

Dokumentation der Tagung

Unsichtbare Kompetenzen – Zertifizierung informellen Lernens

Montag, 1. Dezember 2003
Katholisches Bildungswerk Salzburg

Veranstalter: Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
In Kooperation mit: Forum Katholischer Erwachsenenbildung, Ring Österreichischer Bildungswerke

Moderation: Mag. Elisabeth K. Wappelshammer

Haus: Katholisches Bildungswerk Salzburg (Geschäftsführer: Mag. Andreas Gutenthaler)

Ziel: Präsentation zweier konkreter Modelle zur Anerkennung und Bewertung informellen Lernens von der Volkshochschule Linz und vom Ring Österreichischer Bildungswerke, Diskussion von Unterschieden und Gemeinsamkeiten sowie Überlegungen zur praktischen Umsetzung: Wie können die anwesenden Bildungseinrichtungen dieses Themenfeld für sich erschließen?

Programm

- 10.30 Begrüßung
- 10.45 *Mag. Leander Duschl / Mag. Elke Schildberger (VHS Linz)*
Soziale Kompetenz! Feststellen – anerkennen – zertifizieren. Ein Modell der VHS Linz
- 11.15 *Mag. Wolfgang Kellner (Verband Österreichischer Volksbildungswerke)*
Kompetenz-Portfolio Freiwillige der Volksbildungswerke. Ein Modell begleiteter Selbstbewertung.
- 11.45 **Diskussion: Unterschiede – Verknüpfungsmöglichkeiten**
- 12.30 Mittagsbuffet
- 13.30 **Arbeitsgruppen zu Möglichkeiten der Umsetzung**
- 15.00 **Implementierung: Ratschläge, Vorschläge, nächste Schritte.**
- 16.00 Ende der Veranstaltung

Mag. Leander Duschl und Mag. Elke Schildberger/VHS Linz

Soziale Kompetenz! Feststellen-ankennen-zertifizieren.

Unter diesem Titel wurde ein EU-Projekt im Sokrates-Programm initiiert, um ein Diagnoseinstrument zu konzipieren - zur Feststellung von Kompetenzen mit Schwerpunkt auf soziale und kommunikative Kompetenz (der Bereich der Schlüsselkompetenzen ist besonders mit informellem Lernen verbunden).

Zielgruppen:

- Personen in allen Phasen der beruflichen Orientierung
- Erwerbstätige
- Frauen, Wiedereinstieg
- Ältere ArbeitnehmerInnen
- Arbeitslose (ein Projekt in Pilotphase - Probedurchlauf wurde in Verbindung mit dem AMS gestartet)
- Personen, in Weiterentwicklung, um Potentiale und Weiterbildungsbedarf festzustellen
- Personen, die unüblich erworbene Kompetenz nachweisen möchten
- Personen, die an der Feststellung ihrer Gesamtkompetenz interessiert sind

Wie werden Kompetenzen erworben?

Formal und Fachkompetenz vor allem durch:

- Ausbildung
- Berufspraxis
- Berufsspezifische Fortbildung

Entsprechende formelle Nachweise wie Zeugnisse und Zertifikate im Rahmen von anerkannten Aus- und Weiterbildungsformen werden im Ansatz des Projekts nicht ausgespart, treten aber gegenüber informell erworbenen Kompetenzen in den Hintergrund der Reflexionsangebote.

Informelle Kompetenzen durch:

- Berufslaufbahn, Lebenserfahrung
- Umgang mit Menschen im beruflichen und privaten Kontext
- Arbeit in Erwerbs- und Privatleben
- Vereine, Ehrenämter und Gemeinschaften
- Selbststudium
- Persönliche Entwicklung

Zielsetzung dieses Kompetenzprojektes ist die Entwicklung eines Instrumentariums zur Frage, wie man informell erworbene Kompetenzen bezüglich sozialer und kommunikativer Fähigkeiten feststellen, anerkennen und bewerten kann.

1. Schritt: Kompetenz feststellen
2. Schritt: Anerkennung
3. Schritt: Zertifizierung

1. Schritt: **Kompetenz feststellen:**

Gruppen von maximal 12 Personen erstellen in Workshops und auch einzeln ein umfassendes persönliches Kompetenzprofil, unter besonderer Berücksichtigung von Fähigkeiten, die außerhalb des Schul- und Bildungsweges erworben wurden. Die Grundlage für solche Profile bzw. „Portfolios“ bietet das Schweizerische Qualifikationshandbuch der Gesellschaft CH-Q. Diese Gesellschaft arbeitet damit

seit Anfang der 90er Jahre und leistet europaweit fachliche Hilfestellung für die Entwicklung spezieller Instrumente.

Ablauf der Portfolioanalyse:

Die Arbeit am persönlichen Kompetenzprofil erfordert vier Workshops zu jeweils drei Stunden. Die Gruppe wird durch zwei speziell ausgebildete TrainerInnen angeleitet, um ihr Kompetenzprofil zu erstellen. Individuelle Biographie und Recherchearbeit zwischen den Workshops ist notwendig, um einen intensiven Reflexionsprozess zu gewährleisten. InteressentInnen werden auf den Aufwand vorbereitet, müssen aber auch entsprechendes Engagement zum Selbststudium mitbringen. Der konkrete Zeitaufwand ist unterschiedlich, durchschnittlich muss man circa 15-20 Stunden für die Einzelarbeit rechnen.

Die umfassende Dokumentation erfasst:

- Berufliche Ausbildung und Werdegang
- Potential
- Persönliches Profil
- Nachweise der Aus- und Weiterbildung
- Nachweise der Erwerbstätigkeit
- Nachweise zu außerberuflichen Erfahrungen
- Notizen zu Lernerfahrungen
- Standortbestimmungen
- Perspektiven und Maßnahmen, Bildungsberatung

2. Schritt: **Kompetenz anerkennen**

Zum externen feed back wird nach Abschluss der Portfolioanalyse ein eintägiges Assessment - Center durchgeführt. Dadurch wird die Selbstbeurteilung durch Fremdbeurteilung ergänzt, und den TeilnehmerInnen wird die Erfahrung eines in der Wirtschaft gängigen Auswahlverfahrens ermöglicht.

Die festgestellten Kompetenzen mit Schwerpunkt soziale und kommunikative Kompetenzen werden überprüft, die Bewertung und Dokumentation erfolgt durch ein beobachtendes ExpertInnen-Team. Die Testdimensionen sind Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Selbstkompetenz und Kommunikationsfähigkeit. Die Bewertung und spezielle Auffälligkeiten werden in einem Zweiergespräch rückgemeldet.

3. Schritt: **Zertifizierung**

Die Zertifizierung enthält:

- Zertifikat (Bestätigung, dass die betreffende Person an dem Verfahren teilgenommen hat)
- Ergebnisbogen des Assessmentcenters
- Persönlichkeitsprofil aufgrund eines Persönlichkeitstests
- Zusammenfassung der Portfolio-Arbeit

Beurteilung des Instruments:

Die Kultur unseres Bildungssystems ist von einer Perspektive auf Defizite geprägt. Innovative Instrumente wie in dem Linzer VHS-Projekt orientieren sich an den Stärken der TeilnehmerInnen. Die zusammenfassenden Beurteilungen der TrainerInnen nach Abschluss der Workshop- und Einzelarbeit und Durchsicht der Portfolios enthalten daher keinen Hinweis auf die Schwächen. Vor Erstellung der Zusammenfassung werden jedoch noch Einzelgespräche durchgeführt, damit keine allzu großen Differenzen zwischen Selbsteinschätzungen und Fremdbeurteilungen entstehen können.

Das Persönlichkeitsfaktoren-Profil wird im Anschluss zum Assessment-Center erstellt. Das Testinstrumentarium ist nicht mehr neu, aber neu adaptiert. Der 16 PF-R-Test wird von PsychologInnen interpretiert. Auch dieser wird einzeln mit den TeilnehmerInnen besprochen.

Alle Bestandteile bekommt der/die TeilnehmerIn in einer Mappe. Der Absolvent kann entscheiden, welche Teile er wie weiterverwenden möchte. Einzelne Teile können herausgegriffen werden, ein flexibler Einsatz ist möglich.

Pilotphase für das AMS und Rückmeldungen:

Das Verfahren wurde bis jetzt mit 5 Gruppen mit bis zu 60 Teilnehmern erprobt. Derzeit wird eine Portfolioanalyse mit einer Gruppe von WiedereinsteigerInnen erarbeitet.

Die Rückmeldungen lassen auf eine effektive Wirkungsweise des Instruments schließen: Es gibt einen Erkenntnisgewinn, der rote Faden in der Biographie kann gefunden und weiterentwickelt werden, der Zeitaufwand wird als gerechtfertigt empfunden, der persönliche Lebensplan wird klarer gesehen, das Selbstbewusstsein steigt nach dem Motto: Ich habe nicht gewusst, was ich alles in meinem Leben schon alles gemacht habe...

Nutzen für die AbsolventInnen

Das Zertifikat ist staatlich nicht anerkannt, was ist daher der konkrete Nutzen?

- das Instrument wird in Bewerbungssituationen eingesetzt, mehrere AbsolventInnen machten damit gute Erfahrungen. Inwieweit dies honoriert wird, ist jedoch abhängig vom jeweiligen Arbeitgeber.
- Es bietet eine umfassende Dokumentation der Fähigkeiten und Kompetenzen, die Nachweise sind gebündelt, diese können weiterdokumentiert werden.
- Es leistet Hilfestellung für die berufliche Laufbahn und Orientierung, selbst für TeilnehmerInnen in fixen Arbeitsverhältnissen, die sich umorientieren wollen.
- Die Gruppenerfahrung wird positiv bewertet, mit einem vertrauensvollen Klima, das Möglichkeiten des Austauschs bietet (oft ähnliche Hintergrundsituationen).
- Durch das Assessmentcenter und den Persönlichkeitstest bekommen die AbsolventInnen Gelegenheit, in der Berufswelt übliche Testverfahren kennen zu lernen.
- Die TeilnehmerInnen erhalten eine formelle Anerkennung ihrer informellen Fähigkeiten, das ist den TeilnehmerInnen auch bezogen auf bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt wichtig.

Kosten: 720 Euro, das Land OÖ fördert 50-80 % des Teilnahmebetrages. Bildungsbenachteiligte (Selbstbehalt 30 Euro) werden durch das Landesbildungskonto gefördert.

Mag. Wolfgang Kellner/Verband Österreichischer Volksbildungswerke

Das Kompetenz-Portfolio für freiwillige MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung

Informelles Lernen: 70-80 % des Erwachsenenlernens ist informell, also im Erfahrungslernen, Alltagslernen, Learning by doing etc. verankert. Das ist ein betrübliches Ergebnis für die organisierte EB, da Lernen vor allem außerhalb passiert. Neu ist, dass das Bestreben entsteht, dies auch zu messen und anzuerkennen.

Speziell im Ehrenamt entwickeln sich vielfältige und intensive Lernprozesse, deren Umfang kaum bewusst ist. Diese Lernprozesse bewusst zu machen, ist daher ein spezielles Ziel.

Zentrale Kritik: Was heißt das, wenn während des ganzen Lebens gefragt wird, was man gelernt hat? Die „Unschuld“ des Tuns um der Sache willen geht leicht verloren. Ständig entstehen Fragen wie „bringt das meiner Arbeitsmarktfähigkeit etwas“? Lernen wird im Sinne einer umfassenden Ökonomisierung des Lebens instrumentalisiert.

Wie sehr werden Prozesse des informellen Lernens anerkannt?

Der deutschsprachige Raum hinkt diesbezüglich noch hinter den Entwicklungen in anderen europäischen Ländern hinterher - etwa gegenüber dem angelsächsischen Raum, Berufsverbände machen sich bei uns sehr stark gegen eine Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen, weil sie darin eine große Bedrohung der eigenen Befugnisse sehen.

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Die Kompetenzgespräche (2-3 Stunden), die bis jetzt durchgeführt wurden, waren spannend, erkenntnisreich und haben auch Spaß gemacht. Ein Interviewleitfaden wird zu diesem Zwecke von speziell ausgebildeten ErwachsenenbildnerInnen eingesetzt.

Das Kompetenz-Portfolio leitet sich begrifflich vom Wertpapier Portfolio aus der Wirtschaft ab. Es ist der Versuch, die Entwicklung des eigenen Handlungsvermögens in einer Mappe für dieses „symbolische Kapital“ systematisch darzustellen und zu verwalten, als eine kompetenzbezogene Selbstbeschreibung.

Welche Formen der Kompetenzbewertung gibt es:

- Reine Selbstbewertung
- Reine Fremdbewertung
- Begleitete Selbstbewertung
- Selbstbewertung + Fremdbewertung

Das Modell des Verbands Österreichischer Bildungswerke beinhaltet eine begleitete Selbstbewertung. Wie das Linzer Modell entstand es in einem EU - Projekt des Sokratesprogramms zum Thema Lernen im Ehrenamt.

Was soll es leisten:

- Selbstbewertung mit kompetenter Begleitung sein
- Erstellung eines Stärkenprofils
- Initiative für Prozesse des Umlernens und der Weiterbildung
- Fundierte Unterlage für Bewerbungen
- Baustein für eigene Lernbiographie
- Persönliche Grundlage und Ausgangspunkt für Weiterbildungsmaßnahmen
- Selbstreflexion
- Grundlage für Personalentwicklung und Organisationsentwicklung

Die Zusammenfassung des Portfolioprozesses kann vom Umfang sehr unterschiedlich sein und beträgt drei bis fünf Seiten. Sie umfasst eine Zusammenschau über Art und Umfang von Tätigkeiten sowie Weiterbildungsteilnahmen und Zertifikaten. Der Hauptteil umfasst die Auswertung der Interviews zu den informellen Kompetenzen, die im Ehrenamt erworben wurden. Dabei wird unterschieden zwischen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz und personale Kompetenz.

Aufbau der Mappe

- Formblatt mit den persönlichen Daten
- Chronologische Tabelle zum eigenen Bildungs- und Tätigkeitsweg
- Kurzes Tätigkeitsportrait des eigenen Engagements
- Persönliches Kompetenzprofil
- Aktionsplan für die weitere Entwicklung, neue Ziele, Bildungsaktivitäten etc.
- Bei Bedarf: Kompetenznachweis für Bewerbungen.

Ablauf des Portfolioprozesses

1. Der Einstieg:

Ein Einstiegsfragebogen, der von den Ehrenamtlichen ausgefüllt wird, dient der ersten Selbstreflexion sowie der Grundlage der Interviews. Es handelt sich um ein Formblatt mit den persönlichen Daten sowie eine tabellarische Übersicht zum persönlichen Bildungs- und Tätigkeitsweg. Zu jeder Bildungs- bzw. Tätigkeitsphase werden die entsprechenden Kompetenzen angegeben, die dabei erworben wurden.

Erfahrungen aus der Probephase: Für viele Ehrenamtliche bedeutete die biographische Auflistung des Kompetenzerwerbs in allen Lebensbereichen die Erkenntnis einer unerwarteten Vielfalt der eigenen Kompetenzbiographie. Die Zuordnungen vor dem Kompetenzgespräch erfahren danach eine deutliche Modifikation, da in der Regel neue Kompetenzen identifiziert und auch neu gewichtet werden.

2. Das Portfolio-Gespräch:

Das Kompetenzinterview wird anhand eines Interviewleitfadens und mit Hilfe des Einstiegsfragebogen vom Portfoliobegleiter durchgeführt. Das Verfassen des Portfolios soll vom Ehrenamtlichen weitgehend selbst durchgeführt werden.

Portfoliobegleiter sind hauptamtliche und ehrenamtliche pädagogische MitarbeiterInnen der Volksbildungswerke. Diese werden für ihre Tätigkeit in einem Lehrgang für Portfoliobegleitung qualifiziert in Gesprächsführung, Gesprächsauswertung, Entwicklung des ehrenamtlichen Sektors sowie in Fragen von Arbeitsmarkt und Berufsentwicklung. Das Portfoliogespräch ist eine Art strukturiertes Interview, das etwa zwei Stunden in Anspruch nimmt. Schlussphase des Gesprächs bildet eine gemeinsame Zusammenfassung, wo Prioritäten gesetzt und angemessene Begriffe für Kompetenzen gesucht werden.

Erfahrungen aus der Probephase: Das Gespräch wurde von allen Beteiligten als erkenntnisreich und lustvoll empfunden. Nur ein begrenzter Teil der Kompetenzen, die im Engagement erworben wurden, waren den Ehrenamtlichen vor dem Gespräch bewusst. Durch das Einfühlen und die Aufmerksamkeit der Portfolio-BegleiterInnen wurde die Basis für eine passende Formulierung der eigenen Kompetenzbiographie geschaffen. Das Bestechende an der Suche nach passenden Formulierungen ist, dass man über gängige Begriffe wie Teamfähigkeit, Flexibilität etc. hinausgeht und dadurch ein breiteres Spektrum an Perspektiven erhält.

3. Die Vorauswertung:

Diese wird von Ehrenamtlichen und Portfolio-BegleiterInnen unabhängig voneinander ausgeführt. In den darauffolgenden Tagen entwerfen sie ein Tätigkeitsportrait, ein persönliches Kompetenzprofil in Tabellenform, das sich an den gängigen Begrifflichkeiten orientiert sowie einen persönlichen Aktionsplan. Die Portfolio-BegleiterInnen senden eine stichwortartige Vorauswertung zu den drei Bereichen per e-mail/fax/post an die Ehrenamtlichen.

Erfahrungen aus der Probephase: Die „Übersetzung“ von Erfahrungen in ein bereits vorhandene begriffliche Schemata gestaltete sich teils schwierig und für die Ehrenamtlichen. Gemeinsam entwickelte Begriffe erwiesen sich am effektivsten für ein zufriedenstellendes Portfolio.

4. Der Portfolio-Entwurf:

Anhand der eigenen Vorauswertung und der Vorauswertung der Portfolio-BegleiterInnen erstellen die Ehrenamtlichen einen Portfolio-Entwurf und senden ihn an ihre BegleiterInnen zurück.

Erfahrungen aus der Probephase: Das Augenmerk auf die Vorauswertung der Portfolio-BegleiterInnen ist noch zu stark ausgeprägt. Für die Zukunft ist eine eigenständigere Vorauswertung durch die Ehrenamtlichen wünschenswert.

5. Die Fertigstellung des Portfolio:

Der von den Ehrenamtlichen erstellte Portfolio-Entwurf wird per Telefon bzw. per E-mail mit den BegleiterInnen besprochen, bearbeitet und letztlich von den Ehrenamtlichen fertiggestellt.

Erfahrungen aus der Probephase: Die Fertigstellung benötigt unterschiedliche Arbeitsaufwände und Zeiten, je nachdem wann die Ehrenamtlichen das Gefühl haben, dass das Portfolio nun auch zu ihnen passt.

6. Die Bewerbungsnachweise:

Bewerbungsnachweise sind auf das Bewerbungsziel abgestimmte Kurzdarstellungen des Tätigkeitsportraits und des persönlichen Kompetenzprofils und werden gemeinsam mit den Portfolio-BegleiterInnen erstellt.

Erfahrungen aus der Probephase: Die TeilnehmerInnen betonten den zentralen Stellenwert, den der Portfolioprozess und dessen Auswertung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsziel darstellte.

Fazit zu den Probephasen des Modells begleiteter Selbstbewertung:

Das Feedback der Ehrenamtlichen war insgesamt sehr positiv. Kompetenzen wiederzuentdecken, sie zu systematisieren und zu dokumentieren, war eine lustvolle Angelegenheit. Das Portfolio-Gespräch schuf eine Vertrauensbasis, die förderlich auf den anschließenden Austauschprozess im Mail- und Telefonverkehr wirkte.

Unter anderem zeigte sich, dass ehrenamtliches Engagement einen hohen Grad individueller Gestaltung und Ausprägungen hinsichtlich Motive, Wünsche und Ziele erfordert. Diese individuellen Ausprägungen sollen innerhalb des Portfolio-Prozesses bewusst gemacht werden. Der Begleitungsbedarf der Ehrenamtlichen ist höchst unterschiedlich und stellt die Portfolio-BegleiterInnen vor sehr variable inhaltliche Herausforderungen.

Kosten: Die Kosten eines Portfolio wurden auf 200 Euro veranschlagt, d. h. öffentliche Mittel sind notwendig, um die Kosten zu begleichen, wie es teils bereits in den Volksbildungswerken in Niederösterreich und der Steiermark geschieht.

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige ist ein Verfahren, das neue Kompetenz-Anforderungen der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes gleichermaßen zu berücksichtigen versucht sowie die Ansprüche der allgemeinen Bildung, der Selbstbildung und der Autonomie des ehrenamtlichen Engagements.

Kurzdarstellung und Gegenüberstellung der beiden Modelle

Soziale Kompetenz! Feststellen – anerkennen – zertifizieren. Das Modell der VHS Linz

Das Modell der Volkshochschule Linz stellt ein Verfahren der Gruppen- und Einzelarbeit zur Reflexion informeller Lernprozesse dar, die sich auf soziale und kommunikative Kompetenzen beziehen. Der konkrete Zeitaufwand beträgt durchschnittlich bis zu 20 Stunden. Die Selbstreflexion in der Gruppe wird mit einem Assessmentcenter und einem Persönlichkeitstest ergänzt.

Vorteile: Umfangreiches Datenmaterial entsteht durch zusätzliche Fremdbeurteilung. Der Gruppenprozess fördert Vergleichsprozesse mit den anderen TeilnehmerInnen und die gegenseitige Unterstützung bei der Reflexion und vergrößert damit die Bandbreite der Erfahrungen.

Die Möglichkeit, Testverfahren kennen zu lernen wie sie in der Berufswelt üblich sind, stellt eine zusätzliche wertvolle Erfahrung für die TeilnehmerInnen dar. In Bewerbungssituationen steigt daher die Aussicht auf Anerkennung des gesamten Portfolio-Verfahrens.

Nachteile: Der Portfolioprozess nimmt eine lange Zeitdauer in Anspruch. Die Kosten sind sehr hoch, gerade Assessmentcenter, Persönlichkeitstest und die dadurch notwendige Inanspruchnahme qualifizierten Personals sprengen die Finanzierbarkeit dieses Modells. Dadurch, dass der Prozess eine umfangreiche Fremdbeurteilung enthält, kann die Selbstreflexion an den Rand gedrängt und behindert werden. Die Betonung von arbeitsmarktpolitischen Zielen (gegenüber selbstreflexiven Lernprozessen) kann problematische Folgen haben, indem sie den Trend zur Ökonomisierung allen menschlichen Tuns unterstützt.

Begleitete Selbstbewertung. Das Modell vom Ring Österreichischer Bildungswerke

Das Modell vom Ring Österreichischer Bildungswerke ist von kürzerer Zeitdauer und beschränkt sich auf eine Einzelbetreuung durch die Portfolio-BegleiterInnen. Assessmentcenter oder Persönlichkeitstest sind in diesem Modell nicht enthalten.

Vorteile: Der geringere Zeitaufwand und auch die niedrigeren Kosten machen dieses Modell für die Organisationen der Ehrenamtlichen attraktiver. Durch die Einzelbetreuung und die daraus resultierende auf das Individuum abgestimmte Einfühlung wird viel Wert darauf gelegt, ein individuelles, unverwechselbares Portfolio herzustellen. Die Portfolio-Begleitung ist dazu da, die Ehrenamtlichen zu animieren, selbst herauszufinden, wo ihre Kompetenzen verborgen liegen. Fremdbeurteilung wird weitgehend vermieden.. Der Portfolio-Prozess soll gewissermaßen einen schöpferischen Akt der Selbsterfahrung ermöglichen. Das Modell hat keinerlei Prüfungscharakter.

Nachteile: Der positive Aspekt eines Gruppenprozesses und Austausches fällt weg. Das Modell bietet keine Möglichkeiten, arbeitsmarktspezifische Szenarien kennen zu lernen und zu erproben. Möglicherweise wird dieses Zertifikat von Arbeitgebern daher weniger anerkannt und erfährt eine geringere öffentliche Wertschätzung. Die fehlende Fremdbeurteilung kann zu einer Selbstüberschätzung bzw. Unterschätzung führen.

Ergebnisse der Arbeitsgruppen der Tagung

In Arbeitsgruppen wurden folgende Fragen der Umsetzung diskutiert:

- Methodik – verbale Problematik: Für manche Menschen ist es schwer für ihre Arbeit, ihr Engagement die richtigen Begriffe zu finden. Man muss die Sprach- und Bildungsbarrieren berücksichtigen, gerade in dieser Hinsicht obliegt es den PortfoliotbegleiterInnen den richtigen Zugang zu finden und Hilfestellung anzubieten, ohne etwa die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in bestimmte Begriffsschemata zu drängen bzw. bei den Analysen zu bevormunden.
- Selbstreflexion kann das Selbstbewusstsein heben. Indem Kompetenzen sichtbar gemacht werden, verändert sich auch die innere Einstellung und Haltung der eigenen Tätigkeit gegenüber. Das kann zugleich dazu führen, dass auch klar wird, wie viel unbezahlte Arbeit auf Ehrenamtlichen lastet – mit dem Effekt, dass sie dann auch im Sinne eines verbesserten Selbstmanagements prompt weniger tun.
- Kritik wurde an einer zu starker Orientierung an Beschäftigungsfähigkeit geäußert, dadurch gehen Ziele allgemeiner Erwachsenenbildung und der autonome Charakter der Freiwilligentätigkeit leicht verloren. Benachteiligte werden durch dieses Verfahren vielleicht sogar noch mehr ins Abseits des Arbeitsmarkts gedrängt, weil sie keinen Zugang zu solchen Verfahren haben. Die Abhängigkeit von diesem Instrumentarium sollte demnach nicht zu stark werden, der Zwang zur Messbarkeit ist zu vermeiden.
- Den Ehrenamtlichen sollte dieses Portfolio eigentlich nichts kosten, sie arbeiten ohnehin auf freiwilliger Basis. Das vorgestellte Modell der VHS Linz (720 Euro) sprengt auch den finanziellen Rahmen der zuständigen Organisationen.
- Das Portfolio ist als selbstreflexiver Prozess sehr wertvoll, doch die öffentliche Anerkennung ist derzeit noch kaum gegeben. Es könnte dazu verleiten, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen falsche Erwartungen in Bezug auf ihre Bewerbungschancen hegen.
- Die Ehrenamtlichen dürfen nicht zu reinen Portfolioexistenzen „herab degradiert“ werden.
- Nicht nur das Zertifikat ist der Benefit, sondern die Arbeit am Portfolio im Sinne umfassender Selbstreflexion.
- Portfolio bedeutet Empowerment
- Die Kompetenzen der Organisationen werden erweitert, auch sie lernen schließlich in diesen Prozessen.

Abfassung der Dokumentation:
Alexandra Gruber / Elisabeth K. Wappelshammer

Kontakt und Information:

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
Neue Herrengasse 17 A
A-3109 St. Pölten

www.oieb.at
mail: office@oieb.at
+43-2742-294-17485