

Kompetenzerfassung ist Alltag in SIU

GOOD-PRACTICE ist weit verbreitet ...

Die Auswahl der dargestellten Beispiele erfolgte überwiegend nach dem Kriterium der methodischen Verschiedenheit.

- Das System von JUNET (Jugendnetzwerk¹) ist besonders auf die Anschlussfähigkeit von praktischer Bildung ausgerichtet. Es finden mehrmalige Analysen statt, die sich an den Berufsbildern der Lehrausbildungen orientieren, aber auch Soft Skills beachten.
- Das Frauenbeschäftigungsprojekt Modätex² hat festgestellt, dass die Kompetenzerfassung von zu einer Sensibilisierung der ArbeitsanleiterInnen und zur Entwicklung einer gemeinsamen Sprache für Kompetenzen führte.
- Das von HAI³ praktizierte Verfahren kombiniert schriftliches und mündliches Feedback mit einer strukturierten Selbsteinschätzung und ist Grundlage zur Festlegung von Zielen für die Transitzeit. Vorausgesetzt ist eine gute Kooperation zwischen dem sogenannten „Wirtschaftsbereich“ und dem Sozialbereich.
- BIKOO⁴ und die Frauenberatung Zwettl haben den von SozialAktiv entwickelten „CAPA⁵-Koffer“ adaptiert. Dieses Instrument ist nach dem „Clearing am Arbeitsplatz“ benannt, einem speziellen Projekt für Menschen, die aktuell am Arbeitsmarkt kaum Chancen haben. Der CAPA-Koffer ist ein Beispiel für eine nicht-schriftliche Erfassung von Fertigkeiten. Er wurde für das Programm „Frauen in Technik“ (FIT) weiter entwickelt und wird den Frauen zur Selbsteinschätzung angeboten.
- Die Caritas Wien baut auf die Arbeiten von "gabarage" auf, wo mit externer Beratung eine „Potenzialanalyse“ entwickelt wurde, die auf unterschiedliche Arbeiten im Betrieb Bezug nimmt und die jeweils Teil unterschiedlicher Berufsausbildungen sein können. Die Caritas hat dieses ambitionierte System noch einmal speziell auf die eigenen Arbeitsfelder abgestimmt.
- Caritas Wien hat mit externer Beratung eine „Potenzialanalyse“ entwickelt – ein ambitioniertes System, das auf unterschiedliche Arbeitsfelder Bezug nimmt, die jeweils Teil einer Berufsausbildung sein können. Die Konzentration auf Potenziale hat bereits zu einer Image-Verbesserung geführt: „Bei der Caritas, da lernt man was!“
- WAMS und Jobtransfair haben SIU-spezifische Adaptierungen eines validierten Verfahrens – nämlich der Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol – vorgenommen. Dieses Verfahren wird auch vom WAFF für die Beratung von MigrantInnen eingesetzt. Begründet wird die Bevorzugung der Kompetenzenbilanz mit der guten theoretischen Fundierung. Für die Kompetenzenbilanz steht die biografische Orientierung im Mittelpunkt. Das theoretische Grundgerüst wurde auch von WAMS und Jobtransfair übernommen. Interessant sind die Adaptionen, die in beiden Einrichtungen als wichtig erachtet werden, da diese Instrumente in der Regel für Zielgruppen mit einer anderen sozialen Herkunft und günstigeren formalen Bildungsvoraussetzungen entwickelt werden. Sie reichen von einem differenzierten Umgang mit der Fülle der dargebotenen biografischen Materialien, bis zu methodischen Details (je nach

¹ Jugendprojekt von ibis acam, Innsbruck

² wams Innsbruck hat mehrere Geschäftsfelder

³ HAI = Halleiner Arbeitsinitiative

⁴ BIKOO = Bildungskooperative Oberes Waldviertel

⁵ CAPA = clearing – arbeits - potenzial - analyse

Zielgruppen) und Zeitaufwand.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der



Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.