



Tagungsdokumentation

Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen (Wien) 18.5.2005

VERANSTALTER

Caritas Österreich
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal, 1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19-21

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. Christine Riegler, Caritas Österreich, Kompetenzbilanzierung – Ergebnisse aus der Equal-Partnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten“
 - 3.2. Ruedi Winkler, Präsident des Vereins Valida, Schweiz, Aspekte der Qualität – Wo steht Europa und wer sind die AkteurInnen?
 - 3.3. Ruedi Winkler, Präsident des Vereins Valida, Schweiz, Anerkennung bereits erbrachter Lernleistungen in verschiedenen Ländern Europas
 - 3.4. Ruedi Winkler, Präsident des Vereins Valida, Schweiz, FaGe – Projekt Zürich
 - 3.5. Bertram Wolf, Zukunftszentrum Tirol, Projekt „Kompetenzbilanz“
 - 3.6. Elke Schildberger, Volkshochschule Linz Projekt „Kompetenzprofil“
 - 3.7. Wolfgang Kellner, Volksbildungswerke Kompetenz-Portfolio für Freiwillige



Einladung zur Tagung

Der Erfahrung einen Wert geben!

Neue Wege in den Gesundheits-
und Sozialberufen

18. Mai 2005

Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal
Albrechtskreithgasse 19-21
1160 Wien



Der Erfahrung einen Wert geben!

Neue Wege in den Gesundheits-
und Sozialberufen

Der Großteil unserer Kompetenzen ist auf Lebenserfahrung (learning by doing) zurückzuführen, nur ein Drittel auf formelle Lernwege. Eine Binsenweisheit oder doch eine Chance, um Menschen für die Gesundheits- und Sozialberufe zu gewinnen? Die sozialen Dienste profitieren von den Erfahrungen in besonderer Weise, würdigen sie jedoch kaum. Die Tagung setzt sich daher zum Ziel, neue Wege der Anerkennung zu erschließen.

Wie aber ist das Erfassen und Bilanzieren von Kompetenzen unter dem Aspekt der Qualitätssicherung zu bewerten? Anhand aktueller Beispiele aus dem europäischen Kontext soll deren Bedeutung für Österreich erörtert werden. Daneben werden Projekte aus den Bundesländern präsentiert, um einen Einblick in die österreichische Praxis zu bekommen.

- Datum:** 18. Mai 2005, 9:30–15:30
Ort: Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal
Albrechtskreithgasse 19-21
1160 Wien
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle
(Abt. BIQ) und Österreichische
Caritaszentrale
**Organisation,
Dokumentation:** abif - analyse, beratung und
interdisziplinäre forschung

Anmeldungen bitte bis **spätestens 10. Mai 2005**.

Tagungsprogramm

9:30 – 10:00	Check-in
10:00 – 10:10	Beginn, Moderation Andrea Egger, abif
10:10 – 10:30	Kompetenzbilanzierung – Ergebnisse aus der Equal-Partnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten“ Christine Riegler, Caritas Österreich
10:30 – 11:30	Aspekte der Qualität – Wo steht Europa und wer sind die AkteurInnen? Ruedi Winkler, Präsident des Vereins Valida, Schweiz
11:30 – 12:00	Kaffeepause
12:00 – 13:00	Workshops nach Wahl: <ul style="list-style-type: none"> • Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe • Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen/Personalwesen • Praxisworkshop: Schweizer Qualifikationshandbuch
13:00 – 14:00	Mittagspause
14:00 – 14:20	Projekt „Kompetenzbilanz“ Bertram Wolf, Zukunftszentrum Tirol
14:20 – 14:40	Projekt „Kompetenzprofil“ Elke Schildberger, Volkshochschule Linz
14:40 – 15:00	Kompetenz-Portfolio für Freiwillige Wolfgang Kellner, Volksbildungswerke
15:00 – 15:30	Diskussion und Abschluss

Gefördert aus Mitteln des AMS Österreich, des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Sie können sich **bis spätestens 10. Mai 2005** online unter www.abif.at (Menüpunkt Events) für die Veranstaltung mit oder ohne Mittagessen registrieren. Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-mail an uns zu senden:

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Wiedner Hauptstrasse 39/2/11a, A-1040 Wien
Fax: +43-(0)1 522 65 77, Tel.: +43-(0)1 522 48 73
E-mail: office@abif.at
per Fax: +43-(0)1 522 65 77

Die Kosten für das Mittagessen (2 Menüs zur Wahl) betragen **€ 6,50** und sind von den TeilnehmerInnen der Tagung selbst zu tragen. Bitte geben Sie bei der Anmeldung verbindlich bekannt, ob Sie dieses konsumieren werden.

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Mittagessen (Kosten: € 6,50): ja nein

Vorname:Nachname:Titel:

Organisation:

Straße:Plz.:Stadt:

E-mail:

Telefon (für eventuelle Rückfragen):

Anmeldung für folgende Veranstaltung:

Tagung 18. Mai 2005 im Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal

Albrechtskreithgasse 19–21

1160 Wien

Der Erfahrung einen Wert geben!

Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen

Tagungsprogramm

9:30 – 10:00	Check-in
10:00 – 10:10	Beginn, Moderation Andrea Egger, abif
10:10 – 10:30	Kompetenzbilanzierung – Ergebnisse aus der EQUAL-Partnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten“ Christine Riegler, Caritas Österreich
10:30 – 11:30	Aspekte der Qualität – Wo steht Europa, und wer sind die AkteurInnen? Ruedi Winkler, Präsident des Vereins Valida, Schweiz
11:30 – 12:00	Kaffeepause
12:00 – 13:00	Parallelveranstaltungen nach Wahl: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Diskussionsrunde A:</i> Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe (Karin Steiner, Ruedi Winkler u.a.) • <i>Diskussionsrunde B:</i> Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen/Personalwesen (mit Brigitte Mosberger, Christine Riegler u.a.) • <i>Diskussionsrunde C mit Praxis-Workshop:</i> Schweizer Qualifikationshandbuch (mit Elke Schildberger)
13:00 – 14:00	Mittagspause
14:00 – 14:20	Die Kompetenzenbilanz: „Ich will wissen, was ich kann“ Bertram Wolf, Zukunftszentrum Tirol
14:20 – 14:40	Das Projekt „Kompetenzprofil“ an der Volkshochschule Linz Elke Schildberger, Volkshochschule Linz
14:40 – 15:00	Kompetenz-Portfolio für Freiwillige Wolfgang Kellner, Verband Österreichischer Volksbildungswerke
15:00 – 15:30	Diskussion und Abschluss

Parallelveranstaltungen von 12:00 bis 13:00 Uhr

1) Diskussionsrunde A: Anrechnungsmöglichkeiten in den Ausbildungen der Gesundheits- und Sozialberufe

Raum: Elisabethsaal, DG (4. Stock).

Moderation: Mag.^a Karin Steiner (abif).

Impulsreferat: Ruedi Winkler (Verein Valida).

Inhaltliche Statements: Direktor Rudolf Kühberger (Fachschule für Sozialberufe der Caritas Linz) und Dr. Karl Winding (Direktor der Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe im Diakonie-Zentrum Salzburg sowie Studiengangsleiter des Linzer Fachhochschul-Studienganges "Soziale Dienstleistungen für Menschen mit Betreuungsbedarf).

Beschreibung: Ausgehend von einer kurzen Vorstellung des Schweizer Validierungsverfahrens in der Nachholbildung „Fachangestellter Gesundheit“ soll die österreichische Praxis der Anerkennung von nicht formell erworbenen Kompetenzen in den Krankenpflegeschulen, Sozialehranstalten und Fachhochschulen skizziert und diskutiert werden.

Ziele: Sammlung und kritische Erörterung von Praxisbeispielen mit Pro- und Contra-Argumenten. Welche Veränderungen im österreichischen Ausbildungssystem sind für die TagungsteilnehmerInnen konkret vorstellbar bzw. erforderlich, damit die Kompetenzen von lebenserfahrenen Personen am Arbeitsmarkt und in der Ausbildung stärker berücksichtigt und anerkannt werden? Was sind die ersten Schritte, um zu diesen Veränderungen zu gelangen?

2) Diskussionsrunde B: Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen / Personalwesen

Raum: 0 V 11, Erdgeschoß, zwischen Empfang und Lift durch gehen.

TeilnehmerInnenanzahl: maximal 25 Personen.

Moderation: Mag.^a Brigitte Mosberger (abif).

Inhaltliche Statements: Mag.^a Christine Riegler (Caritas Österreich), Mag.^a Johanna Mayrhofer (Personalentwicklerin der Caritas Wien), Viola Treudler (Caritasverband München und Freising e.V.).

Beschreibung:

Ausgehend von den Erfahrungen im EQUAL-Pilot-Kurs „Arbeit mit der Kompetenzbilanz“ mit MitarbeiterInnen aus dem Pflege- und Betreuungsbereich soll die praktische Relevanz derartiger Instrumentarien für die Personaleinstellung und Personalentwicklung in NPO's sowie gewinnorientierten Unternehmen hinterfragt werden.

Ziele: Sammlung der derzeitigen Praktiken in den Unternehmen, Diskussion der Vor- und Nachteile bzw. Chancen und Risiken.



3) Diskussionsrunde (mit Praxisworkshop) C: Schweizer Qualifikationshandbuch

Raum: 3 V 31, Österreichische Caritaszentrale, nach dem Sekretariat das erste Zimmer.

TeilnehmerInnenanzahl: maximal 15 Personen.

Moderation und Inhalt: Mag.^a Elke Schildberger, Volkshochschule Linz.

Beschreibung: Es werden Methoden des Schweizer Qualifikationshandbuches zur Kompetenzbilanzierung vorgestellt, diskutiert und von den TeilnehmerInnen selbst erprobt.

Ziele: Die TeilnehmerInnen bekommen vertiefende Einblicke in die Praxis der Kompetenzbilanzierung nach dem CH-Q Modell für Kompetenz-Management.

TeilnehmerInnen	Organisation
Alder, Britta	AMS ÖSTERREICH
Ammering, Isabella Mag.a.	Caritas
Angermann, Andrea Mag.a	abif
Apoloner, Ingeborg	Caritas Ausbildungszentrum
Bartosch, Eva	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Baumann, Helga DGKP	Volkshilfe NÖ
Brandstetter, Luise Mag.a.	Hebebühne
Brandtner, Barbara Mag.	selbstständig und Krankenpflegeschool
Braunsdorfer, Erna Direktorin	Wilhelminenspital der Stadt Wien
Danzinger, Anna MAS	Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege am Allgemeinen Krankenhaus / Universitätskliniken
Egger, Andrea Mag.a	abif
Ehmsen-Höhl, MAS, Johanna DGKS und DSA	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Erös, Theresia Mag.a	equalizent gesmbH
Faltus, Wolfgang Ing.	Generation45plus
Fellner, Bernhard Mag.	FBC fellner betriebs consulting
Fluch, Marlene Vertretung Dr. Loidl-Keil	-
Frank, Heidi	promente jugend
Froelian, Bettina Mag.	-
Fürnweiger, Ingrid	Schule für GuKP am KH Lainz
Ganster, Gerit Mag.	bfi Steiermark
Gigl, Annemarie	ÖRK-LV-Schule
Göbl, Manuela	Akademie für Diätendienst & Ernährungsmed. Beratung
Goldnagel, Josef	CARLA -Caritas Eisenstadt
Graf, Maria	ÖZIV-Proj. Support
Gröger, Ilse	Caritas Familienhilfe
Groß, Maria Mag.	Caritas Haus Franciscus
Gschwandtner, Regina	Hilfswerk
Hanser, Gabriela	bfi wien
Haslinger, Ilse Mag.	Integrationshaus
Haydari, Heidemarie Dr.	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
Hirmann, Elisabeth	Akademie für den orthoptischen Dienst am Allgemeinen Krankenhaus der Stadt Wien
Hohegger, Betty	Wiener Krankenanstaltenverbund
Höglinger, Diana M.A.	abif
Huber, Gerald Dr.	AMS Wien
Hude, Martina	Kolping
Hüttler, Ingrid DSA	Gemeinn. Sanierungs- u. Beschäftigungs GmbH
Igler, Klaudia	Kolping
Kellner, Wolfgang Mag.	Verband österreichischer Volksbildungswerke
Koch, Sandra Mag	pro mente jugend
Kraus, Renate	NÖ Hilfswerk

Kreiml, Thomas Mag.	abif
Krenn, Manfred Mag.	FORBA
Krutzler, Anna	Volkshilfe Würfel
Kühberger, Rudolf	FSAD Caritas Linz
Kührer, Elvira	Caritas
Kumpfmüller, Bernd	FH Linz
Kvarda, Maria	Caritas
Lang, Annette	
Langegger, Bettina	-
Lautischer, Peter	waff
Lucinski, Renate	bfi wien
Luschin, Peter Dr.	-
Marte, Judit	ÖCZ
Mischak, Ursula Mag.a	FrauenBildungs- und Beschäftigungsprojekt MODÄTEX
Missoni, Beate Mag.	Österreichische Caritas Zentrale
Mitterhuber-Pfeiffer, Maria	Caritas Oberösterreich
Moldaschl, Karoline Dr.in	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH
Morgan, Hildegund Dr.	h.c.RegionalAKademie
Mosberger, Brigitte Mag.a	abif
Moshammer, Friedrich Dr.	Arbeitsmarktservice Österreich
Mostbauer, Gerda	ÖGB
Muschailov, Lazar	BFI Wien
Muschailov, Lazar	BFI
Muschik, Elisabeth	pro mente austria
Neuhold, Silvana	Beratungsstelle Hebebühne
Oldakowska, Karolina	Integrationshaus
Orbes, Roland Ing. Mag.	Basar "Job & Co"
Pfabigan, Doris	Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuz
Piringer, Marcus Mag.	Caritas
Plutzer, Verena	Integrationshaus Wien
Prammer, Alfred	BBRZ REHA GmbH
Presch, Hedwig Dr.	BIKOO Bildungskooperative Oberes Waldviertel
Radel, Sylvia Mag.a.	AMS- Psychologie
Resch-Veigl, Johanna	FrauenBildungs- und Beschäftigungsprojekt MODÄTEX
Richards, Sibylle Mag.a.	Caritas
Riegler, Christine Mag.	Caritas Österreich
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Rohacek, Christine LfGuKP	FSAD Caritas St. Pölten
Roithinger, Ludwig Dr.	ÖGB / EU-Projektbüro
Rom, Lydia	NÖ Hilfswerk
Ruprecht, Roman	BBRZ REHA GmbH / Region Ost
Sagaster, Monika Mag.	IBC-Hetzendorf

Schildberger, Elke Mag.a.	Volkshochschule Linz
Schlosser, Gudrun	Mig Zentrum Caritas
Schoeberl, Susanne Dr.	AK Wien
Schönbach, Susanne	Sozialarbeit & Outplacement MERIT
Schuber, Marion	CARLA- Caritas Eisenstadt
Schwarzmayr, Eva Mag.a	Burgenländische Volkshochschulen
Sinnl, Waltraud	BBRZ REHA GmbH / Region Ost
Sözer, Nilüfer	wequam
Steindl, Harald Dr	WKÖ
Steiner, Karin Mag.a	abif
Steiner, Verena MMag.	VFQ
Steinkeller, Ingrid	Integrationshaus
Stifter, Wolfgang Mag.	Integrativer Bildungsverein für Menschen mit (mehr oder weniger) Behinderung
Sträusslberger, Gerda	Basar "Job & Co"
Strümpel, Charlotte Mag.a.	Europäisches Zentrum
Teuschler, Christine Dr.	Burgenländische Volkshochschulen
Tondl, Ulrike	Caritas
Treudler, Viola	Caritas München
Vecerik, Marinela	Firma Equalizent
Wallner, Karin	ÖZIV
Wallner, Rudi	AK Wien
Weber, Maria Elisabeth Dr.	-
Wild, Eveline Dir.	AKH - Akademie
Wimmler, Marlene	-
Winding, Karl Dr.	FH Linz
Winkler, Erika Dr.	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
Winkler, Ruedi	Personal- und Organisationsentwicklung
Wintersberger, Barbara Dr.	Gesundheitswissenschaftlerin, Supervisorin in Ausbildung
Wirth, Gertrude	Wirtschaftsförderungsinstitut Wien
Wohlfarter, Irmgard	waff
Wolf, Bertram	Zukunftszentrum Tirol
Zechner, Elisa Dr.	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Abt. V/3 Familie & Beruf, Arbeitsrecht und Sozialpolitik



Kurzbeschreibungen der Vortragenden

Mag.^a Christine Riegler hat die HBLA in Oberösterreich und ein Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz absolviert. Ihre Studienschwerpunkte lagen in der EU-, Arbeitsmarkt-, Frauen- und Sozialpolitik. Ihre Diplomarbeit wurde mit dem Rudolf-Sallinger-Preis ausgezeichnet. Frau Christine Riegler hat Erfahrungen in der Beratung von arbeitslosen Personen (AMS-Unternehmensgründungsprogramm) und ist seit Mai 2003 in der Österreichischen Caritaszentrale als Projektverantwortliche für das Modul 4 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten" beschäftigt.

Österreichische Caritas Zentrale
Albrechtskreithgasse 19–21
1160 Wien
Tel.: ++43 (1) 488 31 434 / Fax: ++43 (1) 488 31 9434
E-mail: c.riegler@caritas-austria.at
Web: www.caritas.at
Web: www.berufsbilder.org

Ruedi Winkler verbrachte seine erste Berufsphase bis zum 30. Lebensjahr als diplomierter Landwirt. Anschließend absolvierte er berufsbegleitend die Matura und ein Ökonomiestudium an der Universität Zürich mit dem Abschluss als lic.oec.publ. Nach fünfjähriger Tätigkeit bei der Kantonalbank Zürich arbeitete er 17 Jahre im Arbeitsamt der Stadt Zürich, acht davon als Direktor, bevor er 2003 sein eigenes Büro für Personal- und Organisationsentwicklung gründete. Herr Ruedi Winkler ist in zahlreichen NGOs aktiv, unter anderem als Präsident der Aufsichtskommission der Berufsschule für Weiterbildung Zürich, EB-Zürich und als Präsident des Vereins Valida für ein schweizerisches System zur Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen.

Fellenbergstr. 288
8047 Zürich
Tel.: ++41 (1) 493 50 62 / Fax: ++41 (1) 493 50 65
E-mail: mail@ruediwinkler.ch
Web: www.ruediwinkler.ch

Bertram Wolf absolvierte einen Tischler- und eine Zimmererlehre, war in einer Umweltschutzvereinigung und als selbständiger Berg- und Schiführer tätig, bevor er seine Karriere beim Österreichischen Rundfunk begann. Er war im Inlandsreport (ORF Wien) tätig, Redakteurssprecher (Landesstudio Tirol) und Redakteursrat (Bundesländer ORF). Seit 2003 ist er Geschäftsführer des Zukunftszentrum Tirol, einer Forschungseinrichtung für Arbeits- und Lebenswelten, wo das Projekt „Kompetenzenbilanz“ läuft.

Universitätsstraße 15a/1
6020 Innsbruck
Tel.: ++43 (512) 56 18 56 / Fax: ++43 (512) 56 14 15
E-mail: bertram.wolf@zukunftszentrum.at
Web: www.zukunftszentrum.at



Mag.^a Elke Schildberger hat an der Universität Wien die Übersetzer- und Dolmetscherausbildung für Englisch und Russisch absolviert. Neben ihrer freiberuflichen Übersetzer- und Dolmetschertätigkeit hat sie vor etwa 15 Jahren als Sprachkursleiterin/Trainerin in der Erwachsenenbildung zu arbeiten begonnen, und zwar mit dem Schwerpunktbereich „2. Bildungsweg/Berufsreifeprüfung“. Von 2000 bis 2003 übernahm Frau Schildberger das Projektmanagement des Sokrates-Grundtvig-Projektes "From Competence to Qualification". Das Projektthema war die Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen. Ihr Aufgabenbereich umfasste sowohl die Projektorganisation als auch die inhaltliche Mitarbeit bei der Entwicklung der Instrumente, die heute in den Kompetenzprofil-Programmen der VHS Linz eingesetzt werden. Seit 2004 leitet Frau Schildberger das Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ) der VHS Linz und ist CH-Q Ausbilderin/Beraterin.

Coulinstraße 18, 4020 Linz
Tel.: ++43 (732) 70 70 43-28
E-mail: elke.schildberger@mag.linz.at
Web: www.kompetenzprofil.at

Mag. Wolfgang Kellner ist Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Verband Österreichischer Volksbildungswerke. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Validierung informeller Lernprozesse, Kompetenzentwicklung, Philosophie der Bildung. Er ist maßgeblich an der Entwicklung von Kompetenz-Portfolios für Freiwillige im Rahmen der EU-Projekte "Lernort Freiwilliges Engagement", "Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement" und "Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective" beteiligt.

Verband Österreichischer Volksbildungswerke
Heinrichsgasse 4/8
A-1010 Wien
Tel: ++43 (1) 533 65 47 (Kompetenz-Portfolio Freiwillige: 0810/001092)
Email: w.kellner@volksbildungswerke.org
Web: www.volksbildungswerke.org / www.kompetenz-portfolio.at

Kompetenzbilanzierung – Ergebnisse aus dem Modul 4 der EQUAL-Partnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten“

Christine Riegler

Personen mit nicht formell erworbenen Kompetenzen werden in der Arbeitsvermittlung, im Erwerbsleben und im Berufsbildungssystem gegenüber jenen mit formalen Qualifikationen benachteiligt. Durch eine Kompetenzbilanz können ihre Potenziale und Stärken sichtbar und nutzbar gemacht werden. Der damit ausgelöste Empowerment-Prozess schafft die Grundlage für das lebenslange Lernen und stärkt die Bereitschaft für einen Wiedereinstieg, Umstieg oder Spätereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die vorhandenen Methoden und Instrumente zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen sind in Österreich noch wenig bekannt. Praktische Erfahrungen wurden bisher in einigen Pilotprojekten gesammelt.

Die Bearbeitung der Thematik im Hinblick auf den Gesundheits- und Sozialbereich und die Sensibilisierung eines breiteren Fachpublikums sind die das Hauptanliegen des EQUAL-Moduls „Lebenssituationsbezogene Zugangsmöglichkeiten in die Gesundheits- und Sozialen Dienste“ (Modul 4).

Es handelt sich hierbei um ein Projekt der Österreichischen Caritaszentrale im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten“ (www.berufsbilder.org). Diese Partnerschaft wird durch die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

Zwischen Juni 2003 und August 2005 reichten die Aktivitäten von der Grundlagenarbeit über die Vernetzung mit relevanten AkteurInnen bis hin zur Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation von Veranstaltungen. Innovative Anknüpfungspunkte für den Ausbildungsbereich wurden in der Schweiz (Kanton Zürich) eruiert und im Hinblick auf die heimische Situation diskutiert. Die Frage nach Chancen und Risiken der Anwendung von Kompetenzbilanzen stellte sich dabei stets von Neuem. Erstmals war es aber auch möglich, dass MitarbeiterInnen aus den mobilen und stationären Diensten ihr persönliches Kompetenzprofil erstellen konnten.

Aufgrund durchgeführter Recherchen und gewonnener Veranstaltungsergebnisse können nun Handlungsvorschläge zur Gewinnung und Bindung von MitarbeiterInnen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten präsentiert werden (z.B. Kontakthalteprogramm für MitarbeiterInnen in der Familienzeit, spezifische Angebote für pflegende Angehörige und Ehrenamtliche, Ausweitung der Anrechnungsmöglichkeiten in den Sozialbetreuungsberufen etc.).

Endergebnisse downloadbar unter www.berufsbilder.org (ca. ab Mitte Juni 2005).



Das Projekt wird aus den Mitteln des ESF und BMWA im Rahmen der EU – Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert.

Aspekte der Qualität – Wo steht Europa und wer sind die Akteure

Ruedi Winkler

Eine Übersicht über die Länder Europas zeigt zwei Dinge klar: Erstens werden in den meisten Ländern Anstrengungen gemacht für die Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen. Mehr und mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass formell und nicht formell erworbene Kompetenzen die gleichen Chancen haben müssen zu Qualifikationen zu werden. Zweitens zeigt sich, dass dieses Ziel nur erreicht werden kann, wenn wir akzeptieren, dass wir uns dazu in verschiedenen Spannungsfeldern bewegen, ja sogar bewegen müssen. Zudem wird zunehmend klar, dass es sich um ein Generationenprojekt handelt und nicht kurzfristig durchsetzbar ist. Als Beispiel hierfür sei die nach wie vor starke Skepsis erwähnt, ob der Grundsatz richtig sei, dass *„Gleiche Kompetenzen gleichwertig sind, unabhängig davon, ob sie formell oder nicht formell erworben wurden.“* Dann kommt die objektive Schwierigkeit dazu, ein System zur Beurteilung der nicht formell erworbenen Kompetenzen aufzubauen, das gegenüber dem bestehenden System weder anspruchsvoller ist, noch sich als „Billigvariante“ anbietet. Und nicht zuletzt benötigt der Aufbau dieses Systems Ressourcen, die in der heutigen Zeit an einem anderen Ort fehlen. Das führt zu Verteilungs- und Machtkämpfen.

Im Herzen des ganzen Systems steht die Kompetenzenbilanz. Sie ist einfach ausgedrückt das Resultat eines (in den meisten Fällen) begleiteten Prozesses einer Person zur Erfassung der Kompetenzen und deren Bewertung. Dabei stehen natürlich die nicht formell erworbenen Kompetenzen im Vordergrund, da ja die formell erworbenen in Ausweisen, Diplomen usw. als Qualifikationen anerkannt werden. Die Erarbeitung einer Kompetenzenbilanz ist ein Prozess, der der betreffenden Person wichtige Aufschlüsse gibt und an sich schon einen hohen Stellenwert hat.

Beim Angehen von neuen Vorhaben steht oft nicht von Beginn an die Qualitätsfrage im Vordergrund. Meistens möchte man sich zuerst über Ziel und Zweck, das geeignetste Vorgehen und die zur Anwendung kommenden Verfahren, Methoden und Instrumente im Klaren sein. Das ist zwar verständlich und scheint, soweit wir das überblicken können, auch in den meisten europäischen Ländern so zu laufen. Dort wo die Qualität thematisiert wird, wird sie meistens im Rahmen des vorhandenen Qualitätssicherungssystems abgehandelt. Da besteht die grosse Gefahr, dass das Qualitätsmanagement zu kurz kommt und eine Form des Controllings genügen muss. Gerade bei der hier diskutierten Frage kommt jedoch dem Qualitätsmanagement eine hohe Bedeutung zu. Die bereits oben erwähnte Gefahr, dass die Anerkennungsverfahren in den Ruf geraten könnten, auf günstigere Art zu Qualifikationen zu kommen, zeigt, wie absolut unerlässlich das Qualitätsmanagement von Anfang an ist.

Der Verein Valida hat im Hinblick auf die Verleihung eines Labels einen Entwurf für ein solches Qualitätsmanagement entwickelt, in dem für die verschiedenen Phasen, Akteure und Institutionen Standards und Indikatoren vorgeschlagen werden. Der Entwurf legt dabei das Hauptgewicht auf die Prozessqualität und will die Methodenfreiheit gewahrt wissen. Anhand dieses Entwurfes lassen sich viele Fragen aufgreifen, denen sich alle gegenübersehen, die zielbewusst darauf hin arbeiten, dass die formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen gleiche Anerkennungschancen erhalten.

Die Kompetenzenbilanz: „Ich will wissen, was ich kann“

Bertram Wolf

Laut einer Studie des AMS (Erwerbschancen und Berufslaufbahnen, Wirtschaftsforschung West, 2002) wechselt in Tirol innerhalb von fünf Jahren jede/r Dritte den Beruf, die Branche oder beides. Dies dokumentiert die tief greifenden Veränderungen am Arbeitsmarkt. Das Wissen aus Schule und Ausbildung reicht nicht aus um die dadurch entstehende Herausforderung annehmen zu können. Das Bewusstsein über soziale, methodische und personale Kompetenzen wird Voraussetzung sein, diese Herausforderung als Chance nutzen zu können.

Auch das Weißbuch der EU zu Weiterbildung aus dem Jahr 1995 stellt fest, dass die Validierung informell erworbener Kompetenzen zukünftig von großer Bedeutung sein wird.

Nur zwei Drittel unserer Fähigkeiten, unseres Wissens sind uns bewusst. Wir lernen und erleben täglich. 70% der eigenen Kompetenzen eignen wir uns außerhalb von Schulmauern an: in der Familie, in der täglichen Arbeit, in der Freizeit. Die Kompetenzenbilanz zielt darauf ab, dieses nicht zertifizierte Wissen sichtbar und bewusst zu machen. Daraus können sich für die TeilnehmerInnen neue Wege eröffnen.

Ziel der Kompetenzenbilanz ist es, durch die Reflexion der eigenen Fähigkeiten brach liegendes Potenzial des/der Einzelnen zu aktivieren. Durch die aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken setzt die Kompetenzenbilanz einen Prozess in Gang, der Selbststärkung und erhöhte Selbstverantwortung hervorruft. So kann der eigene Standort bestimmt werden, der Ausgangspunkt ist für aktives Gestalten der persönlichen Zukunft.

Als Antwort darauf wurde 2003 auf Initiative des ZUKUNFTSZENTRUM TIROL und mit großer Unterstützung durch Arbeiterkammerpräsident Fritz Dinkhauser ein Projekt ins Leben gerufen, dass dem/der Einzelnen die Bewältigung des raschen Wandels und der Unsicherheit am Arbeitsmarkt erleichtern soll: Die Kompetenzenbilanz - Ein Coachingverfahren zur persönlichen Standortbestimmung. Seit Herbst 2003 haben bereits über 1.000 TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz absolviert. 2005 wird die Kompetenzenbilanz für 400 weitere Personen im ZUKUNFTSZENTRUM TIROL durchgeführt. Gleichzeitig wird die Methode in verschiedenste Institutionen transferiert und so einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die Ergebnisse der 2004/2005 mit den TeilnehmerInnen durchgeführten Längsschnittelevaluation haben ergeben, dass Personen nach der Kompetenzenbilanz einerseits aktiver in Bezug auf die Gestaltung ihrer Lebenssituation sind und andererseits über ein größeres Repertoire verfügen, mit dem sie Stresssituationen begegnen können. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Kompetenzenbilanz zu einer gesünderen und aktiveren Anpassung der TeilnehmerInnen an ihre Lebensumstände führt.

Projekt Kompetenzprofil der Volkshochschule Linz

Elke Schildberger

Schlüsselfaktor Kompetenzen

Konzepte des lebenslangen Lernens beruhen auf einem offenen, integrativen Lernbegriff, der Lernen als umfassenden Prozess sieht und alle Lernformen einbezieht. Im Zentrum dieser Ansätze steht der lernende Mensch, Kompetenzen werden zu einem Schlüsselbegriff. Das auch in Österreich gängige Konzept der allgemeinen/beruflichen (Weiter-)Bildung ist somit durch einen umfassenden, prozess- und kompetenzorientierten Lernbegriff zu ersetzen, der den lernenden Menschen im Gesamtkontext seines Lebens- und Arbeitsumfeldes sieht. Untersuchungen sprechen davon, dass 70% – 80% des Lernens außerhalb formaler Lernumgebungen erfolgen.

Dieser alternative Lernbegriff macht es unabdingbar, Nachweis und Anerkennung nicht allein auf traditionelle Bildungs- und Berufsabschlüsse zu beschränken. Es bedarf viel mehr flexibler und einfacher, aber auch präziser Instrumente, die es ermöglichen, Kompetenzen zu erfassen, nachzuweisen und anzuerkennen.

An der Volkshochschule Linz hatte man diese Notwendigkeit bereits frühzeitig erkannt. 2001 startete das zweijährige Projekt „From Competence to Qualification – Projekt zur Anerkennung und Validierung informell erworbener Kompetenzen“. Konkretes Projektziel war es, in einer internationalen Partnerschaft Methoden und Instrumentarien zur Feststellung, Anerkennung und Bestätigung von informell erworbenen Kompetenzen zu entwickeln. Im anschließenden dritten Projektjahr wurden die Methoden und Instrumente auf Basis der Evaluationsergebnisse verfeinert, abgestimmt und in einer erweiterten Partnerschaft international vernetzt.

Konkretes Projektergebnis an der Volkshochschule Linz ist das Kompetenzprofil, ein mehrstufiges Verfahren zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen. Es handelt sich um eine kombinierte Form aus Selbst- und Fremdeinschätzung sowie Fremdbeurteilung in einem Zertifikat. Für den Selbsteinschätzungsprozess wurde das CH-Q Modell zum Kompetenz-Management als das am besten taugliche Instrument eingeschätzt. Um das Modell in Österreich einsetzen und zielgruppenspezifisch adaptieren zu können, begann die Volkshochschule Linz 2003 eine strategische Kooperation mit dem Verein „Gesellschaft CH-Q“. Im Rahmen eines Lizenzvertrages wurden in Linz zehn TrainerInnen ausgebildet, die alle zielgruppenspezifische Kompetenz-Management-Modelle erarbeitet haben und nun zur Durchführung dieser Programme in Österreich berechtigt sind.

In einer Workshop-Reihe erstellen die TeilnehmerInnen ihr umfassendes persönliches Kompetenzprofil. Im Vordergrund steht dabei die ganzheitliche Sicht der Kompetenzen.

Im Anschluss an die Selbsteinschätzung sieht das Kompetenzprofil ein eintägiges Assessment-Center mit dem Schwerpunkt persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen vor. Zum Abschluss des Programms erhält jede/r TeilnehmerIn ein mehrteiliges Zertifikat.

Bisher haben mehr als 200 TeilnehmerInnen ihr persönliches Kompetenzprofil erstellt, das Verfahren wird im VHS Programm offen und für bestimmte Zielgruppen (z.B. KursleiterInnen) angeboten. Im Rahmen einer Kooperation mit dem AMS Oberösterreich kommt es sehr erfolgreich für BerufswiedereinsteigerInnen zum Einsatz.

Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Wolfgang Kellner

Lernort Freiwilliges Engagement – Freiwilliges Engagement (Ehrenamt) ist Lernen und persönliche Entwicklung, ist Erwerb von Kompetenzen für Beruf und Alltag. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten werden in großem Umfang informell erworben und sind den meisten Freiwilligen und ihren Organisationen nur unzureichend bewusst. Daher können sie auch nicht gezielt genutzt oder weiterentwickelt werden.

Ring Österreichischer Bildungswerke – Als Bundesverband im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung hat der Ring gemeinsam mit seinen Teilorganisationen in EU-Projekten und in Kooperationen mit Freiwilligenorganisationen und Unternehmen ein Kompetenz-Portfolio für Freiwillige entwickelt und eingeführt. Mit diesem werden die im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen erkundet, bewusst gemacht, systematisiert und schließlich dokumentiert, um sie gezielt für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildungsplanung, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, für persönliche Neuorientierungen im Freiwilligen Engagement usw. nutzen zu können.

Begleitete Selbstbewertung, Kompetenz-Gespräch – Die Portfolio-Methode der Bildungswerke ist aus pädagogischer Sicht eine begleitete Selbstbewertung. Kernstück des Portfolio-Prozesses ist ein ca. zweistündiges Kompetenz-Gespräch mit zertifizierten Portfolio-BegleiterInnen. Das Gespräch wird in mehreren Schritten anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Verwendung von Checklisten und Fragebögen geführt, dann gemeinsam ausgewertet. Schließlich wird das Kompetenz-Portfolio von den Freiwilligen selbst fertig gestellt.

Engagements portraituren, Kompetenzen beschreiben – Kernstücke des Portfolios sind das Tätigkeitsportrait und das persönliche Kompetenzprofil. Das Tätigkeitsportrait ist eine Art Kurzgeschichte des jeweiligen Engagements im Umfang von einer Seite, die von Motiven, Vorbildern, Idealen, Schlüsselerlebnissen, Schlüsselerfahrungen, Lieblingsaktivitäten, ungeliebten Aktivitäten, Erfolgen, Misserfolgen, Veränderungen, Erwartungen usw. "erzählt". Das persönliche Kompetenzprofil umfasst ein bis zwei Seiten, benennt die erworbenen Kompetenzen und beschreibt sie jeweils auf drei bis sechs Zeilen, um deutlich zu machen wo und wie sie erworben oder weiterentwickelt wurden bzw. zum Tragen gekommen sind.

Bewerbungen am Arbeitsmarkt – Nach der Portfolio-Erstellung kann gemeinsam mit dem Portfolio-BegleiterInnen ein Kompetenznachweis für Bewerbungen erstellt werden, der eine auf das jeweilige Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Kompetenz-Portfolios darstellt.

Gesundheits- und Sozialberufe – Freiwillige, die organisiert oder informell in Sozial- und Pflegebereichen engagiert sind, dokumentieren in ihren Portfolios häufig den Wunsch, aus dem Freiwilligen Engagement einen Beruf zu machen, also künftig in Gesundheits- oder Sozialberufen erwerbstätig zu sein – und erwarten eine Anerkennung der im Portfolio dokumentierten Kompetenzen.



„Der Erfahrung einen Wert geben“

Kompetenzbilanzierung – Ergebnisse des Modul 4
aus der Equal-Entwicklungspartnerschaft

*„Berufsbilder und Ausbildungen in den
Gesundheits- und Sozialen Diensten“*

EU – Gemeinschafts- initiative Equal - basics

- Umsetzung in einer Entwicklungspartnerschaft
- Experimentierfeld für neue Ideen und Konzepte – „Innovation“ als Grundsatz
- Neue Ansätze zur Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung am Arbeitsmarkt
- Transnationale Zusammenarbeit

Equal-EP Berufsbilder

Koordinierende Stelle: Volkshilfe Österreich

Partner: Diakonie Österreich, Österr. Rotes Kreuz
Hilfswerk Österreich, Caritas Österreich,
Sozialökonomische Forschungsstelle, Sozialpartner:
ÖGB und WKÖ und AMS Österreich

Ziel ist es, Lösungen für die unbefriedigende
Ausbildungssituation in den Gesundheits- und
Sozialberufen zu finden.

Modul 4: Daten

- Titel: Lebenssituationsbezogene Zugangsmöglichkeiten in die Gesundheits- & Sozialberufe
- Träger: Österreichische Caritaszentrale
- Laufzeit: Juni 2003 bis August 2005
- Finanzierung: Europäischer Sozialfonds und BMWA

Modul 4: Motive und Ziele

- Ausgangslage:
 - steigender Personalmangel
 - Benachteiligung von informellem Lernen
- Ziele:
 - Förderung von Wiedereinstieg, Umstieg, Spätereinstieg
 - Anerkennung von nicht formell erworbenen Kompetenzen in Ausbildungen und am Arbeitsmarkt
 - Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

Definition: Kompetenzbilanz

*„.... ist eine **Methode zur Erfassung von formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen** (...).*

In einem strukturierten Arbeitsprozess werden die persönlichen Ressourcen breit erfasst, analysiert und in einem Kompetenzprofil dargestellt. Das persönliche Portfolio ist eine umfassende Sammlung von Dokumenten.“

(Bernser Seminar für Erwachsenenbildung)

Modul 4: Aktivitäten

- **4 Fachtagungen**, wie z.B. die Expertentagung „Durch Lebenserfahrung befähigt“ im Nov. 2004
- **Erprobung** einer Kompetenzbilanzierung mit MitarbeiterInnen aus den Wohlfahrtsverbänden
- **Vernetzung** mit relevanten AkteurInnen
- **Grundlagenarbeit** (z.B.: status quo Erhebung, Wissenstransfers)

Modul 4: Optionen für Zielgruppen



Kompetenzbilanz als....

- Angebot für Personen in der Berufsorientierung
- Gratifikation für Zivildienstler und Ehrenamtliche
- Angebot für pflegende Angehörige & WiedereinsteigerInnen
- Instrument für Personalentwickler (z.B. in der Auswahl von Führungskräften)

Modul 4: Optionen für die Ausbildungen

- Ausweitung der Anrechnungsmöglichkeiten in den Sozialbetreuungsberufen
- Befähigung zum Kompetenzmanagement als Ausbildungsinhalt
- Schaffung rechtlicher Grundlagen für ein System der Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen
- Durchführung von gezielten Pilot-Projekten



Modul 4: Dokumentation der Ergebnisse

- Projektendbericht Modul 4
- Evaluierung des Kurses „Arbeit mit der Kompetenzbilanz“
- Literatursammlung, Kontaktadressen und -personen
- auf der Homepage der Entwicklungspartnerschaft **www.berufsbilder.org** ab Ende Juni 2005 abrufbar



Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

Mag^a Christine Riegler, Leitung Modul 4

Der Erfahrung einen Wert verleihen

Gliederung Referat, 18. Mai 2005

- 1. Einleitung**
- 2. Kompetenzenbilanz, was ist das?**
- 3. Kurzüberblick über Stand in Europa**
- 4. Qualitätsdiskussion anhand der Vorschläge von Valida**
- 5. Warum ist die Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen gerade im Gesundheits- und Sozialbereich so wichtig?**

Kompetenzenbilanzierung, was ist das?

- 1. Unter Kompetenzenbilanzierung verstehen wir einen dynamischen Prozess, der Aufschluss gibt über die erworbenen beruflichen und persönlichen Kompetenzen sowie über die Entwicklungsfähigkeiten in beruflicher und ausbildungsbezogener Hinsicht (nach Michel Joras).**
- 2. Die Kompetenzenbilanz an sich ist somit das Resultat eines Prozesses zur Erfassung der eigenen Kompetenzen und deren Bewertung.**
- 3. Die Form und Gestaltung der Kompetenzenbilanz kann je nach Zielgruppe sehr unterschiedlich sein.**

Anerkennung bereits erbrachter Lernleistungen in verschiedenen Ländern Europas

Deutschland	<p>Ein Qualifizierungspass für 10 Berufe, wie Schreiner, Pfleger oder Büroangestellter wurde unter Vertrag der "Berlin Land government" entwickelt.</p> <p>Die informell erworbenen beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmenden werden eingeschätzt und die nachfolgende Qualifikation erfolgt in Modulen statt.</p>
Dänemark	<p><i>In Arbeitsmarkt / Industrie:</i></p> <p>Anerkennung von Fähigkeiten (durch Sozialpartner) haben Auswirkungen auf die Lohneinstufung gemäss der kollektiven Lohnvereinbarungen.</p> <p><i>In formaler Bildung / Ausbildungssystemen:</i></p> <p>Eintritt in die tertiäre Bildung, wenn andere Qualifikationen als gleichwertig zu formalen Lernleistungen anerkannt werden.</p> <p>Individuelles Kompetenz-Assessment (ICA) in Erwachsenenbildungsprogrammen.</p>

Anerkennung bereits erbrachter Lernleistungen in verschiedenen Ländern Europas

Spanien	<p>Pläne für die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Gleichwertigkeit für berufliche Fähigkeiten sind in Arbeit. Ein Pilotprojekt (ERA) hat das Messen und Einschätzen der Fähigkeiten Erwachsener, Angestellter und arbeitsloser Arbeiter ohne formale Zertifikate zum Ziel. Das Projekt wird unterstützt vom Bildungsministerium, unter Mitarbeit der regionalen Regierungen, dem Arbeitsministerium, dem staatlichen Arbeitsministerium und den Sozialpartnern.</p>
Finnland	<p>Auf Kompetenz gestützte Prüfungen sind möglich für 350 verschiedene Qualifikationen. Berufliche Kompetenzen werden festgelegt für jede Qualifikation und beschlossen vom staatlichen Erziehungsministerium.</p> <p>Erziehungsinstitutionen müssen sicherstellen, dass die Studenten die Möglichkeit haben, auch auf Kompetenz gestützte Qualifikationen zu erhalten.</p>

Anerkennung bereits erbrachter Lernleistungen in verschiedenen Ländern Europas

Niederlande	<p>Ein Wissenszentrum für die Akkreditierung bisheriger Lernleistungen (EVC) wurde gegründet.</p> <p>Pilotprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Individuen können Startqualifikationen durch eine Trainingsorganisation des Sektors (SBW).• Firmen-basiertes Schema (BBL) schliesst Validierung vom Arbeitserfahrung und Entwicklung individueller Lernrouten ein. Zertifikate werden vom EVC anerkannt.
Norwegen	<p>Erwachsene, die vor 1978 geboren sind und die Oberstufenausbildung nicht abgeschlossen haben, haben das Recht, ihre nicht formell erworbenen Lernleistungen einschätzen zu lassen mit einer Aussicht auf Aufnahme in ein abgekürztes Training, das auf ihren bereits erworbenen Lernleistungen aufbaut.</p>
Portugal	<p>Das nationale System der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen steht allen Einwohnern über 18 Jahren offen. Im Speziellen zielt es auf Erwachsene mit niedriger Bildung, sowohl Arbeitslose als auch Angestellte.</p>

Anerkennung bereits erbrachter Lernleistungen in verschiedenen Ländern Europas

Polen	Eine neue Initiative gibt die Möglichkeit, informell erworbene Kenntnisse zu akkreditieren durch externe Prüfungen für verschiedene Berufe.
Schweden	Die Schwedische Kommission für Validierung hat den Auftrag, mit der Förderung und Weiterentwicklung von Methoden und Systemen für die Validierung in Richtung nationaler Gleichwertigkeit zu arbeiten. Seit Herbst 2003 sind die höheren Bildungsinstitute verpflichtet, frühere und auf Erfahrung basierende Lernleistungen der Bewerber zu erheben, die ein Assessment wünschen und denen formelle Qualifikationen (oder die Ausweise solcher Qualifikation) fehlen.
Grossbritannien	Das „National Vocational Qualifications system“ erlaubt die Anerkennung informeller Lernleistungen, dadurch, dass es nicht unterscheidet zwischen formellem, informellem und nicht formalem Lernen. Ein Assessment zeigt, ob der Kandidat die Anforderungen an Leistungskriterien erfüllt.

Quelle: OECD-Bericht „Recognising prior learning“

Qualität

Was heisst hier Qualität?

- 1. Im Mittelpunkt aller Bemühungen steht die Person mit ihren beruflichen und persönlichen Kompetenzen, ihren Plänen und ihrem Potenzial.**
- 2. Das Hauptkriterium für die Qualität ist, wie gut der durchlaufene Prozess und die erarbeiteten Grundlagen der beruflichen und persönlichen Zukunft der betreffenden Person dienen.**
- 3. Es gilt: Der Weg ist das Ziel, d.h. die Prozessqualität steht im Zentrum**

Das System Valida

Schritte	Was?	Wer?	Wozu?
1.	Selbstevaluation (persönliche Anerkennung) Erfassen und Beschreiben der persönlichen Kompetenzen	Person	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Entwicklung • Grundlage für Berufsberatung • Weiterbildung • Laufbahnplanung • Stellensuche • Neueinstieg ins Berufsleben • Wiedereinstieg ins Berufsleben • Wiedereingliederung Erwerbsloser
2.	Fremdevaluation (institutionelle Anerkennung)	Unternehmen Ausbildungssituation Berufsverband Arbeitsamt Berufsberatung	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz über die Kompetenzen • Weiterbildungsplanung • Laufbahnberatung
3.	Validierung	Bund Kantone Berufsverbände	<ul style="list-style-type: none"> • Erlangen eines Diploms, Ausweises, Zertifikate oder Attest • Aus Kompetenzen werden Qualifikationen

Qualitäts-Modell Valida

Selbstevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Organisation	<ul style="list-style-type: none">• Erfahrung• Transparenz• Arbeitsabläufe	z.B. <ul style="list-style-type: none">• Beschrieb Arbeitsabläufe• Pflichtenhefte
Transparenz	<ul style="list-style-type: none">• Präsentation des Produkts• Werbung• Preise	z.B.: <ul style="list-style-type: none">• Preisliste• Informatives Werbematerial

Qualitäts-Modell Valida

Selbstevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Produktmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele der Selbstevaluation sind definiert • Transparenz • Beratungsleistung ist beschrieben • Beratungsansatz hat einen theoretischen Hintergrund • Werthaltung der Organisation ist erkennbar 	z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Prozessbeschreibung • Beschrieb der Beratungsleistungen
Internes Qualitätsüberwachungssystem	<ul style="list-style-type: none"> • Die internen Prozesse werden regelmässig überprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluationsergebnisse • Schlussfolgerungen
Administration	<ul style="list-style-type: none"> • Administratives Personal ist informiert • Dokumentenfluss ist festgelegt • Angemessene Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Massnahmen für Fachkompetenz des adm. Personals • Regelung Dokumentenfluss

Qualitäts-Modell Valida

Selbstevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Begleitperson	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitende Person verfügt über eine eigene Kompetenzbilanz • Hat fundierte Erfahrung und vertiefte Kenntnisse im Bereich individualisierten Lernens 	z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Anerkannte Ausbildung in Weiterbildung und Beratung • Mehrjährige Begleitungserfahrung • Eigene Portfolioerfahrung
Beratungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessschritte sind beschrieben • Etappenspezifische Ergebnisse sind beschrieben • Aufgabenzuteilung in den einzelnen Prozessschritten ist deklariert 	z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Prozessverlauf mit den Teilergebnissen • Aufgabenzuteilung bzgl. der Prozessschritte

Qualitäts-Modell Valida

Selbstevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Begleitungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> • Didaktisches Konzept liegt vor • Methodische Instrumente sind beschrieben • Kombination von Einzel- und Gruppenberatung sind möglich. • Verfahren zielgruppen-spezifisch 	z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Didaktisches Konzept • Methodische Instrumente • Gruppengrößen
Dokumentation der Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Regelung für Dokumentation des Prozesses liegt vor 	<ul style="list-style-type: none"> • System der Dokumentation der Begleitung

Qualitäts-Modell Valida

Selbstevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Kompetenzenbilanz	<ul style="list-style-type: none">• Die Kompetenzenbilanz enthält die informell und formell erworbenen Kompetenzen und stellt diese übersichtlich dar	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Strukturhilfen zum Erstellen einer Kompetenzenbilanz• Nicht-formelle Kompetenzen sind definiert
Aktionsplan	<ul style="list-style-type: none">• Ein Entwicklungsplan mit Aktionen und Zielen liegt vor	<ul style="list-style-type: none">• Aktionsplan

Qualitäts-Modell Valida

Fremdevaluation

Zweck der Fremdevaluation:

Beurteilung der in der Kompetenzenbilanz aufgeführten Kompetenzen ohne das Ziel eines offiziellen Ausweises

Bereich	Indikatoren	Standards
Institutionen	<ul style="list-style-type: none">• Die Institution hat spezifisches fachliches Know-how• Fachspezifische Experten sind vorhanden	z.B. <ul style="list-style-type: none">• Fundierte Erfahrungen• Expertenlisten

Bezüglich Transparenz, Produktemanagement, internes Qualitätsmanagementsystem und Administration usw. gelten grundsätzlich die gleichen Regeln wie bei der Selbstevaluation.

Qualitäts-Modell Valida

Fremdevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Expertinnen / Experten	<ul style="list-style-type: none">• Pflichtenheft regelt die Verantwortlichkeiten• Das Anforderungsprofil nennt die erforderlichen Kompetenzen	z. B. <ul style="list-style-type: none">• Anforderungsprofil• Pflichtenheft

Qualitäts-Modell Valida

Fremdevaluation

Bereich	Indikatoren	Standards
Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Der Prozess ist transparent geregelt und festgelegt • Strukturierte Vorgabe des Abschlussberichtes • Feedback an Antragsstellende • Es wird ein Bestätigungsdokument erstellt • Interne Prozesse werden kontrolliert • Im Pflichtenheft sind die wesentlichen Aufgaben der Akteure geregelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensbeschreibung • Struktur Abschlussbericht • Feedbackbericht • Basisstruktur des Bestätigungsdokuments • Kontrollsystem • Pflichtenheft der beteiligten Akteure

Qualitäts-Modell Valida

Gleichwertigkeitsverfahren und Validierung

Bereich	Indikatoren	Standards
Organisation	<ul style="list-style-type: none">• Die Institution verfügt über Know-how im Anerkennungsbereich.• Die Organisation ist transparent• Arbeitsabläufe sind geregelt	z.B. <ul style="list-style-type: none">• Fundiertes Know-how• Organigramm
Produkt	<ul style="list-style-type: none">• Das Produkt „Gleichwertigkeitsverfahren“ ist beschrieben und strukturiert• Gleichwertigkeitsverfahren ist transparent• Die einzureichenden Unterlagen sind definiert	<ul style="list-style-type: none">• Struktur Kompetenzbilanz• Formale Kriterien• Beizulegende Unterlagen

Qualitäts-Modell Valida

Gleichwertigkeitsverfahren und Validierung

Bereich	Indikatoren	Standards
Transparenz	Potentielle Kundinnen und Kunden können sich über Kommunikationsmittel informieren	z.B. <ul style="list-style-type: none">• Informationsunterlagen• Dokumentationen• Preisliste
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none">• Es besteht ein Qualitätskonzept• Die erbrachten Leistungen werden periodisch überprüft	z.B. <ul style="list-style-type: none">• QM-Konzept• Evaluationsergebnisse• Schlussfolgerungen

Qualitäts-Modell Valida

Gleichwertigkeitsverfahren und Validierung

Bereich	Indikatoren	Standards
Administration	<ul style="list-style-type: none">• Dokumentenfluss festgelegt• Verfügt über eine angemessene Infrastruktur	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Koordinaten sind publiziert• Regelung Dokumentenfluss

Qualitäts-Modell Valida

Gleichwertigkeitsverfahren und Validierung

Bereich	Indikatoren	Standards
Expertinnen / Experten	<ul style="list-style-type: none">• Pflichtenheft regelt die Verantwortlichkeiten• Anforderungsprofil nennt die erforderlichen Kompetenzen• Verfügt über ein beratungsspezifisches Portfolio• Kompetenzen sind definiert• Die Beratungshaltung ist ressourcenorientiert• Ein Netz von Experten stellt sicher, dass die Gleichwertigkeitsanerkennung konsistent vorgenommen wird.	<ul style="list-style-type: none">• Beratungserfahrung• Kenntnisse des fachspezifischen Berufsbildungsbereiches• eigene Portfolioerfahrung• Dokumentation über ein bestehendes Expertennetz

Qualitäts-Modell Valida

Gleichwertigkeitsverfahren und Validierung

Bereich	Indikatoren	Standards
Prozess	<ul style="list-style-type: none">• Ein Kompetenzraster mit entsprechender qualitativer Abstufung liegt vor• Gesetzliche Grundlage• Reglement regelt die Etappen• Die Aufgaben der Akteure sind geregelt• Rekurswege sind beschrieben• Eine Rekursinstanz besteht	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Kompetenzraster mit qualitativer Abstufung• Gesetzliche Grundlage des Bundes bzw. der Kantone• Ausführungsbestimmungen• Reglement• Rekursverfahren• Rekursinstanz

Validierung:

Nach der Anerkennung der Gleichwertigkeit erhält der Kandidat/die Kandidatin das entsprechende Diplom, Zertifikat usw. durch die zuständige Behörde.

Warum Anerkennung und Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen gerade im Gesundheits- und Sozialbereich so wichtig?

- 1. Nahe am Menschen, bei Arbeit am und mit Menschen stösst Arbeitsteilung an Grenzen**
- 2. In der Praxis ist Handeln massgebend**
- 3. Feedback bei der Arbeit kommt rasch und oft direkt, dadurch besonders hohe Lernmöglichkeiten direkt bei der Arbeit**
- 4. Hohe Anforderungen an die optimale Kombination der Kernkompetenzen (Sozial-, Fach-, Methoden- und Selbstkompetenz)**

FaGe – Projekt Zürich

Aufnahmevoraussetzungen

- Mindestens 40%-Anstellung in einem Betrieb im Gesundheitswesen (Pflegeheim, Akutspital, psychiatrische Klinik, Spitex)
- Während den letzten 5 Jahren im Gesundheitswesen tätig
- Abgeschlossene Kompetenzenbilanzierung
- Gute Kenntnisse der deutschen Sprache, mündlich und schriftlich
- Belastbarkeit und Bereitschaft zur Erbringung von Eigenleistung
- Selbstorganisationsfähigkeit (Arbeit, Lernen, Familie)

FaGe – Projekt Zürich

Die 5 Prozessschritte des Verfahrens

Prozess	Was	Instrument	Ergebnis	Wer
Erfassen	Der Kompetenzen	Portfolio	Kompetenzenbilanz Selbstbeurteilung	Kandidatin (Berufsberatung: Begleitung/Beratung)
Bestätigen	Dass das Portfolio in einem strukturierten Prozess und in Begleitung der Berufsberatung erfolgte.	Raster zur Bestätigung der Prozess-Schritte, Bestätigung der Berufsberatung	Fremdbeurteilung	Berufsberatung
Vergleichen	Der bestehenden Kompetenzen (Ist) mit den Kompetenzen EFZ FaGe (Soll).	Rasterblätter mit den geforderten Kompetenzen	Dossier „Gleichwertigkeitsnachweis“ Selbstbeurteilung	KandidatIn
Beurteilen	des Gleichwertigkeitsnachweises	Dossier „Gleichwertigkeitsnachweis“ / Vorlage für Abschlussbericht	Bestätigung des Gleichwertigkeitsnachweises (Expertenbericht) Fremdbeurteilung	Fachexpertin (MBA)

Nachholbildung inkl.
Modulabschlussprüfungen

Anerkennen	Des Gleichwertigkeitsnachweises und der absolvierten Module	Gleichwertigkeitsanerkennungsschreiben, EFZ	Rechtsgültige Anerkennung	MBA Abt. Lehraufsicht Kanton Zürich
------------	---	---	---------------------------	--

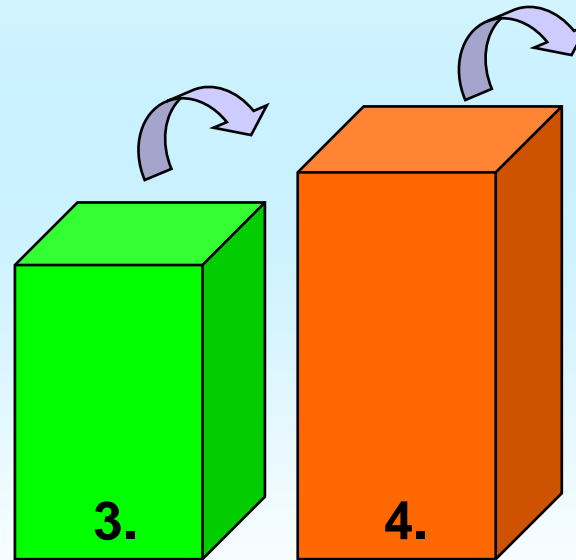
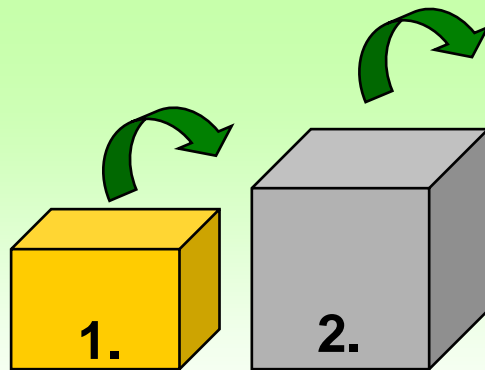
FaGe – Projekt Zürich

Gleichwertigkeitsverfahren

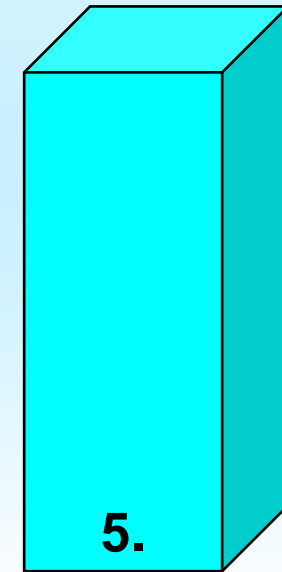
Zulassung

„Kompetenzen-
Bilanz“

„Qualifikationsverfahren“
und „Nachholbildung“



Nachholbildung
FaGe



Erfassen **Bestätigen** **Vergleichen** **Beurteilen**

Anerkennen

FaGe – Projekt Zürich

Dossier „Gleichwertigkeitsnachweis“

Vier-Säulenprinzip

1. Selbstbeurteilung in den vier Handlungsfeldern; erstellt unter Miteinbezug der Kompetenzen Bilanz (Portfolio)
2. Beobachtung und Fremdbeurteilung einer Arbeitsprobe
3. Selbstbeurteilung eines Arbeitsberichtes (Fallbeispiel)
4. Beurteilung durch den Arbeitgeber (Vorlage)
 - Arbeitsbestätigung des jetzigen Arbeitgebers
 - Arbeitszeugnisse/Arbeitsbestätigungen
 - Dokumentierte Vor- und Fortbildung



DIE KOMPETENZENBILANZ

Ein Verfahren zur beruflichen
Standortbestimmung und Neuorientierung

Ablauf

1. Ausgangssituation
2. Entstehung
3. Ziele
4. Ablauf
5. Evaluationsergebnisse
6. Stimmen der TeilnehmerInnen

Ausgangssituation

- Studie des AMS-Tirol: jede/r Dritte wechselte in den vergangenen fünf Jahren entweder Beruf, Branche oder beides.
- 60% aller Dienstverhältnisse dauern weniger als 6 Monate
- „Patchworkbiografien“ und gebrochene Lebensläufe
- aus Sicht der Person: Orientierungslosigkeit und Überforderung

Entstehung

- Weltweite Recherche
- EU Weißbuch zu Bildung 1995
- David Livingstone: 70% aller Lernprozesse Erwachsener finden außerhalb von Bildungsinstitutionen statt.
- Kooperation mit der LMU-München unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. Lutz von Rosenstiel
- Startschuss Mai 2003

Ziele

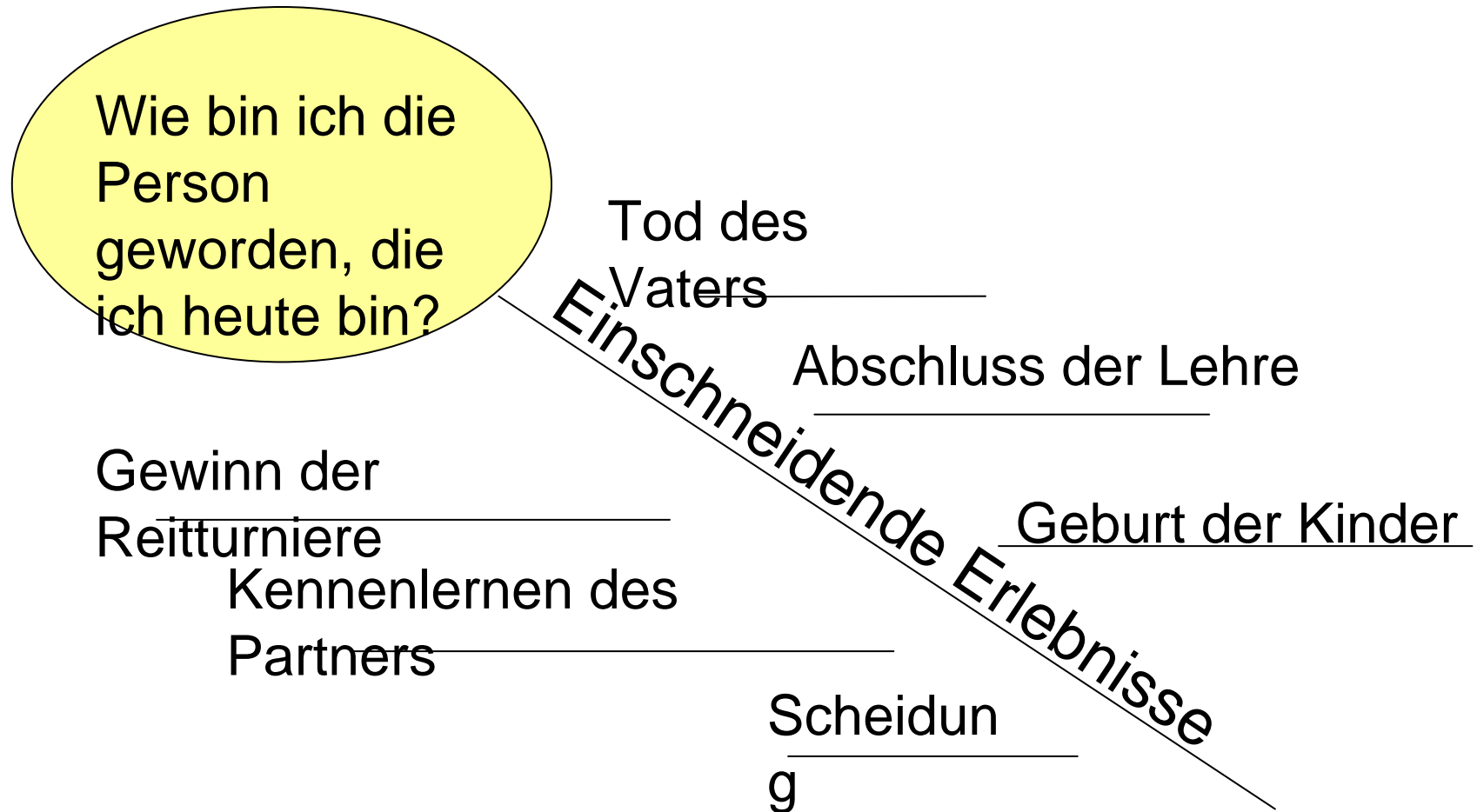
- Herkömmliche Verfahren basieren auf Eignungsdiagnostik
- Ziel der Kompetenzenbilanz ist, Menschen durch Selbstreflexion zu aktivieren.
- 30% der Kompetenzen sind uns nicht bewusst.
- Ziel der Kompetenzenbilanz ist, diese sichtbar zu machen
- Dies führt zu Standortbestimmung und Selbststärkung

Ablauf (1)

→ Biografische Sammlung

„Wie bin ich die Person geworden, die ich heute bin?“

→ Ziel: Sensibilisieren für die eigenen Werte



Ablauf (2)

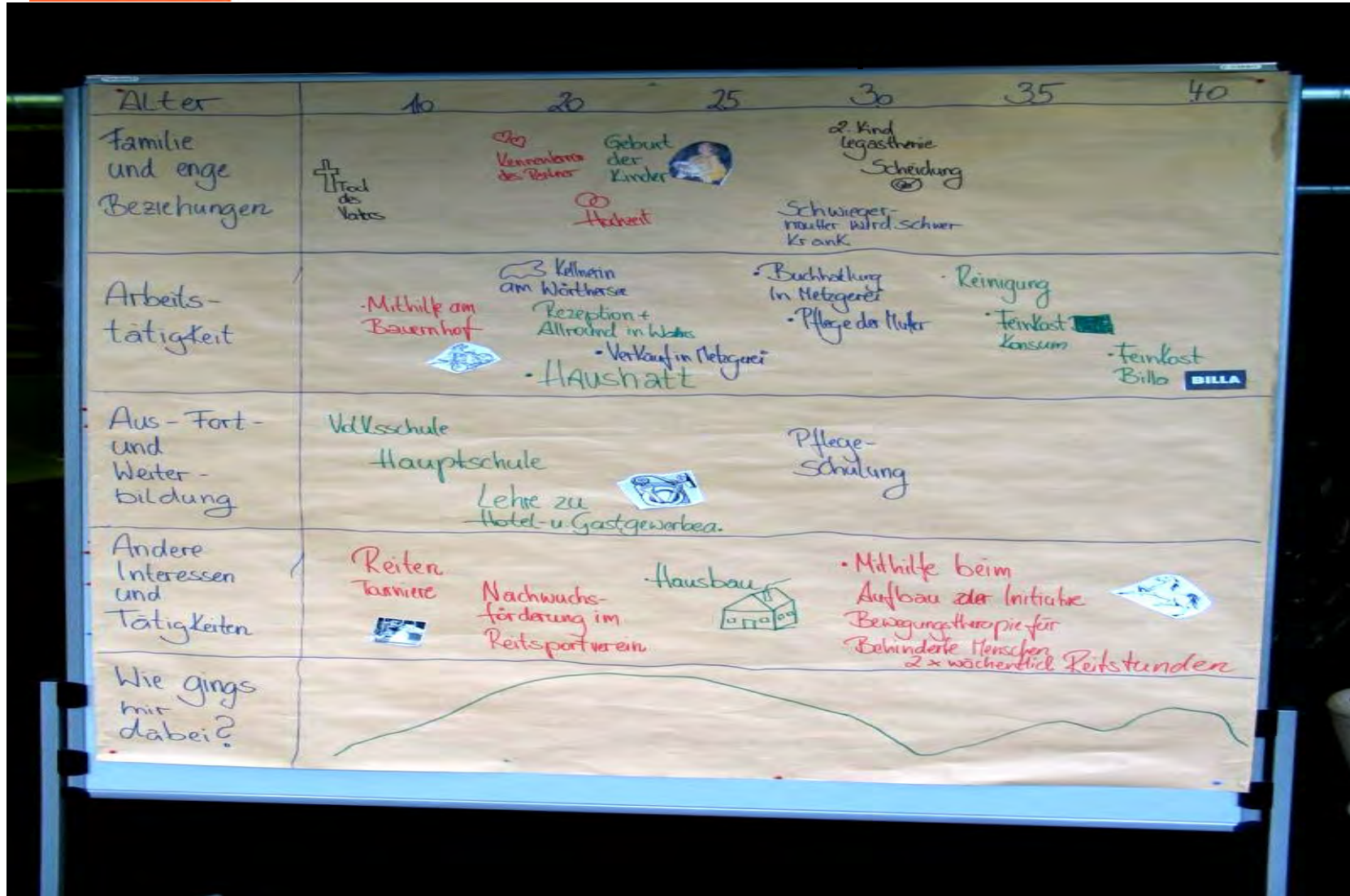
→ Lebensprofil

Ziel: die wichtigen Ereignisse des eigenen Werdegangs darstellen

in allen Lebensbereichen:

- Familie und enge Beziehungen
- Aus- und Weiterbildung
- Berufserfahrung
- Sonstige Interessen
- „Wie ging es mir dabei?“

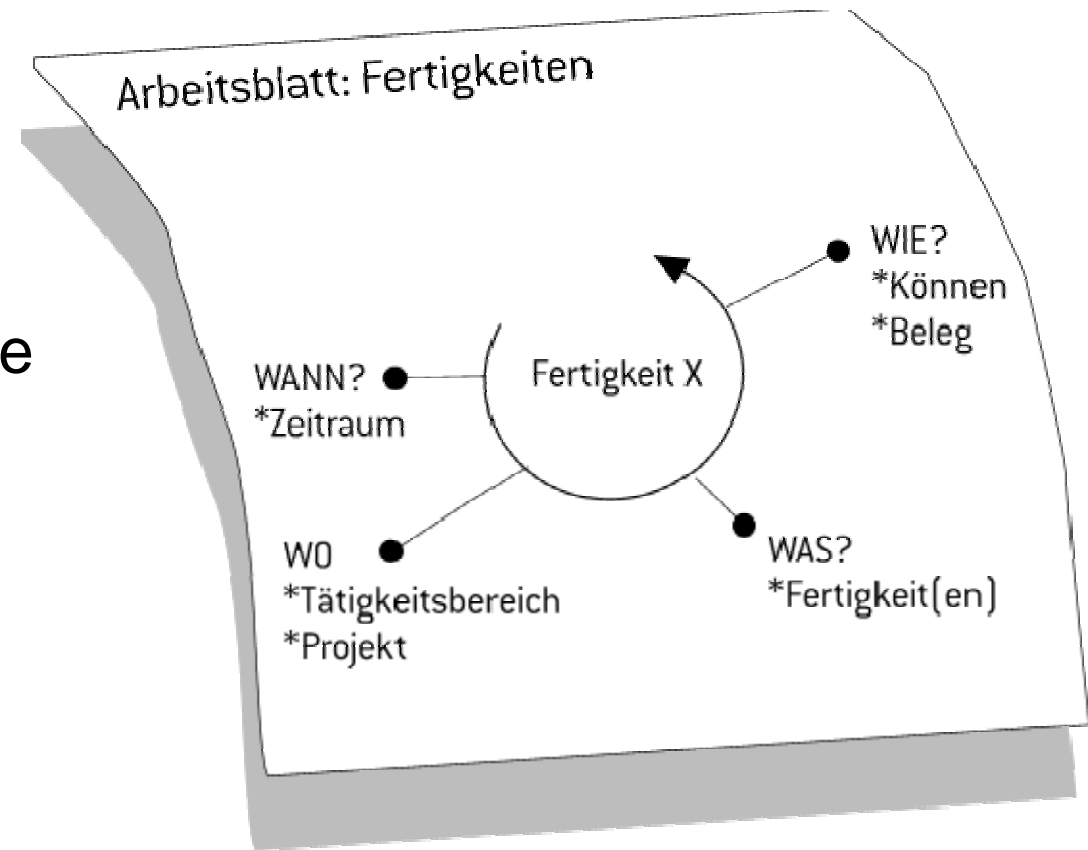
Lebensprofil -



➔ DIE KOMPETENZENBILANZ

Ablauf (3)

- Bilanz der eigenen Fertigkeiten
Ziel: Erkennen „Was kann ich wie gut? Wie kann ich es belegen?“



Ablauf (4)

→ Bilanz der eigenen Kompetenzen
Ziel: Erkennen „Was hat mir dabei geholfen, zu lernen, was ich gelernt habe?“



→ DIE KOMPETENZENBILANZ

Ablauf (5)

→ Lebenslauf nach EU-Standard

Ziel: erarbeitete Kompetenzen werden in den Lebenslauf integriert

Lebenslauf nach EU-Standard

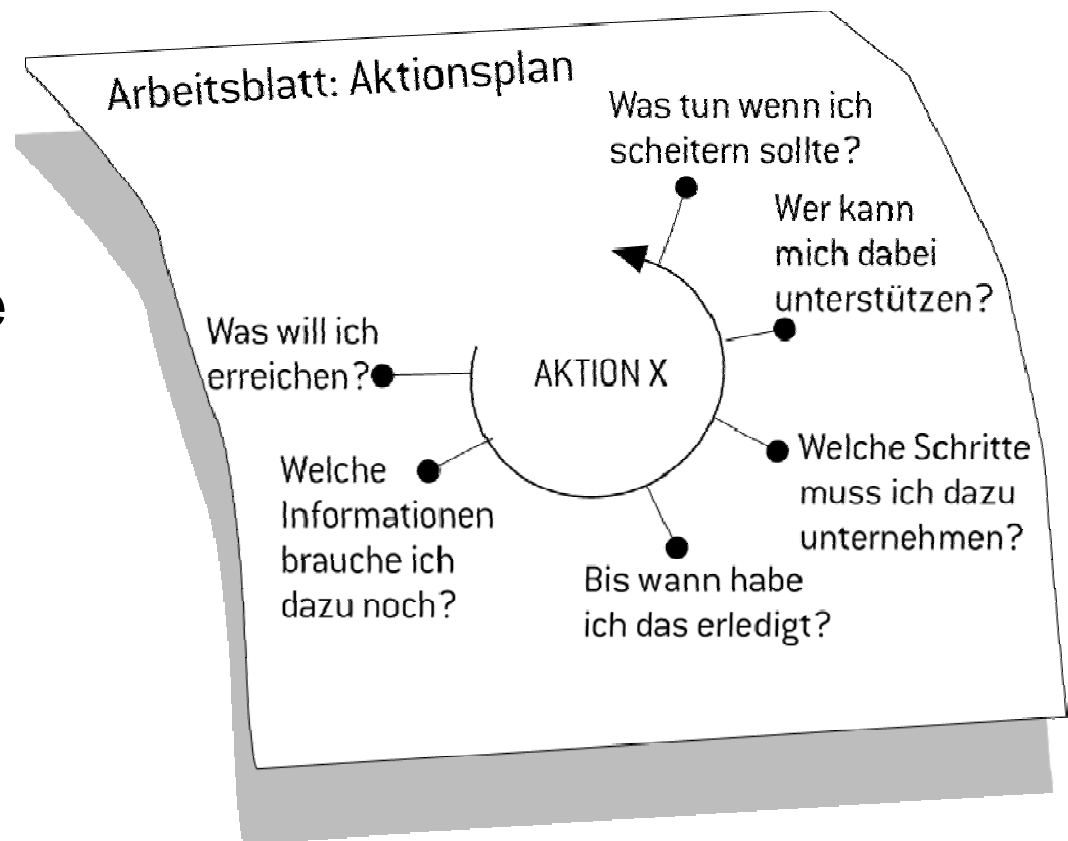
Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen		
Soziale Kompetenzen	Kompetenz	Belegt durch
	Einfühlungsvermögen	Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung
Personale Kompetenzen	Kompetenz	Belegt durch
	Belastbarkeit	Pflege der Schwiegermutter, Alleinerzieherin
Methodische Kompetenzen	Kompetenz	Belegt durch
	Zeitmanagement	Verbindung von Familie, Arbeit, Weiterbildung
Fachliche Kompetenzen	Kompetenz	Belegt durch
	Buchhaltung	Grundausbildung, Berufserfahrung

→ DIE KOMPETENZENBILANZ

Ablauf (6)

→ Formulieren von Zielen und nächsten Schritten
Ziel: Erkennen „Welche konkreten Handlungswege sehe ich für mich?“

Ziele müssen SMART sein.



Ablauf (7)

- Schriftliche Kompetenzenbilanz mit persönlichen Empfehlungen
Ziel: strukturierte schriftliche Darstellung der Person und ihrer Kompetenzen

Evaluation

→ Längsschnittevaluation über einen Zeitraum von 6 Monaten

Evaluation

- Längsschnittevaluation über einen Zeitraum von 6 Monaten
- Quantitativ mit 4 Fragebögen

Evaluation

- Längsschnittevaluation über einen Zeitraum von 6 Monaten
- Quantitativ mit 4 Fragebögen
- Qualitativ mit 4 Interviews

Evaluationsergebnisse (1)

→ 98% der TeilnehmerInnen beurteilen die Methode positiv.

Evaluationsergebnisse (1)

- 98% der TeilnehmerInnen beurteilen die Methode positiv.
- 92% erachten die Zusammenarbeit mit dem Coach als besonders positiv.

Evaluationsergebnisse (1)

- 98% der TeilnehmerInnen beurteilen die Methode positiv.
- 92% erachten die Zusammenarbeit mit dem Coach als besonders positiv.
- Die Kompetenzenbilanz wird von 86% der TeilnehmerInnen aktiv weiter empfohlen.
- 96% der TeilnehmerInnen empfinden das Lebensprofil als wertvolles Instrument
- 70% verfolgen aktiv ihre formulierten Ziele

Evaluationsergebnisse (2)

→ Erhöhte Aktivität in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lebens

Evaluationsergebnisse (2)

- Erhöhte Aktivität in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lebens
- Verbesserter Umgang mit Stresssituationen

Evaluationsergebnisse (2)

- Erhöhte Aktivität in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lebens
- Verbesserter Umgang mit Stresssituationen
- Möglichkeit der Selbstbestimmung wird stärker wahrgenommen

Evaluationsergebnisse (2)

- Erhöhte Aktivität in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lebens
- Verbesserter Umgang mit Stresssituationen
- Möglichkeit der Situationskontrolle wird stärker wahrgenommen
- Auch 6 Monate nach Abschluss der Kompetenzenbilanz erhöhte Proaktivität und Stressresistenz der TeilnehmerInnen

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erwartungen

„Ich hoffe, dass ich auf allerhand draufkomme..., dass ich den letzten Ansporn kriege, etwas anderes zu machen. Ich weiß nicht, wie ich da anfangen soll, was zu ändern.“

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erfahrungen

„Meine Erwartungen wurden erfüllt! Ich weiß heute, dass es verschiedene Kompetenzen gibt. Ich wurde mit viel Achtung und Einfühlungsvermögen von meinem Coach dorthin geführt.“

„Die Kompetenzenbilanz hilft bei Neuorientierung in Leben und Beruf, sie hilft mir beim Wiedereinstieg und der Arbeitssuche. Der Selbstwert wird gestärkt, besonders bei wenigen Berufsjahren.“ → DIE KOMPETENZENBILANZ

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erwartungen

„Ich wollte eigene Ideen und Wünsche sortieren und in logische Schritte zerlegen. Ich wollte das mit einem Profi gemeinsam diskutieren und sehen: ich kann etwas!“

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erwartungen

„Ich wollte eigene Ideen und Wünsche sortieren und in logische Schritte zerlegen. Ich wollte das mit einem Profi gemeinsam diskutieren und sehen: ich kann etwas!“

Erfahrungen

„ Ich habe Selbstvertrauen durch das Erarbeiten von eigenen Fähigkeiten bzw. durch das Bewusstmachen dieser Fähigkeiten erlangt.“

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erwartungen

„Ich hoffe, dass ich auf allerhand draufkomme..., dass ich den letzten Ansporn kriege, etwas anderes zu machen. Ich weiß nicht, wie ich da anfangen soll, was zu ändern.“

Erfahrungen

„Mein Leiden ist mir sehr bewusst geworden..., ich habe vor, das rasch zu verändern.“

2 Monate später: „Ich habe wirklich keine Angst und kann mich mit den Dingen konfrontieren. Ganz ruhend in mir. ...und das ist irgendwo diese Mappe, die ich im Kopf habe. Wo ich sage, das geht locker, das weiß ich, das ich das kann.“

Stimmen der TeilnehmerInnen

Erfahrungen

„Meine Erwartungen wurden mehr als erfüllt! Ich weiß heute, dass es verschiedene Kompetenzen gibt. Ich wurde mit viel Achtung und Einfühlungsvermögen von meinem Coach dorthin geführt.“

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit



Kompetenzprofil
Herzlich Willkommen zur Präsentation
Wien, 18.5.2005



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenzprofil - Entwicklungen an der VHS Linz

- Sokrates-Grundtvig Projekte
- From Competence to Qualification (2001-2002)
- From Competence to Qualification Continued (2003)

- Projektziel: Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen

- Ergebnisse: ganzheitliche Portfolio-Analyse nach CH-Q (Workshop-Konzept)
- Kompetenz-Nachweis durch TrainerInnen
- Kompetenz-Test durch Assessmentcenter
- Zertifikat



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Umsetzung der Projektergebnisse

- durchgeführte Programme bis Mai 2005: 20 mit mehr als 200 AbsolventInnen
- seit Herbst 2003: Kooperation mit AMS OÖ; Angebote für Wiedereinsteigerinnen
- 2003: strategische Kooperation mit der Gesellschaft CH-Q
- 2003 – 2004 Ausbildung und Akkreditierung von 10 TrainerInnen durch CH-Q, Qualitätssicherung der VHS Angebote
- 2004: Gründung eines Kompetenzerkennungszentrums an der VHS-Linz (KOMPAZ)



Kompetenzerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenzanerkennung

Hintergrund CH-Q

- CH-Q: Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn
- Schweiz: 1993 nationale Initiative zur Flexibilisierung der Bildungswege und Anerkennung nicht-formeller Kompetenzen
- CH-Q-Ziele: Entwicklung von Programmen und Instrumenten (ganzheitliche Sicht) zur Anerkennung nicht-formeller Leistungen
- seit 1999 nationale NPO Aufgaben:
Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen und Instrumente, Qualitätssicherung, internationale Koordination, TrainerInnenausbildung
- breite nationale Unterstützung
- 2003: strategische Kooperation mit der VHS-Linz



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Warum CH-Q?

- Langjährige Praxiserfahrung
- Verwendung der Instrumente mit verschiedensten Zielgruppen
- Laufende Weiterentwicklung unter Einbeziehung von Fachleuten aus Wirtschaft, Bildung, Forschung und Behörden
- Qualitätssicherung
 - Ausbildung und Zertifizierung von TrainerInnen auf verschiedenen Stufen
 - Zertifizierung von Programmen nach eigenen Qualitäts- und Beurteilungskriterien



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenzprofil Ich als Chance



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Erfolgreich im Beruf?



- Fachkenntnisse alleine genügen nicht für eine Karriere
- traditionelle Berufsbilder lösen sich auf
- Job-Dynamik nimmt zu
- persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen gewinnen an Bedeutung
- Kompetenzen wachsen durch Praxis und Lebenserfahrung



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenzprofil - Ich als Chance



- Wissen und Fähigkeiten werden im Lauf des Lebens zunehmend informell
- ein Großteil von dem, was wir können, steht in keinem Zeugnis
- das Kompetenzprofil verbindet:
 - wissen was in mir steckt
 - entscheiden wohin ich will
 - zeigen was ich kann



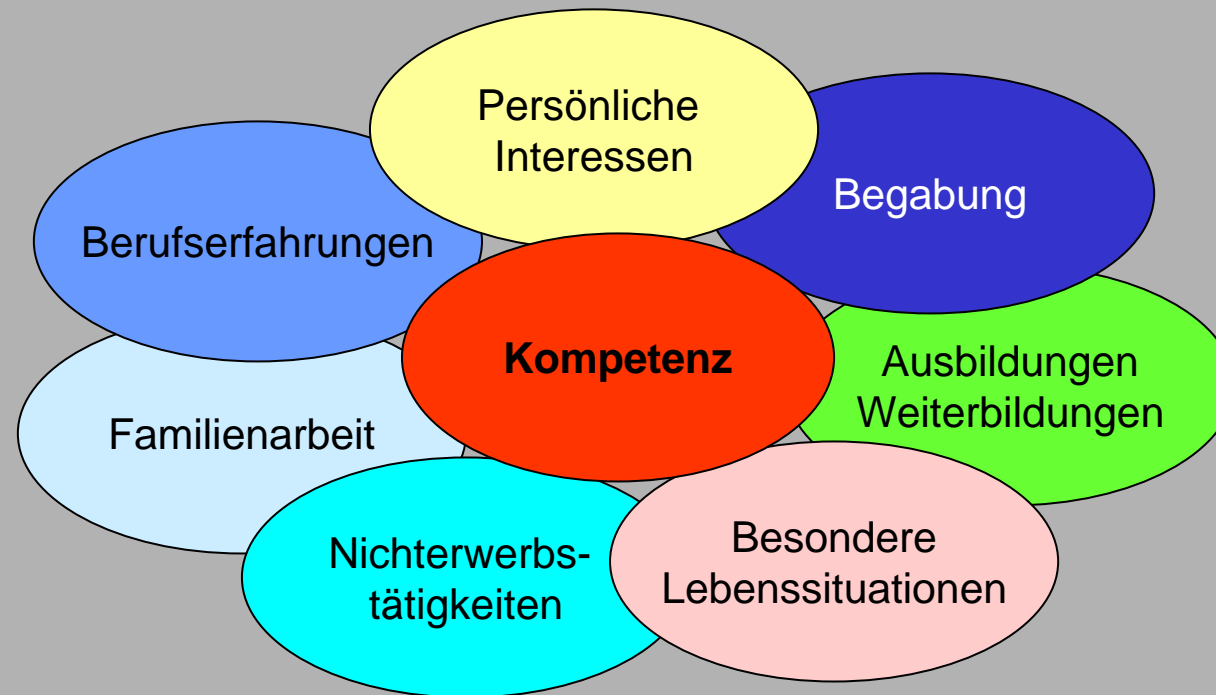
Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenz - Quellen



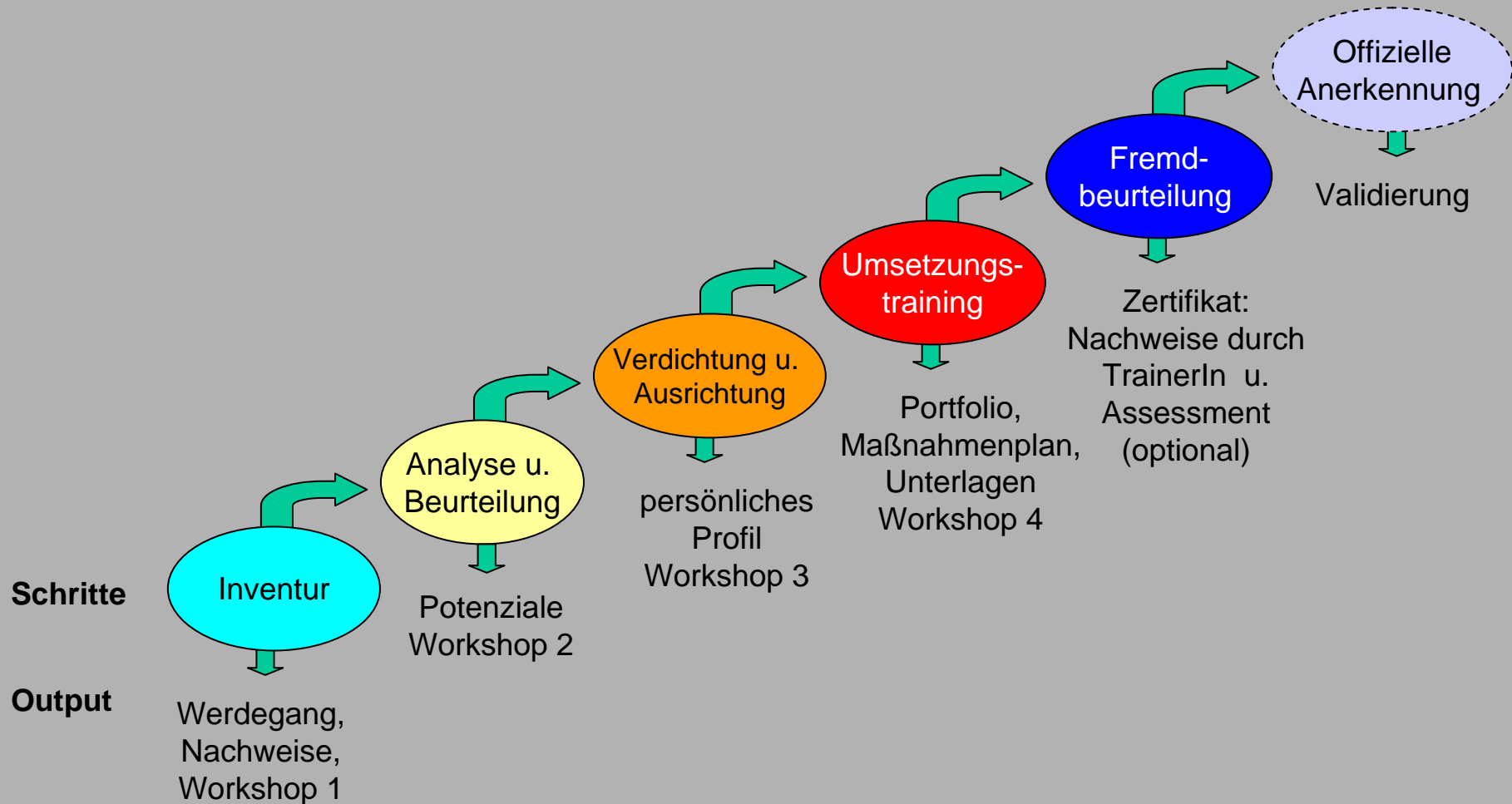
Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Schritte und Outputs



Kompetenzanerkennungszentrum an der

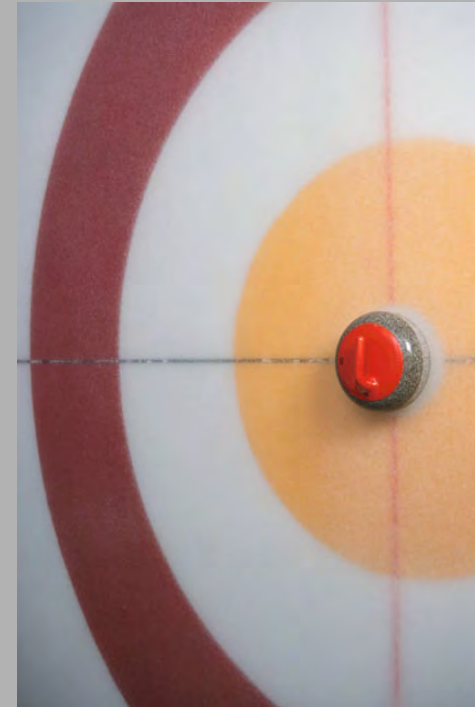


VHS Linz



Ziele des Kompetenzprofils

- Orientierungshilfe für Beruf, Bildung und persönliche Weiterentwicklung
- Schaffung leistungsfähiger Grundlagen für die Laufbahn- und Lebensentwicklung
- Förderung der beruflichen Flexibilität u. Mobilität
- Sichtbarmachen und Nutzung informell erworbener Kompetenzen
- Erkennen von Defiziten und Hemmnissen
- Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Zielgruppen: individuell

- Personen in Phasen beruflicher Orientierung und Weiterentwicklung wie z.B.:
 - Wiedereinsteigerinnen
 - Generation 45+
 - Junge Erwachsene
 - Bestimmte Berufsgruppen, z.B. KursleiterInnen, FunktionärInnen
 - Personen mit breitem Bildungs- und Erfahrungshintergrund
- Personen, die an aktivem Kompetenzmanagement interessiert sind



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Nutzen für die TeilnehmerInnen

- Spurensicherung im Werdegang
- Sichtbarmachen eigener Potenziale
- Erarbeiten des persönlichen Profils
- Erkennen neuer Stärken und Chancen
- Verbesserung der eigenen Zielklarheit
- Fähigkeit zu selbstbestimmtem Kompetenzmanagement
- Erfahrungsaustausch mit anderen
- vertiefte Selbstkenntnis
- Stärkung des Selbstbewusstseins



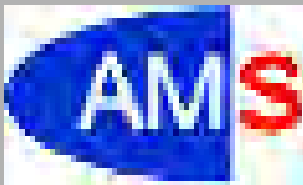
Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Zielgruppen: institutionell



- Institutionen, die Menschen in Phasen der Orientierung und Weiterentwicklung unterstützen und begleiten
- Unternehmen und Institutionen, die Kompetenzmanagement als Instrument aktiver, transparenter Politik im Human-Resources-Bereich einsetzen möchten



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Nutzen für Institutionen



- ermöglicht zielgruppenspezifische Impulse
- unterstützt „Empowerment“
- fördert gezielte Standortbestimmung, Weiterbildung und –entwicklung sowie Vermittlung
- fördert transparente Personalpolitik
- erhöht den persönlichen Mehrwert
- stärkt AbsolventInnen im betrieblichen Ablauf



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Methoden

- Entwicklung des eigenen Kompetenzprofils in 4 Schritten
- Begleitung jedes Schrittes durch einen Workshop
- Portfolio-Arbeit anhand eines Ordners mit Musterbeispielen, Übungen, Formularen und Nachweisablage
- Unterlagen auf Datenträger verfügbar
- Arbeitsblätter und Übungen zielgruppenspezifisch adaptierbar
- Eigenarbeit außerhalb der Workshops



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Methoden

- Erfahrungsaustausch und wechselseitige Anregung in der Gruppe
- gemeinsame Übungen und Reflexionen
- Präsentationen
- optionales Assessmentcenter zu sozialen und kommunikativen Kompetenzen
- Abschluss mit einem Zertifikat



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Assessmentcenter

- Expertenbeurteilung sozialer und kommunikativer Kompetenzen
 - Testdimensionen:
 - Kooperationsfähigkeit
 - Teamfähigkeit
 - Konfliktfähigkeit
 - Selbstkompetenz
 - Reflexionsfähigkeit
 - Kommunikationsfähigkeit



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kompetenz - Zertifizierung



Grund-Zertifizierung:

- Persönliches Kompetenzprofil
- Zertifikat (Bestätigung über Fähigkeit zu eigenständigem Kompetenz-Management)
- schriftliche Beurteilung durch die TrainerInnen (optional)

Assessment (optional)

- Nachweis über soziale und kommunikative Kompetenzen
- Persönlichkeitsprofil (Test)



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Bisherige Erfahrungen



- Seit 2002 Durchführung von 20 Kompetenzprofilprogrammen mit bisher etwa 200 AbsolventInnen
- durchwegs positive Rückmeldungen, kaum Drop-out
- eigene, qualitätsgesicherte Zielgruppenkonzepte
- positive TeilnehmerInnenrückmeldungen über Verwertbarkeit



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



AbsolventInnen-Echo

- Viele praktische Anregungen für den beruflichen und privaten Werdegang. Sehr zielführend und aufbauend vermittelt.
- Die Gruppenarbeit und das Feed-Back der anderen TeilnehmerInnen waren sehr fruchtbar.
- Ich bin erstaunt, wie viele Potentiale in mir stecken. Ich kann wesentlich mehr als ich gedacht habe.
- Große Selbstwertsteigerung, fühle mich viel sicherer.
- Meinen persönlichen Lebensplan sehe ich jetzt klarer strukturiert. Ich habe meinen „roten Faden“ gefunden.
- Persönliche Stärken sind mir bewusster geworden, aber auch Bereiche in denen ich Aufholbedarf habe.
- Die ganzheitliche Sicht tut gut. Mir war zuvor nicht so bewusst, wie entscheidend Nicht-Erwerbstätigkeit, meine Kompetenzen geformt hat.
- ...sehr spannend!



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



Kontakt

Leiterin KOMPAZ:



Mag. Elke Schildberger

070-7070-4328, 0676/4894657
elke.schildberger@mag.linz.at

Leiter Weiterbildung u. Beruf:



Mag. Leander M. Duschl

070-7070-4326
leander.duschl@mag.linz.at



Kompetenzanerkennungszentrum an der



VHS Linz



WOLFGANG KELLNER

Verband Österreichischer Volksbildungswerke

Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Ring Österreichischer Bildungswerke, Verband Österreichischer Volksbildungswerke

Allgemeine Erwachsenenbildung, Bildungs- und Kulturarbeit auf freiwilliger/ehrenamtlicher Basis, Gemeinde- und Regionalentwicklung ...

- EU-Sokrates-Projekt: **Lernen im freiwilligen Engagement** (1997-2000), Träger: Ring Österreichischer Bildungswerke, Wien

Publikation Phase I: ***Freiwilliges Engagement, Lernen und Demokratie, Wien 2000***
Publikation Phase II: ***Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung informellen Lernens, Wien 2001***
- ESF-Ziel 3-Projekt: **Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement** (2003 - 2005), Träger: Ring Österreichischer Bildungswerke, Wien
- EU-Leonardo-Projekt: **Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective** (2003 - 2006), gem. m. Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien. Träger: Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat, Paris

Freiwilliges Engagement, Freiwilliges Engagement in Österreich

Definition: Freiwilliges Engagement erfolgt

- unentgeltlich
- freiwillig
- zum Wohle Dritter/der Gesellschaft
- in organisierter Form bzw. in org. und informeller Form

Beteiligung: Freiwilliges Engagement in Österreich: Die 2001 veröffentlichte Studie "Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich" (Badelt/Hollerweger) zeigt:

51% der ÖsterreicherInnen sind freiwillig engagiert (unter Berücksichtigung des informellen Engagements).

Freiwilligensektoren: Soziale Dienste (16,8%), Kultur und Unterhaltung (15%), Sport (8,3%), Katastrophenhilfe (5%), Nachbarschaftshilfe (23,5%) usw.

Informelles Lernen im Freiwilligen Engagement

- **70 bis 80% des Erwachsenenlernens** geschieht **informell**
- Freiwilliges Engagement ist ein Ort **intensiven und vielfältigen informellen Lernens** (persönliche Entwicklung und Veränderung, Erwerb von Kompetenzen für den Beruf und den Alltag).
- die informell erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sind den meisten Freiwilligen und ihren Organisationen **wenig bewusst**.
- **Erfassen und Bewerten** informeller Lernprozesse ist eine große methodische Herausforderung. Im Rahmen des Projekts "Lernen im Freiwilligen Engagement" wurden Lernprozesse von Freiwilligen mit **qualitativen/narrativen Interviews** erforscht. Diese Methode erwies sich als ertragreiche und sehr anregende Methode – und sollte schließlich bei der Portfolio-Methode der Bildungswerke besondere Berücksichtigung finden.

Die Portfolio-Methode der Bildungswerke: die begleitete Selbstbewertung

Die Freiwilligen erstellen ihr Portfolio bzw. Erkunden ihren Kompetenzerwerb im Rahmen eines mehrstufigen Lernprozesses, begleitet von speziell qualifizierten **Portfolio-BegleiterInnen**.

Kernstück des Portfolio-Prozesses ist das ca. zweistündige **Kompetenz-Gespräch**, das anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Zuhilfenahme von Fragebögen und Checklisten geführt wird.

Struktur des Portfolio-Prozesses: Der Portfolio-Prozess umfasst:

- (1) das **Kompetenz-Gespräch**
- (2) die **Vorauswertung**
- (3) die eigenständige **Fertigstellung** der Portfolios durch die Freiwilligen

Aufbau des Kompetenz-Portfolios

Das Kompetenz-Portfolio ist eine Mappe im A4-Format, in der auf fünf bis sechs Seiten die Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit in fünf Abschnitten dokumentiert wird:

- (1) die Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit
- (2) eine Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Tätigkeiten
- (3) das **Tätigkeitsportrait**
- (4) das **Persönliches Kompetenzprofil**
- (5) der Aktionsplan

Tätigkeitsportrait u. Kompetenzprofil

Das Tätigkeitsportrait: eine Art Kurzgeschichte des jeweiligen Engagements im Umfang von einer Seite über Motive, Vorbilder, Ideale, Schlüsselerlebnisse und -erfahrungen, Lieblingsaktivitäten und ungeliebten Aktivitäten, Erfolge und Misserfolge usw.

Das persönliche Kompetenzprofil umfasst zumeist zwei Seiten und übernimmt im Aufbau die gängige Dreiteilung von Grundkompetenzen:

- (1) Fach- und Methodenkompetenz
- (2) Sozial-kommunikative Kompetenz
- (3) Personale Kompetenz.

Die Einzelkompetenzen (6 bis 15) werden unter die drei Grundkompetenzen gereiht und auf drei bis fünf Zeilen jeweils kurz beschrieben: **wo und wie sie erworben oder entwickelt wurden bzw. zum Tragen gekommen** sind. Damit wird jede Einzelkompetenz im Bezug auf das jeweilige Engagement definiert.

Beispiel: TÄTIGKEITSPORTRAIT aus Kompetenz-Portfolio (Auszüge)

Fr. N., geb. 1965, Graz, Hausfrau, Elternverein (Obfrau), Selbsthilfeverein
(Gründungsmitglied und Obfrau)

aus „*Portrait meines Freiwilligen Engagements*“:

Motive: ... Die Förderung des eigenen behinderten Kindes intensivieren ...

Wege: ... Bei Schuleintritt des Kindes Beitritt zum Elterverein,
Unzufriedenheit mit den Leistungen des Elternvereins, zur Übernahme
der Funktion der Obfrau überredet worden, Hürden der Schulbürokratie
schwer überwindbar, daher: Gründung eines Selbsthilfevereins ...

Erfolge: ... Verbesserung der Kooperation und Atmosphäre im
Elternverein, Internetauftritt mit Selbsthilfeverein (Homepage,
Newsletter), Sponsoren für Selbsthilfeverein gefunden ...

Zukunft: ... Verbesserung der Vernetzung mit anderen Initiativen;
Erwerbsarbeit aufnehmen, wenn Kind etwas selbständiger ...

Beispiel: KOMPETENZPROFIL aus Kompetenz-Portfolio (Auszug)

Fr. N, geb. 1965, Graz, Hausfrau, Elternverein (Obfrau), Selbsthilfeverein
(Gründungsmitglied und Obfrau)

aus „*Mein persönliches Kompetenz-Profil*“:

FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Organisatorische Fähigkeiten: ...

Medizinisch-pädagogisches Wissen:

Umgang mit Behörden und Gesetzen: ...

Öffentlichkeitsarbeit, EDV, Internet: ...

SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Durchsetzungsvermögen:

Führungskompetenzen: ...

PERSONALE KOMPETENZ

Lernbereitschaft: ...

Belastbarkeit:

Beispiel: Einzelkompetenzen im Kompetenzprofil (Auszug)

Fr. N., geb. 1965, Graz, Hausfrau, Elternverein (Obfrau), Selbsthilfeverein
(Gründungsmitglied und Obfrau)

aus „*Mein persönliches Kompetenz-Profil*“:

FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Organisatorische Fähigkeiten: meine Freude am Organisieren wurden entscheidend weiterentwickelt beim Veranstellen von Konferenzen, Informationsabenden, Festen, Ausflügen usw. für und mit behinderten Menschen.

SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Durchsetzungsvermögen: kommt zum Tragen im Rahmen von Interventionstätigkeiten bei Behörden, beim Verhandeln mit Behörden und Politik, und in den beiden Obfrau-Funktionen.

PERSONALE KOMPETENZ

Lernbereitschaft: laufende Auseinandersetzung mit pädagogischen, technischen u. gesetzlichen Neuerungen für körperlich beeinträchtigte Menschen (Internet, Kongresse, Fachpubl.)

Beispiel: TÄTIGKEITSPORTRAIT aus Kompetenznachweis

Hr. M., Wien, geb. 1960, Bankkaufmann, Obmann d. Vereins “Integrations-Initiative”

Der Integrations-Initiative engagiert sich für eine Verbesserung des Zusammenlebens zwischen In- und Ausländern, zwischen Alt- und Neubürgern im Bezirk. Als Gründungsmitglied und Obmann (seit 2003) habe ich das Profil und die Entwicklung dieser Initiative wesentlich mitbestimmt. Arbeitsschwerpunkte sind: Beratungs- und Mediationsangebote für den Arbeits- und Wohnbereich, öffentliche Diskussionen zu kulturellen, politischen und religiösen Themen, Straßenfeste. Es ist mir gelungen, ein Kern-Team aufzubauen, das arbeitsteilig die unterschiedlichen Ressourcen optimal nützt. Engagement im Integrationsbereich heißt immer auch, mit kleine Erfolge und vielen Rückschlägen leben lernen.

Beispiel: KOMPETENZPROFIL aus Kompetenznachweis (Auszug)

Hr. M., Wien, geb. 1960, Bankkaufmann, Obmann d. Verein "Integrations-Initiative"

aus „*Kompetenz-Profil*“:

FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Interkulturelle Kompetenzen: ...

Juristisches Fachwissen: ...

Leitungskompetenz, Teamfähigkeit: ...

SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Aktives Zuhören, Einfühlungsvermögen: ...

Konfliktfähigkeit, Krisenintervention: ...

PERSONALE KOMPETENZ

Sachlichkeit, Ruhe: ...

Abgrenzen können: ...

Beispiel: EINZELKOMPETENZ im Kompetenznachweis (Auszug)

Hr. M., Wien, geb. 1960, Bankkaufmann, Obmann d. Verein "Integrations-Initiative"

aus „Kompetenz-Profil“:

FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Interkulturelle Kompetenzen:umfängliches Fachwissen über unterschiedliche kulturelle, soziale, religiöse und politische Orientierungen – erworben in konkreten Auseinandersetzungen, durch Recherchen und Lektüre; interkulturelle politische Kompetenzen: erworben durch Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit in Integrationsbereichen.

Juristisches Fachwissen: erworben durch genaue und laufend zu aktualisierende Gesetzeskenntnis die Handlungsspielräume in Konfliktlagen ausloten; juristische Beratung und Mediation.