



Anlage

Prozessbeschreibung Ipf -Q

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Maßnahmen Beschreibung / Ablauf	5
2.1 Aufnahme persönlicher Daten	5
2.2 Reflexion bisheriger Aktivitäten des Teilnehmers	5
2.3 Erstellung und Betrachtung des Lebenspanoramas	6
2.4 Dokumentation und Reflexion der Arbeitsprozesse	7
2.4.1 Tätigkeiten beschreiben	8
2.4.2 Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Einstellungen und Haltungen erkennen	9
2.4.3 Kompetenzen zuordnen	9
2.4.4 Kompetenzen bewerten: Selbstevaluation	10
2.4.5 Kompetenzen nachweisen: Fremdevaluation	11
2.5. Arbeits- und Lernprozesse reflektieren	12
2.5.1 Persönliches Profil	12
2.6. Persönliches Kompetenzportfolio	13
2.6.1 Zertifizierung nach ipf-Q / Assessment	13
2.6.2 ECTS Credits	14
2.7. Erstellen eines Aktionsplans anhand des Kompetenzportfolios	14
2.8. Qualifikation / Abschluss auf Basis des Kompetenzportfolios am Beispiel der Bachelor-Anerkennung	15
2.8.1 Arbeitsmodule	15
2.9. Verteidigung und Anerkennung der Abschlussarbeit durch einen unabhängigen Dozenten (Qualitätssicherung)	16
2.10. Erhalt des Abschlusses	16
2.10.1 ECTS Credits (total workload framework)	16
3. Kontakt	17

1. Einleitung

Zeugnisse beschreiben in aller Regel nur einen kleinen Teil unseres Könnens. Dinge, die wir mal zu einem bestimmten Zeitpunkt gelernt haben und nicht selten bereits am Tag nach der Prüfung schon wieder vergessen haben. Aber im Arbeitsprozess, zu Hause bei der Familie, im Verein mit Freunden oder durch besondere Erlebnisse und Schicksalsschläge lernen wir ganz selbstverständlich ein Leben lang. Das macht uns zu Meistern im privaten, wie auch im beruflichen Leben, auch wenn wir dafür kein Zeugnis bekommen. Dieser Umstand führt oft dazu, dass wesentliche Kompetenzen eines Menschen im Berufsleben oder bei einer Bewerbung gar nicht anerkannt werden, obwohl er sie jeden Tag in das Berufsleben einbringt.

Wir bieten den Teilnehmern eine Methode an, all ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sie während ihrer Bildung, im Berufsleben, in ihrer Freizeit, im Familienleben und in besonderen Situationen ihres Lebens erworben haben, systematisch zu dokumentieren, zu bewerten und zu zertifizieren – damit sie ihr Können immer optimal einbringen.

Kompetenzen sind Fähigkeiten und Fertigkeiten, die man kombiniert, bezogen auf eine spezielle Aufgabe anwenden muss, um die Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Anders als Sachwissen kann man Kompetenzen nicht lernen, sondern erwirbt sie im aktiven Tun.

Das Portfolio ist keineswegs etwas nur für den Einzelnen, sondern eignet sich für jeden. Egal, ob in Ausbildung, Beruf oder als Wiedereinsteiger. Schüler, Auszubildende, Studenten, Berufstätige und Arbeitssuchende sind genauso angesprochen wie Menschen, die ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben oder längere Zeit pausiert haben. Aber auch Institutionen wie Unternehmen und Betriebe können Portfolios einsetzen, um den Kompetenzerwerb in der Aus- und Weiterbildung zu dokumentieren, Prüfungen abzunehmen oder auch um einen speziellen Prozessverlauf zu entwickeln, zu kontrollieren und zu optimieren. Dasselbe gilt für Schulen und Universitäten.

Im Gegensatz zu Portfolios bilden Zeugnisse nur einen kleinen Teil unseres Könnens, meist auswendig gelerntes Wissen, ab. Das ist aber unzureichend, denn jeder Mensch hat mehr drauf als nur sein Wissen. Er hat bestimmte Fähigkeiten und Haltungen, die sein berufliches und privates Leben entscheidend prägen. Deshalb wird den Kompetenzen heute immer mehr Bedeutung beigemessen. Diese können mit Noten aus den klassischen Zeugnissen jedoch gar nicht beurteilt werden und werden deshalb auch noch nicht anerkannt. Dafür braucht man eine andere Methode.

Ein Portfolio kann alle Bereiche des Lernens erfassen oder auch nur einen kleinen spezifischen Lernvorgang dokumentieren. Auf jeden Fall zeigt es jedoch eine individuelle Leistungsdarstellung. Die Bewertung ist unabhängiger von subjektiven Kriterien bei der Notengebung und es wird möglich, den Kompetenzerwerb zu dokumentieren, also was ein Mensch wirklich kann – und nicht nur, welches Wissen er auswendig gelernt hat. Außerdem schult die Erarbeitung eines Portfolios die Reflexionsfähigkeit eines Menschen. Das ist eine wertvolle Eigenschaft, denn es ermöglicht dem Einzelnen, sich immer wieder kritisch selbst zu überprüfen und zu verändern oder einen Arbeitsprozess stets zu reflektieren und Korrekturen vorzunehmen. So stärkt die selbständige, kritische Reflexion des Handelns und der Korrektur von Verhaltensweisen die Eigenschaft und die Eigenverantwortung des Einzelnen. Davon profitiert der Einzelne genauso wie ein Unternehmen.

Zu dem Begriff des Portfolios gibt es ein ganzes Sammelsurium an Bedeutungen, z.B. Mappe, Geschäftsbereich, Kollektion, Bestand, Aktentasche, Dokumentation, etc. Auch in der Wirtschaft sind Portfolios ständig in Form von Immobilien- oder Aktienportfolios anzutreffen, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Ursprünglich kommt das Wort aus dem Lateinischen und setzt sich aus „portare-tragen“ und „folium-Blatt“ zusammen. Im Prinzip bedeutet Portfolio deshalb nichts anderes als ein „tragbares Behältnis für lose Blätter“. Dazu passt, dass mit Portfolio häufig die Mappen von Künstlern,

Architekten und Journalisten gemeint sind, in denen sie ihre laufenden Arbeiten oder Präsentationsunterlagen ihrer besten Arbeiten aufbewahren.

Von diesem Verständnis hat sich der Begriff Portfolio heute jedoch entfernt. Aus dem Verständnis einer Sammelmappe heraus hat sich die Bedeutung gebildet, einen oder mehrere konkrete Lernprozesse zu dokumentieren. Die Art und Weise der Dokumentation kann dabei sehr unterschiedlich sein. Es gibt Portfolios mit sehr strengen Vorgaben zum Lernziel und dem Lernweg, die kaum Freiraum für eigene Gestaltung lassen und den Lernprozess detailliert vorgeben. Andere Portfolios sind sehr frei und machen fast keine Vorgaben. Neben der Dokumentation eines Arbeits- bzw. Lernvorgangs kann ein Portfolio auch noch zur Bewertung eines konkreten Lernergebnisses eingesetzt werden.

Es gibt verschiedene Arten von Portfolios, die alle entweder von dem Zweck, den das Portfolio erfüllen soll, oder von dem Adressaten, an den es sich richtet, abhängig sind:

- I. Ein *Arbeitsportfolio* ist eine Sammlung von Einzelarbeiten, die eine ganze Reihe von Lernvorgängen dokumentieren.
- II. Ein *Vorzeigepportfolio* enthält eine selektive Auswahl der besten Arbeiten, um sie anschließend zu präsentieren und den Besitzer in ein möglichst positives Licht zu rücken.
- III. Ein *Bewerbungsportfolio* ist nach speziellen Kriterien zusammengestellt worden, die für Institution, bei der man sich bewirbt, wichtig sind.
- IV. Ein *Beurteilungsportfolio* dokumentiert das Lernen im Rahmen eines Kurses. Aufgrund der Dokumentation wird beurteilt, ob die vermittelten Lerninhalte tatsächlich gelernt wurden und der Kurs somit bestanden wurde.
- V. Ein *Prüfungsportfolio* dokumentiert die Bearbeitung einer speziellen Prüfungsaufgabe, z.B. eines Projekts. Ein solches Prüfungsportfolio wird häufig als Abschlussprüfung oder als ein Teil einer Abschlussprüfung eingesetzt.
- VI. Das *Entwicklungsportfolio* hingegen dokumentiert einen Prozessverlauf. Das kann ein Entwicklungsplan für ein Projekt in einem Unternehmen sein oder auch ein Veränderungsprozess an einer Institution sein (z.B. Schulentwicklung).

Unsere Portfoliomethode unterscheidet sich dadurch, dass man damit gezielt den Kompetenzerwerb dokumentieren und reflektieren kann.

Ein Portfolio dokumentiert zunächst einmal nur einen Arbeits- oder Lernvorgang. Wir bieten an, die Kompetenzen, die beim Arbeits- oder Lernvorgang erworben werden, herauszufinden, zu bewerten und gegebenenfalls zu zertifizieren. Dieser Fokus ist wichtig, denn in der heutigen Arbeitswelt werden Kompetenzen immer bedeutsamer.

Vorteile des ipf-Q

Wenn man sich noch einmal das Beispiel des Klavierübens vor Augen führt, wie kann man den Übungsprozess dokumentieren? Gibt man eine 1 dafür, dass man viel und lange übt oder eine 6, weil man es noch nicht kann? Das erscheint beides unsinnig. Vielleicht kann man das Ergebnis beurteilen. Man vergibt eine 1 für ein fehlerfreies Spiel und eine 6 für ein unsauberes Spiel. Vielleicht war derjenige mit der 6 aber nur zu aufgeregt und kann eigentlich fehlerfrei spielen. Das bedeutet, dass er die Kompetenzen eigentlich hat. Ist eine 6 dann eine adäquate Bewertung? Und was ist mit all den anderen Kompetenzen, die jemand erwirbt, der viel übt? Denn wer regelmäßig übt, trainiert auch seine Ausdauer, seine Frustrationstoleranz, seine Konzentrationsfähigkeit, etc. Wie soll man das in einer Note bewerten?

Ein Kompetenzportfolio macht genau diese Lernvorgänge sichtbar. Es erklärt, wieviel und wie lange geübt wurde, welche technischen Fortschritte gemacht wurden, welche anderen Kompetenzen quasi beiläufig erworben wurden und verhindert, dass eventuelle Nervosität beim

Vorspiel die Bewertung verschlechtert und so verzerrt. Mit einem Kompetenzportfolio ist also eine individuelle, kompetenzorientierte Leistungsbewertung möglich.

Um Kompetenzen jedoch zuverlässig, aussagekräftig und vergleichbar darzustellen, benötigt man eine Methode.

2. Maßnahmen Beschreibung / Ablauf

Der Kern des Kompetenzportfolios besteht aus folgenden Schritten:

2.1 Aufnahme persönlicher Daten

Jedes Portfolio enthält ein Deckblatt mit den persönlichen Daten des Teilnehmers.

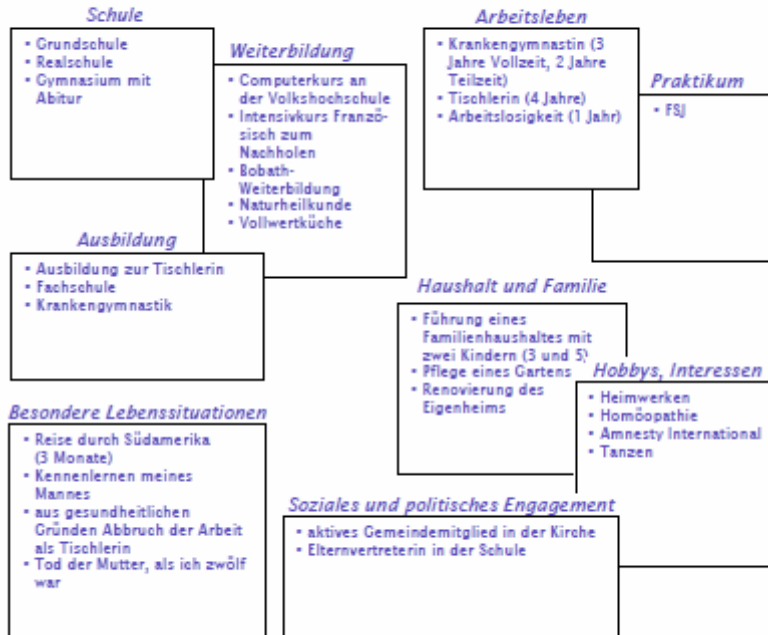
Name	_____
Vorname	_____
Geburtsdatum	_____
Geburtsort / Nationalität	_____
Familienstand	_____
Beruf	_____
Adresse	_____

2.2 Reflexion bisheriger Aktivitäten des Teilnehmers

Danach erstellen die Teilnehmer einen Lebenslauf für die unterschiedlichen Bereiche ihres Lebens, wie Bildung, Beruf, Freizeit, besondere Lebenssituationen und Erlebnisse. Dieser soll möglichst umfassend und detailliert erfolgen und alle Tätigkeiten erfassen, die sie ausgeübt haben, unabhängig davon, ob sie ein Zeugnis, ein Zertifikat oder eine anderweitige Bestätigung dafür haben.

2.3 Erstellung und Betrachtung des Lebenspanoramas

Mein Lebenspanorama



Nach dieser Übersicht werden die Tätigkeiten in jedem Bereich in eine chronologische Reihenfolge gebracht und die Tätigkeit möglichst umfassend beschrieben.

Lebensperspektiven Bildung

Jahr von...bis	Angaben zum zeitlichen Einsatz Std./Woche, Tage/Jahr	Angaben zur Institution, Organisation (Name), Bereich (Tätigkeits-Bereich, Branche) Ort	Beschreibung der konkreten Aufgaben Um welche Aufgabe(n), welchen Auftrag handelt es sich? Was habe ich gemacht?	Bezeichnung der vorhandenen Nachweise Welche Belege, Dokumente liegen vor?	Ich habe gelernt:
1977-1982	30 Std./Woche 4 Schuljahre	Grundschule, Hamburg	Schulbesuch	keine: Zeugnisse nicht mehr vorhanden	rechnen, schreiben, lesen (schulische Grundbildung)

Lebensperspektiven Freizeit

Jahr von...bis	Meine Aktivitäten	Was habe ich dabei erlebt?	Was habe ich daraus gelernt?
11-12/1976	zweimonatige Reise alleine durch Südamerika	Einsamkeit, interessante menschliche Begegnungen, physische und psychische Grenzerfahrungen, wundervolle Naturerfahrungen	Unsicherheiten aushalten, planen und organisieren, mich ohne Sprache in einem Land zurecht finden, Lösungen für Probleme suchen und finden, mit ganzen Sinnen genießen können

Einführungstag - Modultag

2.4 Dokumentation und Reflexion der Arbeitsprozesse

Bei der folgenden Aufgabe geht es darum, die eigenen Lern- und Arbeitsprozesse zu reflektieren, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie und wodurch die Teilnehmer gut und erfolgreich lernen, aber auch, was sie in ihrer Arbeit behindert. Sie können so berufliche und persönliche Herausforderungen und Aufgaben besser bewältigen, da sie unterstützende Faktoren für ihr Lernen kennen, gezielt anwenden und hinderliche vermeiden können. Die verschiedenen Erlebnisse und Lernsituationen des Lebens überdenken sie dann in folgender Weise:



Damit die Reflexion des Lernprozesses umfänglich ist, werden die folgenden Schritte vollzogen:

2.4.1 Tätigkeiten beschreiben

Zunächst beschreiben die Teilnehmer ihre Tätigkeiten möglichst detailliert. Ein Beispiel verdeutlicht den Prozess.

Reflexion der Arbeits- und Lernprozesse aus dem Bereich „Bildung“

Situation/Erlebnis	Erfahrungen und Beobachtungen, die ich während des Lernens gemacht habe	Fazit
Schulzeit auf der Realschule	Ich hatte immer Probleme damit, dem Unterrichtsstoff zu folgen, weil ich sehr langsam arbeite. Hatte ich genügend Zeit, konnte ich die Aufgaben in der Regel bewältigen. Fehlte die Zeit, wurden die Ergebnisse schlecht. Leider wurde in der Schule kaum auf meine Langsamkeit Rücksicht genommen, so dass ich oft in Stress geriet und mich sehr unter Druck fühlte. Irgendwann habe ich mit den Lehrern darüber gesprochen, das hat mir dann geholfen. Sie nahmen Rücksicht auf mich und ich konnte die Aufgaben gut bewältigen.	Wenn ich vor neuen Herausforderungen stehe, muss ich darauf achten, dass ich genug Zeit zur Verfügung habe und mir die Zeit wirklich nehmen bzw. dafür sorgen, dass ich sie bekommen kann.

Reflexion der Arbeits- und Lernprozesse aus dem Bereich „Freizeit“

Situation/Erlebnis	Erfahrungen und Beobachtungen, die ich während des Lernens gemacht habe	Fazit
Klavier spielen lernen	Irgendwann hatte ich es mir in den Kopf gesetzt, ein Instrument zu lernen. Ich wollte aber keinen Unterricht nehmen, weil ich nicht genug Geld hatte. In der WG, in der ich wohnte, war aber ein Klavier vorhanden. Ich kaufte mir ein Heft für Anfänger und begann die entsprechenden Übungen zu machen. Eine ganze Zeit lang übte ich eine Stunde täglich und habe mir immer vorgestellt, dass ich eines Tages ein kleines Konzert geben würde. Das konnte ich nach einem Jahr, bei einer Geburtstagsfeier, dann auch wirklich tun.	Ich kann sehr gut autodidaktisch lernen und weiß, dass ich mir nötige Fähigkeiten auch ohne Lehrer aneignen kann, wenn ich es nur intensiv genug will. Wichtig ist für mich, dran zu bleiben und regelmäßig zu üben. Eine angenehme Vorstellung in der Zukunft, die eintritt, wenn ich erfolgreich bin, hilft mir sehr dabei.

Sie beschreiben konkrete Situationen und Erlebnisse und ziehen ein Fazit darüber, was sie gelernt haben. Die Reflexion geht jedoch noch weiter und hilft ihnen in einem weiteren Schritt zu benennen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen sie während ihrer Tätigkeiten erworben haben.

2.4.2 Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Einstellungen und Haltungen erkennen

Dieser Schritt ist bedeutsam, weil die Teilnehmer sich dadurch dessen bewusst werden, was sie aus ihrer Tätigkeit gelernt haben und nicht nur, was sie getan haben.

1. Tätigkeit	
Handlungen/Aufgaben	Das habe ich gelernt
<i>Ich bin seit vier Jahren Mitglied in einem örtlichen Ruderclub</i>	
<i>ich trainiere mehrmals mal pro Woche</i>	<i>hier habe ich Ausdauer und zeige vollen Einsatz, ich kann Rudern</i>
<i>ich bin für die Instandhaltung der Boote zuständig</i>	<i>ich kann mich mit anderen absprechen und kann geeignete Reparaturen vornehmen bzw. planen und delegieren</i>
<i>ich bin im Vorstand des Vereins und muss die Vereinsversammlungen organisieren. Dabei gibt es oft Auseinandersetzungen und ich muss Konflikte beilegen</i>	<i>ich kenne die Probleme der Mitglieder, kann sie verstehen und kann helfen, eine Lösung zu finden.</i>
<i>ich habe eine Ruderwanderfahrt im Ausland organisiert</i>	<i>ich kann planen, organisieren und Verantwortung übernehmen</i>

2.4.3 Kompetenzen zuordnen

Nachdem die Teilnehmer herausgefunden haben, was sie bei ihren jeweiligen Tätigkeiten gelernt haben, geht es in diesem Schritt darum, der jeweiligen Tätigkeit die Kompetenzen zuzuordnen, die notwendig waren, um diese durchzuführen. In diesem Schritt analysieren sie also, welche Kompetenzen sie bei ihrer Tätigkeit erworben oder verfeinert haben.

Unter Kompetenzen versteht man ganz allgemein, den zielgerichteten Einsatz verschiedener Fähigkeiten und Fertigkeiten, um eine konkrete Aufgaben- bzw. Problemstellung erfolgreich zu bewältigen.

Kompetenzen können sich noch weiter unterteilen lassen. Man kann zwischen Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichen Kompetenzen unterscheiden.

Fachkompetenzen: Wissen und Kenntnisse für die Bewältigung fachlicher Aufgaben, z.B. eine Krankenschwester muss die Verbandstechniken kennen.

Methodenkompetenzen: Darunter versteht man verschiedene Arbeitsmethoden, z.B. Informationen besorgen und verwerten, Verhandlungen führen, etc.

Sozialkompetenzen: Dies sind Kompetenzen, die im menschlichen Miteinander gebraucht werden, z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, usw.

Persönliche Kompetenzen: Das sind Fähigkeiten, die die eigene Person betreffen, aber häufig auch das soziale Miteinander beeinflussen, wie z.B. Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Verantwortung.

Außer den Fachkompetenzen, lassen sich die Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen des Lebens anwenden. Wir sprechen deshalb von überfachlichen Kompetenzen. Dabei ist es unwichtig, wo diese Kompetenzen erworben wurden.

Ein Beispiel verdeutlicht, was während der Kompetenzzuordnung gemacht wird.

1. Tätigkeit:

Handlungen/Aufgaben	Das habe ich gelernt	Kompetenz und -bereich

Ich bin seit vier Jahre Mitglied in einem örtlichen Ruderclub

<i>ich trainiere mehrmals mal pro Woche</i>	<i>hier habe ich Ausdauer und zeige vollen Einsatz, ich kann Rudern</i>	<i>Durchhaltekraft, Ausdauer (PK) Rudern (FK)</i>
<i>ich bin für die Instandhaltung der Boote zuständig</i>	<i>ich kann mich mit anderen absprechen und kann geeignete Reparaturen vornehmen bzw. planen und delegieren</i>	<i>Instandhaltung (FK) Planungsfähigkeit (MK)</i>
<i>ich bin im Vorstand des Vereins und muss die Vereinsversammlungen organisieren. Dabei gibt es oft Auseinandersetzungen und ich muss Konflikte beilegen</i>	<i>ich kenne die Probleme der Mitglieder, kann sie verstehen und kann helfen, eine Lösung zu finden.</i>	<i>Empathie (SK) Hilfsbereitschaft (SK) Konfliktfähigkeit (SK) Teamfähigkeit (SK) Planungsfähigkeit (MK) Durchsetzungskraft (SK)</i>
<i>ich habe eine Ruderwanderfahrt im Ausland organisiert</i>	<i>ich kann planen, organisieren und Verantwortung übernehmen</i>	<i>Organisationsfähigkeit (MK) Verantwortungsbereitschaft (SK) Flexibilität (PK) Aufgeschlossenheit (PK)</i>

2.4.4 Kompetenzen bewerten: Selbstevaluation

Die Teilnehmer sind sich nun ihrer Kompetenzen bewusst geworden. Das bedeutet noch nicht, dass sie auch wissen, in welchem Maß sie über die jeweiligen Kompetenzen verfügen. Deshalb bekommen sie in einem nächsten Schritt die Gelegenheit, sich selbst einzuschätzen. Die Einstufungsskala orientiert sich am Europäischen Sprachenportfolio, das eine Einstufung auf sechs Ebenen vorsieht.

A1	A2	B1	B2	C1	C2
Ich kann diese Fähigkeit in einfachen, vertrauten Situationen mit Unterstützung anwenden	Ich kann diese Fähigkeit in einfachen, routinemäßigen Situationen selbständig anwenden	Ich kann diese Fähigkeit unvorbereitet in alltäglichen Standardsituationen selbständig anwenden	Ich kann diese Fähigkeit in komplexen Situationen im vertrauten Umfeld selbständig anwenden.	Ich kann diese Fähigkeit in komplexen Situationen in ungewohntem Umfeld anwenden. Ich kann eigenes Verhalten nutzbringend reflektieren	Ich kann diese Fähigkeit in komplexen Situationen in unvorhersehbaren, komplexen Situationen in ungewohntem Umfeld auch unter Stressbedingungen anwenden. Ich kann Fehler erkennen und sofort korrigieren

Durch ihre eigene Einstufung wird sichtbar, wo die Stärken der Teilnehmer liegen. Dies stellt ihr Potential dar. Wieder ein Beispiel:

Kompetenzbereich	Fähigkeit/Kompetenz	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Fachkompetenz	Rudern können					S	
Methodenkompetenzen	Planungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit			S			
Soziale Kompetenzen	Durchsetzungskraft				S		
	Konfliktfähigkeit		S				
	Teamfähigkeit				S		
Persönlichkeits-Kompetenz	Durchhaltekraft, Ausdauer				S		
	Verantwortungsbereitschaft			S			

Zwischenbilanz - Modultag

2.4.5 Kompetenzen nachweisen: Fremdevaluation

Um das Ergebnis der Selbstevaluation zu objektivieren, benötigen die Teilnehmer nun die Einschätzung / Korrektur einer oder besser noch mehrerer fremder Personen, die sie beurteilen können. Bei Fachkompetenzen müssen dies Personen sein, die mit ihnen zusammen im konkreten Arbeits- und Lernprozess waren. Bei Methoden- und Sozialkompetenzen sowie den persönlichen Kompetenzen können dies auch Menschen aus anderen Arbeits- oder Lebensbereichen sein, denn diese Kompetenzen zeigen sich in den verschiedensten Bereichen.

A1	A2	B1	B2	C1	C2
			SF		
			SF		
		SF			
		SF			
	SF				
	S	F			
		SF			
	S	F			
		S	F		
	SF				
S	F				
			SF		

Die Fremd- und Selbsteinschätzung erfolgt auf derselben Skala, so dass ein direkter Vergleich zustande kommt. Dadurch wird sofort deutlich, in welchen Feldern sich Übereinstimmungen bzw. Abweichungen ergeben.

2.5. Arbeits- und Lernprozesse reflektieren

Nachdem die Teilnehmer sich über ihre Kompetenzen bewusst geworden sind, ist es anschließend wichtig, ihren Arbeits- und Lernprozess zu reflektieren. Sie sollen über konkrete Erfahrungen und Beobachtungen nachdenken, die sie während des Lernens gemacht haben. So finden sie heraus, wo und warum sie am besten gelernt haben, was sie in ihrer Entwicklung weitergebracht hat und was sie eher behindert. Daraus können sie dann ihre persönlichen Schlussfolgerungen für die Zukunft ziehen.

Die Reflexion sollte entlang einiger wiederkehrender Fragen geführt werden:

- Was haben die Teilnehmer erfolgreich umgesetzt? Warum?
- Wie zufrieden sind die Teilnehmer mit ihrer Leistung und ihrem Erfolg?
- Woran erkennen sie, dass sie erfolgreich waren?
- Was war für sie hilfreich? Wer / was hat sie unterstützt?
- Was hat sie eher behindert und eingeschränkt?
- Was ist misslungen? Warum?
- Was werden sie das nächste Mal anders machen?
- Sie sollen die wichtigsten Erkenntnisse über ihr Handeln und Lernen zusammenfassen.
- Fazit: Welche Schlussfolgerungen ziehen sie daraus und was heißt das für die Zukunft?

2.5.1 Persönliches Profil

Während dieses Prozesses erstellen die Teilnehmer ein persönliches Kompetenzprofil von sich. Sie sichten nochmals alle Unterlagen und fassen zusammen, welche Fähigkeiten häufig wiederkehren, welche Situationen häufig auftauchen und welche Begriffe sie mehrmals verwendet haben. Daraus entsteht ein Bild, das sie in zwei Bereiche gliedern können. Zum einen vermerken sie, was sie besonders gut können und über welche Kompetenzen sie verfügen, wo sie diese Kompetenzen erworben haben und was sie mittels dieser Kompetenzen bereits erreicht haben. Zum anderen werden sie darstellen, welche Kompetenzen noch zu schwach oder nur ungenügend ausgeprägt sind, in welcher Situation oder Rolle sie dies bemerkt haben und was die Folgen davon waren. Dazu schätzen sie bei jeder Kompetenz ein, ob eine Fähigkeit wenig vorhanden ist, ein mittleres Niveau oder ein sehr hohes Niveau hat.

Profil der Stärken

Über welche aktuellen Kompetenzen verfüge ich? Wozu bin ich fähig? Was kann ich?	Wo habe ich die Kompetenzen erworben/entwickelt In welcher Rolle? Bei welcher Tätigkeit?	Was habe ich erreicht (Erfolge)? Was sind die Chancen?	Selbsteinschätzung ** ***
Ich habe viel Fantasie, Kreativität und Freude am Spiel	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe mit den behinderten Menschen in dem Wohnheim, in dem ich arbeite, Improvisationstheater gespielt • Ich habe Feste und Feiern gestaltet • Ich habe mit meinen Kindern, als sie noch klein waren, viel Kasperle-Theater gespielt 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben ein Theaterstück entwickelt, das allen Teilnehmern und auch dem Publikum viel Spaß bereitet hat. Damit sind wir sogar auf Tournee gegangen. • Feste und Feiern sind bei allen (Bewohnern und Mitarbeitern) sehr beliebt • Ich könnte das Figurentheater-Spielen auch professionell machen 	<p>***</p> <p>***</p> <p>***</p>

Profil der Schwächen

Über welche Kompetenzen verfüge ich noch nicht in ausreichendem Maße? Was kann ich nicht oder nicht so gut?	An welchen Stellen habe ich das gemerkt? In welcher Rolle? Bei welcher Tätigkeit?	Was waren die Folgen? Was sind die Gefahren?	Selbsteinschätzung * **
Mir fehlt oft die Gelassenheit und die Geduld	<ul style="list-style-type: none"> In meiner Tätigkeit als Betreuerin lasse ich mich oft aus der Ruhe bringen, wenn etwas nicht so klappt, wie ich mir das vorgestellt habe Wenn ich meinen Kindern bei den Hausaufgaben helfe und sie die Aufgaben nicht gleich können, werde ich schnell ungeduldig 	<ul style="list-style-type: none"> Ich ärgere mich, bekomme schlechte Laune, dadurch entsteht auch auf der Arbeit eine schlechte Stimmung. Es ist gar nichts dadurch gewonnen Die Stimmung wird schlecht, sie können die Aufgaben erst recht nicht. Die Gefahr besteht, dass ihr Selbstwertgefühl mit der Zeit leidet und ihre Beziehung zu mir als Mutter 	* *

2.6. Persönliches Kompetenzportfolio

2.6.1 Zertifizierung nach ipf-Q / Assessment

Der Kompetenznachweis sagt etwas darüber aus, wo die persönlichen Stärken der Teilnehmer liegen und wie stark sie ausgeprägt sind. Es sagt jedoch nichts über das Niveau dieser Kompetenz gemessen an einem bestimmten Anforderungsprofil aus.

Der nächste Schritt besteht also darin, aus einem Kompetenznachweis einen Qualifikationsnachweis zu machen. Dabei werden die Kompetenzen im Hinblick auf ein spezielles Anforderungsprofil (z.B. für einen Beruf) untersucht. Dazu werden die Kompetenznachweise, in denen die Selbst- und Fremdevaluation übereinstimmen, zu einer Kompetenzmatrix zusammengefasst und mit dem entsprechenden Anforderungsprofil verglichen. Stimmen die individuelle Matrix und das Anforderungsprofil überein, wird ein Zertifizierungsverfahren eingeleitet, das die Qualifikation von Seiten eines Dritten bestätigt. Fehlen einzelne Kompetenzen, kann ein individueller Aktionsplan entwickelt werden, wann, wie und mit welcher Unterstützung die fehlenden Fähigkeiten erworben werden können.

Bis zu diesem Punkt sind alle ipf-Q-Verfahren gleich, egal ob die Teilnehmer einen Schulabschluss machen möchten, einen Bachelor, Master oder eine Promotion.

2.6.2 ECTS Credits

module	content	Workload in ECTS credits
ipf-Q competence profile	sub-modules 1-9	10 ECTS credits
ipf-Q presentation	Sub-module 10	5 ECTS
APEX workload	Work experience	60 ECTS
APEL workload	Learning experience	60 ECTS
Accreditation of academic assignments from previous studies /supplementary module	e.g. diploma assignments from non-accredited study programmes or new supplementary modules designed by tutor	10 ECTS
		Total 135 ECTS

2.7. Erstellen eines Aktionsplans anhand des Kompetenzportfolios

In diesem Schritt entwickeln die Teilnehmer eine Vision, was sie in Zukunft aus ihren Kompetenzen machen wollen. Wie lassen sich ihre Fähigkeiten nutzen, welche Perspektiven eröffnen sich ihnen und was möchten sie möglicherweise verändern?

Nun gilt es, sich zu entscheiden, welche Richtung sie einschlagen möchten. Sie entscheiden, wo es hingehen soll. Welche konkreten Maßnahmen dafür notwendig sind, schreiben sie in ihren persönlichen Aktionsplan. Darin wird festgehalten:

- Welche Ziele sie haben
- Welche Fähigkeiten sie dafür erwerben müssen
- Welche Priorität sie den Zielen geben möchten
- Wie sie vorgehen wollen, um die Ziele zu erreichen
- Wer sie dabei unterstützen kann und soll
- Bis wann sie das Ziel erreichen wollen

Der oben beschriebene Weg, ein Portfolio zu erstellen, ist eine Methode. Das bedeutet, je nach Intention des Portfolios, kann sie modifiziert werden.

Wenn die Teilnehmer zum Beispiel ein Bewerbungsportfolio erstellen möchten, würden sie nur die relevanten Bereiche in ihrem Portfolio darstellen, für die sich ein potenzieller Arbeitgeber interessiert.

Wenn sie Lehrer wären und den Schülern die Möglichkeit geben möchten, ihren Lernprozess zu dokumentieren, würde es sich empfehlen, nicht über die Tätigkeitsbeschreibungen und das Erkennen der dafür benötigten Fähigkeiten hinauszugehen. Im Vordergrund steht die Dokumentation des Lernprozesses. Die Reflexion hingegen kann nur von älteren Schülern erwartet werden bzw. mit jüngeren Schülern im Ansatz geübt werden.

Wenn sie ihre Ausbildung oder ihr Studium abgebrochen haben, kann ihnen ein Kompetenzportfolio dabei helfen, ihren bisherigen Kompetenzerwerb in ihrer Ausbildung oder ihrem Studium sowie in anderen Bereichen ihres Lebens zu erfassen und zertifizieren zu lassen.

Und das Zertifikat hilft ihnen bei einem neuen Einstieg, sei es in einen Beruf oder ein neues Ausbildungsfeld.

Wenn sie das Portfolio als eine Prüfungsmethode einsetzen möchten, muss ein klares Lernziel vereinbart werden, und der Prüfling konzentriert sich in seiner Portfoliodarstellung ausschließlich auf die Bewältigung einer speziellen Aufgabe.

Wenn sie für die Leitung eines Projektes verantwortlich sind, können sie mithilfe des Portfolios das einzelne Projekt und ihr Mitwirken daran dokumentieren und reflektieren. Das hilft ihnen dabei zu erkennen, wie das Projekt verläuft und sie können so rechtzeitig Korrekturen vornehmen. Sofern es sinnvoll ist, können sie noch einen Aktionsplan für das Projekt erstellen, in dem sie darlegen, wie das Projekt weiter verlaufen soll.

2.8. Qualifikation / Abschluss auf Basis des Kompetenzportfolios am Beispiel der Bachelor-Anerkennung

Nachdem das Kompetenzportfolio nach ipf-Q zertifiziert wurde, folgen als nächstes in drei Arbeitsmodulen folgende Schritte, um die Anerkennung des Bachelor-Abschlusses zu bekommen.

2.8.1 Arbeitsmodule

- Arbeitsmodul 1: wissenschaftliche Arbeit

Im ersten Arbeitsmodul erhalten die Teilnehmer eine Anleitung, wie wissenschaftliche Arbeiten ganz allgemein geschrieben werden. Dies geschieht völlig unabhängig von dem Thema, über das sie schreiben werden.

Sie bekommen Unterstützung dabei, eine Gliederung der Arbeit zu verfassen, die ihnen dabei hilft, eine Struktur in die Arbeit zu bringen.

Mithilfe dieser Gliederung wird es ihnen leichter fallen, die einzelnen Punkte mit dem entsprechenden Inhalt zu füllen. Außerdem bekommen sie eine Anleitung dazu, wie in wissenschaftlichen Arbeiten korrekt zitiert wird und wie die Quellenangaben gemacht werden sowie viele weitere Hilfestellungen rund um das Thema wissenschaftliche Arbeit.

- Arbeitsmodul 2: Analyse der wissenschaftlichen Daten

Abhängig von dem Fachgebiet beginnen die Teilnehmer damit, die bis jetzt gesammelten Daten zu ihrem speziellen Thema der Bachelor-Arbeit zu sortieren und analysieren. Dies kann bedeuten, unter anderem, statistische Verfahren, empirische Analyse, wissenschaftliche Vergleiche, usw. durchzuführen, um die These ihrer Arbeit erfolgreich untermauern zu können.

Für Näheres zur Vorgehensweise für ihr spezielles Fachgebiet setzen sie sich mit ihrem Tutor in Verbindung.

- Arbeitsmodul 3: Erstellen einer Bachelor-Arbeit

Jetzt geht es darum, das unter Punkt 6.1 erworbene Allgemeinwissen auf das spezielle Thema / Fachgebiet der Teilnehmer anzuwenden. Hierbei sind fachspezifische Konventionen bzw. Vorgehensweisen zu berücksichtigen und zu integrieren. Auch hierzu kann ihnen Ihr Tutor nützliche Tipps geben.

- Schreiben der Bachelor-Arbeit

Das eigentliche Schreiben der Arbeit erfolgt in Eigenregie. Selbstverständlich unterstützt der Tutor die Teilnehmer dabei, falls sie Fragen haben.

2.9. Verteidigung und Anerkennung der Abschlussarbeit durch einen unabhängigen Dozenten (Qualitätssicherung)

Ist die Arbeit fertig geschrieben und abgegeben worden, wird sie vor einem unabhängigen Dozenten in einem Assessment verteidigt.

Dieser Dozent muß ein Professor sein, das Fach ist dabei allerdings nicht relevant.

In einer Art mündlicher Prüfung, die ungefähr eine Stunde dauern wird, werden den Teilnehmern Fragen zu ihrer Arbeit und ihrem Thema gestellt. Anhand ihrer Antworten kann der Professor sehen, wie gut sie sich mit dem Thema auskennen.

Anschließend wird von den Beisitzern des Assessment ein Gutachten geschrieben, welches dann zusammen mit der von dem Professor abgenommenen Arbeit nach Cheltenham, Großbritannien, geschickt wird. Dort wird sie von der UK NARIC anerkannt.

2.10. Erhalt des Abschlusses

Nachdem alle Unterlagen zurückgeschickt wurden, erhalten die Teilnehmer eine Urkunde über ihren Bachelorabschluß.

2.10.1 ECTS Credits (total workload framework)

Taught module	Study skills/preparatory course	5 ECTS
Taught module	Research skills	5ECTS
BA Thesis	Study skills (10,000 word assignment or several smaller written assignments)	20 ECTS
Assessment panel	Verbal presentation of portfolio to panel	5 ECTS
		Total 180 ECTS

3. Kontakt

Eine kostenlose und ausführliche Beratung erhalten Sie über unser IPF Campus Büro in Heidelberg

Com-Unic ipf Campus GmbH & CO KG
Kurfürsten-Anlage 3
69115 Heidelberg

Tel.: 06221- 739 11 60
Fax: 06221- 739 11 80
Email: info@campus-heidelberg.de
www.campus-heidelberg.de