Education and Culture
Lifelong learning programme
LEONARDO DA VINCI

Deutsches
Jugendinstitut

ICONET

Good Practice Model Austria
Good Practice Österreich

Chance B Gmbh,
Gleisdorf/Steiermark, AT

Good Practice Model

Monitoring of acquired Competences

Summary

The ICONET monitoring tool has been established and tested within a vocational preparation course for young people with learning disabilities.

The tool is a training-concept including special training-materials, which enables the participants to perform the monitoring throughout the whole course.

Situation

What was the setting in which this project occurred? A tagline for you project or work. Describe the user group and the work context

The target group of this tool are people with all sorts of learning disabilities.

The participants are trained in vocational trainings or in preparation courses in order to enter the first labour market.

The Chance B "Basic Qualification"(BQ) offered an appropriate opportunity to apply the tool and gather experiences.

The participants of the BQ are young people aged between 15 and 24, who are restricted in social behaviour or learning abilities or both.

This course is characterized by the idea of learning by doing. All activities are carried out in order to get familiar with an almost real working situation. Therefore most of the time and the energy are dedicated to actual work. The working areas in case of the BQ are agricultural production, gardening, bakery and sales.

Task/Problem

Describe what you are trying to achieve, e.g. a problem you have encountered in your work and you wanted to solve!

Participants of vocational courses or preparation courses are trained for a certain period in order to get fit for the labour market.

In most cases the participants are not aware of the competences they acquire during this time. In addition most of the participants cannot assess their competences. Most of the participants of the BQ considered themselves accomplished in all the competences they required. Therefore a tool which allows both participants and the pedagogic staff to establish a permanent feed-back culture had to be developed.

Particular attention was given to an effort, to integrate the tool into the day to day work of the BQ, because no further resources could be provided for additional monitoring.

Actions/solutions

How did you address the issue? What was done to solve the problem?

The aim of project was to install a monitoring-procedure of the learning-process.

This was attempted by assisting the participants to talk with one another about the competences acquired and to reflect about their own skills and behaviour. These abilities are necessary conditions for the following tasks within the monitoring process, keeping records of their acquired competences.

First the ICONET Monitoring training material was developed and designed.

To understand and to spot personal own competences is the educational objective of this training. The participants gain knowledge about competences and are trained to talk about them. The training consists of two main elements: communication and recognition of own competences.

Within the training period the participants become familiar with the procedure of the monitoring.

Results

What were the outcomes of the actions you took? What happened? What contribute to the outcomes?

Different results have been accomplished but not all of them can be recorded.

One aim achieved during the ICONET project was to start the process of becoming aware and talk about personal competences.

One visible result is the training material, which was designed exclusively for ICONET. This material is written in German and can be downloaded on the ICONET website.

Another visible result is the monitoring procedure performed within the BQ.

The success of the ICONET training depends on a good preparation of the target group. Within the four months of the training period the participants learned a lot. They improved their skills of asking questions, conducting interviews, reflecting their behaviour and their learning results and learned to talk about it.

The cooperation with the pedagogic staff was crucial for the translation of the learning outcomes of the training into the daily life. Therefore it was of considerable importance that one member of the staff was involved during the entire training period.

Reflections

Lessons you've learnt and conclusions drawn. What was successful, what could be improved?

One of the most important things I learned was the necessity of preparing the units thoroughly.

As the participants are not used to work in teams and as they are really restricted in thinking abstractly, very detailed instructions and learning material have to be provided.

Careful and exact preparation enabled most units to run smoothly.

It gradually turned out to be difficult to offer training appropriate to the learning ability of all participants. When some of the participants were already bored others could not follow the procedure properly at all. As a consequence I went over to prepare the units for two different groups and split the group for some exercises.

Although I considered the entire staff to be involved and to be informed about ICONET, I realised that for some members of the staff the benefit from the project was not clear enough. They would have needed more detailed information about the meaning of the ICONET monitoring for the BQ. So some staff members regarded the time the participants spent within the project as lost for the underlying aims of the BQ. So in addition to the presentation and the process of certification at the end of the training, a start-up meeting with all members of the staff should be organised.

The effort of creating easy-to-read and carefully designed training material proved beneficial for the participants.

For me it was astounding that nobody ever forgot the course material and that some even studied it at home.

Having good training material was appreciated by the participants and gave a touch of seriousness to the entire training.

Expenses, Resources

The training group consisted of 12 young people. For each of the 15 units a trainer had to spend 2 hours. Taking into account all the time of preparations, corrections and meetings with the staff the quoted total of time is 60 hours for the entire duration of one training-period.

The estimated costs for the training depend on the fees for the trainer.

The training material is a colour printed package of about 40 pages. Additional to the costs of the prints the expenses for the ring-binder, a box of index cards and sticks have to be taken into account (estimated 15 €).

Rent for the training-room, flipchart-paper, copies, technical equipment have to be without as possible extra costs.

Attachments, Links, References

List of competences, which were listed for the special targets of the BQ.

These competences were printed on cards.

Each participant got a pile of these cards.

Support

(Email address/ telephone number of a person who will give more information about the project)

birgit.haas@chanceb.at

Tags

informal learning
vocational preparation
reflection
skills
abilities
monitoring the learning process
group work

Kompetenzmonitoring- ein Instrument zur Erfassung von Kompetenzen in informellen Ausbildungssituationen

Zusammenfassung

Das Iconet-monitoring Instrument wurde innerhalb einer Maßnahme für junge Menschen mit Lerneinschränkungen erprobt und durchgeführt. Diese Maßnahme, die Chance B Basisqualifizierung, hat zum Ziel, junge Menschen mit Einschränkungen auf die Berufswelt vorzubereiten. Das Iconet-tool ermöglicht eine kontinuierliche Reflexion und Dokumentation der erworbenen Kompetenzen während der Gesamtdauer der Maßnahme. (www.chanceb.at)

Ausgangssituation

Die TeilnehmerInnen der Chance B Basisqualifizierung (BQ) sind junge Menschen mit unterschiedlichen Lerneinschränkungen, die sich (noch) nicht auf dem Arbeitsmarkt etablieren konnten. Um ihr Ziel, dauerhaft arbeiten zu können, zu erreichen, werden in der BQ grundlegende Basisfertigkeiten, Basiskenntnisse und Arbeitseinstellungen trainiert.
Für das Projekt ICONET, war die BQ war ein optimales Feld, das Iconet-tool an die Zielgruppe „Menschen mit Beeinträchtigungen“ anzupassen, weiterzuentwickeln und dabei Erfahrungen zu sammeln:
Einerseits waren die TeilnehmerInnen durch ihr jugendliches Alter (15-24) genau die Zielgruppe von ICONET, andererseits war es gerade für die BQ interessant, ein Instrument zu entwickeln, das es erlaubt, die erworbenen Kompetenzen zu benennen und zu dokumentieren.
Die intellektuelle und oft auch soziale Beeinträchtigung der jungen Menschen war die spezielle Herausforderung, der wir als österreichischer Partner uns speziell in diesem Projekt stellen wollten.
Da die BQ einen relativ hohen Anteil der laufenden Kosten selbst erwirtschaften muss, stellt die täglich zu bewältigende Arbeitsmenge eine unverrückbare Rahmenbedingung dar, die mit den Projektzielen von ICONET vereinbart werden muss.
Die Arbeitsbereiche der BQ sind: Landwirtschaft, Gärtnerei, Backstube und Verkauf.

Aufgabe/Problemstellung

Die jungen Menschen verbringen bis zu drei Jahre in der BQ. Es ist oft nicht von Anfang an klar, ob sich die jungen Menschen im Lauf der BQ so entwickeln, dass sie für einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt geeignet sein werden. Im Rahmen der Projektphase sollte das ICONET- Instrument so weiterentwickelt werden, dass die jungen Menschen lernen, ihre Kompetenzen wahrzunehmen, zu benennen und im Abgleich mit einer Fremdwahrnehmung einzuschätzen.
Dabei waren in Bezug auf die Umsetzung folgende Aufgaben zu bewältigen:

a) Wie bei vielen ähnlichen Projekten lernen die TeilnehmerInnen sehr viel, ohne sich jedoch darüber klar zu sein, was sie eigentlich lernen, was sie können und wie sie ihre Kompetenzen benennen könnten.
Erst eine für diese Zielgruppe geeignete Vorgehensweise, eine Kombination von strukturierter Eigeneinschätzung und Feed-back von außen, würde allmählich ein Bewusstsein über den eigenen Lernprozess schaffen.

b) Den meisten TeilnehmerInnen ist es aufgrund ihrer intellektuellen Einschränkungen gar nicht möglich, sich selbst „realistisch" einzuschätzen. (Die meisten TeilnehmerInnen schätzen sich in Bezug auf ihre Kompetenzen als „sehr gut" ein, was sich in den meisten Fällen nicht mit der Fremdwahrnehmung z.B. durch DienstgeberInnen deckt)

c) Da die manuelle stark wetterabhängige Arbeit sehr im Vordergrund steht, werden die Arbeitsinhalte und die Lernziele sehr flexibel gehandhabt.
Das zu entwickelnde Instrument muss an diesem Alltag angepasst sein, da für das Kompetenzmonitoring weder zusätzliche finanzielle noch zeitliche Ressourcen zu erwarten sind.

Ziele /Vorgehensweise

Das Ziel des Projekts war es, einen Monitoringprozess über die informellen Lernergebnisse und die erlernten Kompetenzen innerhalb der BQ zu etablieren.
Dazu war es zunächst notwendig, den jungen Menschen ein Training anzubieten, das ihnen ermöglicht, über Kompetenzen zu sprechen und ihre eigenen Fähigkeiten zu reflektieren.
Dafür wurden eigene Trainingsmaterialien zusammengestellt, die von einem Grafiker gestaltet wurden.
Innerhalb dieses Training, das in einem Zeitraum von vier Monaten einmal pro Woche durchgeführt wurde, lernten die TeilnehmerInnen, was Kompetenzen sind, und, wie es gelingen kann, Interviews und Gespräche über die eigenen Kompetenzen zu führen.
Dafür wurde ein eigenes Curriculum entwickelt.
Im Laufe des Trainings lernten die TeilnehmerInnen, ihre erworbenen Kompetenzen zu benennen und zu reflektieren.
Das ermöglichte im Anschluss an das Training die Etablierung eines dauerhaften Monitoringprozesses, bei dem die TeilnehmerInnen in Form von PartnerInneninterviews ihre Kompetenzen reflektieren, einschätzen, in eine vorgefertigte Liste eintragen und sich vom jeweiligen zuständigen Betreuer ein Feedback zu genau diesen Kompetenzen einholen.

Ergebnisse

Eines der sichtbaren Ergebnisse ist die Trainingsunterlage, die für das oben beschriebene Training verwendet wurde.
Diese Unterlage kann für die jeweilige Zielgruppe adaptiert werden und kann auf der ICONET-site runtergeladen werden.

In Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Team wurde ein Kompetenzmonitoringverfahren, eine ganz klar beschriebene Vorgehensweise entwickelt, die an den Tages- bzw. Wochenablauf der BQ angepasst wurden.
Das Verfahren beinhaltet ein PartnerInneninterview, eine strukturierte Eigeneinschätzung, eine Liste eingetragen wird, Beobachtungsaufgaben durch die pädagogischen Kräfte und ein schriftlicher (bei Bedarf) mündliches Feed-back.
Bevor das Monitoring starten konnte, hatte die die TeilnehmerInnen noch viel zu lernen.
Da sie diesbezüglich sehr motiviert waren, war der Fortschritt von Woche zu Woche beobachtbar.
Sie verbesserten ihre Fähigkeiten, Fragen zu stellen, Interviews zuführen und über ihr Verhalten und ihre Lernerfahrungen zu reflektieren. Da die Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Team ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Trainings war, wurde auf die laufende Anwesenheit eines/er MitarbeiterIn bei den Trainings großen Wert gelegt.

Erfahrungen,Empfehlungen

a) Eine für mich eher neue Erfahrung war die Notwendigkeit, sich wirklich gründlich vorzubereiten, wenn man mit dieser Zielgruppe arbeitet. Eine Anweisung, die mir selbst klar und verständlich erscheint, kann die Gruppe von Jugendlichen in größte Verwirrung stürzen, da sie weder die Erfahrung noch ausreichend Fähigkeiten haben, sich selbst zu organisieren. Ich lernte also, die Anweisungen ganz genau zu beschreiben und zu erklären, und Abläufe und Inhalte mit praktischen Beispielen und Bildern zu illustrieren.

b) Eine unerwartete Schwierigkeit wurde im Lauf der Zeit zu einem immer größeren Problem:
Ein Teil der Gruppe fühlte sich von den Inhalten überfordert, für andere wiederum verliefen einzelne Übungen zu langsam. Diese fehlende Homogenität führte dazu, dass ich mich auf jeder Einheit doppelt vorbereiten und die Gruppe bei einzelnen Übungen teilen musste.

c) Ein wichtiger Aspekt, dessen Bedeutung nicht unterschätzt werden darf, ist die Einbeziehung des MitarbeiterInnenteams in das ganze Projekt.
Obwohl an der großen und feierlichen Abschlusspräsentation auch alle MitarbeiterInnen teilgenommen hatten, merkte ich doch im Lauf der Zeit, dass nicht allen pädagogischen Kräften die Bedeutung des Projekts klar war.
In Zukunft würde ich versuchen, **alle** MitarbeiterInnen von Anfang an einzubeziehen, um sie damit als PartnerInnen zu gewinnen.

d) Es hat sich meiner Meinung nach wirklich gelohnt, Zeit und Geld in die Gestaltung der Trainingsmaterialien zu verwenden. Die Materialien waren anschaulich und leicht zu lesen.
Die Qualität der Unterlagen unterstrich die Bedeutung und die Ernsthaftigkeit des Trainings.

e) Um die Kompetenzen benennen zu können, wurden die Basiskompetenzen und die speziellen Lernziele der BQ aufgelistet in Form von kurzen Sätzen auf Kärtchen gedruckt:

z.B. *Ich kann auch Arbeiten ausführen, die mir keinen Spaß machen* oder
Ich kann den Hof kehren

Es ist eine herausfordernde Aufgabe, die Lernziele so zu formulieren, dass allen Beteiligten klar ist, was damit gemeint ist.
Im Lauf der Zeit wurde deutlich, dass selbst die pädagogischen MitarbeiterInnen unterschiedliche Auffassungen davon hatten, wann eine Kompetenz erreicht ist.

Beispiel für ein Kompetenzkärtchen:
Ich kann sagen, wenn mir etwas nicht passt oder ich etwas nicht richtig finde

Es hat sich herausgestellt, dass es unterschiedliche Auffassungen gibt, wann dieses Ziel erreicht ist. Ein Mitarbeiter gab dem Jugendlichen die Rückmeldung: „Das kannst du gut", sobald dieser sich diesbezüglich äußert. Ein anderer Mitarbeiter hingegen berücksichtigte bei seiner Rückmeldung auch die Form und den Ton der vom Jugendlichen gemachten Äußerung, und gab das Feed-back: „Dazu brauchst du noch Unterstützung".
Um also eine einheitliche Auffassung zu dem angestrebten Kompetenzkanon in einer Maßnahme zu erreichen, muss sich das Team nicht nur über deren Zusammensetzung einig sein. Es braucht zusätzlich einen Konsens darüber, wann der/die Jugendliche diese Kompetenz erreicht hat.

Ausgaben und Ressourcen

Für die Durchführung des Trainings müssen über einen Zeitraum von drei Monaten zwei Einheiten pro Wochen gerechnet werden.
Die Kosten hängen davon ab, ob das Training von internen bzw. von externen Kräften durchgeführt werden kann.

Die Trainingsmaterialien sind Farbdrucke, die mitsamt der Mappe, den Karteikärtchen und der dazugehörigen Box auf ca. 15 € pro TeilnehmerInnen kommen.

Die Kosten für den Trainingsraum und der dazugehörigen technischen Ausrüstung muss ebenfalls kalkuliert werden, wenn das Training nicht intern stattfindet.

Kontakt

Mag. Birgit Mahrle-Haas
Chance B
Franz-Josefstrasse 3
8200 Gleisdorf
0664-60409165
birgit.haas@chanceb.at