



Netzwerk Qualitätssicherung

**Dokumentation:**

# **Portfolio-Info-Tag**

**Portfolio – ein europäischer Trend zur Kompetenzerfassung**

**Wie wollen sich die Volkshochschulen  
diesbezüglich positionieren?**

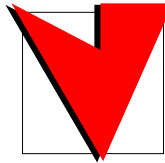
22. März 2006  
11-17.30 Uhr

**Wiener Urania**  
Uraniastraße 1  
1010 Wien,

Veranstalter:  
Verband Österreichischer Volkshochschulen  
Pädagogische Arbeits- und Forschungsstelle

1020 Wien, Weintraubengasse 13  
tel: +43-(0)1-216 42 26  
fax: +43-(0)1-214 38 91  
e-mail: [voev@vhs.or.at](mailto:voev@vhs.or.at)  
internet: <http://www.vhs.or.at>





## Einladung zum Portfolio-Info-Tag

22. März 2006

11-17.30 Uhr

### Urania

Uraniastraße 1

1010 Wien, Tel: ++43 (0)1 712 61 91-0

### Portfolio – ein europäischer Trend zur Kompetenzerfassung Wie wollen sich die Volkshochschulen diesbezüglich positionieren?

Portfolios sind in unterschiedlichen Zusammenhängen bekannt. Sie finden in verschiedenen Bereichen Anwendung – von der Wirtschaft bis zur Bildung. Allen Definitionen gemeinsam ist, dass es sich um ein qualitatives Sammelnstrument für unterschiedliche Zwecke handelt.

In den letzten Jahren sind vor allem zwei Portfolios bekannt geworden: das Europäische Sprachenportfolio und das allgemeine „Kompetenz-Portfolio“. Letzteres hat v.a. die informell erworbenen Kompetenzen zum Inhalt. Wie es im Linzer EU-Projekt heißt: "From Competence to Qualification". Das bedeutet, alle Fähigkeiten, die sich eine Person im Laufe des privaten oder beruflichen Lebens angeeignet hat, werden aufgearbeitet, dokumentiert und reflektiert; die daraus erworbenen Kompetenzen sichtbar gemacht. In manchen Fällen ergänzt ein Assessment den Anerkennungsprozess bestimmter Kompetenzen.

An diesem Portfolio-Info-Tag werden ExpertInnen aus den Volkshochschulen, aber auch aus anderen Einrichtungen, die sich auf Portfolioarbeit zur Kompetenzerfassung spezialisiert haben, eingeladen, ihre Methoden und Instrumente zu präsentieren sowie ihre Erfahrungen damit einzubringen.

### Programm:

11-12.30: **Eröffnung:** Dr. *Wilhelm Filla*, Verband Österreichischer Volkshochschulen

Eingangsreferat:

#### **Internationale Bedeutung des Portfolios – die Zukunft informell erworbener Kompetenzen**

Dipl.-Pädagoge *Wolfgang Klenk*, Mitglied der Geschäftsleitung vhs Stuttgart,  
 Fortbildungsbeauftragter  
 Diskussion

12.30-13.30 Mittagspause mit kaltem Buffet

13.30-15.10 **Kompetenzbilanz des Zukunftszentrums Tirol**

Mag.<sup>a</sup> *Barbara Peyrer*, Zukunftszentrum Tirol, Innsbruck

#### **Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke**

Mag. *Wolfgang Kellner*, Ring Österreichischer Bildungswerke, Wien

15.10-15.40 Kaffeepause

15.40-17.30 Das **Kompetenzanerkennungsverfahren der VHS Linz**

Mag.<sup>a</sup> *Elke Schildberger* und Mag. *Leander Duschl*, VHS Linz

Diskussion: Wie wollen sich die Volkshochschulen positionieren?

**Zielgruppe:** EntscheidungsträgerInnen in den Ländern und VÖV-Gremien (Pädagogischer Ausschuss, LandesgeschäftsführerInnen, Vorstandsmitglieder), VHS-FunktionärInnen.

**Leitung:** Mag.<sup>a</sup> *Elisabeth Bogenreiter-Feigl*, Dr.<sup>in</sup> *Anneliese Heilinger*.

## Portfolio – ein europäischer Trend zur Kompetenzerfassung Wie wollen sich die Volkshochschulen diesbezüglich positionieren?

Eröffnung, Dr. *Wilhelm Filla*

Lässt man die Entwicklung der Volkshochschulen in den letzten zwei Jahrzehnten Revue passieren, dann entsteht beim Vergleich von Volkshochschulen Mitte der 1980er Jahre und heute der Eindruck, es mit einer anderen Institution zu tun zu haben. Die Programmbroschüren, in einigen Fällen Programmbücher, haben sich formal und vor allem inhaltlich deutlich verändert. Die Struktur der Mitarbeitenden ist eine völlig anderer geworden und ein Professionalisierungsprozess prägt die Institution, allen – vor allem finanziellen – Widrigkeiten zum Trotz. Diese Veränderungen sind augenscheinlich.

### Tiefgreifende Veränderungen seit Mitte der neunziger Jahre

Spätestens seit Mitte der neunziger Jahre hat jedoch ein Prozess in Österreich eingesetzt, der nicht spektakulär verläuft und von manchen bis heute kaum bemerkt wurde, der aber möglicherweise Erwachsenenbildung insgesamt tief greifender als alle bisherigen Entwicklungen transformieren wird – allerdings nur möglicherweise: die **Anerkennung und Aufwertung informell erworbener Kompetenzen**. Das heißt, die Anerkennung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die außerhalb von Bildungseinrichtungen erworben wurden. Wobei mit Anerkennung untrennbar auch deren **Dokumentation** einhergeht und wobei sich Dokumentation nicht nur auf Informelles erstreckt. Dazu Stichwörter, die den Veränderungsprozess markieren. 1996 erschien ein von *Günter Dohmen*, dem damaligen Vorsitzenden des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, verfasstes und ziemlich umstrittenes Gutachten für das deutsche Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unter dem Titel „**Das lebenslange Lernen – Leitlinien einer modernen Bildungspolitik**“. Darin geht es besonders um die Anerkennung und Aufwertung informell erworbener Kompetenzen.

Am Beginn dieses Jahrhunderts hat die *Europäische Union* bildungspolitische Leitziele und sechs sehr bekannt gewordene **Schlüsselbotschaften** formuliert. Die Botschaft 4 hat die Anerkennung neuer Lernformen, und damit auch informelles Lernen, zum Gegenstand. Im **Berichtssystem Weiterbildung**, eine Art Sozialbericht für Erwachsenenbildung in Deutschland, wird seit geraumer Zeit auch die Verbreitung des informellen Lernens erhoben, und bei einschlägigen Untersuchungen in Österreich zur Weiterbildungsquote wird gleichfalls auch auf informelles Lernen gezielt.

**Informelles Lernen hat aber, wie immer man es sieht, einen anti-institutionellen Effekt** und ist von daher – zumindest potenziell – eine Bedrohung für Bildungsinstitutionen, die auf dem so genannten Markt reüssieren müssen.

Und tatsächlich wurde informelles Lernen anfänglich besonders unter dem Gesichtspunkt von Spareffekten propagiert und gegen aufwendige, an Zeit und Ort gebundene Bildungsaktivitäten innerhalb von Institutionen gerichtet gesehen.

Informelles Lernen hat aber ebenso, und das wurde in der aufkommenden Diskussion bald hervorgehoben, **emanzipatorische und das Selbstbewusstsein von Menschen stärkende Effekte**. Seit Mitte der neunziger Jahre wird die Diskussion um das informelle Lernen jedenfalls differenzierter und vor allem – zumindest derzeit – nicht aufgeregt geführt. Und das ist gut so.

## Projekte in Österreich

In Österreich wurde die Diskussion um das informelle Lernen und die Anerkennung und Zertifizierung sowie Dokumentation informell erworbener Kompetenzen vor allem durch zwei große EU-geförderte Projekte vorangetrieben, die – unabhängig voneinander – von so genannten allgemein bildenden Einrichtungen der Weiterbildung federführend durchgeführt wurden:

- Das Projekt „*From Competence to Qualification*“, das von der Volkshochschule Linz betrieben wurde und wird und
- ein zweiteiliges Projekt des Rings der Bildungswerke, das sich inhaltlich vor allem auf die Anerkennung von im Ehrenamt erworbener Kompetenzen bezieht und das in zwei Publikationen zum „Freiwilligen Ehrenamt und bürgerschaftlichen Handeln“ vorbildlich analysiert wurde.
- Parallel dazu wurden Aktivitäten auf dem Gebiet der Kompetenzerfassung mit **Portfolios** gesetzt, und zu einschlägigen Aktivitäten kam es auch durch das **Zukunftszentrum Tirol**, das sich gleichfalls mit der Kompetenzanerkennung beschäftigt.

In der Fachliteratur ist unter dem Eindruck der Forcierung des informellen Lernens und seiner Anerkennung mehr und mehr davon die Rede, dass sich in der Weiterbildung eine Transformation der Rolle der „Lehrenden“ vollzieht: weg von den traditionellen Lehrenden oder Unterrichtungen hin zu LernberaterInnen und LernbegleiterInnen, die auch mit informellem Lernen umgehen können müssen und die mithelfen, dieses in Lernprozesse zu integrieren. Auch das hat Auswirkungen auf die Weiterbildungseinrichtungen.

## Fragen für die Zukunft

Die Diskussionen sind inzwischen so weit gediehen und so konkret geworden, dass gerade die Volkshochschule innehalten und sich die Frage stellen soll, wie sie sich zu diesen neuen Entwicklungen

- Anerkennung informellen Lernens und
- Erfassung informell erworbener Kompetenzen in Portfolios und deren Gestaltung **positionieren** soll und wie das bisher Erarbeitete in den Betrieb und die Angebotspalette der Volkshochschulen integriert werden soll.

Dazu dient die heutige Veranstaltung, deren Diskussionen und mögliche Resultate ich nicht durch eigene Überlegungen vorweg nehmen möchte und kann. Nur eine **Überlegung** gebe ich abschließend zu bedenken: Wenn sich die Erwachsenenbildung im Allgemeinen und die Volkshochschule im Besonderen in Zukunft mehr als bisher der Thematik des informellen Lernens und der Anerkennung von Kompetenzen mit Portfolios annimmt, dann wird sie in Zukunft ihre **bildungspolitisch innovative Rolle** auch in der Öffentlichkeit und gegenüber den anderen Sektoren des Bildungssystems weit mehr als bisher betonen müssen. Die Erwachsenenbildung wird aber auch Fragen zu beantworten haben, wie die nach dem Verhältnis von informellem Lernen und der systematischen und umfassenden Aneignung von Inhalten und die Frage nach einer neuen Rolle des Autodidaktentums. Das sind aber schon inhaltliche Aspekte, die ich nicht vor habe zu berühren. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche der in einem kleinen Rahmen durchgeführten Tagung einen guten Verlauf.

# Internationale Bedeutung des Portfolios: Die Zukunft informell erworbener Kompetenzen

Dipl. Päd. *Wolfgang Klenk*, Volkshochschule Stuttgart

## Was ist ein Portfolio?

Im Bildungsbereich bezeichnet Portfolio eine Zusammenstellung von Dokumenten, die einen Lernprozess, einen Ausschnitt aus der oder gar die ganze Lernbiographie eines Individuums beschreiben bzw. dokumentieren (z. B. : einzelne Arbeiten, Zeugnisse oder Zertifikate etc.).

Portfolios können so

- Lernerfahrungen und -erfolge systematisch erfassen und
- die Fähigkeiten eines Menschen an Hand des bisher Geleisteten deutlich machen.

## Doppelter Kontext

Lebenslanges Lernen sowie national und international differenzierte Bildungsgänge führen dazu, dass es keine „allgemein verbindlichen“ Bildungsbiografien mehr gibt.

Die Diskussion um Portfolios als Nachweisinstrumente erworbener Kompetenzen steht damit in einem doppelten Kontext:

- der (Notwendigkeit von) Anerkennung und Vergleichbarkeit von formalem Lernen über Ländergrenzen hinweg und
- der Notwendigkeit, nicht-formales, informelles Lernen von Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt, durch unbezahlte Arbeit oder in anderen Zusammenhängen erworben wurden, stärker zu berücksichtigen.

## Europäische Perspektive

Mit dem Ziel, die Freizügigkeit von Arbeitskräften zu erleichtern und so einen europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen, hat die Gemeinschaft seit ihren Anfängen in immer neuen Initiativen Verfahren zur "Anerkennung" von Qualifikationen entwickelt.

Die **Lissabon-Agenda** formulierte im Jahr 2000 das Ziel, dass die EU bis zum Jahr 2010 der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt werden soll.

Dieses Ziel wird einerseits in der Erklärung von Bologna zur Schaffung eines Europäischen Hochschulraums, andererseits im Berufsbildungsbereich durch den **Kopenhagen-Prozess** umgesetzt.

In beiden Prozessen geht es darum, **Durchlässigkeit, Transparenz und Mobilität im Bildungsbereich** zu garantieren.

Zentrales Element des europäischen Prozesses ist ein **Kompetenzen-Referenzmodell**: Darin sind die beruflichen Tätigkeiten, Funktionen und Prozesse beschrieben, die dem jeweiligen Berufssektor eigen sind sowie die Kompetenzen, die benötigt werden, um die entsprechenden Berufe auszuüben. Dabei werden die Kompetenzen berücksichtigt, die sowohl formell (Abschluss eines standardisierten Bildungsangebotes wie z. B. Diplom einer Höheren Fachschule) als auch informell erworben worden sind (Anerkennung von Bildungsleistungen).

Diese Kompetenzen werden dann mit Punkten versehen und damit vergleichbar gemacht.

Ziel des sogenannten Europäischen Qualifikationsrahmens ist die Schaffung eines europäischen Übersetzungssystems für das Niveau von Qualifikationen und für die zu ihnen hinführenden Bildungsgänge. Ein solches System kann dazu beitragen, die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt, zwischen und innerhalb Bildungssystemen zu erhöhen. Es soll die Transparenz verbessern und soll es ArbeitgeberInnen und Bildungseinrichtungen erleichtern, die von einem/r BürgerIn erworbenen Kompetenzen zu beurteilen.

*„Initiativen auf europäischer Ebene hatten zweifellos wichtigen Anteil daran, das Thema stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit und der Politiker zu rücken. Das Weißbuch „Lehren und Lernen“ (Europäische Kommission 1995) half, die Fragestellung klar zu definieren, und hat auf diese Weise den Prozess auf nationaler und sektoraler Ebene unterstützt. Die daraus resultierenden Programme (hauptsächlich Leonardo da Vinci und ADAPT) haben eine beispiellose Experimentiertätigkeit in Gang gesetzt und finanziert.“ (Bjoernavold, Making Learning Visible, 1997)*

Im Gegensatz zur zunehmenden Bedeutung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten existieren gegenwärtig dafür jedoch keine zuverlässigen Verfahren zu ihrer Ermittlung und Validierung. Daher wird deren Rolle oft unterschätzt, darin verborgene Ressourcen werden nicht genutzt. In diesem Sinn kann eine Validierung nicht-formal erworbener Kenntnisse als eine „Bestandsaufnahme“ vorhandener Kompetenzressourcen des Einzelnen, eines Unternehmens, der gesamten Gesellschaft interpretiert werden. (Vgl. Bjoernavold, ebd.)

### **Erster Exkurs: der duale Ansatz in Deutschland und Österreich**

Die deutsche und die österreichische Herangehensweise an die Frage der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen sind sich sehr ähnlich (CEDEFOP, Collingro et al., 1997, CEDEFOP, Mayer et al., 1999). Es ist interessant festzustellen, dass die beiden Länder, in denen das arbeitsbezogene Lernen höchst systematisch in das Bildungs- und Berufsbildungswesen integriert wurde (durch das duale System), diesem neuen Trend bisher sehr zögerlich gegenüber standen. Das ist einerseits ein Zeichen von Erfolg: Das duale System wird allgemein positiv bewertet, sowohl im Hinblick auf Pädagogik (Kombination von formalem und auf Erfahrung beruhendem Lernen) als auch Kapazität (es wird ein hoher Anteil der Altersgruppen erfasst). Andererseits scheint das bestehende, stark auf die Erstausbildung ausgerichtete System nur teilweise in der Lage zu sein, seine Funktionen auf die berufliche Weiterbildung und die sehr verschiedenartigen Ausbildungserfordernisse Erwachsener auszudehnen. Trotz alledem können wir eine beträchtliche Menge an projektbezogenen Experimenten und eine zunehmende Aufmerksamkeit für diese Fragen beobachten. Die Diskussion über die Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen ist in Deutschland und Österreich eng verknüpft mit der Diskussion über die Modularisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung. (Bjoernavold, ebd.)

### **Konzeptionelle Antworten**

Für den Nachweis formaler Kenntnisse und Fertigkeiten gibt es ganz grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten:

- Menschen machen – mehr oder weniger geeignete – Prüfungen, um bestimmte Qualifikationen nachzuweisen.
- Es gibt – staatlich festgelegte – Regeln, wie vorhandene Zeugnisse und Nachweise „umgerechnet“ werden.

- Die für eine Formal-Qualifikation notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten sind sehr detailliert – modular – beschrieben. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen diese Kenntnisse und Fertigkeiten im Einzelnen nachweisen und dann in der Summe die Formal-Qualifikation ohne weitere Prüfung erwerben können. (Gleichwertigkeitsnachweis)

Sehr viel schwieriger ist es bei nicht-formal erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten. Hier fehlen – wie schon erwähnt – (noch) zuverlässige Verfahren zur Ermittlung und Validierung.

### Zweiter Exkurs: persönliche Begleitung und externe Validierung

Für einen Gleichwertigkeitsnachweis kann es sehr hilfreich sein, wenn Menschen dabei durch qualifizierte Berater/innen unterstützt werden. Dies gilt um so mehr, wenn es nicht nur um formale, sondern auch um nicht-formale Qualifikationen geht.

Eine solche persönliche Begleitung und Unterstützung sollte strikt getrennt bleiben von der externen Validierung, also der offiziellen/formalen Anerkennung. („Wer berät, prüft nicht.“)

Die Ergebnisse der Portfolioarbeit gehören dem „Individuum“, sind sozusagen privat; die Validierung ist öffentlich, ebenso wie die dazu notwendigen Dossiers. Es bleibt die Entscheidung der Person, welche persönlichen Dokumente „veröffentlicht“ werden.

### Portfolio-Ansatz

Vor allem bei Verfahren der Gleichwertigkeitsbeurteilung spielen Portfolio-Verfahren eine zentrale Rolle: Wenn ein Portfolio die „Zusammenstellung von Dokumenten, die einen Lernprozess, einen Ausschnitt aus der oder gar die ganze Lernbiographie eines Individuums“ wiedergeben, darstellt, sind darin die notwendigen Nachweise enthalten.

Portfolios geben zudem die Möglichkeit, alle Lebensbereiche einzubeziehen, also auch die dort erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse nachzuweisen und zu berücksichtigen. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Vorschlägen und Instrumenten, mit denen Portfolio-Arbeit möglich ist.

### Dritter Exkurs: Fertigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen

Der Begriff Kompetenz wird in der aktuellen Debatte in unterschiedlicher Weise verwendet:

- im Sinne beruflicher Handlungsanforderungen (die „von außen gesetzt“ werden)
- im Sinne der Fähigkeiten des Individuums, in bestimmten – künftigen – Situationen eigenverantwortlich zu handeln. Insofern stellen Kompetenzen die Fähigkeiten oder das Potential dar, mit Anforderungen von außen umzugehen.

An dieser Stelle ist es notwendig, die Begriffe zu klären:

**Fähigkeiten** sind die in gezielten Lernprozessen wie in praktischer Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Haltungen und Einstellungen.

**Kompetenzen** sind die Verbindung von Fähigkeiten, die eingesetzt werden, um eine bestimmte – künftige – Anforderung zu erfüllen oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen.

**Qualifikationen** sind Sets von Kompetenzen, die durch eine externe Autorität anerkannt werden.

*„Kompetenzen bezeichnen die Dispositionen eines Menschen, eines Teams, einer Organisation oder eines Unternehmens, in Situationen mit unsicherem Ausgang sicher und selbstorganisiert zu handeln. Kompetenzen sind **Selbstorganisationsdispositionen**.“ (John Erpenbeck)*

## **Das Konzept der Gesellschaft CH-Q**

Im Rahmen der Portfolio-Arbeit stellt das Konzept der schweizer Gesellschaft CH-Q eines der am weitesten entwickelten Verfahren dar.

Es besteht aus drei Elementen:

- einem Handbuch und einem Ordner zur systematischen Erstellung eines eigenen Portfolios
- einer standardisierten Ausbildung der BeraterInnen und AusbilderInnen
- einem Regelwerk, das neben Begriffsdefinitionen auch Qualitätsanforderungen und „ethische Standards“ umfasst.

**„Ganzheitlichkeit“ als zentrales Prinzip von CH-Q:** Es wird Wert gelegt auf eine Verbindung der verschiedenen Lebens- bzw. Tätigkeitsbereiche, eine Verknüpfung von allgemeiner und beruflicher Bildung, die Gleichwertigkeit von formalem Lernen und Erfahrungslernen und die Berücksichtigung der verschiedenen Kompetenzarten (Methoden-, Sozial-, Selbstkompetenzen).

## **Probleme und Notwendigkeiten**

Aus der Vielzahl der in diesem Zusammenhang anstehenden Aufgaben greife ich vier heraus:

- Portfolio-Arbeit muss zu einem anerkannten Verfahren gemacht werden.
- Sowohl für die Beratung und Begleitung wie auch für die (externe) Validierung fehlen Fachleute.
- Es muss unbedingt verhindert werden, dass mit der notwendigen Berücksichtigung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen eine Entwertung von bestehenden, bewährten) Ausbildungsgängen verbunden wird und
- die Grenzen zwischen Berufsbildung/universitärer Ausbildung/Weiterbildung und Erwachsenenbildung schwinden. Volkshochschulen müssen sich an den damit verbundenen Ausnahmungsprozessen aktiv beteiligen und sich neu positionieren.



## Kompetenzbilanz

Mag.<sup>a</sup> Barbara Peyrer, Zukunftszentrum Tirol

### **Denken in Kompetenzen...**

Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL setzt sich mit den Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt von morgen auseinander. Eine Kernhaltung des ZUKUNFTSZENTRUM TIROL ist das Denken in Kompetenzen. Kompetenz heißt Können; Kompetenzen sind jene Handlungsmöglichkeiten eines Menschen, die es ihm/ihr erlauben, sich erfolgreich auf neue Situationen einzustellen. Im Mittelpunkt steht für das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL dabei die Entwicklungsfähigkeit des Individuums, die der Dynamik der Anforderungen der Lebens- und Arbeitswelt entspricht. Die Zielgruppe des Themenbereichs „Welt der Kompetenzen“ sind daher Menschen im Wandel, die herausfinden wollen, aus welchen Stärken heraus sie handeln können.

### **...für Menschen im Wandel.**

### **Politische Grundlagen.**

Das Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung der Europäischen Union legte 1995 fest: „Die optimale Nutzung des Wissens, das sich der/die Einzelne im Laufe seines Lebens angeeignet hat, setzt die Eröffnung neuer Formen der Anerkennung von Kompetenzen voraus, und zwar zusätzlich zum Berufsabschluss und Erstausbildung...“ Kompetenzen, egal wie, wo oder wann sie erworben wurden, sollen dadurch als Qualifikationsmerkmale eines Menschen anerkannt werden. Damit wurde der politische Grundstein zur Entwicklung der ersten Instrumente der kompetenzorientierten Laufbahnberatung gelegt.

### **Schule und Ausbildung reichen nicht aus...**

Erst das Bewusstsein über die eigenen, individuellen Fähigkeiten ist die Voraussetzung, Zeiten der Veränderung als Chancen nutzen zu können. Das Wissen aus Schule und Ausbildung allein reicht nicht aus, um die heutigen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

### **...da 70% des Könnens über andere Wege angeeignet werden.**

Das Themenfeld „Welt der Kompetenzen“ setzt genau an diesem Punkt an. 70% unseres Könnens eignen wir uns in Lernprozessen außerhalb der Schulmauern und der formalen Ausbildung an: in der Familie, im Umgang mit FreundInnen, in der täglichen Arbeit, in der Freizeit. Nur ein kleiner, natürlich auch wichtiger, Teil unserer Fähigkeiten wird von den in der Ausbildung erworbenen Zeugnissen dargestellt.

<b>Die eigenen Stärken zu kennen, aktiviert.</b>	Der Ansatz der kompetenzorientierten Laufbahnberatung zielt darauf ab, das nicht zertifizierte Wissen bewusst und dadurch verfügbar zu machen. Durch die Reflexion der eigenen Fähigkeiten wird das brach liegende Potenzial des/der Einzelnen aktiviert. Die Menschen lernen, ihre Stärken klar zu erkennen und anderen, vor allem aber sich selbst gegenüber, klar zu formulieren. Phasen des Wandels und der Neuorientierung können dadurch von den Menschen selbstbewusster und eigeninitiativ angegangen werden.
<b>Stärken stärken.</b>	In der Praxis der kompetenzorientierten Beratung bedeutet dies eine strikte Orientierung an den Stärken des/der KlientIn und am Prinzip der Ressourcenaktivierung. Es wird nicht der Versuch unternommen, die Schwächen des/der KlientIn auszugleichen, sondern die vorhandenen Stärken zu stärken.
<b>BeraterInnen begleiten durch den Reflexionsprozess.</b>	Entsprechend dieser Ziele ändert sich auch das Verhältnis zwischen BeraterIn und KlientIn. BeraterIn und KlientIn gehen ein partnerschaftliches Verhältnis ein, in dem der/die BeraterIn keine fertigen Lösungen vorgibt, sondern den/die KlientIn durch einen Reflexionsprozess begleitet. An dessen Ende steht die Erhöhung der Fähigkeiten, selbst eine positive Veränderung herbeizuführen. Der/die KlientIn wird so zum/r „ForscherIn des eigenen Lebens“.
<b>Bereits 1.400 Personen absolvierten die Kompetenzenbilanz.</b>	Die im August 2003 entwickelte Kompetenzenbilanz wurde bisher mit mehr als 1.400 Personen am ZUKUNFTSZENTRUM TIROL durchgeführt. In einer groß angelegten Evaluation der Ergebnisse der Kompetenzenbilanz zeigte sich, dass diese ein hocheffizientes Verfahren ist, das von den Teilnehmenden sehr gut angenommen wird und nachhaltige psychologische Effekte bei diesen hervorruft.
<b>Die Auswirkungen: aktivere, belastbarere und handlungsfähigere Menschen.</b>	Die Teilnehmenden werden nachhaltig aktiver, kommen besser mit Stresssituationen zurecht und fühlen sich in ihrem Berufsleben deutlich weniger belastet. Durch die Kompetenzenbilanz werden die Handlungsmöglichkeiten der Menschen erweitert und die Handlungsfähigkeiten gestärkt. So können sich die Teilnehmenden, auch in einem komplexen Lebensumfeld, wieder mehr Freiräume in allen Lebensbereichen schaffen. Ein Großteil der Teilnehmenden gibt an, die Kompetenzenbilanz an FreundInnen und KollegInnen weiter zu empfehlen.
<b>Kompetenzenbilanz: Bestandteil der Tiroler Bildungslandschaft.</b>	Der Themenbereich „Welt der Kompetenzen“ konnte sich mit der Kompetenzenbilanz bereits sehr erfolgreich in der Tiroler Bildungslandschaft und weit darüber hinaus etablieren. Die neuen, in Entwicklung befindlichen Verfahren werden diese Position weiter ausbauen.

## **Strategische Ziele - Ausblick**

Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL stellt sich den oben beschriebenen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen und den damit verbundenen Herausforderungen.

Als Initiator des kompetenzorientierten Beratungsansatzes setzt sich das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL folgende strategische Ziele:

### **Europaweites Wissen und Erfahrungen bündeln.**

#### **A. Forschung - Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL als europaweites Kompetenzzentrum und Ausbildungszentrum**

Als trägerunabhängige Interessensvertretung und Plattform für die kompetenzorientierte Laufbahnberatung, werden ergebnisorientierte Entwicklungspartnerschaften installiert und begleitet. Dabei werden europaweite Erfahrungen, Ergebnisse und Wissen gebündelt. Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL wird sich als Ausbildungszentrum für kompetenzorientierte Coaches und MultiplikatorInnen positionieren.

### **Bewusstseinsbildende Maßnahmen für gesellschaftliche Veränderungen.**

#### **B. Sensibilisierung**

Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL sensibilisiert eine breite Öffentlichkeit und EntscheidungsträgerInnen. Gesellschaftliche Veränderung setzt Bewusstseinsveränderungen voraus. Um das Denken in Kompetenzen nachhaltig in der breiten Öffentlichkeit und bei EntscheidungsträgerInnen zu verankern, werden gezielte, bewusstseinsbildende Maßnahmen gesetzt.

### **Netzwerk aus Wissenschaft, Bildung und Wirtschaft.**

#### **C. Projekte - Verbreitung**

Das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL arbeitet aktiv auf eine projektorientierte Verbreitung des kompetenzorientierten Ansatzes in der Laufbahnberatung hin und bildet und koordiniert ein Netzwerk aus WissenschaftlerInnen, AnwenderInnen aus Bildungsinstitutionen und an den Verfahren interessierten Wirtschaftsunternehmen.

## **Produkte**

### **Kompetenzenbilanz – vier Termine zur Standortbestimmung.**

#### **A. Kompetenzenbilanz**

Die Kompetenzenbilanz ist ein sehr erprobtes und erfolgreiches Coachingverfahren zur persönlichen Standortbestimmung. Sie ist ein Weg, erlernte und erfahrene Fähigkeiten, das eigene Wissen und die eigenen Stärken zu erkennen, zu bündeln und klar zu formulieren. Die Kompetenzenbilanz umfasst vier Termine über einen Zeitraum von vier bis fünf Wochen. Alle Treffen finden im Zukunftszentrum Tirol statt.

**Positive  
Eigenwahrnehmung**

**Evaluation der Kompetenzenbilanz:** Die Kompetenzenbilanz geht aus der Evaluation als hocheffizientes Verfahren hervor, das von den Teilnehmenden sehr gut angenommen wird und nachhaltige psychologische Effekte bei diesen hervorruft. Die Teilnehmenden gehen aktiver und offensiver auf Herausforderungen zu, Stresssituationen werden als weniger belastend erfahren, überhaupt hat sich die Eigenwahrnehmung der Teilnehmenden deutlich ins Positive verschoben.

**Theoretische  
Grundlagen in  
Buchform.**

**Publikationen zur Kompetenzenbilanz:** „Kompetenzorientierte Laufbahnberatung“ (Lang – von Wins, Triebel, 2006). Das Buch stellt auf anschauliche Art und Weise die theoretischen Grundlagen und die praktische Anwendung eines Beratungsverfahrens dar, das sich bislang in mehr als 1.400 Coachings bewährt hat: die Kompetenzenbilanz.

**Weiterbildung zum/r kompetenzorientierten BildungsberaterIn für AMS-MitarbeiterInnen.**

**Kompetenzorientierte  
Arbeitsweise...**

Eine Ausbildung, in der den Teilnehmenden die verschiedenen Kompetenzbereiche näher gebracht werden. Der Nutzen einer kompetenzbasierten Betrachtung der eigenen Klientel liegt in einer raschen, strukturierten, systemischen und stärkenorientierten Unterstützung der Beratungssuchenden.

**...sichert raschere  
Unterstützung der  
Beratungssuchenden.**

**Fortbildung für die BildungsberaterInnen der AK-Tirol** und den Arbeiterkammern der anderen Bundesländer, die eine Kompetenzorientierung in der Bildungsberatung ermöglicht. Wesentliches Merkmal der Fortbildung ist ein prozess- und erfahrungsgeliteter Lehr- und Lernansatz, der es den BildungsberaterInnen ermöglicht, die kompetenzorientierte Arbeitsweise anhand von Aufgabenstellungen aus ihrer täglichen Praxis zu erproben und sie, gemeinsam mit den WorkshopleiterInnen, an die praktischen Erfordernisse anzupassen.

## Der Lernort Engagement – und das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Mag. Wolfgang Kellner, Ring Österreichischer Bildungswerke  
(Artikel erschienen in *Glocalist Magazine*, Nr. 6/06)

*Das Freiwillige Engagement ist ein Ort des Lernens und der persönlichen Entwicklung, ein Ort des Erwerbs von Kompetenzen für Beruf und Alltag. Mit dem Portfolio werden die erworbenen Kompetenzen erkundet, bewertet und dokumentiert.*

Der Ring Österreichischer Bildungswerke, ein Bundesverband im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung, mit Mitgliedsorganisationen, deren Bildungsarbeit weitgehend von Freiwilligen getragen wird, ist seit Jahren damit befasst, das Freiwillige Engagement auch als besonders relevanten Lernort sichtbar zu machen und zu stärken. Berücksichtigt man, dass über 50% der ÖsterreicherInnen freiwillig engagiert sind (sei es in Vereinen und Initiativen, sei es informell: z.B. in der Nachbarschaftshilfe), so erscheint der Freiwilligensektor auch als besonders relevanter Ort der Bildung. Vor diesem Hintergrund hat der Ring gemeinsam mit seinen Teilorganisationen im Rahmen folgender EU-Projekte ein Kompetenz-Portfolio für Freiwillige entwickelt und eingeführt:

- Sokrates-Projekt „Informelles Lernen und Freiwilliges Engagement“,
- ESF-Ziel 3-Projekt „Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement“,
- Leonardo-Projekt „Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective“.

In den Prozess der Entwicklung und Implementierung waren auch andere Freiwilligen-Verbände sowie Unternehmen konstitutiv eingebunden.

### Informelles Lernen erkunden und bewerten

Mit dem Kompetenz-Portfolio werden die im Freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen systematisch erkundet, bewertet 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. Ausgangspunkt für die Portfolio-Entwicklung waren folgende Ergebnisse aus dem vom Ring getragene EU-Sokrates-Projekt „Informelles Lernen und Freiwilliges Engagement“:

- Lernen im Freiwilligen Engagement ist in großem Umfang informelles Lernen.
- Die Prozesse des informellen Lernens sind in ihrer Vielfalt und ihrer Intensität den Freiwilligen selbst und ihren Organisationen nur in geringem Umfang bewusst.
- Die Prozesse des informellen Lernens lassen sich mit qualitativ orientierten Interviews gut erforschen.
- Die Erkundung informellen Lernens durch Interviews wird von Freiwilligen (und den InterviewerInnen) als erkenntnisreich und spannend erfahren.

Vor diesem Hintergrund wurde das Portfolio der Bildungswerke methodisch in besonderer Weise auf die Erkundung der informell erworbenen Kompetenzen ausgerichtet.

## **Portfolio-Prozess, Portfolio-Aufbau**

Kernstück des Portfolio-Prozesses ist ein ca. zweistündiges Kompetenz-Interview bzw. -Gespräch mit vom Ring ausgebildeten und zertifizierten Portfolio-BegleiterInnen. Das Gespräch wird anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Verwendung von Checklisten und Fragebögen geführt, dann gemeinsam in mehreren Schritten ausgewertet. Vor diesem Hintergrund wird diese Methode auch als begleitete Selbstbewertung bezeichnet. Schließlich wird das Kompetenz-Portfolio von den Freiwilligen selbst fertiggestellt – mit dem Anspruch, dass es soweit wie möglich die „Handschrift“ des Freiwilligen tragen muss. Die drei Hauptelemente des Portfolios sind:

- das Tätigkeitsporträt,
- das persönliche Kompetenzprofil und
- der Aktionsplan.

Im Tätigkeitsporträt beschreibt (bzw. erzählt) der/die Freiwillige sein/ihr Engagement mit der Bezugnahme auf Schlüsselkategorien wie: Motive, Vorbilder, Ideale, Schlüsselerfahrungen und -ereignisse, Lieblingsaktivitäten, ungeliebte notwendige Aktivitäten, Erfolge, Misserfolge, Erwartungen usw.

Das persönliche Kompetenzprofil umfasst ein bis zwei Seiten, benennt die erworbenen Kompetenzen und beschreibt sie jeweils in drei bis sechs Zeilen, um deutlich zu machen, wo und wie sie erworben oder weiterentwickelt wurden oder zum Tragen gekommen sind. Die Wahl dieser Form der Beschreibung der Einzelkompetenzen berücksichtigt vor allem Vorschläge aus Unternehmen, die meinten: Die inflationäre Verwendung des Kompetenz-Vokabulars lässt diese Kategorien (vor allem im Umfeld von sogenannten Schlüsselkompetenzen oder Soft Skills) zunehmend zu Leerformeln werden, unter welchen jede/r etwas anderes versteht (was kann mit „kommunikative Kompetenz“ oder „Teamfähigkeit“ nicht alles gemeint sein). Die Kurzbeschreibungen der Einzelkompetenzen definieren sie gewissermaßen für den jeweiligen „Fall“. Die beschriebenen Einzelkompetenzen werden dann einem der drei Grundkompetenzbereiche zugeordnet: der fachlich-methodischen, der sozial-kommunikativen oder der personalen Kompetenz. Diese Form der Kompetenzbeschreibung ermöglicht einen nicht-verdinglichten, lebendigen Umgang mit Kompetenzbegriffen und berücksichtigt, dass es keine allgemein verbindlichen Definitionen von Kompetenzen gibt.

Beim Aktionsplan geht es um geplante Maßnahmen, die vorgesehene Umsetzungsstrategie und deren Zeithorizont: Weiterbildungsmaßnahmen, Bewerbungen am Arbeitsmarkt, neue Akzentsetzungen im Freiwilligen-Engagement usw. Nach der Portfolio-Erstellung kann gemeinsam mit den Portfolio-BegleiterInnen ein Kompetenznachweis für Bewerbungen erstellt werden. Dabei handelt es sich um eine auf das jeweilige Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Kompetenz-Portfolios auf zwei Seiten.

## **Evaluation, Probleme, Ausblicke**

Im Rahmen des oben genannten Leonardo-Projekts wurde vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung eine Evaluation durchgeführt, die u.a. folgende Ergebnisse erbrachte:

- Alle Portfolio-InhaberInnen erfuhren das Portfolio-Gespräch als erkenntnisreich und spannend.

- Das Portfolio wurde von zwei Drittel der ErstellerInnen für Neuorientierungen im Freiwilligen Engagement und von weniger als einem Drittel für die Arbeitsmarktorientierung benutzt.
- Der Umfang der Unterstützung durch die Portfolio-BegleiterInnen variiert sehr stark.
- Der Portfolio-Prozess war für mehr als die Hälfte der Freiwilligen gleichzeitig eine Einführung in den Umgang mit dem Kompetenz-Vokabular.

Ein Problem bei der Implementierung des Instruments stellt die Bewerbung dar: Die Neuartigkeit des Themas und die Komplexität des Instruments sind gegenwärtig noch relativ schwer „transportierbar“. Die Verknüpfung von Engagement mit eigener Kompetenz- bzw. Arbeitsmarktorientierung wird nicht selten als Entfremdung oder „Verrat“ am Engagement empfunden. Das Hauptproblem bei der Implementierung aber besteht in den relativ hohen Kosten für die Begleitung, die ja nicht von den Freiwilligen selbst getragen werden kann. Vor diesem Hintergrund wurden zusätzliche Initiativen in zwei Richtungen gesetzt: Die Entwicklung eines Portfolios für eigenständiges Erstellung mit Begleitoptionen (Einführung ab Sommer 2006) sowie die Entwicklung eines digitalen Portfolios, eines sogenannten ePortfolios, das über das Internet erstellt wird (wiederum mit unterschiedlichen Begleitoptionen).

### **Ambivalenzen**

Die Portfolio-Konjunktur im Bildungsbereich kann (oder muss) auch im Kontext aktueller gesellschafts- und bildungspolitischer Entwicklungstrends gesehen werden, die durchaus ambivalent zu bewerten sind. So stellt das Kompetenz-Portfolio auch einen Antwortversuch dar auf aktuelle Herausforderungen durch Leitformeln wie Beschäftigungsfähigkeit (employability), Validierung informeller Lernprozesse, Kompetenzorientierung, Selbstorganisation usw. In kritischer Lesart könnte man sagen, jedes individuelle Tun wird im Hinblick auf seine Arbeitsmarktchancen „abgeklopft“. So spricht der renommierte Managementdenker Charles Handy in seinem Bestseller „Beyond Certainty“ (1995; dt. 1996: „Ohne Gewähr“) von einem künftigen „Portfoliolenben“: „Manager unserer eigenen Aktiva – das ist es, was immer mehr von uns werden. (...) Das Portfoliolenben wird nicht jedem gefallen. Es maximiert Freiheit auf Kosten von Sicherheit: ein Tausch aus alter Zeit. (...) Tatsache ist, dass das Portfoliolenben zum Guten oder Schlechten für die meisten das Leben der Zukunft sein wird.“ An diesem Punkt ist die Allgemeine Erwachsenenbildung gefordert, ihre „alten“ Gerechtigkeits- und Emanzipations-Ansprüche, ihren Sinn für den Eigenwert von Kunst und Kultur usw. mitgestaltend geltend zu machen – was beim Portfolio-Projekt des Rings Österreichischer Bildungswerke nachhaltig versucht wird.

### **Publikation:**

*Ring Österreichischer Bildungswerke (Hg.): Engagement schafft Kompetenz. Informelles Lernen im Alltag und das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien 2005 (als PDF-Datei zum Herunterladen auf [www.kompetenz-portfolio.at](http://www.kompetenz-portfolio.at), unter „Literatur zum Thema“)*

## Das Kompetenzanerkennungsverfahren

Mag.<sup>a</sup> Elke Schildberger und Mag. Leander Duschl, VHS Linz

### 1. Kompetenzanerkennung

#### Hintergrund EU

Der Kompetenzbegriff im Allgemeinen und die gleichwertige Anerkennung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gewinnen derzeit EU-weit immer mehr an Bedeutung. Der Grundstein dafür wurde 1995 mit einem EU-Weißbuch gelegt, das ausdrücklich darauf hinweist, dass angesichts der Veränderungen in der Bildungs- und Arbeitswelt neue Formen der Anerkennung von Kompetenzen erforderlich sein werden.

Kompetenzanerkennung ist in den verschiedenen EU-Ländern unterschiedlich stark verankert. Einige Staaten (z. B. Niederlande, Großbritannien) haben Kompetenzanerkennung gesetzlich verankert. In Skandinavien wird seit 1996 ein Aktionsplan für Kompetenzanerkennung umgesetzt, in Frankreich gibt es etwa 700 *Centre de Bilan de Competence*. In Österreich und Deutschland ist das Konzept der Kompetenzanerkennung bisher kaum verankert. Dies wird sich allerdings – nicht zuletzt aufgrund jüngster EU-Beschlüsse (European Qualification Frame) – in naher Zukunft ändern. Die Volkshochschule Linz hat diese Entwicklung frühzeitig erkannt und ein Pionierkonzept für Österreich entwickelt.

#### Hintergrund CH-Q

Die Grundlagen für das VHS-Kompetenzprofil wurden im Rahmen des Sokrates-Grundtvig-Projekts „From Competence to Qualification“ (2001-2003) entwickelt. An diesem Vorhaben war als stiller Partner der Schweizerische Dachverband für Erwachsenenbildung (SVEB) beteiligt. Das Projekt wurde auch von einem Projektbeirat kollegial begleitet und evaluiert. Im Beirat vertreten waren die Universität Linz, die Kunstuniversität Linz, die LIMAK, Arbeiterkammer OÖ., Land Oberösterreich und die Stadt Linz. Der Verband Österreichischer Volkshochschulen wurde im Beirat durch Anneliese Heilinger vertreten.

In der Schweiz ist Kompetenzanerkennung bereits seit etwa 15 Jahren ein Thema und seit 2004 auch gesetzlich verankert. Die Gesellschaft CH-Q (Chance Qualifikation) bietet seit 1994 Instrumentarien zur Erfassung, Dokumentation und zum Nachweis von Kompetenzen an. Diese Instrumentarien werden stetig weiterentwickelt, ihr Einsatz erfolgt unter genau definierten Qualitätskriterien und unter Anleitung durch speziell ausgebildete TrainerInnen.

Die VHS startete 2003 eine strategische Kooperation mit der Gesellschaft CH-Q. Im Zuge dieser Kooperation wurden die Instrumentarien für den Einsatz mit speziellen Zielgruppen in Österreich adaptiert und TrainerInnen ausgebildet, die nach den Standards und Qualitätskriterien von CH-Q arbeiten. 2004 wurde der Bereich Kompetenzanerkennung an der VHS Linz im neu gegründeten Kompetenzanerkennungszentrum KOMPAZ verankert.

### 2. Das Kompetenzprofil

#### Schritte, Ziele, Methoden; Nutzen

Das Kompetenzprofil der VHS Linz ist ein modulares Programm zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen.



## **Workshopreihe: Selbstmanagement von Kompetenzen**

Ziel des Grundmoduls ist die Erstellung eines umfassenden persönlichen Kompetenzprofils der TeilnehmerInnen. Eine ganzheitliche Sichtweise, das heißt die Einbeziehung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen aus allen Lebensbereichen, ist dabei von zentraler Bedeutung. Kompetenzen werden nicht vorwiegend in Aus- und Weiterbildung erworben, sie wachsen durch Praxis und Erfahrung. Somit ist es auch nicht verwunderlich, dass Untersuchungen zufolge 70 % von dem, was wir können, in keinem Zeugnis steht. Im Kompetenzprofil werden diese „unsichtbaren“ Kompetenzen bewusst gemacht, strukturiert dargestellt und somit für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung nutzbar gemacht.

Der Profilerstellungsprozess beginnt mit einem Überblick über den bisherigen Werdegang der TeilnehmerInnen. In der Folge werden einzelne Tätigkeiten und Leistungen aus den Bereichen Bildung, Beruf, Familie und Nichterwerbstätigkeit im Hinblick auf den Kompetenzerwerb genau analysiert. Aus dieser sehr umfassenden Analyse erstellt der/die TeilnehmerIn ihr/sein persönliches Kompetenzprofil, das die wesentlichen Kernkompetenzen dokumentiert. Dieses Profil dient dann als Basis für die Planung von weiteren Schritten und Maßnahmen zur Erreichung der von den TeilnehmerInnen definierten beruflichen und persönlichen Ziele. Das Kompetenzprofil stellt eine leistungsfähige Grundlage für die Laufbahn- und Lebensentwicklung dar, weil informell erworbene Kompetenzen sichtbar und nutzbar gemacht und gezielt dargestellt werden, aber auch Defizite und Hemmnisse aufgezeigt werden. Dies vergrößert den individuellen Handlungsspielraum verbessert, die berufliche Flexibilität und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Der Großteil der bisher etwa 300 Kompetenzprofile wurde in Gruppenworkshops erstellt, die von einem/r speziell ausgebildeten CH-Q TrainerIn geleitet werden. In den Workshopreihen (4 Workshops zu je 5 UE) wird als Instrument ein Portfolio-Ordner eingesetzt, der die Arbeitsunterlagen für die Profilerstellung, eine Nachweisablage und einen Arbeitsteil für die Erstellung von Bewerbungen enthält. Die Arbeitsunterlagen sind zielgruppenspezifisch adaptierbar und elektronisch verfügbar. Wesentliche Elemente des Gruppenprozesses sind gemeinsame Übungen und Reflexionen, Präsentationen sowie der Erfahrungsaustausch und die wechselseitige Anregung in der Gruppe. Zusätzlich zu den Präsenzzeiten ist zwischen den Workshops Eigenarbeit im Ausmaß von mindestens 20 Stunden erforderlich. Die Zeitplanung der Workshopreihen berücksichtigt diesen zusätzlichen Zeitaufwand.

Personen, die lieber im Einzelsetting arbeiten oder terminlich flexibel sein wollen, können ihr Kompetenzprofil auch in einem Einzelcoachingprozess erstellen.

## **Assessmentcenter: soziale und kommunikative Kompetenz**

Dieses Aufbaumodul bietet TeilnehmerInnen die Chance, ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen in einem eintägigen Gruppenassessment darzustellen und ein ExpertInnenfeedback zu bekommen. Die Tatsache, dass soft-skills zum einen zunehmend an Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt gewinnen, zum anderen aber besonders schwierig zu dokumentieren und nachzuweisen sind, macht dieses Förderassessment besonders attraktiv.

## **Ergebnisse**

Wesentlichstes Ergebnis des Selbsteinschätzungsprozesses ist die Portfoliomappe. Diese ist ein persönliches Dokument, welches bei den TeilnehmerInnen verbleibt und nicht für den Einsatz nach außen gedacht ist. Um die Ergebnisse auch anderen gegenüber darstellen zu können (z. B. bei Bewerbungen) stellt das Kompetenzerkennungszentrum AbsolventInnen eine Zertifikatsmappe mit folgenden Inhalten aus:

- Zertifikat (Bestätigung über die Teilnahme und die Fähigkeit zu aktivem Selbstmanagement von Kompetenzen)
- Zusammenfassung der Ergebnisse der Selbsteinschätzung durch die TrainerInnen im Kompetenzprofil

Wurden beide Module absolviert, so ergänzt sich das Zertifikat durch:

- Assessmentergebnis – Punktebewertung
- Persönlichkeitsprofil (Ergebnis eines Persönlichkeitsfaktorentest, der im Rahmen des Assessments durchgeführt wird)

Neben den schriftlich dokumentierten Ergebnissen sind das bessere Wissen um die eigenen Kompetenzen, gesteigertes Selbstbewusstsein und bessere Darstellung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen nach außen wesentliche und von AbsolventInnen in vielen Rückmeldungen bestätigte Benefits.

### **Angebotsbereiche und bisherige Erfahrungen**

Neben offenen Angeboten im VHS-Kursprogramm und Zielgruppenangeboten für KursleiterInnen wird das Kompetenzprofil in Kooperationen mit verschiedenen Bildungs- und Beratungseinrichtungen angeboten. Hauptzielgruppe sind dabei WiedereinsteigerInnen und arbeitssuchende Frauen. Für diese Zielgruppe besteht bereits seit 3 Jahren eine Kooperation mit dem AMS OÖ. Darüber hinaus wird das Kompetenzprofil im laufenden Arbeitsjahr in einem equal-Projekt der Burgenländischen Volkshochschulen für mehr als 100 TeilnehmerInnen angeboten. In einem oö. Landesprojekt, das im März 2006 endete, wurden Kompetenzmanagement-Instrumente für den Einsatz in Unternehmen adaptiert und getestet. Kooperationen mit dem LFI Oberösterreich und AMS-Regionalstellen runden die Angebote ab.

Bisher haben mehr als 300 TeilnehmerInnen ihr persönliches Kompetenzprofil erstellt. Erfreulich dabei sind die niedrige Drop-out Rate sowie die durchwegs sehr positiven Rückmeldungen der AbsolventInnen. Eckpfeiler dieses Erfolges sind:

- das qualitätsgesicherte Programm
- speziell ausgebildete, erfahrene TrainerInnen
- gute Vorinformation der TeilnehmerInnen durch Infoveranstaltungen oder persönliche Gespräche
- Ergebnisse, die für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung verwertbar sind.

## Schlussbemerkung

Die diversen Referate, Statements und Diskussionen zeigten, dass die Arbeit mit Portfolios im Sinne der Kompetenzaufarbeitung und -anerkennung durchaus gut in die bildungspolitische Richtung der Volkshochschule passt. Auch das Bewusstmachen der eigenen Fähigkeiten, die Betonung der Stärken sowie eine (noch neue und ungewohnte) Reflexionstätigkeit bieten eine ideale Ergänzung zu anderen Angeboten der Volkshochschulen.

Rund 70 Prozent aller Kompetenzen werden normalerweise informell erworben. Die Portfolioarbeit bzw. das Sichtbarmachen von diesen informell erworbenen Kompetenzen unterstützt daher gerade jene Personen, die im normalen Bildungsgetriebe nicht immer die besten Chancen der Entfaltung und der Anerkennung haben. In diesem Sinne ist eine Bewusstmachung vorhandener Kompetenzen eine konsequente Weiterführung der Bildungsangebote für benachteiligte Gruppen. Es ist allerdings sorgfältig mit zu verfolgen, wohin sich die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen entwickelt, um nicht einer neuen neoliberal geleiteten Ungleichheit den Nährboden zu bieten.

Eine große offene Frage in der Arbeit mit Kompetenzportfolios ist nach wie vor deren Umsetzung und Finanzierung. So konnte etwa der Ring Österreichischer Bildungswerke bisher rund 150 Portfolios erstellen. Ein Portfolio mit zwei Stunden face-to-face-Arbeit, den telefonischen Kontakten, schriftlichen Zusammenfassungen oder bewerbungsrelevanten Dossiers verursacht Kosten zwischen 200 und 300 Euro. Die Ehrenamtlichen leisten einen Kostenbeitrag von 15 Euro. Das ist für diese Gruppe, die ja auch unentgeltlich arbeitet, schon viel. In Niederösterreich gibt es derzeit 120 Euro Förderung pro Person.

Beim Zukunftszentrum in Tirol konnten im Rahmen eines Projekts rund 1.400 TeilnehmerInnen betreut werden. Die Kosten pro Person belaufen sich auf etwa 490 Euro. 190 Euro müssen von den TeilnehmerInnen selbst beigetragen werden, für die Differenz kommt die Zukunftswerkstatt auf.

Beim Linzer Modell belaufen sich die Kosten pro TeilnehmerIn in etwa auf 340 Euro (Workshops plus Abschluss), das Assessment auf 400. Die Entwicklung des Modells wurde von 2001-2003 aus EU-Projektmitteln finanziert. Seither finanziert die VHS Linz einen Großteil ihrer Aktivitäten selbst, vorwiegend über Kooperationen mit Institutionen wie z. B. AMS und aus TeilnehmerInnenbeiträgen.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt muss in Zukunft sicher bei der Validierung der Ergebnisse aus diesen Verfahren liegen. Wer bestimmt deren Wert und den der so ausgewiesenen Kompetenzen? Wie „offiziell“ ist ihre Anerkennung? Wer hat die Macht, diese Kompetenzen zu bewerten und in ein Regelsystem zu integrieren?

Die geplante Weiterbildungsakademie Österreich – ein modulares Qualifizierungs- und Anerkennungsmodell für ErwachsenenbildnerInnen – hat vor, bestimmte Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu akkreditieren und in der Weiterbildungsakademie als Kompetenznachweis anzuerkennen. Sie muss sich aber auch erst selbst bewähren und offizielle Anerkennung im Gefüge des Bildungssystems finden (z. B. indem eine Universität Studierende in einem passenden weiteren Studium die in der Weiterbildungsakademie erworbenen 60 ECTS anrechnet). Damit verbunden hebt sich auch der Wert der in ihr anerkannten Kompetenznachweise.

Dem Validierungsaspekt, also der Anerkennung von Kompetenznachweiseverfahren, muss wohl auf mehreren Ebenen nachgegangen werden: Verbände, Dachorganisationen, Bildungssprecher auf EU-Ebene sollten sich der Sache annehmen. Möglicherweise führen auch die Diskussionen rund um der EQF (Europäischer Qualifikationsrahmen) zu einer Beschleunigung und Konkretisierung des Validierungsprozesses.

## **Rückmeldungen**

VertreterInnen aus den Bundesländern versicherten, die Gedanken zur Portfolioarbeit als Anregung und Diskussionsstoff in ihre Länder mitzunehmen und dort Schlussfolgerungen zu ziehen. Die VHS-Linz konnte zusagen, bei Bedarf und auf Anfrage eine TrainerInnen-Schulung für die Arbeit an und mit den Kompetenzen von TeilnehmerInnen nach dem Schweizer Modell CH-Q zu organisieren. Durch dieses Angebot ist gesichert, dass sich auch in anderen Bundesländern an Volkshochschulen derartige Projekte etablieren können.

Der Dschungel im Portfoliodickicht hat sich durch die Veranstaltung gelichtet, die Beiträge waren äußerst informativ und interessant, die Veranstaltung sehr gelungen – so die Rückmeldungen von TeilnehmerInnen.

Durch die Veranstaltung führten:

Mag<sup>a</sup> *Elisabeth Borgenreiter-Feigl* und Dr.<sup>in</sup> *Anneliese Heilinger*

(Verband Österreichischer Volkshochschulen, Pädagogische Arbeits- und Forschungsstelle)

## **ReferentInnen**

Dr. *Wilhelm Filla*, Generalsekretär des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, Wien.  
Er eröffnete die Veranstaltung.

Dipl. Päd. *Wolfgang Klenk*, Mitglied der Geschäftsleitung der Volkshochschule Stuttgart, Qualitätsbeauftragter, Fortbildungsbeauftragter der Region Mittlerer Neckar West (das ist der regionale Zusammenschluss der Volkshochschulen) und Trainer/Berater der Gesellschaft CH-Q.  
*Kontakt: wolfgang.klenk@vhs-stuttgart.de*

Mag.<sup>a</sup> *Barbara Peyrer*, Projektleiterin der „Welt der Kompetenzen – Kompetenzen-Bilanz“, Zukunftszentrum Tirol.  
*Kontakt: barbara.peyrer@zukunftszentrum.at*

Mag. *Wolfgang Kellner*, Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Verband österreichischer Volksbildungswerke, langjährige Erfahrungen mit Portfolio.  
*Kontakt: w.kellner@volksbildungswerke.org*

Mag. *Leander Duschl*, Fachbereichsleiter der VHS Linz, für den Fachbereich Beruf und Weiterbildung.  
*Kontakt: Leander.Duschl@mag.linz.at*

Mag.<sup>a</sup> *Elke Schildberger* ist seit 1990 Projektleiterin des Projekts KOMPAZ, das Kompetenzanerkennungsverfahren der VHS Linz.  
*Kontakt: elke.schildberger@mag.linz.at*