Über den Tellerrand: Kompetenzanerkennung an der VHS Linz

PersonalentwicklerInnen-tagung

bdv austria

07./08.10.2013

St. Pölten

Inhalt Workshop

- Input: Erfahrungen der VHS Linz im Bereich Kompetenzfeststellung
  - Allgemein
  - Evaluationsergebnisse
  - berufsbezogen
  - Evaluationsergebnisse
- Vorstellung und Erprobung von Methoden

Entwicklungen an der VHS Linz

- 2001-2003: Projektkoordinator des Sokrates-Grundtvig Projekts „From Competence to Qualification“
- internat. Partnerschaft mit Beteiligung der Schweiz (Gesellschaft CH-Q www.ch-q.ch)
- Projektergebnis: *Kompetenzprofil*
- 2004: Gründung des Kompetenzanerkennungszentrums KOMPAZ an der VHS Linz
- seit 2006 Ausbildung und Akkreditierung von CH-Q TrainerInnen
- laufend Kooperationen und Projekte österreichweit

  aktuell: Projekt MIKA 2 www.netzwerkmika.at
  Projekt Du kannst was www.dukannstwas.at

Kompetenzprofil - Verfahren

- Basis: CH-Q Kompetenzmanagement
- Arbeitsmittel:
  - Kompetenzprofil-Ordner
  - Kompetenzprofil-Ordner für Personen mit Migrationshintergrund
- Angebotsformen
  - Gruppenangebot – mind. 20h Präsenzzeit + Eigenarbeit
  - Einzelcoaching – mind. 8 h Coaching + Eigenarbeit
- Ergebnisse
  - Prozessdokumentation im Kompetenzprofil-Ordner
  - schriftliche Ergebniszusammenfassung durch TrainerInnen (optional)
  - Zertifikat

Struktur des Arbeitsordners

KOMPETENZPROFIL – BEGLEITORDNER

EINLEITUNG / GLOSSAR 03-08

KOMPETENZPROFIL 09-54

NACHWEISE 55-62

BEWERBUNGEN 63-72

Prozessstruktur

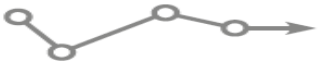
K1 – BIOGRAFIEARBEIT
Welchen Weg bin ich bis heute gegangen?
Was waren die wichtigsten Stationen in meinem bisherigen Leben?
Welchen Einfluss hatten sie auf meine derzeitige Situation?

K2 – FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN KENNEN UND BENENNEN
Welche Arten von Fähigkeiten gibt es?
Wie lassen sie sich zuordnen?

K3 – LEISTUNGEN ERFASSEN,
FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN ZUORDNEN
Was habe ich schon alles gemacht?
Was habe ich erreicht?
Welche Stärken besitze ich?
Wie kann ich sie nachweisen?

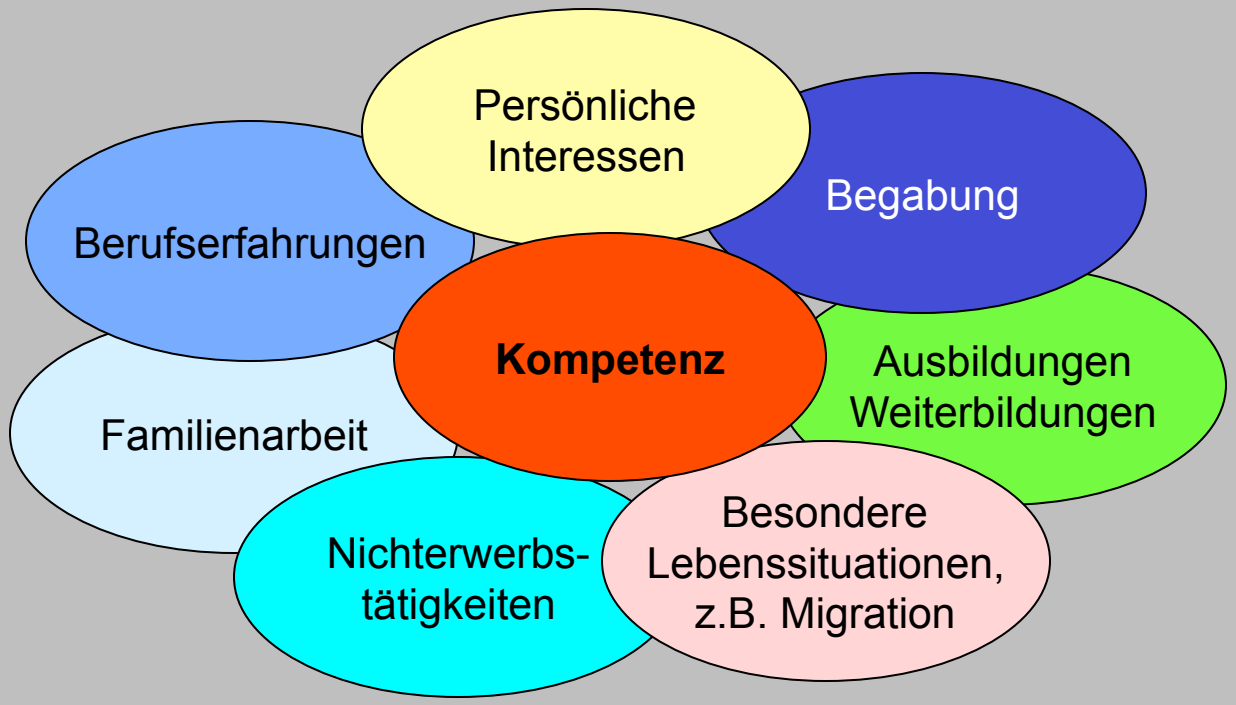
K4 – SELBSTBILD/FREMDBILD
Welches Bild habe ich von mir?
Welches Bild haben andere von mir?

K5 – KOMPETENZPROFIL ERSTELLEN
Wie kann ich meine Fähigkeiten und Kompetenzen zusammenfassen und für andere nachvollziehbar darstellen?



K6 – NÄCHSTE SCHRITTE
Welchen Weg kann und will ich weiter gehen?

Kompetenz - Quellen



Zielgruppen und Partnereinrichtungen

- arbeitsuchende Personen: eigene Angebote in Kooperation mit AMS OÖ/IAB; Alu-Stiftung Ried; ibis-acam
- WiedereinsteigerInnen: eigene Angebote in Kooperation mit AMS OÖ/IAB, burgenländische VHS
- Personen in Phasen beruflicher Orientierung: eigene Angebote, burgenländische VHS, Wiener VHS, ibis-acam
- MigrantInnen: eigene Angebote im Projektkontext (MIKA), migrare, Volkshilfe, Projekt MigIn (Wien)

Besonderheiten der Kompetenzfeststellung

- Kompetenzen
  - sind nicht zur Gänze nach objektiven Parametern erfassbar
  - sind immer handlungsbezogen
  - sind situations- und kontextbezogen
  - verändern sich – es ist immer nur eine punktuelle Erfassung möglich

Von Kompetenzfeststellung zu nachhaltigem Kompetenzmanagement

- Kompetenzfeststellung an einem Punkt X als Ausgangspunkt für:
  - weitere Laufbahn- und Lebensplanung
  - laufbahnbegleitende Kompetenzdokumentation
  - Eigenverantwortung und Selbststeuerung
  - Kompetenz-Selbstmanagement
  - Validierung

Evaluationen

- *„Habe nach diesem Kurs mit 40 Jahren eine neue Ausbildung begonnen, mit Auszeichnung nach 2 Jahren abgeschlossen. Der Beruf macht mir sehr Spaß und Freude.“ (bei Kurseintritt Hausfrau mit Lehrabschluss, letzte berufliche Stellung: Facharbeiterin mit Lehre, Alter zwischen 40 und 49)*

- *„Es ist gut zu wissen wo man steht (man weiß es vielleicht teilweise schon, aber die Reflexion durch andere lässt einen vieles anders betrachten und erkennen), was definitiv in einem steckt und wie man es weiterhin für die berufliche und somit auch für die persönliche Entwicklung nutzen kann.“ (Selbstständige mit Akademieabschluss, Alter zwischen 40 und 49)*

- *„Hat mir den Weg in einen Job ermöglicht für den ich mich selber nie beworben hätte, in der Meinung zu wenig qualifiziert zu sein. Heute weiß ich, dass ich in vielen verschieden Sparten, Berufen meine Fähigkeiten verwerten kann. Bin optimistischer und zuversichtlicher.“(Angestellte, Alter zwischen 30 und 39 Jahren)*

(Zitate aus der Forschungsarbeit „Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen Lebenschancen der Menschen Bedeutung?“; JKU Linz, 2007)

Kompetenzen und Selbstwert

- Ergebnisse einer Untersuchung im Rahmen der Diplomarbeit „Kompetenzen und Selbstwert – mögliche Auswirkungen der Kompetenzidentifizierung auf den Selbstwert am Beispiel des Kompetenzmanagement nach CH-Q an der Volkshochschule Linz“

Verfasserin: Christa Reumann, WU Wien, 2013

Hypothesen zum Selbstwert

- Durch das Kompetenzmanagement nach CH-Q kann der Selbstwert gesteigert werden.
- Es gibt einen Zusammenhang zwischen den Antworten am Beginn und am Ende der Workshopreihe.
- Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Alter der TeilnehmerInnen und der Höhe des Selbstwertes.
- Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Alter der TeilnehmerInnen und der Veränderung der Werte zwischen Beginn und Ende der Workshopreihe.
- Es gibt einen Unterschied in der Höhe des Selbstwertes zwischen Personen mit und ohne Beschäftigung.
- Bildung und Beschäftigung beeinflussen die Höhe des Selbstwertes und die Höhe der Veränderung.

Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung

- Signifikanter Anstieg des Selbstwertes am Ende des Workshops. Die AbsolventInnen profitierten in hohem Maße von der Dokumentation ihrer Lernleistungen, den Analysen und vom Herausarbeiten von persönlichen Zielen.
- Es zeigte sich kein Zusammenhang zwischen Alter und Höhe des Selbstwerts bzw. dessen Veränderung.
- Es ergab sich kein Einfluss von Bildung und Beschäftigung auf die Höhe des Selbstwerts und keine Wechselwirkung zwischen den Faktoren Bildung und Beschäftigung.
- Stärkung des Selbstbewusstseins kann nachweislich erreicht werden.

Projekt DU kannst was!

- Du kannst was!

bietet die Chance, informell und non-formal erworbene Kompetenzen im Hinblick auf den Erwerb eines Lehrabschlusses in ausgewählten Berufen anzuerkennen

- Zielgruppe

mindestens 22-jährige OberösterreicherInnen ohne formalen Berufsabschluss sowie Männer und Frauen mit Migrationshintergrund ohne in Ö anerkannte Qualifikation, die über mehrjährige Berufserfahrung im angestrebten Beruf verfügen

Der Weg durchs Projekt

DU kannst was!

Einstiegsberatung

Kompetenz-Selbsteinschätzung
3 Workshops

Standortbestimmung- 1. Quali-Check

Weiterbildungsberatung

Weiterbildung

2. Quali-Check (Fachgespräch, Arbeitsprobe, Geschäftsfall)

Validierung, Lehrabschlussprüfungszeugnis

Statistik-TeilnehmerInnen seit Herbst 2011

Aufgliederung nach Berufsgruppen	
Einzelhandel	78
Metallbearbeitung	77
Koch	42
Gärtner	19
Tischler	10
Universalschweißer	8
Lagerlogistik	23
IT-Technik	6
Bäcker	15
Maurer	16
IGT-Heizung	2
Produktionstechnik	6
Elektrobetriebstechnik	3
Elektrotechnik	21
Gesamt	**326**

Aufgliederung nach aktuellem Status (am 10.09.2013)	
Beratung	63
Stammdatenanlage	11
Teilnahme Portfolio-Prozess	22
Lehrabschluss nach QualiCheck I	48
Quali-Check I	16
Weiterbildung	20
Lehrabschluss nach QualiCheck II	69
Abbruch nach Beratung	46
Abbruch nach QualiCheck I	7
Abbruch nach QualiCheck II	1
Abbruch nach PortfolioArbeit	23
Gesamt	**326**

DU kannst was!

Ergebnisse der Evaluation des Pilotprojekts

DU kannst was!

- die meisten ProjektteilnehmerInnen unterschätzen ihr Wissen und Können eher als sie es überschätzen
- bisher nicht bildungsnahe Menschen wurden davon überzeugt, dass Lernen auch Freude machen kann. Der Schritt zum Lehrabschluss war für die meisten „neuen“ Fachkräfte generell der Schritt in eine neue Karriere – es bereiten sich einige schon auf die nächsten, weiteren Qualifikationen vor
- Sprachkenntnisse Deutsch spielen eine entscheidende Rolle für die Erfolgschancen der ProjektteilnehmerInnen
- das Selbstwertgefühl der AbsolventInnen ist stark gestiegen
- man kann sowohl den sozialen als auch integrativen Aspekt dieses Projektes nicht hoch genug einschätzen – ÖsterreicherInnnen und MigrantInnen arbeiteten gemeinsam
- die Wirtschaft hat das Projekt voll unterstützt – Unternehmen haben ihre MA ermutigt, bei „Du kannst was“ mitzutun .
- alle Beteiligten (BeraterInnen, PrüferInnen usw.) haben sich sehr stark mit dem Projekt identifiziert
- aufgrund des Erfolgs des Pilotprojekts wurde das BAG entsprechend novelliert

Novelle BAG

8. Dem § 23 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Bei Absolvierung von Bildungsmaßnamen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat hinsichtlich ihrer Eignung zur Heranführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Lehrabschlussprüfung positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung gemäß Abs. 5 lit. a in zwei Teilen abgelegt werden kann. In diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle unter Beiziehung eines gemäß § 22 nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung."

Projektpartnerschaft

AK Oberösterreich

bfi Berufsförderungsinstitut OÖ

EB forum OÖ Erwachsenenbildung

FAV Firmenausbildungsverbund Oberösterreich

iv INDUSTRIELLENVEREINIGUNG OBERÖSTERREICH

LAND OBERÖSTERREICH

LFI LÄNDLICHES FORTBILDUNGSINSTITUT

lk landwirtschaftskammer oberösterreich

ÖGB Oberösterreich

WIFI WKO

Wissensturm Volkshochschule Linz

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH

AMS

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Elke Schildberger
Volkshochschule Linz
Tel: 0732 7070 4341
elke.schildberger@mag.linz.at