kompass
Meine Kompetenz für Europa

PROTOKOLL

2. KOMPASS-Partnertreffen
Warschau, 13.-16.1.2009

Teilnehmer/innen:

Sebastian Welter (Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN), Genoveva Brandstetter (3s research laboratory), Bogdan Navrocki, Rafal Gorecki, Karolina Zwiefka (ZDZZ), Henrik Hjorth, Lisa Agerbaek (OTS), Jolanta Valiaugiene (Kaunas College), Anita Sourander, Anneli Saikkonen (OMNIA), Alexandra Edlinger (GAPC), Maureen Napier (EISS)

Ablauf:

- Vorstellung des EQUAL-Projektes „Validation of non-formal Professional Competencies" (Karolina Zwiefka, ZDZZ)
- Kurzpräsentation Projektkonzeption KOMPASS (Genoveva Brandstetter, 3s)
- Vorstellung der Eckpunkte des Definitions- und Diskussionsrahmens (Sebastian Welter)
- Erprobung des Ansatzes für den „Definitions- und Dokumentationsrahmens" anhand eines Fragenrasters für Organisatoren von Mobilitätsprojekten
- Absprachen und Vereinbarungen

Vorstellung des EQUAL-Projektes „Validation of non-formal Professional Competencies"

Karolina Zwiefka, Warmińsko-Mazurski Vocational Training Centre in Olsztyn, stellte ein Projekt vor, mit dem 2007/2008 neue Lösungen zur Beurteilung beruflicher Kompetenz erprobt werden sollte, für das in Polen Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe vorgesehen waren. Bislang gebe es keine entsprechenden Erfahrungen in Polen („Ich kann es – aber ich kann es nicht beweisen!"). Als „Validierung" von Kompetenzen bezeichnet man die formale Bestätigung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Verantwortlichkeiten, die durch Erfahrung gewonnen wurden.

Die Beurteilungsmethode wurde für 2 Berufe erarbeitet:

- Sanitärinstallation
- Gasinstallation

Es wurde ein Prüfungsgremium erfahrener Fachleute aus beiden Berufen zusammengestellt und die notwendige Infrastruktur aufgebaut:

- Training der Prüfer
- Werbung auf dem lokalen Arbeitsmarkt

Ziel des Projektes war, 200 Personen zu prüfen, darunter 130 Berufstätige und 70 Arbeitslose. Im Ergebnis durchliefen 219 Personen das Verfahren, davon 173 Beschäftigte und 46 Arbeitslose. Nur 22 Personen erhielten im Anschluss an die Prüfung in keinem der beiden Berufsfelder ein Zertifikat.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmer betrug 41 Jahre (der älteste Teilnehmer war 66, der jüngste 22). 80% der Beschäftigten kamen aus Berufen wie: Mitarbeiter des Grenzschutzes, Mechaniker, Fahrer, Schreiner, Verkäufer, Bauern, etc., die eine Zusatzqualifikation erwerben wollten. Die meisten von ihnen verfügten über mehr als 5 Jahre Praxiserfahrungen im Bereich Sanitär- und Gasinstallation. Ihre Motivation zur Teilnahme waren vielschichtig, die Verbesserung ihrer Chancen

am Arbeitsmarkt lag jedoch deutlich im Vordergrund. Im Vergleich zur theoretischen Prüfung wurde die Prüfung der praktischen Fertigkeiten von einem wesentlich höheren Anteil als einfach bewertet. Die erfolgreiche Prüfung hatte deutlich positive Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Die Mehrheit von ihnen zeigte im Anschluss die Bereitschaft, höhere Qualifikationen zu erwerben.

Die Ergebnisse des Projektes zeigte in der Validierung von Kompetenzen, dass:

- informelles und non-formales Erfahrungslernen dem formalen Lernen gegenüber gleichwertig ist,
- es den Lernprozess stimuliert,
- es ein effiziente Ergänzung im System des Lebenslangen Lernens darstellt,
- es die Glaubwürdigkeit und Mobilität von Arbeitskräften erhöht,
- es die Transparenz von Qualifikationen in dem Berufsbereich positiv beeinflusst.

Kurzpräsentation der KOMPASS-Projektkonzeption

Genoveva Brandstetter gab einleitend einen Überblick über die Konzeption des Projektes, die in Wuppertal getroffenen Vereinbarungen und die ausstehenden Aufgaben. Ziele des Projekes sind:

- Förderung der Ankerkennung formal und informell erworbener Kompetenzen
- Steigerung der Aussagekraft von Kompetenzen in der Kombination von beruffachlichen Fertigkeiten sowie „weichen Schlüsselkompetenzen“ als „tätigkeitsbezogene interkulturelle Kompetenzen“
- Ermöglichung der Kompetenzfeststellung vor, während und nach einem Auslandspraktikum
- Identifizierung von Lernzielen (für die Vorbereitung und Durchführung von Auslandspraktika)
- Verbesserung der Transparenz für alle Beteiligten (sendende, aufnehmende Einrichtungen, Mobilitätsagenturen und Praktikant/innen – einschließlich „FreeMover“
- Förderung von Mobilität und interkulturellem Lernen durch Transparenz und teilnehmerorientierte Unterstützung
- Verbesserung der Anwendbarkeit von Lernleistungen für den Arbeitsmarkt und weiterführende Bildungsaktivitäten.

Vorgesehene Ergebnisse sind ein „Definitions- und Dokumentationsrahmen“, ein e-portfolio, ein Leitfaden und ein Trainingsprogramm für die Nutzung des e-portfolios. Der Definitionsrahmen soll die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung eines Auslandspraktikums verbessern und auf den Kompetenz-Modellen DeSeCo/OECD, den „Empfehlungen für Schlüsselkompetenzen für das Lebenslange Lernen“, den EQF-Deskriptoren sowie den Beschreibungen für Kernaufgaben in verschiedenen Berufsfeldern basieren.

Bei der Umsetzung muss allerdings berücksichtigt werden, dass:

- die Lernenden über verschiedene Voraussetzungen, Vorerfahrungen und Vorkenntnisse verfügen und unterschiedliche Lernzielsetzungen und Bildungsbedürfnisse verfolgen,
- Beratung und Leitfäden nötig sind (Aus- und Weiterbildung von Tutoren)
- Lernvereinbarungen, Partnererklärungen und Vereinbarungen getroffen werden müssen,

- der „Definitions- und Dokumentationsrahmen“ sowohl für entsendende und aufnehmende Einrichtungen als auch Teilnehmer/innen und Praktikumsbetriebe passend sein muss,
- zwischen Kurz- und Langzeitpraktika unterschieden werden muss,
- zwischen der Komplexität von Aufgaben und dem Niveau von Verantwortung unterschieden werden muss
- die Vergleichbarkeit der Lernergebnisse sichergestellt sein muss,
- für Praktikabetriebe passende Fragestellungen formuliert werden: in welchem Bereich, für welche Aufgaben Praktikant/innen gesucht werden und was sie tun können sollten,
- die Tutoren in den aufnehmenden Einrichtungen für diese Aufgabe vorbereitet sind,
- die Sprachfertigkeiten mit den erforderlichen beruffachlichen Fertigkeiten verknüpft werden,
- nur die erforderlichen und passenden „Schlüsselkompetenzen“ innerhalb eines Kompetenzbereichs ausgewählt werden,
- Kompetenzbereiche und –Profile für Programme (Berufsfelder) definiert werden, in denen die Projektpartner über Expertise verfügen,
- die Verknüpfung mit der ECVET-Systematik und dem EuropassMobilität mitbedacht werden muss.

Der „Definitions- und Dokumentationsrahmen“ soll in dem Konzept als „Reflexionsins-“ und „Kommunikationsins“- und „Transparenzinstrument“ wirken, das es erleichtert, Lerninhalte, -Ziele und Methoden zwischen den an einem Mobilitätsprojekt Beteiligten abzustimmen. In Frage stehe jedoch, ob Empfehlungen (und spezielle Praktikaprogramme) erarbeitet – und ob spezielle Schlüsselkompetenzen für Mobilitätsprojekte allgemein oder zielgruppenorientiert definiert werden sollen, um auch Benachteiligte einbeziehen zu können?

Um den Austausch zwischen allen an Mobilitätsprojekten beteiligten Stellen / Akteuren zu ermöglichen, müsse das Instrument interaktiv gestaltet sein. Es muss möglich sein, durch das Hinzufügen von Inhalten und Lernzielen den Lernfortschritt fortlaufend zu evaluieren und den Rückmeldungen entsprechend zu steuern.

Die ursprünglichen Definitionen für Berufsfelder sollten von den entsendenden Einrichtungen erstellt werden, die aufnehmenden Einrichtungen erklären, ob diese realistisch zu erreichen sind. Das e-portfolio sollte den Teilnehmer/innen „gehören“, seine Evidenz das Ergebnis eines „Dialogprozesses“ sein.

Es sollte eine „Kurz- und Langversion“ geben und sowohl „Optionsfelder“ als auch „Textfelder“ enthalten, in denen eigene Kommentare eingegeben werden können, um Erwartungen und Anforderungen in einem Reflexionsprozess klären zu können.

Das e-portfolio sollte als eine e-learning community angelegt werden, einfach, attraktiv und spaßig sein. Die Mentalität von Beratern, Trainern und Teilnehmern positiv verändern. Die Prozessse vor, während und nach einem Auslandspraktikum reflektieren helfen. Gute und parktikable Fragebögen beinhalten. Es sollte gute Beschreibungen von Lernergebnissen als „Kann-Beschreibungen“ enthalten und durch ein kompetentes Mentoring eine gute Kombination von virtuellen und realen Kontaktmöglichkeiten umfassen.

Vorstellung der Eckpunkte des Definitions- und Diskussionsrahmens

Im Anschluss stellte Sebastian Welter die Eckpunkte des „Definitions- und Dokumentationsrahmens" und dessen Einbindung in bereits bestehende Kompetenz-Modelle und –Definitionen vor.

Derzeit gebe es in Europa eine intensive Diskussion um die Feststellung und Nutzung von Kompetenzen im Zusammenhang mit der Zielsetzung, im Rahmen des „Lebenslangen Lernens" in Europa auch die Anrechnung und Verwertbarkeit informell erworbener Lernleistungen zu verbessern. Ungeachtet der Vielfalt an Kompetenzdefinitionen und –Zuordnungen gebe es aktuell drei Modelle, die für die Umsetzung des Projektes eine besondere Rolle spielen können:

- „Empfehlungen für Schlüsselkompetenzen des Lebenslangen Lernens": Dieses europaweit anerkannte Konzept unterteilt Schlüsselkompetenzen in 8 Bereiche, die von Fertigkeiten in der Nutzung der Mutter- und Fremdsprachen, über mathematisch-technische Kompeptenzen bis hin zu „Lernfähigkeit" „Bürgerkompetenzen", „Initiative und Unternehmertum" und „kulturellem Bewusstsein" reichen. Vorteil dieses Modells ist, dass es sowohl formal als auch non-formal zu erwerbende Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammenfasst, also Bildungsbereich übergreifend wirkt. Nachteilig ist jedoch, dass kein Anwendungsbezug definiert wird und es keine Erläuterungen zu möglichen Kompetenzabstufungen gibt. Daher bleibt das Modell „deklamatorisch", kann nicht einfach auf bestimmte Bildungsbereiche bezogen und angewendet werden.

- „Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens": Dieses Modell bietet eine achtstufige Einteilung von Kompetenzniveaus. Sie folgt – unterteilt in Kenntnisse, praktische Anwendungsfähigkeiten und Kompetenzen – einer Progression, die in die Fähigkeit zur selbständigen Aufgabenbewältigung, Problemlösefähigkeit, Eigeninitiative und Übernahme von Verantwortung unterscheidet. Vorteilhaft ist dabei, dass Kompetenzniveaus festgelegt werden können. In Zusammenfassung mit den Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen kann so eine Definitions- und Dokumentationsgrundlage entstehen, die alle Kompetenzbereiche umfasst, in praktische Fertigkeiten und Kompetenzen (als Fähigkeit zum selbständigen, vorausschauenden Handeln sowie der Übernahme von Verantwortung) unterscheidet, und acht Abstufungen ermöglicht. Allerdings ist fraglich, ob für alle 8 Kompetenzbereiche der „Schlüsselkompetenzen" sinnvollerweise 8 Kompetenzstufen gefunden werden können (Frage: Gibt es 8 Abstufungen von „Bürgerkomeptenz" oder „kulturellem Bewusstsein")? Die EQF-Deskriptoren sind bezogen auf Qualifikationsstufen entwickelt worden. Es müsse also geprüft werden, ob eine Zuordnung im Sinne der EQF-Niveaustufen sinnvoll scheint, zumal bislang ein entsprechender Anwendungsbezug zu Mobilitätsprojekten fehlt.

- DeSeCo-Kompetenzmatrix: Im Gegensatz zu den zuvor genannten Modellen löst sich dieses Modell vollständig von inhaltlichen Bildungsbezügen und „Qualifikationsstufen", sondern stellt in der Konzentration auf 3 Anwendungsbereiche den Mensch in den Fokus der Betrachtung: 1. Fähigkeit zur interaktiven Anwendung von Mitteln und Medien, 2. Fähigkeit zum Handeln in heterogenen Gruppen, 3. Fähigkeit zum autonomen Handeln. Interessant an diesem Modell ist die Ausrichtung der Kompetenzdefinition auf „Interaktion" und „Selbstreflexion". Dieser Ansatz bildet somit zwar keine Inhalte ab, bietet aber Bezugspunkte für den Einsatz von Kompetenzen, wie er für Mobilitätsprojekte charakteristisch ist: Die Teilnehmer/innen sollen befähigt werden, in einem fremden Umfeld autonom zu handeln. Sie sollen in einem interkulturellen Kontext kommunizieren und agieren können. Sie sollen Mittel und Medien im Verlauf von berufspraktischen Tätigkeiten (im Team) anwenden können.

Es gehe nicht darum, die vorgestellten Konzeptionen jede für sich genommen als Grundlage des geplanten „Definitions- und Dokumentationsrahmens“ zu nutzen. Aber es biete sich an, die damit verbundenen konzeptionellen Überlegungen für die Umsetzung des im Projekt zu entwickelnden Instrumentariums zu nutzen. So bestehe mit den EQR-Deskriptoren eine Systematik, Kompetenzen 8 Niveaustufen zuzuordnen. Wenn man auch das Ziel dieser Systematik nicht übernehmen könne, weil es beim EQR um die Abbildung von Qualifikationsstufen für unterschiedliche Bildungsgänge gehe, wohingegen sich KOMPASS mit der Erfassung von Kompetenzen in zeitlich begrenzten Auslandspraktika befasse, so stelle sich doch die Frage, ob ein Bezug zu dieser Systematik nicht hilfreich sein könne, die eigene Arbeit zu strukturieren – und zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise auch die Anschlussfähigkeit des „Definitions- und Dokumentationsrahmens“ an diese Systeme zu gewährleisten. Dies gelte vor allem auch deshalb, weil es sich bei den zugrundeliegenden Definitionen selbst jeweils um europaweit und international anerkannte Modelle handelt, die nicht speziell begründet werden müssen. Die Entwicklungsarbeit im Projekt könnte sich vor diesem Hintergrund darauf beschränken zu prüfen, inwieweit sich aus der Zusammenschau dieser Kompetenzmodelle ein akzeptabler „Definitions- und Dokumentationsrahmen“ für Mobilitätsprojekte herleiten lässt. Auch wenn ein Auslandspraktikum in der Regel keine Ausbildung ersetze, könne aber wohl auszudrücken, dass ein Teilnehmer Kompetenzen gezeigt hat, die im Sinne von autonomer Handlungskompetenz, interkultureller Kommunikationsfähigkeit und Fähigkeit zur Anwendung von Mitteln und Medien dieser Niveaustufe entspricht, so dass er bei weiterer Qualifikation diese zukünftig erreichen und ausgewiesen bekommen kann. In diesem Verständnis würde der Kompetenzausweis nach Systematik der EQR-Stufen motivationsfördernd wirken.

Zieht man die EQR-Niveaustufen zur Bestimmung von möglichen Zielgruppen für Mobilitätsprojekte heran, so ließe sich folgern, dass die Niveaustufen 1 – 3 für Auszubildende (IVT-Projekte), die Niveaustufen 2 – 4 für Personen am Arbeitsmarkt (PLM) und die Niveaustufen 4 – 6 Lehrkräften der Berufsbildung zugeordnet werden könnten. Auf diese Weise würde man Projekte in allen Bereichen des LdV-Mobilitätsprogramms abbilden können und zugleich die EQR-Systematik für dieses Projekt auf 6 Stufen reduzieren.

Geht man davon aus, dass die Beherrschung der „Muttersprache“ als Kompetenz in einem Auslandspraktikum kein wesentliches Kriterium darstellt und die Definition von „Deskriptoren“ für den Bereich des „Fremdsprachenlernens“ in den Niveaustufen A 1 – C 2 bereits vorliegt, so ergibt sich, dass der Definitionsrahmen in seiner Struktur auf bestehende Definitionen aufbauen und die Entwicklungsarbeit im wesentlichen auf den Bereich reduziert der sogenannten personalen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen reduziert werden könnte.

Erforderlich scheint daher, in erster Linie „Deskriptoren“ oder „Kann-Beschreibungen“ zu definieren, mit denen über „Erkennungsmerkmale“ eine sinnvolle Verbindung zwischen den übergeordneten „Kompetenzbereichen“ und beruffachlichen Tätigkeitsbereichen, die in Mobilitätsprojekten angeboten werden, hergestellt werden kann. Allerdings müsse dabei ein Weg gefunden werden, „Deskriptoren“ zu entwickeln, die einerseits so konkret sind, dass sie in ihrem Anwendungsbezug einfach erkannt werden können, die andererseits aber zahlenmäßig so eingegrenzt sind, dass die Handhabung des zu entwickelnden Instrumentariums einfach bleibe.

Im Hinblick auf die derzeigte Situation böte der „Definitions- und Dokumentationsrahmen“ für Mobilitätsprojekte bereits einen wesentlichen Mehrwert, wenn er:

a) bei den Organisatoren von Mobilitätsprojekten das Bewusstsein für die Berücksichtigung personaler, sozialer und interkultureller Kompetenzen bei der Programmentwicklung zu befördern,

b) den Teilnehmer/innen eine Möglichkeit böte, über das e-portfolio persönliche Kompetenzgewinne so zu beschreiben, dass ihr beruffachlicher Mehrwert deutlich würde,

c) den Austausch zwischen entsendenen und aufnehmenden Einrichtungen sowie den Praktikumsbetrieben über Ziele und Inhalte des Praktikums befördern würde.

Erprobung des Ansatzes für den „Definitions- und Dokumentationsrahmens" anhand eines Fragenrasters für Organisatoren von Mobilitätsprojekten

Auf Grundlage der vorgestellten „Eckpunkte" einer Struktur des „Definitions- und Dokumentationsrahmens wurde von Sebastian Welter ein Fragebogen für Organisatoren für Mobilitätsprojekte entworfen, mit dessen Hilfe sie Angaben zu dem vorgesehenen Inhalts- und Kompetenzprofil ihres Projektes machen können. Dieses Dokument sollten die Partner im Rahmen des Treffens anhand eigener Mobilitätsprojekte erproben. Hierbei ergab sich folgendes Kompetenzprofil:

Ausgewählte Mobilitätsprojekte:

Projekt-Titel	**MobiNet**	**Erasmus-Stipendien**	**AutoMobility**	**Mobility21**	**LdV-Projects**	**ProMove**
Partner	OMNIA Finnland	Kaunas College Litauen	SDE Dänemark	GAPC Spanien	ZZDZ Polen	AL Deutschland
Zielguppe	Auszubildende (IVT)	Studenten der Höheren Berufsbildung	Studenten der Höheren Berufsbildung	Ârbeitnehmer/innen (bis 30 Jahre), Arbeitslose	Studenten der Höheren Berufsbildung	Ârbeitnehmer/innen, Arbeitslose
Berufsfeld	Restaurant / Service-Bereich	Hotel-Administration / Service-Bereich	Auto-mechanische Berufe	Verschiedene Berufsfelder	Friseur, Kosemetiker, Restaurant / Service-Bereich	verschiedene Berufsfelder
Dauer	8 Wochen	3 Monate (Minimum)	3 Wochen – 6 Monate	16 Wochen	2 Wochen	24 Wochen
Beteiligte Länder	ES BE NL TR IT ET UK SE	UK DE FR CY GR TR	NL FI UK (LT) ES	DE FR SE PT IT	DE IT DK UK FR	UK FR PL ES IT IRL
Evaluation Lernerfolg:	Praktische Demonstration berufspraktischer Fähigkeiten (1-2 Tage) im Ausland	Bericht gegenüber anderen Studierenden nach der Rückkehr nach Litauen				Teilnahmeberichte
	Intensive Verabredung mit den Partner-Organisationen	Projekt: Validation of non-formal / informal competence in Hotel-/Service-Sector				
Lernziele:	Spezielle Aufgaben im Hotelmanage-ment und Service, Arbeitskultur, Kundenorientier-ung, Hygiene, Arbeitssicherheit	Hotel Management/ Organisation (Rezeption) Service, Bear-beiten von Finanzdoku-menten, Si-	Spezifische Bereiche des Kfz-mechani-schen Ingeni-eurwesens, Arbeitsethik, Arbeitsmarkt, Gesundheits-	unterschiedlich, in Abhängigkeit vom Berufsfeld	Bekanntschaft mit der Arbeits-orga-nisation in verschiedenen Berufen	Vermittlung von Berufspraxis im Ausland

			cherheitsan-forderungen, Hygiene		und Sicher-heitsaspekte							
Rahmenwerk:		Nationale Verordnung für den Restaurant und Servicesektor in Finnland		Nationaler Standard für Handel und Verwaltung		Bildungsver-ordnung für KFZ-Mecha-troniker in Dänemark		Das Programm ist von der Nationalen Arbeitsagentur in Spanien anerkannt.		Das Programm entspricht dem Curriculum der beteiligten Berufsbildungs-zentren		Rahmenlehrplan für den Hotel- und Gastronomiebereich in Deutschland
Sprache		English		English		English		English German, French, Italian		English		English
In	Out	A2	B1	B1	C2	B1	B1/2	A1/A2	B1	---	A1	B1	B2
EQR-Niveau		3	3	0	6	3	3 – 4	2	3	3	3	3	3 – 4
Lernangebote		Sprachkurs (im Partnerland), kulturelle Orientierung		Sprachkurs (im Partner-land), kultur-elle Orientier-ung Training am Arbeits-platz		Sprachkurs, Kurse zu speziellen Bereichen der KFZ-Mecha-tronik		Sprachkurs (im Partnerland), kulturelle Orientierung, Training am Arbeitsplatz, Mobilitätsförderung per e-learning (in Vorbereitung)		Sprachkurs (Grundlagen Deutsch, Französisch, etc.) Training am Arbeitsplatz		Interkulturelles Training, Sprachkurs (im Partnerland), Exkursionen, Hospitationen in Firmen, Training am Arbeitsplatz
Behandelte Kompetenzbereiche:												
Fremdsprachenkompetenz		In : Yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes
Digitale Kompetenz		In : Yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: Yes	Out: Yes
Mathematisch-technische Kompetenz		In : Yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: Yes	Out: yes
Interpersonale Kompetenz		In : Yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: Yes	Out: yes
Soziale Kompetenz		In: Yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In: yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: yes	Out: yes
Interkulturelle Kompetenz		In: No	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: no	Out: yes
Bürgerkompetenz		In: No	Out: yes	In: yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: no	Out: yes
Lernen zu lernen		In: No	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: no	Out: yes
Unternehmertum		In: No	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: no	Out: yes
Kulturelles Bewusstsein		In: No	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In : yes	Out: yes	In: no	Out: yes	In: no	Out: yes

Die Auswertung ergab:

- grundsätzlich funktioniert das Konzept, der Verbindung von „Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen“ und den Anwendungsbereichen der DeSeCo-Systematik - muss aber anwenderfreundlich überarbeitet werden.
- Es scheint eine gute Basis, um zwischen Organisatoren sowie Organisatoren und Teilnehmern Inhalte und Lernziele eines Auslandspraktikums abstimmen zu können. In dieser Form scheint der Fragebogen aber zu umfangreich, als dass er als hilfreiches Instrument verstanden und angewendet würde (Punkt 5 scheint überflüssig),

- Das Dokument fördert den Reflexionsprozess über Inhalte und Zielsetzungen von Lernprogrammen und kann als Basis für individuelle Lernvereinbarungen dienen,
- Die Deskriptoren müssen kontextbezogen konkreter gefasst werden,
- Kann man die Deskriptoren auf weniger EQF-Niveaustufen beziehen?
- Bislang fehlt eine Einleitung für Nutzer in den Sinn und zweck des Fragebogens,
- Es braucht ergänzender Möglichkeiten, benötigte Fertigkeiten und Kompetenzen näher zu beschreiben,
- Es sollte hinzugefügt werden, welche Zertifikate nach erfolgreichem Abschluss während des Auslandsaufenthaltes erworben werden können.

Für die Gestaltung des e-portfolios wurden folgende Absprachen getroffen:

Das e-portfolio soll als einfach zu nutzendes Instrument aufgebaut werden, das Zugänge für unterschiedliche Nutzergruppen bietet:

a) Organisatoren von Mobilitätsprojekten zur Vorbereitung der Inhalte und Lernziele, Absprachen mit dem Partner

b) Teilnehmer/innen, die ihre Kompetenz-Profile mit den Lernzielsetzungen eingestellter Mobilitätsprojekte abgleichen können.

Neben Optionsfeldern, mit denen einzelne „Deskriptoren“ als „Kann-Beschreibungen“ ausgewählt werden können, soll es Textffelder geben, in denen Organisatoren nähere Angaben zu den Aufgabenprofilen ihrer Maßnahmen und Teilnehmer/innen ihre bereits vorhandenen / erworbenen Fähigkeiten näher beschreiben können.

Grundlage soll eine Tabelle der Deskriptoren sein, die unterschiedlichen Komptenzfeldern zugeordnet sind.

Absprachen und Vereinbarungen

Als nächste Arbeitsschritte werden vereinbart:

Erarbeitung von Deskriptoren für Fertigkeiten und Kompetenzen bis Ende März 2009 (Genoveva Brandstetter)

Erarbeitung der Struktur für das e-Portfolio (Präsentation eines “Papier-Prototypen”) bis Mitte Mai 2009 – Lisa Aegerbeck

Das nächste Partnertreffen findet vom 26. – 28. Mai 2009 in Kaunas statt (der Termin wurde wegen Terminschwierigkeiten zwischenzeitlich auf den **1. – 4. Juni 2009** verschoben

Sebastian Welter