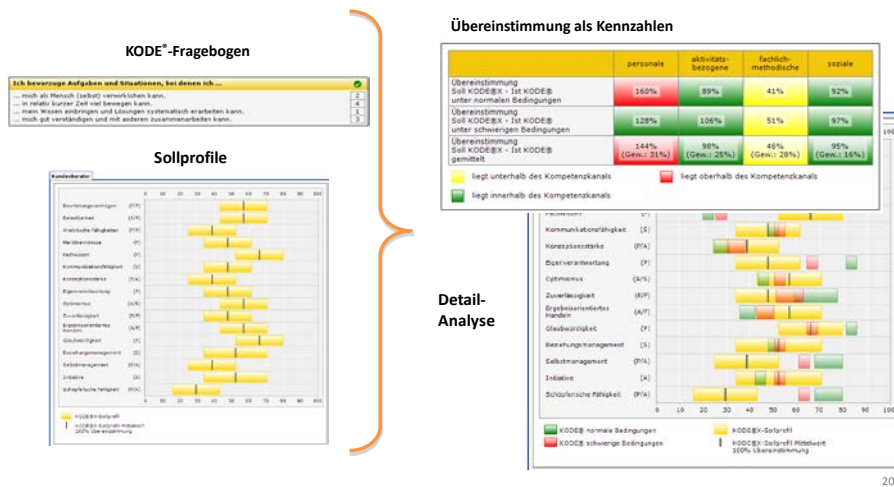
18

Grundgestalt der Kompetenzmodelle im
Kompetenzmanagement



19

KODE[®] Tendenzaussagen via „Brücke“



20

20



Vielen Dank für 's Zuhören
und Mitdenken

john.erpenbeck@gmx.de

21