

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.