

Der ProfilPASS im Prozess der Validierung



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen

Institut für Entwicklungsplanung und
Strukturforschung GmbH an der
Universität Hannover

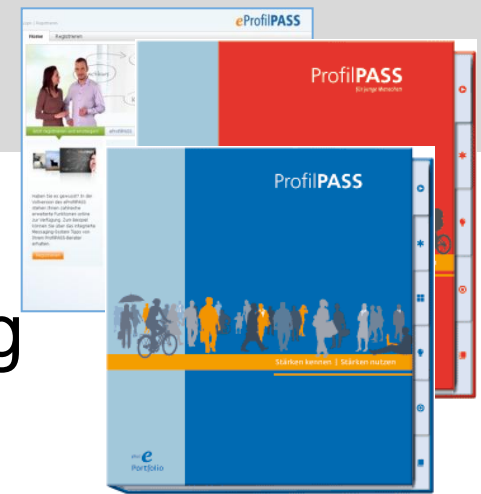
DIE-Forum

Bonn, 2. Dezember 2013

Mona Pielorz

Sabine Seidel

ProfilPASS



- ❖ Instrument zur Kompetenzermittlung
- ❖ mit begleitender Beratung
 - entwicklungsorientiert/biographisch
 - ergebnisoffen
 - selbstreflektiv
 - bildungsbereichs-, zielgruppenübergreifend

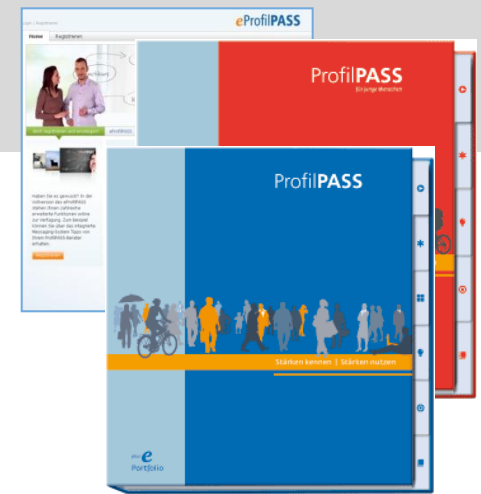
➤ Portfolio

ProfilPASS

Methodisches Vorgehen:

- ❖ differenzierte Betrachtung des eigenen Tuns
- ❖ Ableitung der dabei eingesetzten Fähigkeiten, Fertigkeiten oder umfassenden Kompetenzen

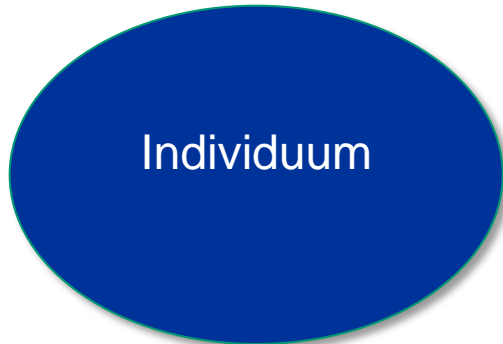
„Kompetenzen sind Fähigkeiten, Kenntnisse, Methoden, Wissen, Einstellungen, Werte, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen beziehen.“



”Karriere“-Entwicklung

Heute

Zukunft



Individuelles Ziel

Individuelles Ziel

RPL/RNFIL/PLAR

- Voraussetzungen um das individuelle Ziel zu erreichen
- Beschreibung von Wissen, Fähigkeiten + Verhalten welches für die Qualifizierung/ Zertifizierung benötigt wird

Qualifikationsstandards/
Zertifikatsbedingungen

Kompetenz/
Learning-
Outcome

Beratung/
Mentorship

Sichtbarmachung
bestehender
Kompetenzen
Vergleich mit
bestehenden
Standards

- Einzel-Assessment von Modulen oder K/LO
- Cluster K/LO für Assessment
- Kein Assessment

Nicht bestandenes
Assessment

Qualifikation
+
Zertifizierung

Inhalt

auto-
didaktisches
Lernen/
spezifische
Fortbildung

Quali-
fikation
Methoden

spezifische
Lehr-
methoden

Qualifikation

Zertifikat

Lebenslanges
Lernen

Individuelles
Ziel

Unternehmen

Spezifisches Arbeitsfeld

RPL/RNFIL/PLAR

- HR Weiterbildungs-Manual
- Bewerbungsgespräch
- Berufsspezifikation (Neue Darlegung von Wissen, Fähigkeiten und Verhalten für den Beruf)

Berufsausbildungsstandards/
Standards des Unternehmens

Kompetenz/
spezifische berufliche
Kompetenz

Beratung/
Mentorship

Sichtbarmachung
existierender
Kompetenzen

Assessment gegen
bestehende Standards

- einzelndes Assessment der Kompetenzen
- Cluster K/SBK für Assessment

Nicht beständenes
Assessment

Qualifikation

Inhalt
Job
Spezifikation

Weiter-
bildung

Assess-
ment
Methoden

Training-
on-the-job/
Training-
off-the-job

Teil-
Qualifikation

Komplette
Qualifikation

Lebenslanges
Lernen

Beruf/
Beförderung

Arbeitsministerium und/oder
Bildungsministerium

Berufsausbildung oder ein speziell
definiertes Berufsfeld

RPL/RNFIL/PLAR

- Ausbildungsmanual
- Leitlinien für das Curriculum Design (Neue Darlegung von Wissen, Fähigkeiten + Verhalten für Curriculum Gebrauch)

Curriculum/
Curriculum
Standards

Kompetenz
Standards/
Learning
Outcome

Beratung/
Mentorship

Sichtbarmachung
bestehender Standards

Assessment gegen
bestehende Standards

- Einzelaessment eines KS/LO
- Cluster KS/LO für Assessment

Nicht beständenes
Assessment

Qualifikation
+
Credits

Inhalt

Module/
Ausbildung
seinheit

Assess-
ment
Methoden

Teil
Qualifikation

Komplette
Qualifikation

Lebenslanges
Lernen

Beruf

DQF

Lehr-
methoden

Anzahl der
Unterrichtss
tunden pro
Inhalt

Informelles Lernen

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



Lernergebnisse

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

Beispiele für formale Anerkennung in Deutschland

Anrechnung

individuell

pauschal

Portfolio

Äquivalenzprüfung

Zugang zur Hochschule

Zulassung zu einer
regulären Prüfung

Dokumente

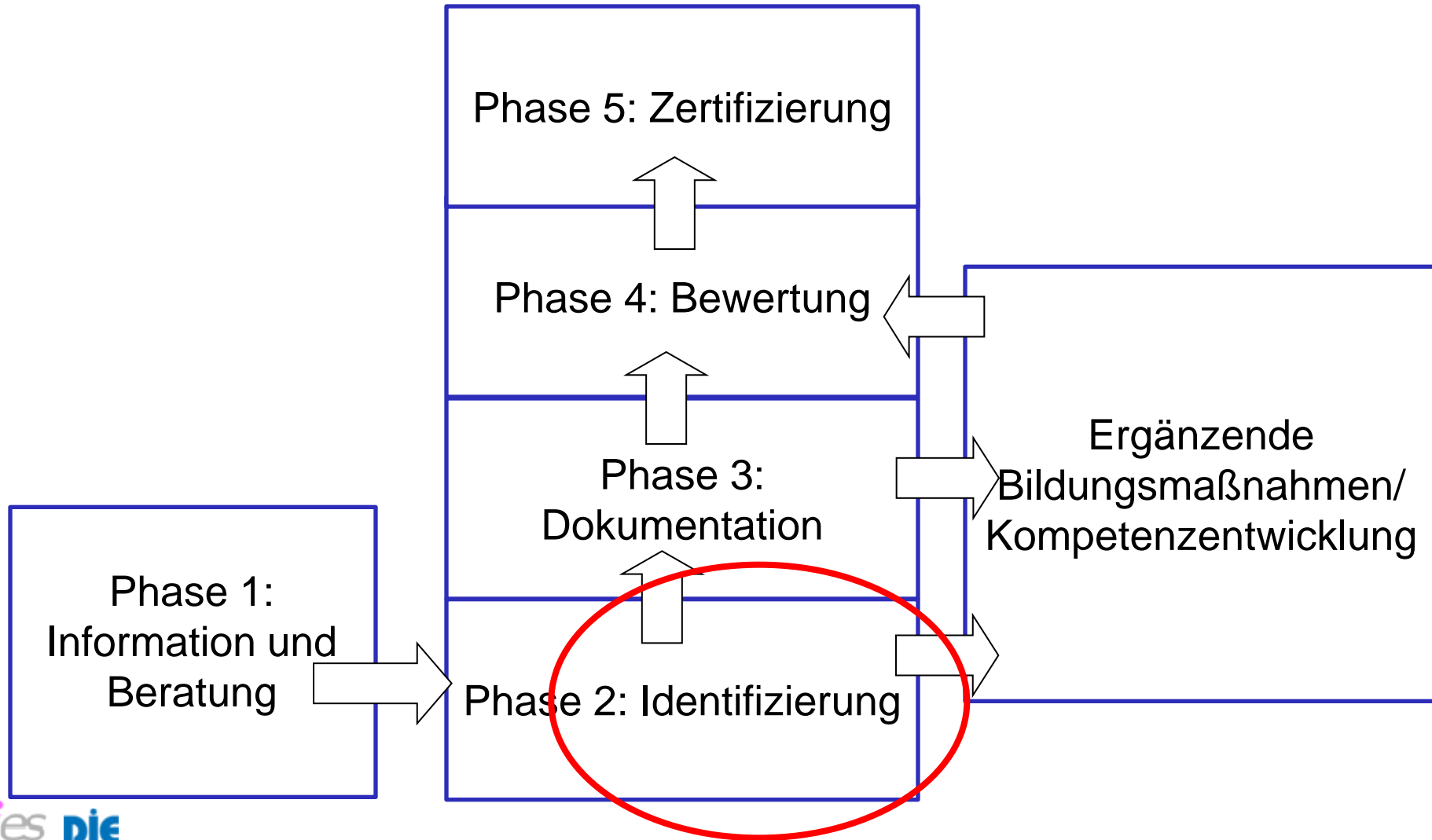
Externen-
regelung

EQ

BQFG

systemimmanent
selektiv

Prozess der Validierung



Identifizierung

Verfahren orientiert an

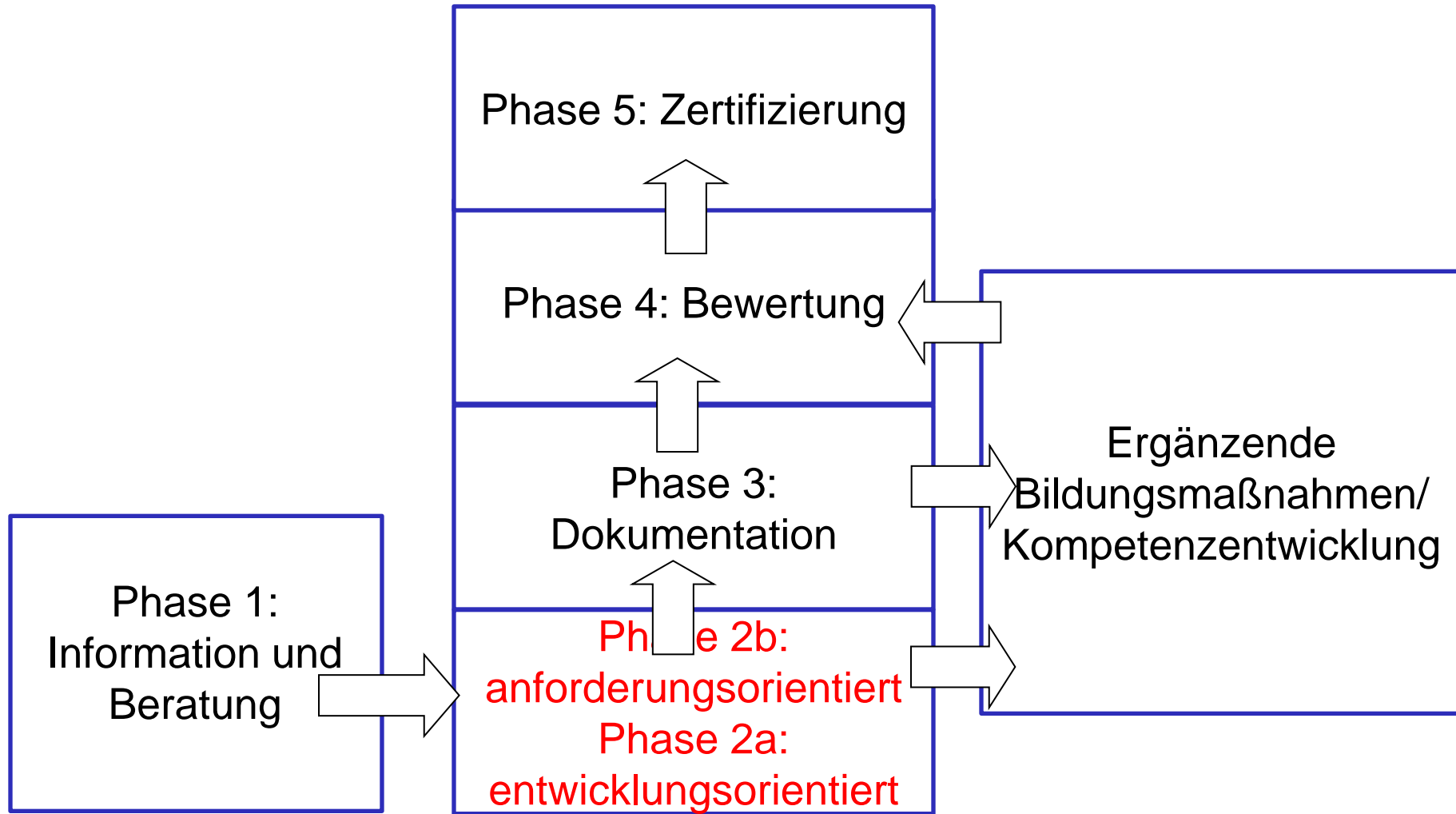
Individueller Entwicklung

- Ermittlung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen u. umfassende Kompetenzen
- Selbst- und Fremdeinschätzung
- offen, reflexiv
- Standortbestimmung
- Portfolioverfahren

Anforderungen

- bezogen auf definierte Anforderungen
- Fremdeinschätzung, u.a. zur
 - Erlangung einer Qualifikation
 - Berufswahl
 - Vergleichende quantitative Kompetenzmessung
- Bewertung anhand von Standards

Prozess der Validierung



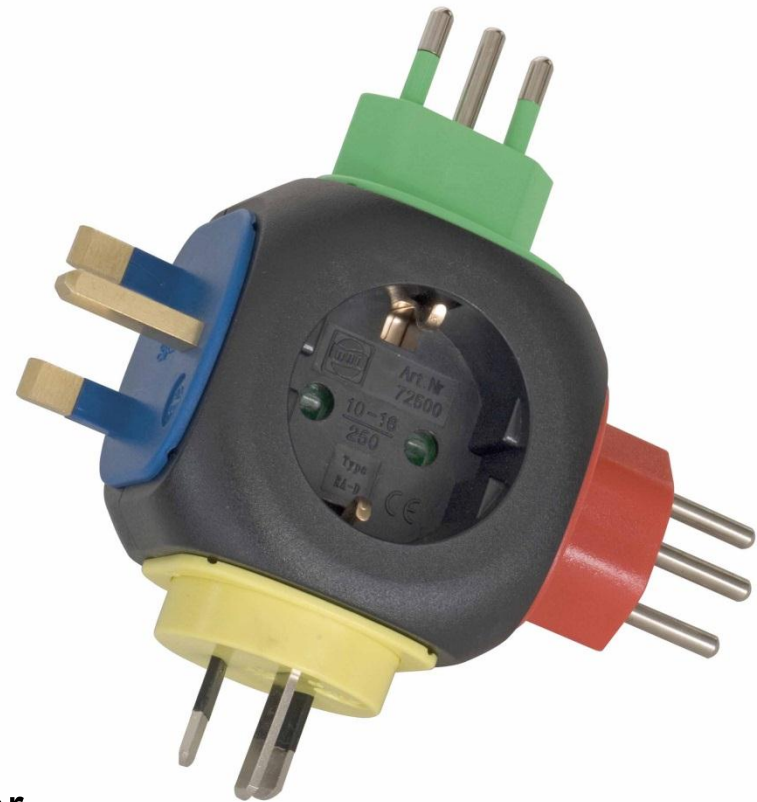
„Adapter“

... ist ein Bauteil, das der Verbindung verschiedener mechanischer oder elektrischer Geräte dient.

... überbrückt zwei Komponenten.

Im Validierungsprozess soll er die Ergebnisse offener und umfassender Kompetenzermittlung mithilfe des ProfilPASS ...

... mit den beruflichen Anforderungen verbinden.



Komponenten

ProfilPASS

Methodisches Vorgehen

- Wahl einer Aktivität
- Detaillierte Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten
- Ableitung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbeständen und umfassenden Kompetenzen
- Bewertung (anhand des Grades an Selbstständigkeit und Transferierbarkeit)

Ausbildungsberufsbild

lt. Verordnung

- Teil des Ausbildungsberufsbildes
- Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse
- Zeitliche Reichweite in Wochen im Ausbildungsjahr

Beispiel

ProfilPASS

Aktivität und Tätigkeiten

- Holzarbeiten, u.a. Bau eines Regals, einer Gartenbank und eines Notenständers
 - ... wähle das geeignete Holz bzw. den geeigneten Holzwerkstoff aus
 - ... mache eine Skizze, plane und berechne
 - ... säge und bearbeite die einzelnen Teile
 - ... verbinde die Teile durch Nut, Klebstoff , Schrauben

Teil des Ausbildungsberufsbildes Dachdecker/in

- Verarbeiten von Holz und Herstellen von Holzbauteilen

Beispiel (Fortsetzung)

ProfilPASS Fähigkeiten, Fertigkeiten ..

- Ich kenne unterschiedliche Holzsorten und Holzwerkstoffe und kann einschätzen, was wofür geeignet ist und wie sie bearbeitet werden können.
- *Ich habe ein räumliches Vorstellungsvermögen und kann kleinere Holzarbeiten planen und berechnen.*
- Ich kann das Holz und andere Werkstoffe bearbeiten, vor allem sägen, hobeln, schleifen.
- Ich bin in der Lage, die Teile Nut und Feder zu verbinden, ...

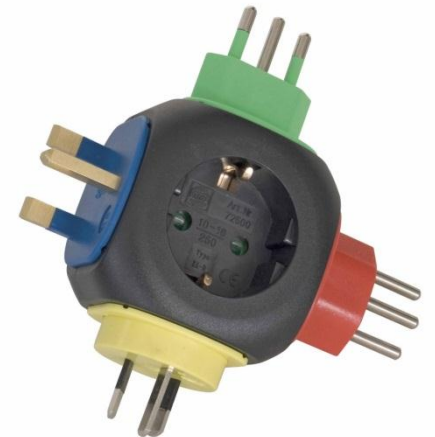
Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse

- a) Holz- und Holzwerkstoffe nach dem Verwendungszweck unterscheiden
- e) Holz bearbeiten, insbesondere durch Anreißen, Stemmen, Sägen Hobeln und Bohren
- g) Holzverbindungen und Holzbefestigungen herstellen.

Entwicklungsbedarf

Bisher gibt es keine Lösung für die Schnittstelle zwischen auf informellen Wegen erworbenen Lernergebnissen und beruflichen bzw. hochschulischen Standards, aber es gibt ...

- ... den ProfilPASS, der zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifend angelegt und zudem ergebnisoffen ist, und
- ... in den Ausbildungsordnungen Beschreibungen von zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen und
- ... kompetenzorientierte Beschreibungen von Studieninhalten.



Entwicklungsbedarf

- Weiterentwicklung des ProfilPASS
 - Methoden zur Fokussierung auf die Anforderungen und zur Feststellung des Ausprägungsgrads (Set an Übungen)
 - Dossiers und geeignete Nachweisformen
- Definition eines Kompetenzprofils für Beratende in dem Prozess
- Entwicklung von Verfahren und Standards für die Prüfung und Bewertung
- Ermittlung erforderlicher Rahmenbedingungen
- Erprobung

Es bleibt viel zu tun!

Vielen Dank!

Mona Pielorz

pielorz@die-bonn.de

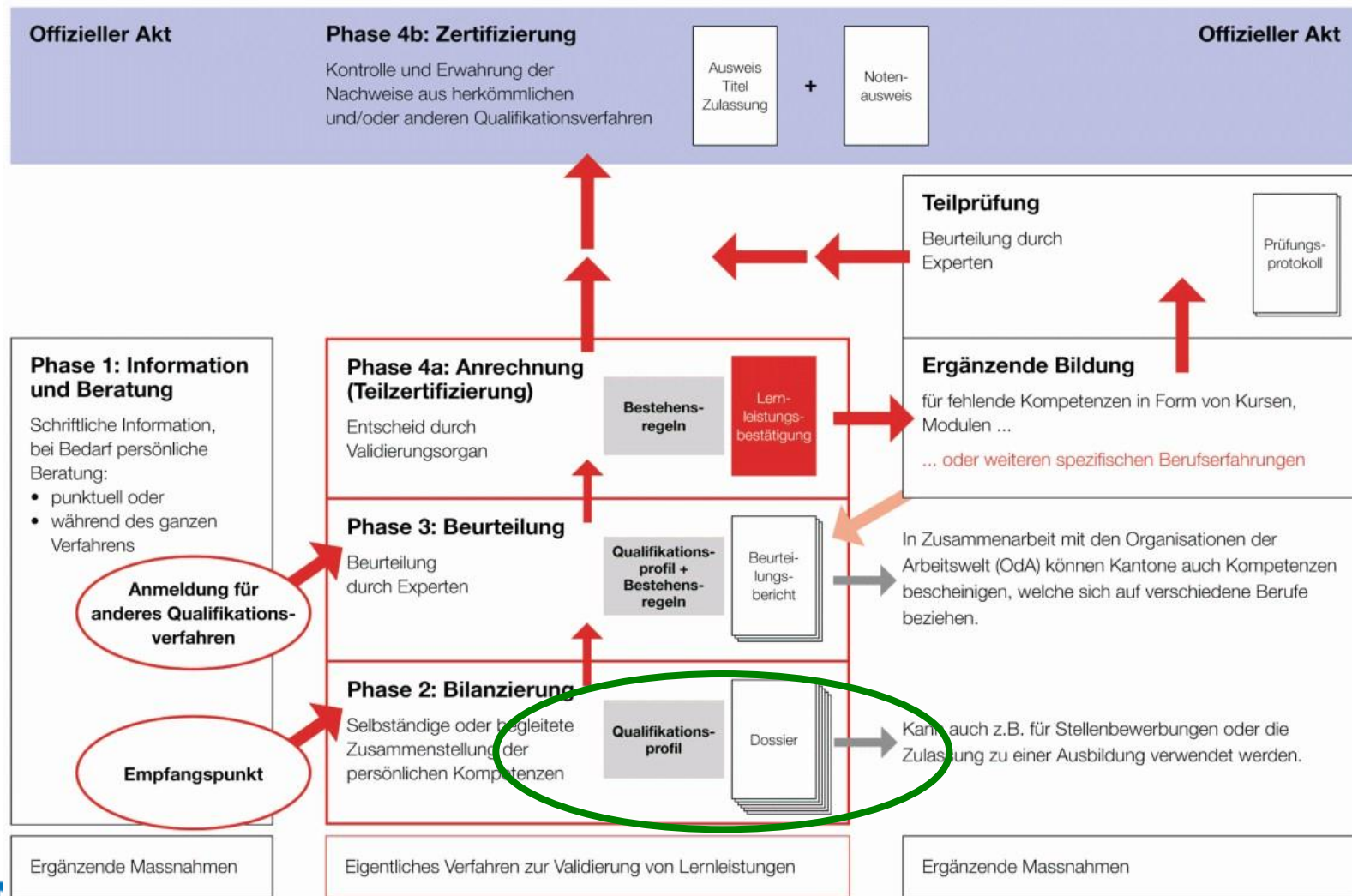
Sabine Seidel

seidel@ies.uni-hannover.de

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

Validierung von Bildungsleistungen (CH)



❖ Lernergebnisse

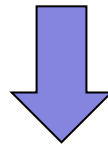
„ ... was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben.

Der DQR beschreibt zu Kompetenzen gebündelte Lernergebnisse.“

Schnittstelle zwischen PPJ und BWP

„Ich spiele Fußball im Verein und wir wollen als Mannschaft gewinnen.“

„Ich arbeite gern mit anderen zusammen, in der Schule und auch in der Projektwoche. Zusammen haben wir viel mehr Ideen und gute Ergebnisse.“



Sozialverhalten

A. TEAMFÄHIGKEIT

Ich kann zielgerichtet und förderlich mit anderen zusammenarbeiten.

Validierung in Deutschland?

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