

FormPRO: Ansatz und Schlüsselkonzepte



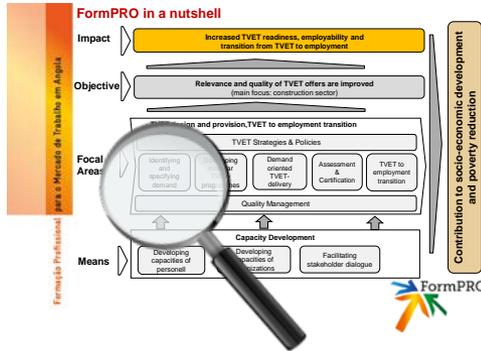
FormPRO – auf einen Blick



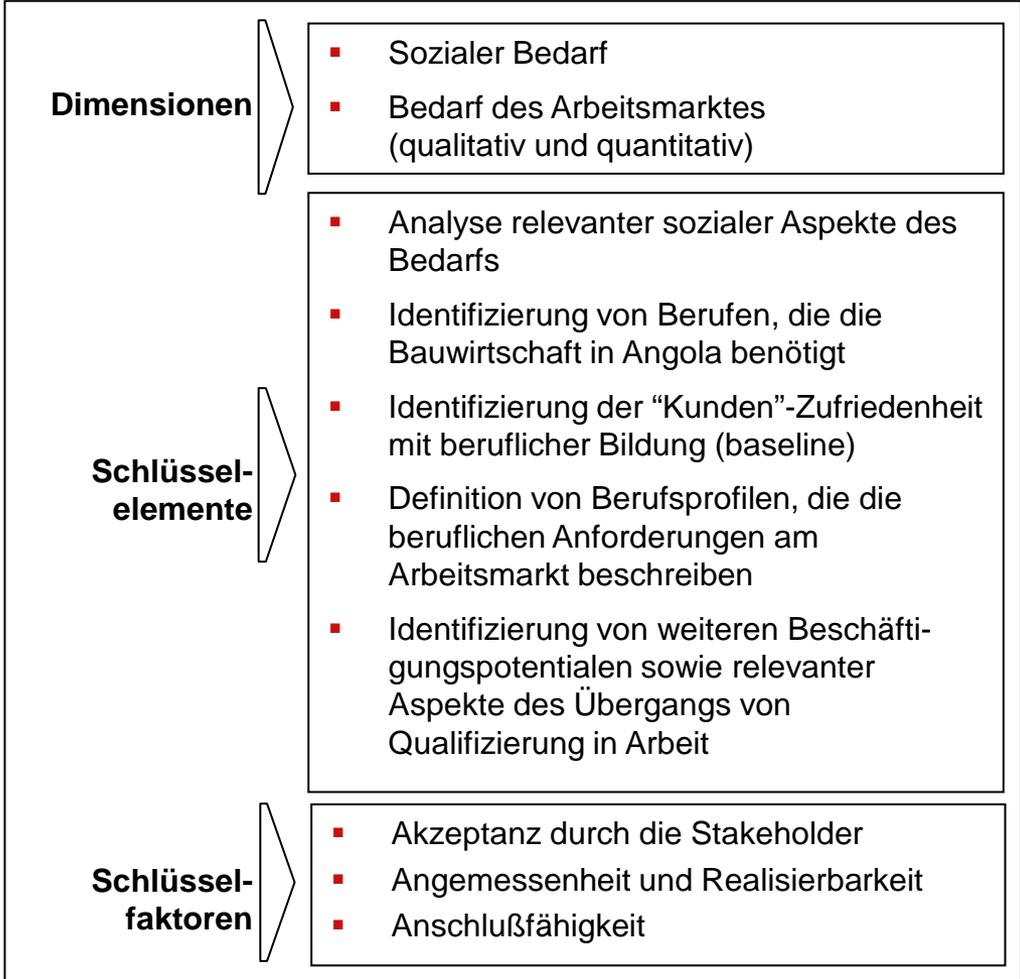
Beitrag zur sozio-ökonomischen Entwicklung und zur Armutsminderung



Spezifizieren des Qualifizierungsbedarf



Identifizieren und spezifizieren des Qualifizierungsbedarfs



Die Identifizierung und Spezifizierung von Qualifizierungsbedarf muß sowohl Arbeitsmarktfragen als auch die soziale Nachfrage berücksichtigen.



Spezifizieren des Qualifizierungsbedarfs – wichtig für einen angepaßten Ansatz



Schlüsselfaktoren... ..und entsprechende Empfehlungen

■ Akzeptanz durch die Stakeholder

- Stakeholder werden in den gesamten Prozeß involviert
- Der Privatsektor wird als ebenbürtiger Partner akzeptiert
- Standards werden als gemeinsam getroffene Vereinbarungen verstanden

■ Angemessenheit, Realisierbarkeit

- Berufsprofile reflektieren nur Arbeitsplatz und Arbeitsprozeß bezogene Charakteristika
- Pragmatismus wird zum Leitprinzip erhoben. Es wird keine Perfektion angestrebt
- Konzentration auf wenige prioritäre Berufe anhand derer funktionierende Modelle entwickelt werden

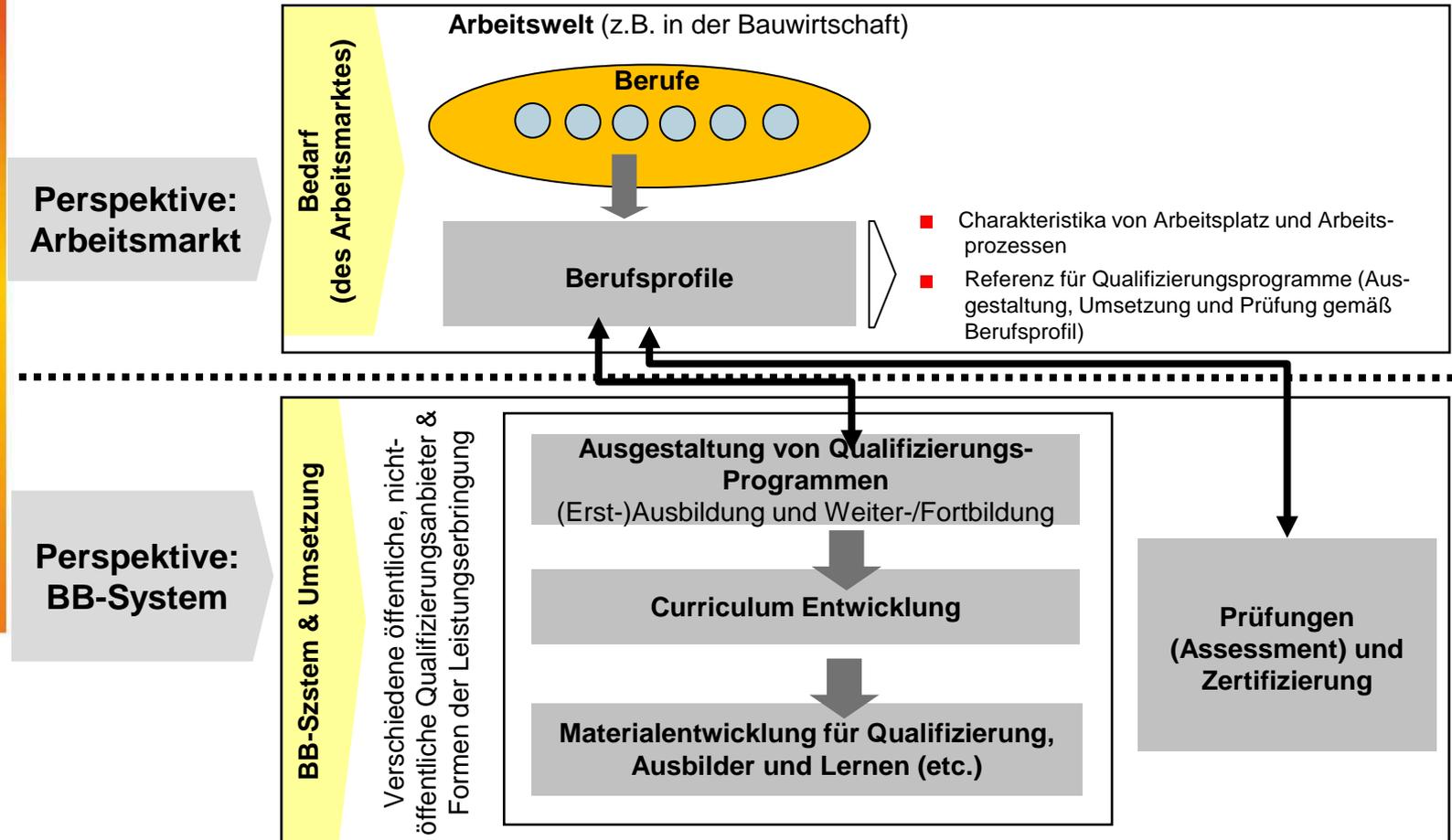
■ Anschlußfähigkeit

- Auswahl eines international anerkannten Verfahrens (z.B. DACUM)
- Nutzung regionaler und internationaler Standards als Vergleichsbasis
- Einbindung von internationalen Kurzzeit-Experten

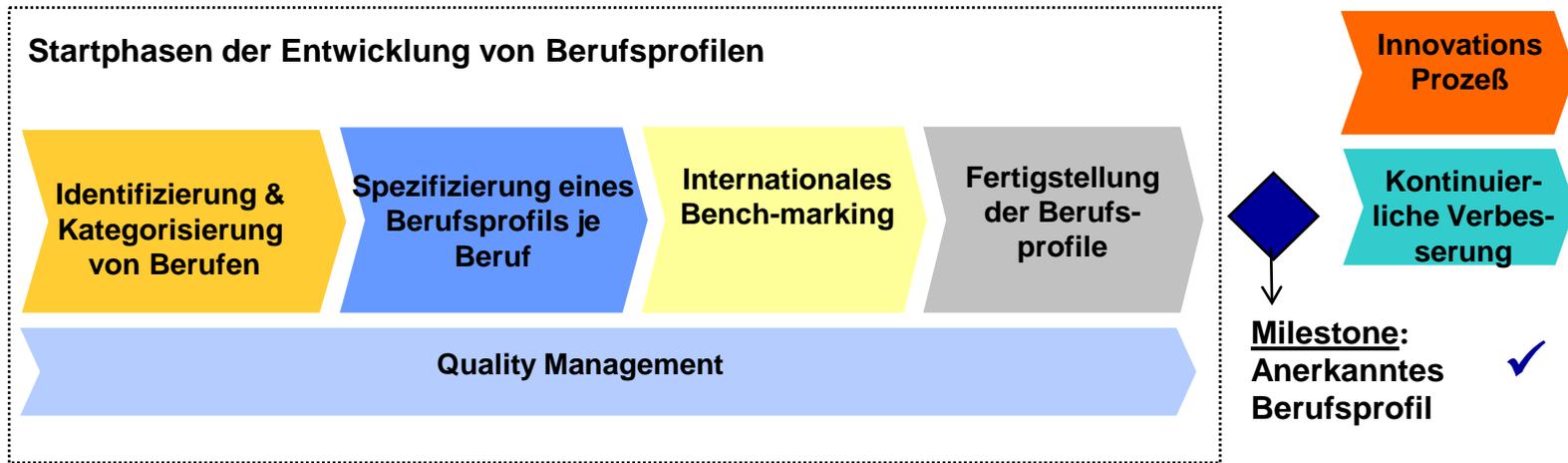
Suitable approach which is accepted by stakeholders

▶ Ein Ansatz muß von den Stakeholder akzeptiert werden. Er sollte pragmatisch und darauf ausgerichtet sein, ein funktionierendes Model zu entwickeln, das erst einmal erprobt und optimiert wird, bevor es in die Verbreitung geht.

Spezifizierung des Qualifizungsbedarfs: Berufsprofile / Verbindung zum Arbeitsmarkt und BB-Perspektiven

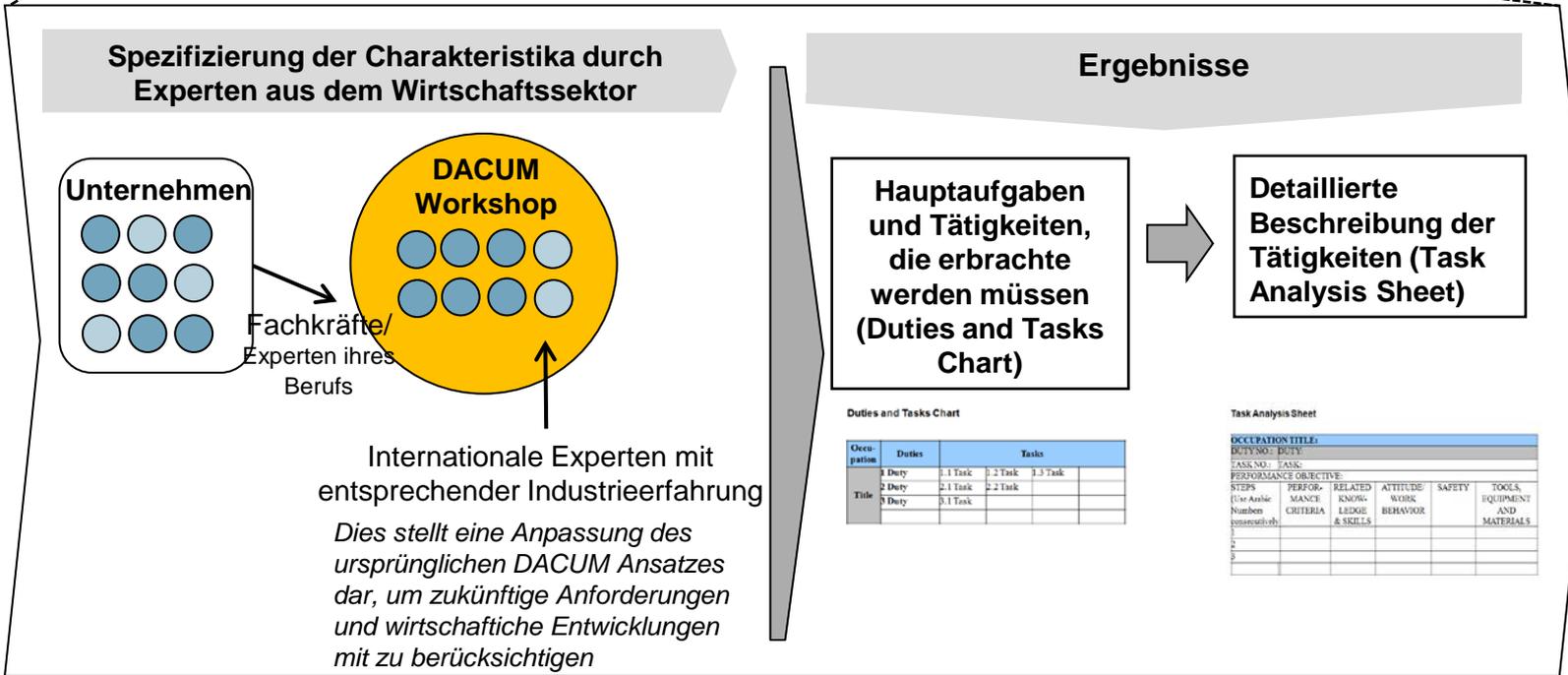


Spezifizierung des Qualifizierungsbedarfs – Entwicklung von Berufsprofilen



▶ Berufsprofile sollte regelmäßig überprüft und angepaßt werden, damit sie die Veränderung am Arbeitsmarkt reflektieren können (kontinuierlicher Verbesserungsprozeß). Nichtsdestotrotz ist gleichzeitig ein Innovationsprozeß notwendig, um sich neuen Entwicklungen stellen zu können, die durch die existierenden Berufe nicht abgedeckt werden können.

Spezifizierung des Qualifizierungsbedarfs – Entwicklung von Berufsprofilen nach DACUM



Duties and Tasks Chart

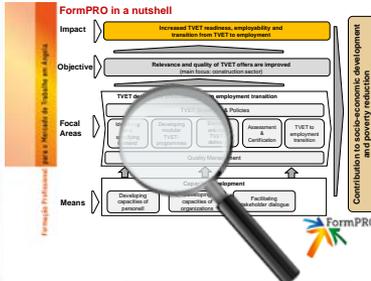
Occupation	Duties	Tasks		
Title	1 Duty	1.1 Task	1.2 Task	1.3 Task
	2 Duty	2.1 Task	2.2 Task	
	3 Duty	3.1 Task		

Task Analysis Sheet

OCCUPATION TITLE:						
DUTY NO. - DUTY:						
TASK NO. - TASK:						
PERFORMANCE OBJECTIVE:						
STEPS	PERFOR-	RELATED	ATTITUDE/	SAFETY	TOOLS	
(Use Arabic	MANCE	KNOW-	WORK		EQUIPMENT	
Numbers	CRITERIA	LEDGE	BEHAVIOR		AND	MATERIALS
consecutively)		& SKILLS				
1						
2						
3						



Entwicklung modularer Qualifizierungsprogramme – im Überblick



Entwicklung modularer Qualifizierungsprogramme

Dimensionen

- Erstausbildungsprogramme
- Fortbildungsprogramme

Schlüsselelemente

- Analyse der Anforderungen (z.B. beschrieben im DACUM Chart) aus pädagogischer Perspektive sowie nach Lernkriterien
- Herleitung einer Übersicht von Lernergebnissen / - Lernzielen
- Festlegen von Inhalten für Theorie und Praxis
- Einschätzen der benötigten Zeit
- Festlegen modularer Lernpakete und Qualifizierungsprogramme unter Berücksichtigung der Vorgaben des (zukünftigen) BB-Systems
- Weitere Spezifizierung der Qualifizierungsprogramme

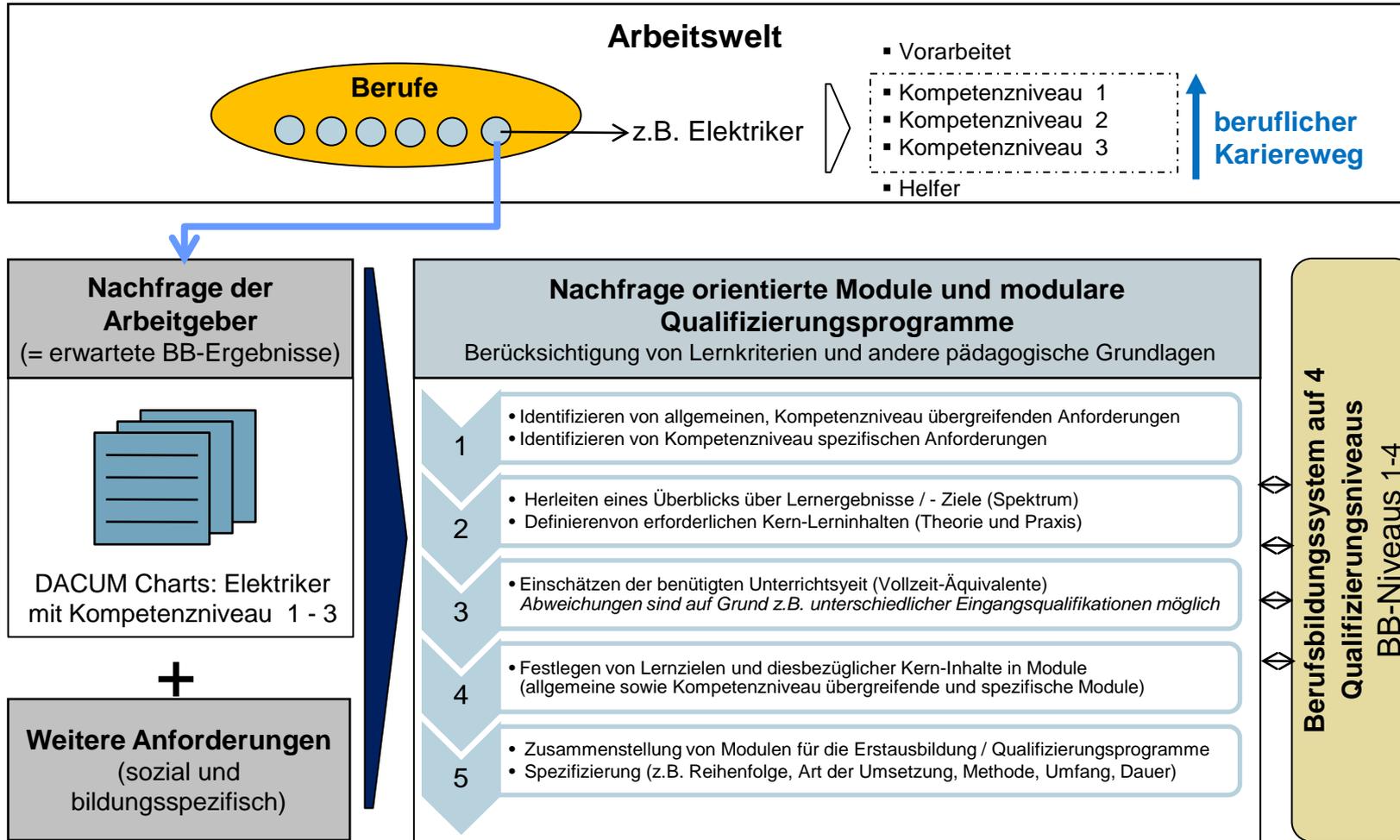
Schlüsselfaktoren

- Berücksichtigung sozialen Bedarfe wie aber auch der Nachfrage des Arbeitsmarktes
- Ermöglichen von Entwicklungspfaden (z.B. life long learning and berufliche Karrierewege)

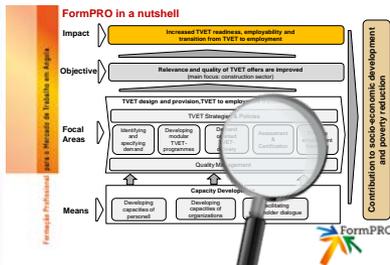
► Nachfrage orientierte, modulare Qualifizierungsprogramme werden aus den beruflichen Anforderungen eines DACUM charts abgeleitet und berücksichtigen Lernkriterien und andere pädagogische Grundlagen



Entwicklung von Qualifizierungsprogramme: Nachfrage orientiert und modular



Prüfung & Zertifizierung – Dimensionen, Schlüsselemente und Schlüsselfaktoren



Berufliche Prüfung und Zertifizierung

<p>Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung beruflicher Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Arbeitsverhalten) ▪ Erteilen eines beruflichen Zertifikats
<p>Schlüsselemente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Legaler, organisatorischer und konzeptioneller Rahmen: <ul style="list-style-type: none"> • Prüfungs- und Zertifizierungssystem • Akkreditierungsinstitution und Assessoren • Prüfungskonzept und Prüfungsaufgaben ▪ Capacity development
<p>Schlüsselfaktoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fähigkeit, Prüfungen abzulegen und zu dokumentieren, einen Beruf entsprechend dem Berufsprofil in der Arbeitswelt auszuführen ▪ Ermöglichen von beruflicher Mobilität und Lebenslangem Lernen ▪ Freier Zugang zu beruflichen Prüfungen ▪ Anerkennung von früher erworbenen beruflichen Kompetenzen ▪ Prüfung auf der Basis von Berufsprofilen ▪ Allgemein akzeptierte Zertifikate ▪ Unabhängige Assessoren ▪ Schlüsselrolle von Arbeitgebern



Berufliche Prüfung und Zertifizierung sollte unabhängig vom Qualifizierungssystem sein.



Berufliche Prüfung und Zertifizierung

Formação Profissional para o Mercado de Trabalho em Angola

