



Guidelines

für einen kompetenzorientierten
Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Dezember

2020



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Job Bridge Projekt (CC-SA-BY)



Autoren

Dimitar Zlatanov, CATRO (Bulgaria)

Oonagh Aitken, Vounteering Matters (UK)

Piotr Sadowski, Vounteering Matters (UK)

Alicia Cabrera Mateos , Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Spain)

Elena Montero Sánchez, Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Spain)

Daniela Frascaroli, Conference of Merit University Colleges CCUM (Italy)

Fabio Monti, Conference of Merit University Colleges CCUM (Italy)

Julianne Lagadec, La Ligue de l'enseignement (France)

Julien Meyer, La Ligue de l'enseignement (France)

Pauline Boivin, Lifelong Learning Platform (Belgium)

Sabine Wiemann, BUPNET (Germany)

Sarah Wild, Blinc eG (Germany)

Die Guidelines wurden im Rahmen des Projekts "Job Bridge for volunteers" erstellt. Das Projekt wurde von Dezember 2018 bis Februar 2021 von BUPNET, Deutschland, in Partnerschaft mit La Ligue de l'enseignement (Frankreich), CATRO (Bulgarien), the Lifelong Learning Platform (Belgien), the Conference of Merit University Colleges CCUM (Italien), the Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Spanien), Volunteering Matters (Vereintes Königreich), Blinc (Deutschland) durchgeführt. Die Europäische Union förderte das Projekt im Rahmen des Erasmus+ Programms unter der Projektnummer: 2018-1-DE02-KA204-005214.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden

**Job Bridge – Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit.
Dezember 2020.**

Vorwort	2
Einleitung	3
Was ist ein kompetenzorientierter Lernansatz?	5
Wie man ein Lernprojekt für Freiwillige durch die Integration eines kompetenzorientierten Lernansatzes umsetzt	7
Phase 1: Gestaltung des Projektes	7
Ziele	7
Was zu tun ist	7
Was man vermeiden sollte	10
Phase 2: Überwachung des Projektes	11
Was zu tun ist	11
Was man vermeiden sollte	13
Phase 3: Bewertung des Projektes	13
Was zu tun ist	14
Was man vermeiden sollte	15
Praxisbeispiel: Internationale Niederlassung von ESN (Erasmus Students Network) (Brüssel, Belgien).	16
Fazit	19
Anhang	20
Handout 1	20
Handout 2	21
Handout 3	22
Handout 4	23
Handout 5	26
Handout 6	24



Vorwort

Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement sind wichtige Instrumente für Menschen, um sich selbst weiterzuentwickeln. Sie bauen neue Beziehungen auf und erwerben eine ganze Reihe von Lebenskompetenzen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Sie dienen dazu, wichtige Erfahrungen in unbekanntem Bereichen zu sammeln und soziale, persönliche und organisatorische Kompetenzen zu entwickeln.

Die gängige Meinung ist, dass "Hard Skills" einem ein Vorstellungsgespräch verschaffen, aber man Soft Skills braucht, um den Job zu bekommen - und zu behalten". Die so genannten "Hard Skills" sind die technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, um spezifisch definierte Aufgaben für einen Job auszuführen. Im Gegensatz dazu sind "Soft Skills" oder "transversale Kompetenzen" breit über Berufsgruppen und Branchen hinweg anwendbar. Während der Freiwilligenarbeit erwerben Freiwillige oder ehrenamtlich Tätige vor allem "Soft Skills" und weniger "berufsspezifische Fähigkeiten" oder "Grundkenntnisse" (Rechnen, Naturwissenschaften, Lesen und Schreiben).

Die Herausforderung im Zusammenhang mit Soft Skills ist ihre Anerkennung und Validierung. Die Anerkennung und Validierung der Kompetenzen und Erfahrungen von Freiwilligen ist in der EU noch sehr begrenzt. Der Grund dafür ist, dass es sich bei den von Freiwilligen erworbenen Fähigkeiten meist um „softe“ übergreifende Fähigkeiten handelt und diese im Allgemeinen schwieriger zu messen oder zu bewerten sind. Zudem gibt es nur geringes geteiltes Wissen und wenige Längsschnittstudien über erfolgreiche Bewertungs- oder Validierungsmethoden in diesem Bereich.

Im Rahmen des zweijährigen EU-Projekts Job Bridge entwickelten die Partner einen ganzheitlichen nutzerorientierten Ansatz zur Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen in der Freiwilligenarbeit, basierend auf dem Validierungssystem LEVEL5. Dieses schließt eine bewährte webbasierte Dokumentation, sowohl für die Lernenden als auch für deren BetreuerInnen/LehrerInnen mit ein. Der Ansatz basiert auf zwei Konzepten: Dem Konzept des kompetenzorientierten Lernens und dem Konzept der Validierung der Kompetenzentwicklung. Das kompetenzorientierte Lernen basiert auf der Idee, dass die Lernenden durch Erfahrung und Entdeckung lernen, während die Validierung darauf abzielt, dieses Lernen sichtbar zu machen und dem Lernprozess mehr Anerkennung zu geben und das Lernpotenzial der Freiwilligenarbeit aufzuzeigen.

Dieser Leitfaden gibt eine Anleitung, wie kompetenzorientiertes Lernen in der Freiwilligenarbeit umgesetzt werden kann und wie die Validierung des Lernens funktioniert. Zudem wird erläutert welchen Nutzen die Lernenden aus der Validierung ihrer Lernfortschritte ziehen können.

Einleitung

Dieser Leitfaden richtet sich an (öffentliche oder private) Organisationen, die Freiwillige aufnehmen und insbesondere an deren MitarbeiterInnen, wie z. B. die BetreuerInnen von Freiwilligen. Öffentliche und private Organisationen oder Einrichtungen, die Freiwillige aufnehmen, können beispielsweise Jugendorganisationen, Freiwilligenorganisationen, NGOs, europäische Netzwerke, Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen sein.

Diese Guidelines zielen darauf ab, diesen Organisationen einen Leitfaden an die Hand zu geben, wie sie die Kompetenzen von Freiwilligen mit Hilfe eines kompetenzorientierten Lernansatzes besser fördern und wertschätzen können. Sie erklären auch, wie man den Lernprozess von Freiwilligen von der Konzeption über die Durchführung bis hin zur Auswertung unterstützen kann, indem man ihn als "Lernprojekt" organisiert.

Das kompetenzorientierte Lernen basiert auf der Idee, dass die Freiwilligen durch Erfahrung und Entdeckung lernen. Sie sind aktiv in die Lernsituation eingebunden und lernen in Kooperation und Interaktion mit anderen. Beim kompetenzorientierten Lernen steht die Verbesserung der tatsächlichen Leistung einer Person in einer realen Situation im Vordergrund. Das bedeutet, dass die Freiwilligen sich Wissen aneignen und konstruieren, ihre neu konstruierten Ideen mit denen anderer überprüfen und abgleichen, während die BetreuerInnen Feedback und Input geben, um den Freiwilligen zu helfen, ihr Leistungsniveau zu steigern.

Warum sollten Sie einen kompetenzorientierten Lernansatz und Validierung mit Ihren Freiwilligen umsetzen?

Die Implementierung des kompetenzorientierten Lernansatzes und der Validierung in der Freiwilligenarbeit bietet viele Vorteile sowohl für die **Organisation** als auch für die **Freiwilligen**.

Vorteile für die Organisation

- ✓ Verbesserung der Qualität des Trainings und der Unterstützung für die Freiwilligen (z.B. durch bessere Identifizierung ihrer individuellen oder kollektiven Bedürfnisse).
- ✓ Verbesserung des Rekrutierungsprozesses und der Bindung von Freiwilligen (z.B. als Ergebnis der Wertschätzung von Leistungen und Fortschritten der Freiwilligen).
- ✓ Verbesserung des externen Rufs der Organisation.
- ✓ Verbesserung der Professionalität des Personals und der BetreuerInnen von Freiwilligen.
- ✓ Unterstützung der Organisation bei der Bewertung ihrer eigenen sozialen Wirksamkeit (sowohl quantitativ als auch qualitativ).
- ✓ Demonstration der Ergebnisse von Freiwilligenprogrammen gegenüber Partnern, Geldgebern oder anderen Sponsoren.

Vorteile für die Freiwilligen

- ✓ Unterstützung der Kompetenzentwicklung, z. B. indem Freiwilligen geholfen wird, sich Ziele zu setzen und Fortschritte selbst einzuschätzen.
- ✓ Verbesserung des Kompetenz- und Lernbewusstseins (z. B. Schlüssel- und Querschnittskompetenzen identifizieren und erkennen).
- ✓ Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, indem nicht-formale Lernerfahrungen gemacht und Soft Skills entwickelt werden.
- ✓ Förderung der persönlichen Entwicklung (Selbstvertrauen, soziale Eingliederung, etc.) und "Lebenskompetenzen" (zwischenmenschliche, soziale Fähigkeiten).
- ✓ Vermittlung des Gefühls der Anerkennung, was zu verbessertem Selbstwertgefühl führt.

Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Weitere Informationen über die Vorteile für Freiwillige und Organisationen finden Sie im [Job Bridge State-of-play study Report](#) (auf Englisch).

Diese Guidelines beschreiben die verschiedenen Schritte und Werkzeuge zur Planung eines gezielten Lernpfads für Freiwillige.

In diesen Guidelines...

- erfahren Sie, wie man das "Lernprojekt" eines/r Freiwilligen mit einem kompetenzorientierten Lernansatz gestaltet;
- lernen Sie praktische Methoden und Werkzeuge für die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Lernergebnissen kennen;
- finden Sie Schritt-für-Schritt-Anleitungen, um die Kompetenz- und Lernentwicklung der Freiwilligen vom Bewerbungsverfahren bis zum Ende ihres Einsatzes zu unterstützen, um die Anerkennung und Validierung ihrer Kompetenzen zu erleichtern.

Der Leitfaden ist eine Ergänzung zum Online-Schulungskurs des Projektes Job Bridge für BetreuerInnen von Freiwilligen. [Sie können sich hier für die E-Learning-Plattform registrieren](#) (auf Englisch).

Was ist ein kompetenzorientierter Lernansatz?

Kompetenzorientierung bezeichnet einen neuen Ansatz für das Lehren und Lernen, der sich von dem traditionellen, inhaltsorientierten Ansatz unterscheidet. Kompetenzorientiertes Lernen basiert auf der Idee, dass die Lernenden durch Erfahrung und Entdeckung lernen. Die Lernenden sind aktiv an der Lernsituation beteiligt. Sie lernen am besten in sinnvollen Kontexten und in Kooperation und Interaktion mit anderen und ihrer Umgebung.

Die **wichtigsten Merkmale** eines kompetenzorientierten Lernansatzes* sind:

- **Bedeutungsvoller Kontext:** Damit Lernen stattfinden kann, wird empfohlen, dass BetreuerInnen/TrainerInnen sinnvolle Kontexte schaffen oder suchen, in denen die Lernenden die Relevanz und die Bedeutung der zu erwerbenden Kompetenzen auf natürliche Weise erfahren.
- **Raum für Initiative und Kreativität:** Für den Erwerb von Kompetenzen ist es erforderlich, dass den Lernenden Raum für Eigeninitiative gegeben wird. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, da Kompetenz bedeutet, Initiative zu ergreifen, kreativ zu sein und zu versuchen, die eigenen Ziele zu erreichen.
- **Konstruktives Lernen:** Lernen wird als ein Prozess der Konstruktion des eigenen Wissens in Interaktion mit der Umwelt verstanden und nicht als ein Prozess der Absorption des Wissens, das andere zu vermitteln versuchen.
- **Kooperatives, interaktives Lernen (mit Gleichaltrigen, Lehrern und anderen Akteuren):** Die Grundidee des kompetenzbasierten Lernens ist es, den Lernenden zu helfen, ihr eigenes Wissen zu entwickeln und zu konstruieren und nach Wegen zu suchen, die Kompetenz der anderen optimal für den eigenen Lernweg zu nutzen. Darum geht es beim sozialen Konstruktivismus. Kooperation und Interaktion sind sowohl Bereiche des Lernens als auch Vehikel des Lernens.
- **Entdeckendes Lernen:** Offene Lernprozesse erfordern ein Lernen, das als aktives Entdeckungslernen im Gegensatz zum rezeptiven Lernen charakterisiert werden kann. Das bedeutet nicht, dass Lerninhalte nicht verfügbar und zugänglich gemacht werden sollten. Es bedeutet, dass die Art und Weise, wie dieses Wissen oder diese Kompetenzen erworben werden, nicht nur ein Prozess der Bereitstellung von Informationen sein kann, sondern immer in einen entdeckungsbasierten Ansatz eingebettet sein sollte.
- **Reflektierendes Lernen:** Kompetenzbasiertes Lernen erfordert auch eine Auseinandersetzung mit dem Lernprozess als solchem. Durch die Reflexion der eigenen Bedürfnisse, der Motivation, der Herangehensweise, des Fortschritts, der Ergebnisse usw. entwickelt man Lernkompetenzen/Strategien, die als Metakompetenzen betrachtet werden können.
- **Persönliches Lernen:** In kompetenzorientierten Theorien wird Lernen als ein Prozess der Konstruktion des eigenen persönlichen Wissens und der eigenen Kompetenzen aufgefasst. Informationen, Wissen und Strategien werden für eine Person nur dann sinnvoll, wenn sie zu einem integralen Bestandteil ihres eigenen persönlichen Wissens- und Kompetenzbestands werden. In der Bildung bedeutet dies, dass die Lernenden in der Lage sein müssen, sich mit den Kontexten, den Menschen, den Situationen und Interessen zu identifizieren, die in den jeweiligen Lernbereichen enthalten sind.

(*Jaap van Lakerveld, EU Leonardo project PROVIDE)

„Vom *Lernen um zu Handeln* hin zum *Handeln um zu Lernen*“

Wenn wir diese Schlüsselmerkmale auf die **Freiwilligenarbeit** beziehen, können wir sehen, dass diese einen idealen Rahmen für einen kompetenzorientierten Ansatz bietet: Freiwilligenarbeit findet in der realen Welt statt und bezieht reale Menschen mit ein. Sie erfordert die Interaktion der Freiwilligen mit der Freiwilligenorganisation, dem Betreuer, anderen Freiwilligen und Menschen, mit oder für die der Freiwillige arbeitet, Sponsoren, Arbeitgeber usw. Freiwillige erfüllen Aufgaben, die einen Zweck haben und einem Bedürfnis entsprechen. Sie haben die Möglichkeit verschiedene herausfordernde Situationen zu erleben, ihre eigenen Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen, umfassende Erfahrungen zu machen und neue Kompetenzen zu erwerben.

Freiwilligenorganisationen müssen den Rahmen setzen, der Freiwillige unterstützt und persönliches Wachstum und Lernen ermöglicht. Dazu gehört, dass sie sicherstellen, dass die Freiwilligen sinnvolle Aufgaben und ausreichend Raum für Eigeninitiative erhalten. Sie sollten Feedback geben und die Freiwilligen motivieren, über ihr Lernen und ihre Erfahrungen zu reflektieren.

Der Prozess, der zum Kompetenzerwerb führt, beinhaltet **vier grundlegende Elemente**:

- Motivation
- Raum für Initiative
- Handeln
- Reflexion

Normalerweise haben freiwillige Aktivitäten einen definierten Anfang und ein definiertes Ende. Daher können sie idealerweise als ein Projekt - **ein Lernprojekt** - geplant werden. Das Lernprojekt ist in der Tat "ein Projekt", das wichtige Phasen eines Projektlebenszyklus umfasst, wie z. B.:

- Planung - Konzeption der Lernaktivität, Formulierung der zu verbessernden Kompetenzen, Vorbereitung von Referenzsystemen usw.
- Umsetzung - Anwendung dessen, was geplant wurde, in der Praxis - Durchführung der Freiwilligenaktivitäten.
- Evaluation und Dokumentation - Nachweis darüber, was sich verändert / verbessert hat.

Mehr Informationen zu Lernprojekten erhalten Sie im nächsten Abschnitt.

Wie man ein Lernprojekt für Freiwillige, durch die Integration eines kompetenzorientierten Lernansatzes, umsetzt

Ein Lernprojekt ist eine geplante Aktivität, die zu konkreten Ergebnissen während der Freiwilligentätigkeit führt. Um ein Lernprojekt auf die Beine zu stellen, sollten der BetreuerInnen und die Freiwilligen gemeinsam z.B. Lernziele, Lernaktivitäten, Zeitrahmen, verfügbare Ressourcen, erwartete Lernergebnisse, Beurteilungsmethoden, Dokumentation der Lernergebnisse, Zeitpunkte für Feedback und Reflexion, etc. festlegen.

Im Folgenden erklären wir, wie man ein Lernprojekt mit einem kompetenzorientierten Lernansatz aufbaut und geben einige Tipps für ein erfolgreiches Lernprojekt. **Ein Lernprojekt umfasst drei Phasen:**

- **Phase 1:** Gestaltung des Projektes
- **Phase 2:** Überwachung des Projektes
- **Phase 3:** Bewertung des Projektes

Phase 1: Gestaltung des Projektes

Das Setzen geeigneter Ziele ist der Schlüssel zum Erfolg eines jeden Freiwilligenprojektes. Und doch erwarten viele Freiwillige, dass die Ziele von der Organisation vorgegeben werden, anstatt sie mit ihren eigenen Werten und persönlichen Entwicklungsplänen zu verbinden. Eine aktive Haltung des/r BetreuerIn zu Beginn des Projektes kann die Freiwilligen dazu befähigen, ihre Aktivitäten selbst in die Hand zu nehmen und das Beste aus den verfügbaren Entwicklungsmöglichkeiten zu machen.

Wir fügen einige Vorschläge bei, wie BetreuerInnen den Freiwilligen helfen können, ein Projekt aufzusetzen, das mit ihren Zielen und Fähigkeiten übereinstimmt. So können sie von Beginn der Aktivitäten darauf vertrauen, dass diese zum gewünschten Ergebnis führen werden.

Ziele

- effektives Matching zwischen Projekten (Aufgabenbereichen) und Talenten (der Freiwilligen);
- Aufbau des Lernprozesses um die inneren Antreiber der Freiwilligen herum;
- die Auswahl der am besten geeigneten Rolle/Aufgabe für die Freiwilligen;
- die Erstellung eines Aktionsplans mit definierten Zielen;
- Identifizierung der Art von Unterstützung, die während des Projektes benötigt wird;
- Identifizierung von Bereichen der Kompetenzentwicklung.



Was zu tun ist

1. Identifizieren Sie die Motivation der Freiwilligen

Menschliches Handeln wird von Werten bestimmt. Dies ist besonders bei der Freiwilligenarbeit der Fall. Deshalb schlagen wir vor, nach den Werten zu suchen, die eine Person dazu motivieren, ihre Zeit und Fähigkeiten für ein

Freiwilligenprojekt zur Verfügung zu stellen. Diese Werte werden sie wahrscheinlich auch in Zukunft antreiben, ihre Ziele zu erreichen. Werte sind ein guter Ausgangspunkt, um ein geeignetes Projekt für eine/n Freiwillige/n zu identifizieren.

BetreuerInnen können viele verschiedene Werkzeuge verwenden, um herauszufinden, was Freiwillige antreibt, wie z.B. ein offenes Gespräch. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es vielen Menschen schwer fällt, bewusst über Werte nachzudenken, und dass es hilfreich ist, bestimmte Bezugspunkte zu haben. Die Verwendung der Moving-Motivator-Karten, [die hier kostenlos heruntergeladen werden können](#) (die Webseite ist auf Englisch, die Karten können jedoch auf Deutsch heruntergeladen werden), kann hilfreich sein. Die Karten liefern Freiwilligen zehn hervorragende Definitionen intrinsischer Motivatoren, anhand derer sie anfangen können, darüber nachzudenken, was sie zu Ihrer Organisation gebracht hat. Wir schlagen auch vor, einige Leitfragen zu verwenden, die im Anhang (**Handout 1**) zu finden sind, um das Gespräch zu lenken.

2. Identifizieren Sie die Stärken und Schwächen der Freiwilligen und wo ihr Entwicklungspotenzial liegt

Das Verstehen der eigenen Stärken, Grenzen und des Entwicklungspotenzials ist entscheidend, um Ziele setzen zu können. Wenn Freiwillige wissen, worin sie gut sind und was sie als Herausforderung empfinden, können sie leichter erkennen, wie sie ihr Team unterstützen können und welche Aktivitäten eine ineffektive Nutzung ihrer Zeit wären. Indem sie erkennen, wo ihr Potenzial liegt, können sie Ziele auswählen, die dieses Potenzial maximieren. Aus diesem Grund ist es wichtig, ein Instrument zu verwenden, das den Freiwilligen hilft, zu analysieren, welchen Einfluss ihre eigenen Qualitäten auf ihre zukünftige Entwicklung sowie auf das Projekt, in dem sie als Freiwillige tätig sind, haben.

Die Erfahrung zeigt, dass viele Freiwillige, vor allem aus benachteiligten Verhältnissen, dazu neigen, sich auf ihre Schwachpunkte zu konzentrieren und es schwer haben, ihr eigenes Potenzial zu erkennen. Insbesondere diese Freiwilligen benötigen zusätzliche Unterstützung, um ihre Gedanken in eine konstruktivere Richtung zu lenken.

Wie analysiert man die Qualitäten der Freiwilligen? Einige, mit stärkerer Kompetenz zur Selbstreflektion, werden dazu in der Lage sein, dies selbst zu tun. Bei einer heterogenen Gruppe ist es sinnvoll, eine einheitliche Methode auszuwählen. Eine Option ist die traditionelle SWOT-Analyse, bei der die Stärken und Schwächen der Freiwilligen aufgelistet und untersucht werden. Eine andere Option ist das PPCO-Analysemodell, das es den Freiwilligen erlaubt, einen größeren Schwerpunkt auf das Potenzial der Zukunft zu legen. Letzteres wurde mit Leitfragen ergänzt und ist im Anhang (**Handout 2**) zu finden.

3. Erstellen Sie einen konkreten Aktionsplan

Es ist wahrscheinlicher, dass ein Freiwilligenprojekt seine Ziele erreicht, wenn sie im Voraus gut definiert sind. Durch eine effektive Vorbereitung sind alle zukünftigen Aktivitäten viel einfacher durchzuführen. Sobald die Freiwilligen wissen, was sie antreibt und wo ihr Potenzial liegt, sind sie in einer guten Position, um konkrete Ziele für ihr Projekt zu setzen. Je spezifischer und detaillierter ein Ziel ist, desto einfacher wird es für die Freiwilligen sein, die Aktivitäten vorzubereiten, die zu seiner Verwirklichung nötig sind. Außerdem sind Freiwillige, die wissen, was sie zu tun haben, viel sicherer und motivierter. Sie werden weniger Aufsicht und Unterstützung benötigen.

Das SMART-Zielmodell (siehe Anhang, **Handout 3**) gibt praktische Fragen vor, die es den Freiwilligen ermöglichen, das Beste aus ihrem Freiwilligendienst zu machen. Es wird in vielen verschiedenen Kontexten verwendet, so dass einige der Freiwilligen der Methode wahrscheinlich schon in der Vergangenheit begegnet sind. Wenn man mit dem SMART-Zielmodell vertraut ist, kann man es in vielen beruflichen wie privaten Kontexten einsetzen.

4. Helfen Sie dabei, die Ressourcen zu identifizieren, die Freiwillige benötigt, um ihr Projekt zu realisieren

Die praktische Umsetzung eines Aktionsplans erfordert bestimmte Ressourcen. Wenn sich herausstellt, dass es nicht möglich ist, diese zu beschaffen, wird der Plan wahrscheinlich scheitern. Deshalb ist es sehr effektiv, die vorhandenen Ressourcen so gut wie möglich zu nutzen. Manchmal besitzen die Freiwilligen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für das Erreichen ihrer Ziele von großem Nutzen sein können, sind sich dessen aber nicht bewusst. Es ist gut, mit dem zu beginnen, was bereits vorhanden ist, weil es ein Gefühl des Vertrauens erzeugt. Wenn nur wenige externe Ressourcen benötigt werden, ist es einfacher diese zu beschaffen.

Während erfahrenere Freiwillige vermutlich in der Lage sind, eine solche Ressourcenanalyse selbst durchzuführen, wird die Mehrheit von externer Unterstützung in Form von Leitfragen profitieren. Im Anhang (**Handout 4**) finden Sie ein Instrument zur Ressourcenanalyse - welche internen und externen Ressourcen den Freiwilligen bereits zur Verfügung stehen und welche sie in Zukunft erwerben müssen.

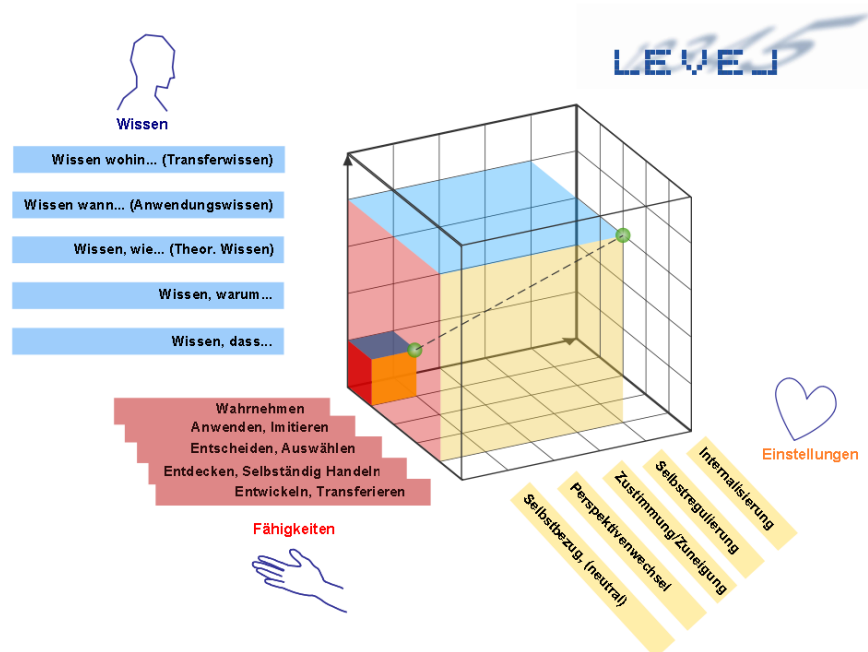
5. Identifizieren Sie, welche Kompetenzen die Freiwilligen wahrscheinlich entwickeln werden

An der Schnittstelle zwischen der Motivation, den Fähigkeiten und den Zielen der Freiwilligen liegt das Potenzial für die Kompetenzentwicklung. Sobald Sie wissen, in welche Richtung sich der/die Freiwillige entwickeln möchte und was seine/ihre Aufgaben innerhalb des Freiwilligenprojekts beinhalten werden, ist es relativ einfach, die Kompetenzen zu identifizieren, die er/sie am ehesten verbessern kann.

Im Rahmen des Job Bridge-Projekts haben wir einen Kompetenzrahmen entwickelt, der aus 22 Kompetenzen besteht, die sich auf die Freiwilligenarbeit beziehen. Der Kompetenzrahmen basiert auf dem LEVEL5-Validierungsansatz. In LEVEL5 hat eine Kompetenz drei Dimensionen –Lernen mit Kopf, Hand und Herz – dies sind die kognitive, die Aktivitäts- und die affektive Ebene.

Vor diesem Hintergrund wird jede Kompetenz kurz beschrieben, inklusive einer Liste von Aspekten, was ein Lerner wissen, können und welche Art von Einstellung er haben sollte. Zusätzlich gibt es ein Referenzsystem, das Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen in fünf Kompetenzstufen einordnet, die Sie als Grundlage für die Bewertung der Kompetenzstufen verwenden können. Es ist ratsam, nicht mehr als zwei oder drei verschiedene Kompetenzen zu wählen.

Auch wenn es hilfreich sein kann, die Freiwilligen in eine bestimmte Richtung zu lenken, ist es immer wichtig, sich daran zu erinnern, dass die Entscheidung bei den Freiwilligen selbst liegt. Nur sie können entscheiden, in



welche Richtung sie sich entwickeln wollen, auch wenn es nicht das ist, was Sie als BetreuerIn als am relevantesten erachten.

6. Führen Sie die Kompetenzbeurteilung vor der Freiwilligenarbeit durch

Nachdem Sie die Kompetenzen identifiziert haben, die der/die Freiwillige wahrscheinlich entwickeln wird, könnte es sinnvoll sein, eine erste Beurteilung durchzuführen, um später den Fortschritt messen zu können. Dies ist aber nicht immer praktisch - manchmal ist es besser, zunächst einige Zeit damit zu verbringen, die Konzepte des kompetenzorientierten Lernens zu erkunden - siehe nächste Schritte.

Wenn Sie dem LEVEL5-Validierungsansatz folgen wollen, müssen Sie zwei Beurteilungen durchführen - LEVEL5 betrachtet den Fortschritt und visualisiert die Kompetenzentwicklung innerhalb der Freiwilligentätigkeit in Bezug auf die gewählten Kompetenzen. Die Auswirkungen der Freiwilligenarbeit werden deutlich sichtbar und ermöglichen es den Freiwilligen ihre Lernergebnisse auf kognitiver, aktiver und affektiver Ebene zu erkennen.

Was man vermeiden sollte

1. Die Ziele der Organisation unabhängig vom Potenzial der Freiwilligen verfolgen

Freiwilligenorganisationen sind oft mit Arbeit überlastet und haben zu wenig Leute, um diese zu erledigen - aufgrund von Fluktuation, geringer Motivation von Freiwilligen, der wechselnden Natur der Aufgaben usw. Unter diesen Umständen neigen die BetreuerInnen häufig dazu, nur an die Bedürfnisse ihrer Organisation zu denken und vergessen, dass sie mit Menschen arbeiten, die ihre eigenen Bedürfnisse haben. Dies ist jedoch eine selbstzerstörerische Strategie, denn wenn die Freiwilligen nicht wertgeschätzt werden und sie keine Möglichkeiten zum Lernen/zur Weiterentwicklung haben, werden sie keinen Grund sehen, sich für die Ziele der Organisation zu engagieren.

2. Den Fokus auf die persönlichen Ziele der Freiwilligen legen - auf Kosten der Organisation

Sofern Sie kein/ BerufsberaterIn sind, ist es nicht Ihre Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Freiwilligen ihr volles Potenzial ausschöpfen. Freiwilligenarbeit ist eine Schnittmenge zwischen den Zielen der Freiwilligen und der Organisation. Die Aufgabe der BetreuerInnen ist es, diese Ziele zu identifizieren, damit sie am besten voneinander profitieren können. Empathie treibt BetreuerInnen jedoch manchmal dazu, sich zu sehr mit den persönlichen Zielen der Menschen zu identifizieren, mit denen sie arbeiten. Es ist ratsam, sich daran zu erinnern, dass Sie vorrangig Verantwortung für Ihre Organisation zu tragen haben. Sie müssen nicht jeden Wunsch der Freiwilligen erfüllen - wenn ein/e Freiwillige/r seine/ihre Fähigkeiten im Gitarrenspiel weiterentwickeln möchte, sich aber freiwillig gemeldet hat, um Flüchtlingen die Landessprache beizubringen, muss er/sie sich auf seine Lehrfähigkeiten konzentrieren.

3. Die Planung vergessen und sich direkt in das Projekt stürzen

Es gibt immer etwas zu tun, und Freiwillige sind oft ungeduldig und wollen sich in die Arbeit stürzen. Wenn man jedoch die Vorbereitungsphase überspringt, werden die weiteren Aktivitäten viel schwieriger zu realisieren sein. Es ist viel komplizierter, das große Ganze zu sehen und eine Strategie zu entwickeln, wenn man bereits aktiv in

den täglichen Ablauf eines Projekts eingebunden ist. Die Versuchung des "wir können immer noch später planen" ist groß, aber diese Zeit wird vielleicht nie kommen. Wenn Sie also ein Freiwilligenprojekt planen, sollten Sie immer genügend Zeit für die Vorbereitung einplanen.

4. Sich zu lange mit den Defiziten der Freiwilligen aufhalten

Man identifiziert die Schwächen und fehlenden Ressourcen von Freiwilligen, um ihnen zu helfen, ihre Grenzen zu erkennen und bestimmte Fallen (wie bspw. unrealistische Erwartungen) zu vermeiden. Sie sollten jedoch nicht zu lange bei den negativen Aspekten verweilen. Es ist normal auf Herausforderungen zu stoßen, wenn man etwas Neues ausprobiert. Niemand ist von Anfang an perfekt. Haben Sie Geduld und lassen Sie Raum für Fehler und Wachstum.

Phase 2: Überwachung des Projektes

Für die Anerkennung und Validierung der Kompetenzen von Freiwilligen ist es sinnvoll eine Nachbetreuung sicherzustellen. Auf diese Weise werden Ziele verfolgt, die die Qualität der Freiwilligenarbeit gewährleisten:

- Unterstützung der Freiwilligen in ihrem Engagement;
- Sicherstellen, dass die Freiwilligen über ihren Fortschritt und die Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen, informiert sind;
- Den Kompetenzrahmen während des Freiwilligenprojektes anpassen können - in Absprache mit den Freiwilligen und entsprechend der Ziele, die diese verfolgen;



Was zu tun ist

1. Erstellen Sie einen Kalender zur Unterstützung der Freiwilligen, um die Zeit zu planen, die für die Anerkennung und Validierung ihrer Kompetenzen aufgewendet wird.
 - Informieren Sie die Freiwilligen und integrieren Sie Unterstützung für die Anerkennung und Validierung ihrer Kompetenzen in ihr Freiwilligenprojekt

Es ist wichtig, dass die Freiwilligen sich unterstützt fühlen und dass sie die Möglichkeit haben, über Schwierigkeiten, Erfolge und Herausforderungen zu sprechen und ihre Fortschritte zu erkennen.

Von Beginn des Einsatzes an kann der/die BetreuerIn einen Kalender mit allen Gesprächsterminen und/oder Treffen erstellen, die der Anerkennung und Validierung der Kompetenzen der Freiwilligen gewidmet sein werden. Dies wird die Freiwilligen beruhigen und motivieren. Außerdem ermöglicht es den BetreuerInnen selbst ihre Unterstützung im Prozess der Anerkennung und Validierung der Kompetenzen der Freiwilligen zu organisieren und zu planen.

Beispiel eines Kalenders, der es ermöglicht, einen Freiwilligeneinsatz gemäß der geplanten Aktivitäten eines/einer Freiwilligen zu planen und dabei die Fristen und Einschränkungen, die mit dem Projekt und der Aufnahmeorganisation verbunden sind (Veranstaltungen, Jahresabschlüsse, etc.) zu berücksichtigen. Außerdem können damit Zeiten für die Unterstützung der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen geplant werden.

Gesamte Dauer des Freiwilligendienstes:			
Wochenarbeitszeit (in Stunden):			
Anzahl der Arbeitstage des Freiwilligendienstes (gesamt):			
	<i>Allgemeine Aktivitäten und Termine innerhalb der Organisation, die während des Freiwilligendienstes stattfinden (Vollversammlung, Feste, Schließung der Räumlichkeiten usw.).</i>	<i>Geplante Aktivitäten der Freiwilligen im Rahmen des Freiwilligendienstes. Fristen innerhalb des Freiwilligenprojektes (organisierte Aktivitäten, Vorbereitung von Unterrichtsmaterialien usw.).</i>	<i>Zeit zur Unterstützung des/der Freiwilligen für die Anerkennung und Validierung seiner/ihrer Kompetenzen</i>
Woche oder Monat 1			
Woche oder Monat 2			
Woche oder Monat 3			
Woche oder Monat 4			
...			

➤ **Flexibel mit dem erarbeiteten Zeitplan umgehen**

Die zeitliche Planung sollte anpassbar sein. Je nach den Bedürfnissen der Freiwilligen könnte es notwendig sein, Gespräche hinzuzufügen oder Termine zu verschieben.

2. Organisieren Sie regelmäßige Gespräche mit Freiwilligen, um deren Motivation und Fortschritte zu beurteilen. So können Sie den Einsatz der Freiwilligen entsprechend ihrer Bestrebungen und den Möglichkeiten der Aufnahmeorganisation anpassen.

➤ **Inhaltliche Vorbereitung der Betreuungsgespräche der Freiwilligen**

Während der Gespräche sollten verschiedene Themen angesprochen werden, um den Fortschritt der Freiwilligen zu beurteilen. Sie können die Vorlage für einen Beurteilungsbogen für Freiwillige im **Handout 5** verwenden.

Sie können den Freiwilligen die Themen des Gesprächs im Voraus mitteilen, damit sie sich vorbereiten können.

- **Erstellen Sie Protokolle der Unterstützungsgespräche und stellen Sie diese dem/der Freiwilligen zur Verfügung**

Nach jedem Gespräch ist es wichtig, eine schriftliche Dokumentation/Zusammenfassung des Gesprächs zu erstellen und sie dem/der betreffenden Freiwilligen zur Verfügung zu stellen. Es ist wichtig, dass die Freiwilligen einen Überblick über ihren Freiwilligendienst und ihren Entwicklungsweg haben. Wenn Sie nicht über spezifische digitale Tools zur Anerkennung und Validierung der Kompetenzen Ihrer Freiwilligen verfügen, können Sie einen Online-Speicherplatz für jeden Freiwilligen einrichten. Dort finden diese alle Berichte mit Bezug auf die Anerkennung und Validierung ihrer Kompetenzen.

3. Planen Sie Zeiten für Selbstevaluation oder Peer-Review von Freiwilligen ein

- **Unterstützen Sie den Einsatz von Werkzeugen und Methoden zur Selbstevaluation oder Peer Review (gegenseitige Bewertung der Freiwilligen untereinander)**

Es gibt verschiedene Werkzeuge und Methoden, um eine Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen oder eine Peer Review durchzuführen.

Beispiele für Werkzeuge oder Methoden finden Sie im "Catalogue of assessment tools", der in unserem Job Bridge Trainingskurs in Modul 4.3 „Assessing Learning Outcomes“ zur Verfügung steht (auf Englisch).

Was man vermeiden sollte

1. Zeitverlust durch zu individuelle Unterstützung für eine Kohorte von Freiwilligen

Es kann sein, dass Sie als FreiwilligenbetreuerIn eine größere Gruppe von Freiwilligen betreuen müssen. Wenn dies der Fall ist, müssen Sie darauf achten, Ihre verfügbaren Ressourcen richtig einzusetzen. Versuchen Sie allen Freiwilligen die gleiche Qualität der Unterstützung zu bieten, dabei jedoch keine Zeit zu verschwenden.

2. Nicht auf das eigene Wohlbefinden in der Funktion als Betreuer achten und damit ein Burn-out riskieren.

Freiwillige zu begleiten und zu betreuen ist eine spannende Aufgabe. Die BetreuerInnen müssen sich ihrer eigenen Bedürfnisse jedoch bewusst sein und dürfen diese in ihrem Ehrgeiz, den Freiwilligen zu helfen, nicht vernachlässigen. BetreuerInnen müssen darauf achten, nicht zu viel in ein Freiwilligenprojekt zu investieren. Dies ist häufig sehr zeitaufwendig. Achten Sie als BetreuerIn auf Ihr eigenes Wohlbefinden und beugen Sie damit einem Burn-out vor. [Auf dieser Webseite](#) finden Sie einige interessante Tipps um sich selbst zu unterstützen.

Phase 3: Bewertung des Projektes

Die Beurteilung am Ende des Einsatzes ist besonders wichtig, um sicherzustellen, dass die von Freiwilligen erworbenen Kompetenzen erkannt werden. Mit dieser Beurteilung werden mehrere Ziele verfolgt:

- **Die Evaluierung des kompetenzbasierten Lernwegs:**
 - Die Dokumentation der Kompetenzen, die durch konkrete durchgeführte Aufgaben, verbessert wurden;
 - Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen.

- **Wertschätzung der erworbenen Kompetenzen**
 - Die Motivation und die erworbenen Kompetenzen der Freiwilligen sichtbar machen; dank spezieller Tools (LEVEL5 Lernzertifikat, LEVEL5 Lernabzeichen "Savvy Volunteer", Youthpass, etc.).
 - Kommunikation über die erworbenen Kompetenzen (Wissen, wie man sich mündlich in Vorstellungsgesprächen ausdrückt, Darstellung in berufliche Netzwerke, usw.).

Was zu tun ist

1. Sie sollten die Instrumente zur Zertifizierung und Bewertung der von Freiwilligen erworbenen Kompetenzen kennen und beherrschen

Für die Zertifizierung und Valorisierung von Kompetenzen, die während eines Freiwilligeneinsatzes erworben wurden, gibt es mehrere Werkzeuge. In Job Bridge haben wir den LEVEL5-Validierungsansatz verwendet, der zu einem Zertifikat des Lernenden führt. Diese bildet den LEVEL5-Würfel ab – eine visuelle Darstellung der Kompetenzentwicklung auf kognitiver, affektiver und der Aktivitätsebene. Außerdem verwendeten wir das Job Bridge Open Badge "Savvy Volunteer". Darüber hinaus gibt es weitere Tools wie das Animafac-Portfolio, der europäische Qualifikationspass, andere Open Badges, etc. Welches Werkzeug Sie auch immer wählen, es ist wichtig, dass Sie wissen, wie diese Werkzeuge funktionieren, um sie einsetzen zu können.

Die von Job Bridge angebotenen Trainingsmodule ermöglichen es Ihnen, sich mit einigen davon vertraut zu machen. Diese sind in mehreren europäischen Ländern getestet worden. Das wichtigste Tool, das detailliert beschrieben wird, ist LEVEL5 - Sie können ein ganzes Modul finden, das LEVEL5, seinem Ablauf, den einzelnen Durchführungsschritten und einzusetzenden Werkzeugen gewidmet ist. [Sie finden die Module auf der Job Bridge Lernplattform](#) (auf Englisch).

2. Organisieren und Vorbereiten des Abschlussgesprächs

Das Abschlussgespräch wird im Vorfeld strukturiert, um Einfluss auf die Unterstützung der Freiwilligen zu nehmen. Es kann daher sinnvoll sein, ein Beurteilungsraster zu haben (siehe **Handout 6** im Anhang).

Das Abschlussgespräch soll den Freiwilligen die Möglichkeit geben, die neu erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren, d.h. die erfolgreich durchgeführten Aufgaben in Bezug auf diese Kompetenzen zu beschreiben. Hierfür können Sie die LEVEL5-Referenzmatrix verwenden, deren Umsetzung in den vom Projekt Job Bridge angebotenen Trainingsmodulen erläutert wird.

Die Dokumentation der Abschlussbewertung sollte den Freiwilligen mit all ihren kompetenzbasierten Lernwegen zugänglich sein, entweder über ein spezifisches Tool (LEVEL5-Zertifikate, Portfolio, Open Badge, digitale Plattform usw.) oder über die Dokumentation der einzelnen Unterstützungsschritte in einem Online-Speicherplatz (siehe Punkt 12).

3. Erklären Sie den Freiwilligen, wie sie ihre neu erworbenen Kompetenzen kommunizieren können

Sich auf die Entwicklung der Kompetenzen der Freiwilligen zu konzentrieren, bringt Vorteile für deren späteren Einstieg in die Berufswelt. Es ist daher unabdingbar den Kompetenzerwerb während der Freiwilligenarbeit zu unterstützen. Den Freiwilligen muss beigebracht werden, das Erlernte darzustellen und zu kommunizieren und somit das Beste daraus zu machen: die neu erworbenen Kompetenzen haben eine Bedeutung für einen zukünftigen Arbeitgeber oder ein Ausbildungsprogramm, weil sie übertragbar sind. Die abschließende

Beurteilung wird daher auch eine Gelegenheit sein, mit den Freiwilligen zu besprechen, wie sie diese Kompetenzen hervorheben können, sei es in einem Anschreiben, einem Lebenslauf, bei einem Vorstellungsgespräch oder in sozialen Netzwerken.

4. Bringen Sie Freiwillige in Kontakt mit lokalen Interessenvertretern, die für diese in der Zukunft wichtig sein könnten

BetreuerInnen haben durch die Organisation, für die sie sich engagieren, ein lokales Netzwerk. Freiwilligen dieses Netzwerk zugänglich zu machen, dient ihrer sozio-professionellen Integration nach ihrem Freiwilligendienst. Dieses Netzwerk muss regelmäßig gepflegt werden, d.h. es muss für den kompetenzorientierten Lernansatz der Freiwilligenarbeit und damit für die Vorteile einer lebenslangen Freiwilligenerfahrung sensibilisiert werden.

Was man vermeiden sollte

1. LEVEL5-Referenzsysteme als Bewertungswerkzeug verwenden

Die LEVEL5-Referenzsysteme sollten niemals als Beurteilungsinstrumente verwendet werden. Sie dienen als Grundlage für eine Beurteilung, aber nicht als Beurteilungsinstrument. Das bedeutet, dass die Fragen für ein Interview z.B. aus den Referenzsystemen abgeleitet werden sollten. Generell ist es wichtig, eine geeignete Methode zu wählen, um die Kompetenzentwicklung der Freiwilligen zu beurteilen. Für Freiwillige mit geringen Sprachkenntnissen können interaktive Methoden eingesetzt werden, die keine vertiefte Konversation erfordern, sondern sie dazu anregen, ihre Lernergebnisse auf spielerische Weise auszudrücken.

Praxisbeispiel: Internationale Niederlassung von ESN (Erasmus Students Network) (Brüssel, Belgien).

Eine Betreuerin von Freiwilligen bei ESN nahm an der Job Bridge-Schulung (Februar 2020) teil und führte das Pilotprojekt in ihrer Organisation ein. Die Schulung kam für sie zum richtigen Zeitpunkt, da man bei ESN gerade dabei war, das interne Validierungssystem zu überarbeiten. ESN wurde für das Pilotprojekt von dem Job Bridge Projektpartner ‚Plattform für Lebenslanges Lernen (LLL)‘ unterstützt. Gemeinsam entwarfen und erstellten sie einen Plan für die Umsetzung des Lernprojekts im Anschluss an die Job Bridge Schulung im Februar ([Lernplan-Vorlage](#) auf Englisch).

Die folgenden Kompetenzen wurden mit der LEVEL5-Methodik bewertet:

Kompetenzorientiertes Lernen (Anfangsbeurteilung, Abschlussbeurteilung), Datenanalyse für die ESN-BetreuerInnen und Datenanalyse (siehe hier das [LEVEL5-Referenzsystem für Datenanalyse](#)) für die Freiwilligen.

Erfahrungsbericht eines Betreuers zur Anpassung der LEVEL5-Indikatoren an den ESN-Kontext:

“Für die Kompetenz Datenanalyse haben wir die Leistungsindikatoren von Job Bridge genommen und sie an die Praxis unserer Organisation angepasst, so dass sie die üblichen Aufgaben und die Arbeitsauslastung der Freiwilligen widerspiegelt, die diese Kompetenz während ihrer Freiwilligenarbeit entwickeln. Die Kompetenz wurde in das ESN-Kompetenzinventar sowie in die Umfrage zur Selbsteinschätzung aufgenommen.“

Phase 1: GESTALTUNG DES PROJEKTES

Das Lernprojekt wurde in Koproduktion zwischen LLLP und ESN durchgeführt. LLLP hörte sich zunächst die Bedürfnisse der Freiwilligenorganisationen an und half dann, einen Plan zu entwerfen, der diese Bedürfnisse erfüllen sollte. Das Ziel des Lernprojektplans war es, den Umfang und die Ziele des Lernprojekts zu definieren. Fragen lauteten dabei z.B. wie werden die Job Bridge Lern- und Trainingsmaterialien von BetreuerInnen an die Freiwilligen weitergegeben; wie wird der LEVEL5-Ansatz verwendet und an den ESN-Kontext angepasst, etc. Für ESN bestand das Ziel darin, den bestehenden Validierungsprozess in ihrer Organisation zu verbessern. Insbesondere in Bezug auf zwei Phasen der Validierung non-formalen und informellen Lernens - die Identifikations- und die Bewertungsphase. Änderungen im Prozess betrafen den Rekrutierungsprozess, die Betreuung während der Freiwilligenarbeit und den Abschluss der Freiwilligenarbeit.

Die im Lernplan festgelegten Ziele waren:

1. Erweiterung des Rekrutierungsprozesses von MitarbeiterInnen und Freiwilligen um eine kompetenzorientierte Lerndimension (z.B. neue Fragen zu Lernerwartungen, gewünschten Kompetenzentwicklungen etc.).
2. Wissenstransfer von den BetreuerInnen, die im Job Bridge Training geschult wurden, zu den Freiwilligen (z. B. durch die Durchführung von Schulungen für Freiwillige und andere MitarbeiterInnen).
3. Strukturierte Kompetenzbewertung in ESN (z.B. Erweiterung der Auswahl an Bewertungsmethoden, regelmäßige Bewertungen, Anfangs-/Abschlussbewertung, inspiriert durch die Empfehlungen des Job Bridge Trainings).
4. Nachhaltige Einführung von Elementen der Job Bridge Methodik in ESN-Tools, -Prozesse, -Vorlagen (z.B. LEVEL5-Methodik).

5. Prüfung, wie die neuen validierungsbezogenen Verbesserungen (die während der Pilotprojekte entwickelt wurden) auch auf nationaler/lokaler Ebene in den ESN-Abteilungen eingeführt werden können.

Die MitarbeiterInnen, die an diesem Pilotprojekt beteiligt waren, waren die Veranstaltungs- und ProjektmanagerInnen, die Freiwilligen der „European Solidarity Corp“, der ESN-Vizepräsident und die Freiwilligen der ESN-„Validation Task Force“.

Während der Durchführung des Pilotprojekts fanden monatliche Treffen zwischen dem ESN BetreuerInnen und der LLLP statt, um eine anfängliche, kontinuierliche und abschließende Bewertung des Pilotprojekts vorzunehmen, die einem formativen Zweck diene.

PHASE 2: ÜBERWACHUNG DES PROJEKTES

Zwischen März und Juli 2020 fanden vier Treffen zwischen LLLP- und ESN-BeteuerInnen statt. Das waren, aufgrund der Covid-Pandemie, weniger als ursprünglich geplant. Ziel der Treffen war es, die Herausforderungen zu analysieren und den Fortschritt zu überprüfen, aber auch in Kontakt zu bleiben und die ESN-BeteuerInnen zu unterstützen. Aufgrund von Covid wurden einige Aktivitäten abgesagt, verschoben oder abgeändert. Solche Änderungen wurden im Lernprojektplan berücksichtigt, der nach jedem Treffen überarbeitet wurde.

LLLP achtete darauf, dass der Job-Bridge-Ansatz von den ESN BeteuerInnen verwendet und auf die Freiwilligen übertragen wurde. Natürlich hatte pandemiebedingte soziale Distanzierung Auswirkungen auf das Projekt. Beispielsweise musste ein längeres Präsenztraining stattdessen online und in gekürzter Fassung durchgeführt werden. Eine der Anpassungen des Plans bestand darin, dass ESN ein Online-Training für mehr als 80 Freiwillige aus dem Personalbereich organisierte, das vier Workshops (alle inspiriert vom Job-Bridge-Training) zu Themen wie „Kompetenzorientiertes Lernen“, „Validierung der Freiwilligenarbeit“ und „lernen zu lernen“ beinhaltete. Dies war eine Gelegenheit für ESN, diese Themen den Freiwilligen auf allen Ebenen des Netzwerks vorzustellen und sie in den Validierungsprozess einzuführen, der im nächsten akademischen Jahr stattfinden wird. Die ESN TrainerInnen thematisierten Aspekte wie bspw. Leistungsmanagement, Freiwilligenarbeit und Arbeitsmarkt, Validierungsinstrumente und -methoden.

PHASE 3: BEWERTUNG DES PROJEKTES

Die Bewertung startet bereits mit dem Aufsetzen des Lernprojektplans! Während der Umsetzung des Lernprojektes durch ESN wurde dieses kontinuierlich überwacht und überprüft – nicht zuletzt während der regelmäßigen Treffen mit LLLP d.h. anhand von Interviews, Online-Kommunikation. Der Lernprojektplan wurde nach jedem Treffen aktualisiert, die Ziele und vorgesehenen Aktivitäten verfeinert usw. Gegen Ende des Pilotprojekts führte ESN sein eigenes System zur Begleitung und Beteuerung von Freiwilligen ein. Der erste Test fand im August statt, als der erste überarbeitete Fragebogen zur Kompetenzerhebung verschickt wurde. Es handelt sich um einen Fragebogen, den ESN-Freiwillige drei mal während ihres Freiwilligendienstes ausfüllen – zur Beginn, zur Halbzeit und am Ende ihrer Freiwilligentätigkeit. Der Fragebogen soll den Freiwilligen helfen, ihre Kompetenzentwicklung zu reflektieren. Insgesamt haben 77 Freiwillige aus 22 Ländern im August ihre Selbsteinschätzung begonnen!

Das Monitoring in diesem Pilotprojekt wurde durch ein Lerntagebuch, Interviews, Gruppengespräche und Peer-to-Peer-Feedback ergänzt.

„Die Job Bridge-Methodik hat uns dazu inspiriert, ein erstes Kompetenzinventar für die gesamte

Organisation (über 15.000 Freiwillige) zu erstellen und bewusst kompetenzorientiertes Lernen zu implementieren. Dies wird einen Mehrwert für den Trainingsplan und die Schaffung neuer Lernmöglichkeiten und -umgebungen darstellen, sowie positive Effekte auf die Bewertung und Validierung der Kompetenzen, die Freiwillige erwerben und entwickeln, haben.“ ESN Betreuer

Wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen:

- **Integration der LEVEL5-Methodik in die HR-Dokumente von ESN:** Die ESN MitarbeiterInnen erstellten ein Kompetenzinventar für die Rollen und Aufgaben in der internationalen Niederlassung. Dieses "ESN Kompetenz Lexikon" wurde verwendet, um – inspiriert durch das LEVEL5 Inventar – das alte Kompetenzinventar zu vervollständigen, das Job Bridge Projekt im gesamten Netzwerk zu kommunizieren und als Material für Workshops zum Thema kompetenzorientiertes Lernen (für Freiwillige im HR-Bereich).
- **Die Betreuung beginnt mit der Rekrutierung der Freiwilligen und endet mit dem Ende des Freiwilligendienstes.** Es wird empfohlen, Fragen zu Kompetenzen und Lernerwartungen bereits im Bewerbungsformular (oder während des Vorstellungsgesprächs) zu stellen. Idealerweise sollte auch eine Zwischenevaluation, als Zwischenschritt für eine formative Bewertung der Lernfortschritte der Freiwilligen, eingebaut werden.
- **Leiten Sie Ihre BetreuerInnen, MitarbeiterInnen und Freiwillige bei der Umsetzung oder Teilnahme am kompetenzorientierten Lernansatz an.** Beispielsweise durch die Erstellung und Anpassung von Dokumenten (z. B. wurde bei ESN eine eigene Anleitung für die Freiwilligen erstellt).
- **Die Lernergebnisse des Job Bridge Trainings und die zur Verfügung gestellten Materialien spielten eine Schlüsselrolle.** Sie unterstützen BetreuerInnen bei der Sensibilisierung und der Kompetenzentwicklung von Freiwilligen und KollegInnen im Hinblick auf den validierungs- und kompetenzorientierten Lernansatz.
- **Lerntagebücher können ein gutes Werkzeug zur Selbstreflexion sein.** Aufgaben, Aktivitäten und Fortschritte werden kontinuierlich festgehalten. Auch für BetreuerInnen könnte es interessant sein, ihre eigene Kompetenzentwicklung zu beobachten.
- **Eine HR-Übersicht der organisationsinternen Rollen und Aufgaben kann sinnvoll sein,** z. B. für Ehrenamtliche in den Bereichen HR, Finanzen, Kommunikation, IT und Veranstaltungen und/oder Projekte.
- **Peer-to-Peer-Feedback zwischen den Freiwilligen** hat sich bei der Durchführung der Evaluation (formativ und summativ gleichermaßen) oft als sehr wertvoll erwiesen.
- Bei der Betreuung einer großen Anzahl von Freiwilligen oder zu quantitativen Zwecken (z. B. zur Darstellung der gesellschaftlichen Wirkung von Freiwilligenarbeit) kann eine **groß angelegte Umfrage zu den Kompetenzen eine kostengünstige Lösung** sein. Dies ist am sinnvollsten, wenn sie die Kompetenzentwicklung großer Kohorten von Freiwilligen beurteilen möchten.

Fazit

In Job Bridge haben die Partner in 28 nationalen Lernprojekten den LEVEL5-Ansatz in verschiedenen Settings mit 190 Freiwilligen angewendet. Die Erfahrungen aus diesen Pilotprojekten spiegeln sich in den vorliegenden Leitlinien wider. Der vollständige europäische Pilotierungsbericht kann von der [Job Bridge Website](#) heruntergeladen werden. Die Projektpartner sind sich einig, dass die Validierung im Freiwilligensektor für Menschen mit wenig Berufserfahrung sehr relevant ist. Für diese Zielgruppe ist sie besonders nützlich, weil sie ihre "Beschäftigungsfähigkeit" (Chancen auf dem Arbeitsmarkt) deutlich erhöht, da sie ihre Kompetenzen nachweisen können. Einen Validierungsprozess zu durchlaufen kann ihnen helfen, die Fähigkeiten – insbesondere Querschnittskompetenzen - die sie entwickelt haben, besser einzuschätzen.

Wir hoffen, dass dieses Guidelines Ihre Neugier geweckt haben und Sie unseren Ansatz zum kompetenzorientierten Lernen und zur Validierung im Freiwilligendienst ausprobieren möchten. Wir empfehlen Ihnen, sich auf unserer [Job Bridge Lernplattform](#) anzumelden, um einen Überblick über unseren Ansatz und alle Tools zu erhalten. In Kombination mit unserem Leitfaden steht Ihnen dann nichts mehr im Wege, den Ansatz umzusetzen!

Anhang

Handout 1

Moving Motivators

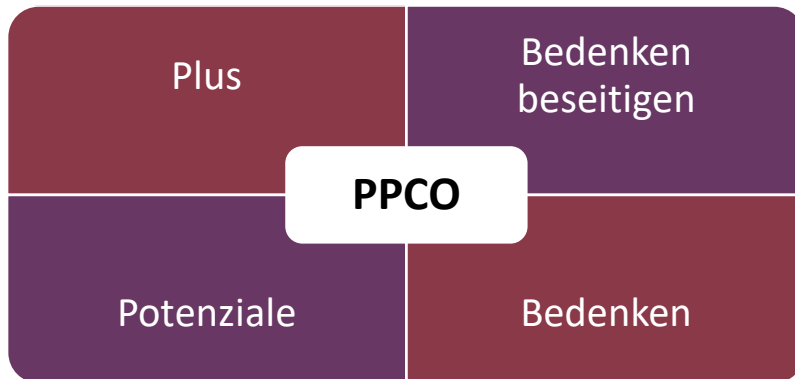
Die Moving-Motivator-Karten können [hier kostenlos heruntergeladen werden](#) (die Webseite ist auf Englisch, die Karten können jedoch auf Deutsch heruntergeladen werden).

Sie sehen vor sich 10 Karten, die verschiedene Motivationsfaktoren darstellen.

- Bitte wählen Sie drei der für Sie wichtigsten Motivationsfaktoren aus und erläutern Sie, warum Sie diese ausgewählt haben.
- Können Sie mir erklären, was Sie selbst unter jedem der drei Motivationsfaktoren verstehen? Welche Aspekte beinhalten die von Ihnen gewählten Motivationsfaktoren für Sie?
- Welche Rolle spielen die von Ihnen gewählten Motivationsfaktoren in Ihrer täglichen Arbeit als Freiwillige/r? Wie kommen sie in Ihren Aufgaben zum Tragen?
- Wie hängen die drei von Ihnen gewählten Faktoren mit Ihren eigenen individuellen Zielen zur persönlichen Weiterentwicklung zusammen?

Handout 2

PPCO Analyse – Plus (Pluses), Potenziale (Potentials), Bedenken (Concerns), Bedenken beseitigen (Overcome Concerns)



Plus

- Was können Sie besonders gut?
- Welche starken Charakterzüge erkennen andere bei Ihnen?
- Auf welche Eigenschaft sind Sie besonders stolz und warum?

Potenziale

- Welche Möglichkeiten eröffnen sich für Sie?
- In welchen Bereichen sind Sie mehr im Vorteil als andere?
- Wie können Sie Ihre Stärken in Chancen umwandeln?

Bedenken

- Was kann Ihrer Entwicklung schaden?
- Was könnte Ihnen bei der Ausschöpfung Ihrer Potenziale möglicherweise im Wege stehen?
- Welche Ihrer Ängste haben das Potenzial, Ihre Schwächen zu entlarven?

Bedenken beseitigen

- Was haben Sie in der Vergangenheit getan, um mit ähnlichen Problemen umzugehen?
- Haben Sie in der Vergangenheit Erfahrungen gemacht, die Ihnen jetzt helfen könnten bestimmte Ängste zu überwinden?
- Können Sie Ihre Ängste in eine Ressource für positive Veränderungen verwandeln?

Handout 3

SMART Zielsetzung

Bitte verwenden Sie die SMART-Methode, um ein Ziel zu setzen und zu analysieren. Verwenden Sie die folgenden Leitfragen:

Spezifisch - Welches Ziel ist es genau, das Sie erreichen wollen? Warum? Wie wollen Sie es erreichen? Wer hat Einfluss auf die Erreichung des Ziels? Welche Schritte müssen unternommen werden, um Ihr gesetztes Ziel zu erreichen?

Messbar - Wie werden Sie feststellen, dass Sie Fortschritte bei der Erreichung Ihres Ziels gemacht haben? Wie werden Sie Ihren Fortschritt messen?

Akzeptanz - Wie und unter welchen Umständen hängt das Erreichen Ihres Ziels von Ihnen selbst ab? Welche anderen Personen werden notwendig sein, um Ihnen zu helfen, Ihr Ziel zu erreichen? Alle involvierten Personen müssen das gesetzte Ziel akzeptieren und unterstützen, damit das Ziel erreicht werden kann.

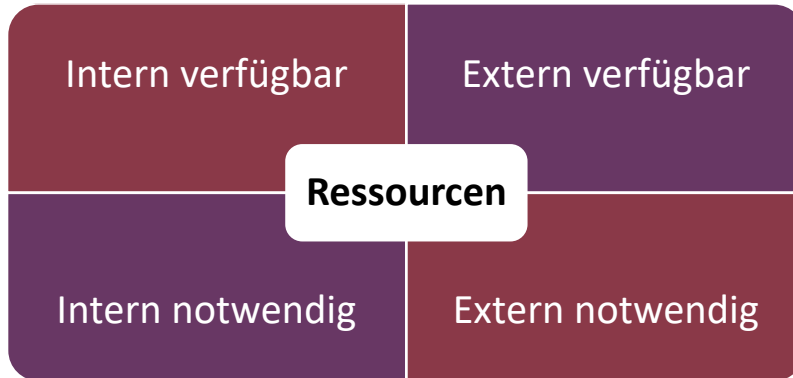
Relevant - Warum ist dieses Ziel das richtige für Sie? Warum ist dieses Ziel es wert, erreicht zu werden, und warum gerade jetzt?

Terminiert - Wann planen Sie, das Ziel zu erreichen? Nur wenn es einen Zeitpunkt gibt, zu dem es erreicht sein soll, ist Ihr Ziel auch messbar.

Und das Wichtigste: Das Ziel muss positive formuliert sein!

Handout 4

Ressourcen Analyse



Intern verfügbare Ressourcen

- Welche Kenntnisse und Qualifikationen haben Sie? Haben Sie ein Zertifikat oder Diplom in einem bestimmten Bereich?
- Was glauben Ihre Freunde/KollegInnen, sind Ihre stärksten Stärken?

Intern notwendige Ressourcen

- Gibt es weitere spezifische Fähigkeiten, die Sie entwickeln müssen, um Ihre gewünschten Aktivitäten erfolgreich zu bewältigen?
- Welche Aktivitäten/Informationskanäle/Schulungen können Sie besuchen, um die erforderlichen Fähigkeiten/Kenntnisse/Qualifikationen zu erlangen, die Sie benötigen, um Ihre Ziele zu erreichen?

Extern verfügbare Ressourcen

- Gibt es jemanden in Ihrem Leben, den Sie in schwierigen Zeiten um Rat fragen?
- Mit wem könnten Sie an den Dingen arbeiten, die für Sie wichtig sind?

Extern notwendige Ressourcen

- Wo/von wem könnten Sie sich zusätzliche Hilfe holen, damit Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele Unterstützung haben?
- Gibt es Menschen oder Organisationen, die in einer ähnlichen Weise arbeiten wie Ihre Ziele? Was könnten Sie gemeinsam mit ihnen erreichen?

Handout 5

Kompetenzbewertungsbogen - am Ende des Freiwilligendienstes

Freiwilliger:

Name:	
Vorname:	
Adresse:	
Geburtsdatum:	
Telefon:	
eMail:	

DURCHGEFÜHRTER FREIWILLIGENDIENST:

Beschreibung:

ERFAHRUNG:

<i>Zeitraum</i>	Durchgeführte Aktivitäten/Projekte

TRAINING

TÄTIGKEITEN / HOBBYS

Handout 6

Der Bewertungsbogen sollten den Anforderungen und Arbeitsinhalten des Freiwilligenkontextes angepasst werden. Das Beispiel befasst sich mit der Arbeit mit älteren Menschen.

	Erstes Einzelgespräch					Zweites Einzelgespräch					Drittes Einzelgespräch				
	Datum : __/__/__					Datum : __/__/__					Datum : __/__/__				
	Sehr gut	Gut	Befriedigend – zum daran arbeiten	Ausreichend	Situation eingetreten nicht	Sehr gut	Gut	Befriedigend – zum daran arbeiten	Ausreichend	Situation eingetreten nicht	Sehr gut	Gut	Befriedigend – zum daran arbeiten	Ausreichend	Situation eingetreten nicht
Allgemeines Engagement															
Motivation															
Verfügbarkeit															
Pünktlichkeit															
Bewusstsein für den gemeinnützigen Dienst															
Respekt vor anderen, Toleranz															
Befolgung der An- weisungen															
Team Integration															
Ver- antwortungs- bewußtsein															
Autonomie															
Verständnis für die Aufgaben															

Wissen (theoretisches Wissen, das im Freiwilligendienst angewendet werden kann)													
Altersbedingte Krankheitsbilder													
Spezifische psychische Störungen bei älteren Menschen													
Spezifische Bedürfnisse älterer Menschen (Schlaf, Ernährung..)													
Rechte von älteren Menschen													
Menschliche Körper- und Bewegungsfähigkeit													
Verhalten													
Beziehungsfähig in Bezug auf Öffentlichkeit, Familien und Partner (Wahrnehmung, Zuhören, Kommunikation)													
Selbstvertrauen													
Non-verbale Kommunikation													
Bedarfsermittlung und Wahrnehmung													

Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Arbeiten in der Sprechstunde														
Eine positive Einstellung haben und andere wertschätzen														
Respekt vor dem Alter														
Fachwissen (berufsspezifische Fähigkeiten)														
Organisation von Aktivitäten														
Diskussion über Themen des täglichen Lebens														
Begleitung bei Exkursionen														
Budgetgerechte Planung von Aktivitäten														
Erhalt und Weitergabe von Informationen														
Diskretion														
Computerkenntnisse														
Sprachkenntnisse														

Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Art der im Projekt feststellbaren Kompetenzen	Nicht genutzt	Anfänger	Fortgeschritten	Belegt/nachgewiesen
Rekapituliert Sie Ihre erworbenen Fähigkeiten und positionieren Sie sich				
Anpassungsfähigkeit				
Anpassen an unterschiedliche Arbeitsumgebungen (Orte, Kontexte, Art des Projekts...)				
<i>Nennen Sie ein konkretes Beispiel:</i>				
Anpassen an unterschiedliche Zielgruppen				
<i>Nennen Sie ein konkretes Beispiel:</i>				
Anpassen an Situationen (Flexibilität, Verfügbarkeit, Reaktionschnelle...)				
<i>Nennen Sie ein konkretes Beispiel:</i>				
Selbstständig die übertragenen Aufgaben erfüllen				
<i>Nennen Sie ein konkretes Beispiel:</i>				
Organisatorische und technische Fähigkeiten				
Verständnis für die Ziele und Bedürfnisse anderer Personen (KollegInnen, PartnerInnen, KundInnen,...)				



Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Ziele setzen				
Planung von Projektaktivitäten (Aufgabenverteilung...)				
Einhalten von Anweisungen, Terminen und Werten				
Einhalten von Deadlines				
Werte respektieren				
Respektieren der Regeln des kollektiven Arbeitslebens				
Analysieren einer Situation unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen				
Initiative ergreifen				
Eigenständig arbeiten				
Aktiv Vorschläge machen				
Arbeitsprozesse und -Methoden einführen				
Methodische Werkzeuge verwenden				
Erkennen von Strukturen und Schlüsselpersonen in der Organisation				
Bewertung/Reflektion der eigenen Handlung				



Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Beziehungs- und Menschenkenntnis				
Sprechen vor einer Gruppe				
Zuhören und andere Meinungen berücksichtigen				
Sich in angespannten Situationen beherrschen				
Erklären können/ pädagogische Fähigkeiten demonstrieren				
Neugierig sein				
Die eigenen Ideen vertreten				
Überzeugungsarbeit leisten und Akzeptanz erreichen				
Führung einer Gruppe				
Die eigene Kommunikation an verschiedene Zielgruppen anpassen				
Eingliedern in ein Arbeitsteam				
Informationskompetenz				
Informationen finden und verstehen				
Weitergabe von Informationen innerhalb Ihres Teams				



Guidelines für einen kompetenzorientierten Lernansatz in der Freiwilligenarbeit

Weitergabe von Informationen an Dritte				
Mündlich kommunizieren				
Erstellen einer Bilanz, einer Synthese,...				
Benutzen von IT Anwendungen				

Hinweis: Sie können zu jeder als „fortgeschritten“ gekennzeichneten Kompetenz ein Beispiel hinzufügen.

