

CARE4CARERS R3 TRAININGSMODULE

Module 2 - Kompetenzanalyse

EINHEIT 2.1 – WAS IST EINE KOMPETENZ?



LERNZIELE

Am Ende dieser Einheit sollten Sie :

- Sich bewusst sein, was eine Kompetenz ist
- den Wert von Kompetenzen auf dem heutigen Markt verstehen
- den Unterschied zwischen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen verstehen
- Beginnen, über Ihre eigenen Kompetenzen nachzudenken

I. WAS IST EINE KOMPETENZ?

- Kompetenz ist definiert als die Fähigkeit, Lernressourcen und Lernergebnisse in einem bestimmten Umfeld effektiv zu nutzen.
- Das Verständnis von Kompetenzen ist wichtig, um zu erkennen, was man tun kann, während man gleichzeitig darüber nachdenkt, was verschiedene Stellen von ihren Mitarbeitern verlangen.
- Es ist ein zentraler Schritt, um zu verstehen, welchen Wert Sie in ein berufliches Umfeld einbringen können, was Ihnen helfen kann, sich wieder auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.
- Einfach ausgedrückt ist es das, was du mitbringst, d. h. was du gut kannst und was die Leute in diesem Umfeld brauchen würden. (Hinweis - es könnte die Gitarre sein!)



SZENARIO ZUM VERSTÄNDNIS DER KOMPETENZEN



- Stellen Sie sich vor, Sie sind zu einem Picknick oder einem Abendessen mit einer Gruppe von Freunden eingeladen.
- Jeder wird etwas zum Treffen mitbringen.
- Wie werden Sie entscheiden, was Sie zu dem Treffen mitnehmen? Einige Fragen, die Sie sich stellen können, sind :
 - Welches Material habe ich zu Hause?
 - Was kann ich kochen?
 - Gibt es etwas, das ich mit einem vernünftigen Budget kaufen kann?
 - Was mögen oder brauchen die Menschen dort?
 - Was werden andere Leute mitbringen, damit wir eine gute Kombination bilden können?

WAS IST EINE KOMPETENZ?

- Was Ihnen bei der Entscheidung hilft hängt von folgenden Faktoren ab :
 - Wer Sie sind
 - Was Sie tun können
 - Was die Umwelt/andere brauchen
 - Was Sie hinzufügen können, um gut mit anderen zu kombinieren'
- Das passiert, wenn Sie Teil einer Organisation oder eines Unternehmens werden wollen

LASSEN SIE UNS DAS AUFSCHLÜSSELN

Die Logik, die hinter der Ermittlung Ihrer Kompetenzen steht, ist sehr ähnlich wie die Überlegung, was Sie tatsächlich an einen Tisch bringen können

Welches Material
habe ich zu Hause?

Welche Kenntnisse
habe ich bereits über
bestehende
Arbeitsplätze und
Möglichkeiten?

Was kann ich kochen?

Welche Fähigkeiten
habe ich im Laufe der
Jahre erworben, die ich
heute nutzen kann, um
beschäftigungsfähig zu
sein?

Gibt es etwas, das ich
mit einem vernünftigen
Budget kaufen kann?

Brauche ich weitere
Kenntnisse, um eine
Stelle zu bekommen?
Wenn ja, habe ich die
Mittel, um sie zu
erwerben?

LASSEN SIE UNS DAS AUFSCHLÜSSELN

Was mögen oder brauchen die Menschen dort?

Welchen Bedarf gibt es auf dem Markt oder bei den Unternehmen, für die ich arbeiten möchte, und kann ich diesen decken?

Was werden andere Leute mitbringen, damit wir eine gute Kombination bilden können?

Welchen Wert kann ich in einem Teamumfeld einbringen?
Wie kann ich in einem Gruppenumfeld nützlich sein?

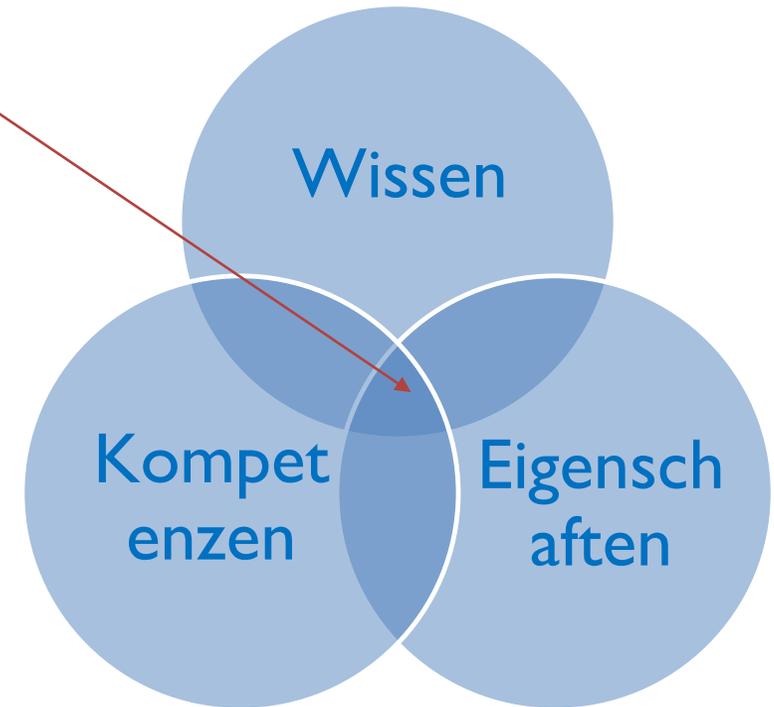
KOMPETENZEN UND WERTE

- Wenn Sie in der Lage sind, Ihre Kompetenzen zu ermitteln, können Sie anschließend die wahrscheinlichen Umgebungen und Rollen bestimmen, die Sie als Bewerber am attraktivsten machen würden.
- Ein:e attraktive:r Stellenbewerber:in ist wahrscheinlich in der Lage:
 - Ein höheres Gehalt zu bekommen
 - Die eigenen Arbeitsbedingungen besser auszuhandeln
 - Mit der Arbeit zufriedener zu sein, da er/sie etwas tut, was sie gut kann
- Das bedeutet, dass Sie als potenzielle:r Arbeitnehmer:in eine Rolle spielen können, sobald Sie eine Stelle gefunden haben, aber Ihre Kompetenzen haben Sie schon jetzt! Wenn Sie sie erkennen, können Sie sie zu Ihrem Vorteil nutzen.

2. KOMPETENZ ALS MISCHUNG

- Eine Kompetenz ist nicht nur das, was Sie wissen, was Sie gut können oder wie Sie sich normalerweise verhalten.
- Es ist eine Kombination aus dem, was man von Natur aus kann (Fähigkeiten), was man gut kann (Fertigkeiten) und was man in einem bestimmten Umfeld weiß (Wissen).
- Das Verständnis Ihrer Kompetenzen ist ein grundlegender Bestandteil, um Ihr gesamtes Potenzial auszuschöpfen.

Fähigkeiten



ARTEN VON KOMPETENZEN

In Bezug auf die berufsbezogenen Kompetenzen können die folgenden Typen eine nützliche Methode zur Aufschlüsselung der Kompetenzen sein

- Technische Kompetenzen (z. B. Computer-/Maschinenkenntnisse, Fahren, Umgang mit einem Werkzeug)
- Weiche Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung)
- Bereichsspezifische Kompetenzen (z. B. Finanzen, Gesundheitswesen, Pflege)



WIE WERDEN KOMPETENZEN ERWORBEN

- Kompetenzen werden durch eine Kombination von Lebenserfahrungen, Erfahrungen mit Umgebungen und Situationen, formaler Ausbildung und Bildung sowie informellem Lernen erworben.
- Auch wenn Sie vielleicht denken, dass nur eine formale Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt attraktiv sein kann, so stimmt das nicht!
- Informelles Lernen hat ein enormes Potenzial, eine primäre Lernerfahrung für Ihre zukünftige Rolle zu sein, unabhängig von Ihrem Hintergrund.



WISSEN IN KOMPETENZ VERWANDELN

- Das Verstehen von Kompetenzen ist ein Lernprozess und oft ein persönlicher Prozess, der Ihnen hilft, sich selbst und Ihre Fähigkeiten besser kennenzulernen. Das folgende Video erklärt den Prozess zwischen dem Erkennen der fehlenden Kompetenz in einem Bereich, dem Verstehen dieser Kompetenz und der Verbesserung der bewussten und unbewussten Kompetenz.
- Bitte einbetten:
https://www.youtube.com/watch?time_continue=140&v=tBsinpQD8HU&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2Fsearch%3Frlz%3D1C1GCEU_deAT1033AT1033%26sxsrf%3DAB5stBg7hNwQi0v2BcZijS3N4gIQ-DTJtg%3A1690361355813%26q%3Dthe%2B4%2Bstages%2Bo&source_ve_path=MzY4NDIsMTM5MTE3LDM2ODQyLDEzOTExNywyODY2Ng&feature=emb_logo

INFORMELLES LERNEN UND KOMPETENZEN

- **Informelles Lernen ist oft kontinuierlich**, da es sich nicht auf formale Mittel stützt, wie z. B. eine Universität, die nur für einen kurzen Zeitraum besteht.
- Informelles Lernen kann zum Beispiel durch das Anschauen von Lehrvideos, das Lesen von Blogs oder Büchern oder durch die persönliche Erfahrungen bei der Übernahme der Rolle einer primären Pflegeperson stattfinden
- Mehr zu den spezifischen Kompetenzen, die durch informelles Lernen erworben werden können, sehen Sie im nächsten Modul an (Modul 3.2)
- Informelles Lernen und Kompetenzen können erforscht und validiert werden (siehe Abschnitt 3.3 für weitere Informationen)

MÄRKTE UND ZUSTÄNDIGKEITEN

- In der heutigen Arbeitswelt reichen fachliche Fähigkeiten und Wissen nicht mehr aus um zu reüssieren. Die weichen Faktoren – beispielsweise die Fähigkeit, kritisch zu denken, Ruhe und Klarheit in einer Situation zu bewahren, Empathie zu zeigen oder im Team zu funktionieren - ist am Ende oft ausschlaggebend. Aus diesem Grund bemühen sich immer mehr Unternehmen um mehr Vielfalt und die Einbeziehung von Menschen mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund.
- Personen, die in der Vergangenheit schwierige Situationen gemeistert haben, sind wahrscheinlich in der Lage, sich in den turbulenten und unvorhersehbaren Umgebungen von heute zu behaupten. Dies liegt daran, dass Kompetenzen, die informell durch reale Lebenserfahrungen erworben wurden, in der Regel eng mit der Person verbunden sind, da sie durch persönliche Erfahrungen erworben wurden.
- Haben Sie also nicht das Gefühl, dass Ihre in der Pflege oder an anderen informellen Orten erworbenen Kompetenzen in einem Arbeitsumfeld nicht gültig sind. Im Gegenteil: Der Ausbau dieser Kompetenzen könnte Ihnen einen Vorteil verschaffen!

REFERENZEN

- Njeng'ere, D., & Ji, L. (2017). The Why, what and how of competency-based curriculum reforms: the Kenyan experience. Accessed January 2023: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250431>
- Smowl. (2020, December 16). What is informal learning and how does it work?. Accessed 23 January 2023: <https://smowl.net/en/blog/informal-learning/>
- What is informal learning? Growth Engineering. Accessed January 30, 2023: <https://www.growthengineering.co.uk/what-is-informal-learning/>

Dieses Lernmodul wurde im Rahmen des Erasmus+ KA2 Projekts Care4Carers (C4C) entwickelt und wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



Diese Arbeit ist für Bildungszwecke bestimmt und steht unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortium (mit Ausnahme der referenzierten Screenshots und Inhalte).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

CARE4CARERS R3 TRAININGSMODULE

Module 2 - Kompetenzanalyse

EINHEIT 2.2 – DIE KOMPETENZEN DER PFLEGENDEN



LERNZIELE

Am Ende dieser Einheit sollten Sie :

- sich bewusst sein, dass informelle Pflege zu umfangreichem informellen Lernen und Erfahrungen führen kann
- die Kompetenzen anerkennen, die sich aus der informellen Pflege ergeben können
- Verstehen, dass die in der Pflege erlernten Fähigkeiten und Kompetenzen auf den Arbeitsplatz übertragbar sind

I. Ein Tag im Leben eines Pflegers - Kommt Ihnen das bekannt vor?

Klicken Sie auf das Audiosymbol und hören Sie sich die Geschichte von Sarah und ihrer Großmutter Mary an:



Ein Tag im Leben eines Pflegers - Fortsetzung

Sarah beweist ihre Kompetenz in der Pflege, indem sie Medikamente organisiert, Termine mit Ärzten und Therapeuten vereinbart und nahrhafte Mahlzeiten zubereitet, die den Ernährungsbedürfnissen ihrer Großmutter entsprechen. Sie bezieht Mary auch in Aktivitäten wie Puzzles und Gedächtnisspiele ein und zeigt damit, dass sie weiß, wie wichtig die kognitive Stimulation für das Fortschreiten der Alzheimer-Krankheit ist. Obwohl die Rolle einer informellen Pflegeperson sehr anspruchsvoll sein kann, bereichern Sarahs Engagement und die Fähigkeiten, die sie in der Pflege entwickelt hat, das Leben ihrer Großmutter und ermöglichen es ihr, in ihrem eigenen Zuhause zu bleiben. Sarah ist ein Beispiel für die unzähligen informellen Pflegekräfte, die tagtäglich einen unschätzbaren Beitrag zum Leben ihrer Angehörigen leisten, indem sie ihre Bindung zu ihnen pflegen und ihnen die notwendige Pflege zukommen lassen.

DER GESELLSCHAFTLICHE WERT INFORMELLER PFLEGE

- Informell Pflegende leisten einen entscheidenden Beitrag zum Langzeitpflegesystem. Das Pflegesystem wäre ohne ihr hohes Engagement nicht finanzierbar.
- In Österreich wird der materielle Wert der unbezahlten Pflege auf über 3 Mrd. Euro geschätzt.
- Dies verdeutlicht wie enorm wichtig die Leistung von pflegenden Angehörigen auch auf gesellschaftspolitischer Ebene ist.

SICH SELBST ZU ERKENNEN UND ZU STÄRKEN

- In einem ersten Schritt ist es wichtig, dass Sie Ihre eigenen Leistungen als pflegende Angehörige anerkennen und sich mit den Fähigkeiten auseinandersetzen, die sie im Zuge Ihrer Betreuungsaufgaben gelernt haben
Informelle Pflegende keine Anerkennung für ihre Fähigkeiten erhalten
- Schauen Sie sich die [kurzen Videos auf dieser Website](#) (nur auf Englisch verfügbar) an, in der pflegende Angehörige über ihre erlernten Fähigkeiten reflektieren

PFLEGEKRÄFTE SIND MULTITALENTE



- Als Pflegekraft haben Sie wahrscheinlich ebenso wertvolle Fähigkeiten und Erfahrungen erworben
- Höchstwahrscheinlich haben Sie irgendwann während der Pflegephase die Rolle einer Krankenschwester, eines Ernährungsberaters, einer Empfangsdame, eines Verhandlungsführers, eines Apothekers, eines Psychologen oder eines Kochs übernommen.
- Können Sie sich einige der Soft Skills vorstellen, die Sie bei der Ausübung dieser Aufgaben entwickelt haben?

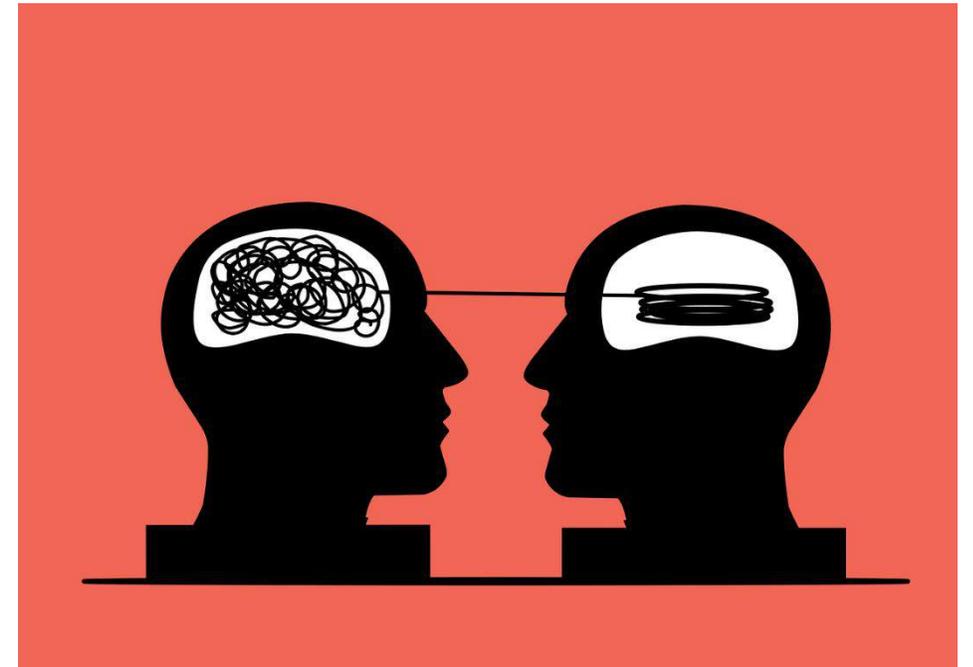


2. PFLEGE FÜHRT ZU EINER VERBESSERUNG DER SOZIALEN KOMPETENZEN

- Es sollte inzwischen klar sein, dass durch die Pflege viele Fähigkeiten erworben werden.
- Obwohl die meisten praktischen Fähigkeiten von der jeweiligen Situation abhängen (z. B. medizinisches Wissen, die Fähigkeit, Blutdruck und Vitalwerte zu messen usw.), entwickeln viele informelle Pflegende wichtige soziale Kompetenzen, die auf dem heutigen Markt von zentraler Bedeutung sind.
- Viele Studien und Berichte deuten darauf hin, dass Soft Skills auf dem heutigen Markt, der durch ein hohes Maß an Unvorhersehbarkeit und die Notwendigkeit von kritischem Denken und Zusammenarbeit gekennzeichnet ist, noch wichtiger sind als praktische/harte Fähigkeiten.
- Auf den folgenden Folien sehen Sie eine Reihe von Soft Skills, die häufig durch informelle Betreuung erworben werden.

FÄHIGKEITEN DURCH PFLEGE - EMPATHIE

- **Empathie** ist die Fähigkeit, die Gefühle anderer zu verstehen und zu teilen.
- Pflegende müssen oft die Emotionen der Person, die sie betreuen, erkennen und entschlüsseln, da diese sich möglicherweise wehrt oder nicht in der Lage ist, klar zu kommunizieren.
- Dies ist sehr wertvoll, wenn Sie andere Menschen verstehen müssen.



KOMPETENZEN DURCH PFLEGE - BELASTBARKEIT

- **Resilienz** beschreibt die Fähigkeit, mit schwierigen Situationen umzugehen und sich von Widrigkeiten erholen (mehr dazu auch in Module 1).
- Die Pflege kann eine Herausforderung sein, Resilienz hilft den Pflegenden, mit Stress umzugehen und ihr Wohlbefinden zu erhalten. Pflegenden sind gezwungen, im Laufe der Zeit ihre Resilienz zu trainieren, um mit den Höhen und Tiefen der Pflege umzugehen und eine positive Einstellung zu bewahren.



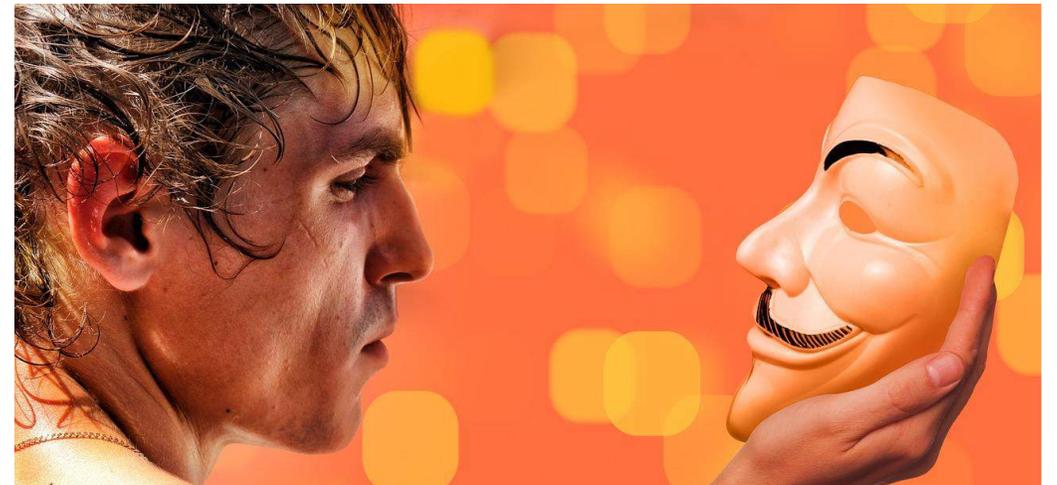
KOMPETENZEN DURCH PFLEGE - DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

- **Durchsetzungsvermögen** ist die Fähigkeit, sich selbstbewusst und respektvoll in einer Weise auszudrücken, die für die eigenen Rechte und Bedürfnisse eintritt.
- Pflegende müssen in der Lage sein, für ihre eigenen Bedürfnisse und die des Pflegebedürftigen einzutreten, insbesondere wenn sie diese nach außen kommunizieren.
- Dies könnte bei Ihnen der Fall sein, wenn Sie mit den Leistungserbringern im Gesundheitswesen kommunizieren und die Gesundheitsfürsorge zugunsten der von Ihnen betreuten Person steuern müssten.



KOMPETENZEN DURCH PFLEGE - KRITISCHES DENKEN

- **Kritisches Denken** ist die Fähigkeit, mehrere Informationsquellen zu verstehen, aber auch zu bewerten, um die günstigsten Maßnahmen zu ergreifen.
- In Anbetracht der Tatsache, dass Pflege und Betreuung das Treffen von wichtigen Entscheidungen zur Versorgung eines Menschen impliziert, wird das kritische Denken ein zentraler Faktor.



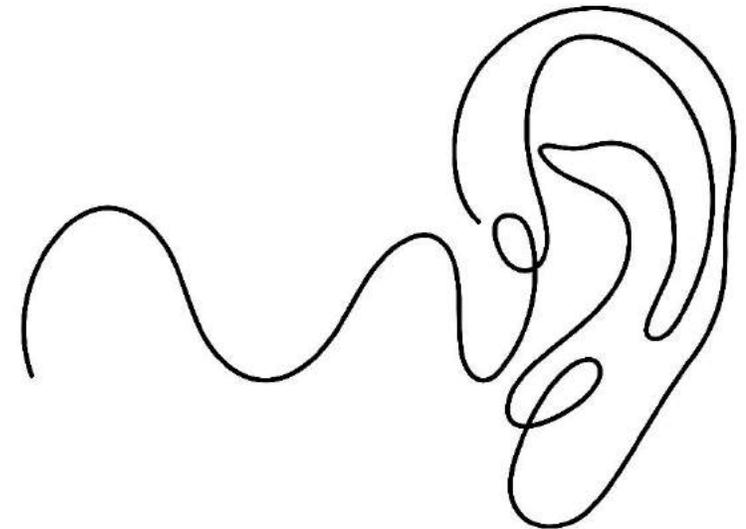
KOMPETENZEN DURCH PFLEGE - ZEITMANAGEMENT

- **Zeitmanagement** beschreibt die Fähigkeit, die eigene Zeit effektiv zu planen und zu organisieren.
- Wahrscheinlich mussten Sie Ihre Zeit zwischen Betreuungsaufgaben und anderen Besorgungen aufteilen und gleichzeitig unvorhersehbare Situationen oder Krisen bewältigen.
- Auch wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie Ihre Zeit nicht gut einteilen konnten, haben Sie sich durch die Übernahme der Betreuungsaufgaben sicherlich verbessert.
- Dies ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung.



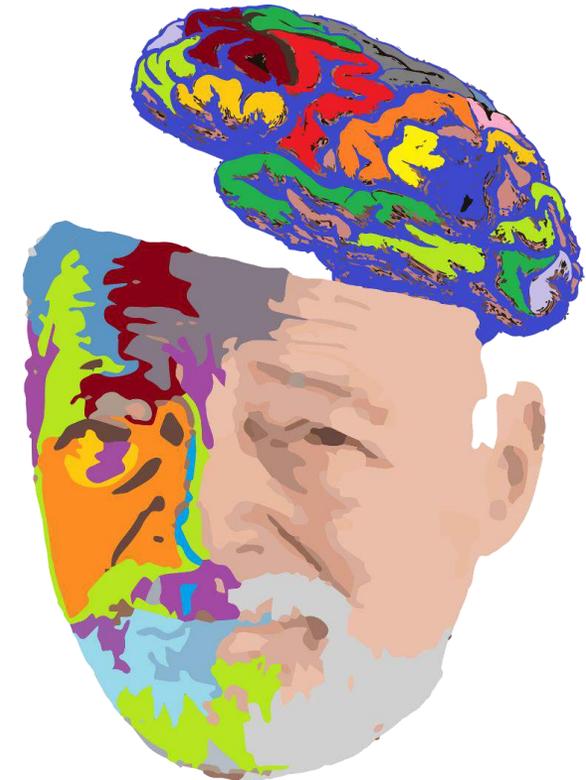
FÄHIGKEITEN DURCH PFLEGE - AKTIVES ZUHÖREN

- **Aktives Zuhören** ist die Fähigkeit, einer anderen Person, die spricht, Aufmerksamkeit zu schenken, ihr Feedback zu geben und Fragen zu stellen, um sie bei der Vermittlung ihrer Botschaft zu unterstützen.
- Durch die Pflege mussten Sie wahrscheinlich viel kommunizieren, um die Bedürfnisse, Anliegen, Fragen und Probleme einer anderen Person zu verstehen.
- Dies ist ein zentraler Bestandteil vieler Berufe und eine bewundernswerte Fähigkeit im Allgemeinen!



KOMPETENZEN DURCH PFLEGE - EMOTIONALE INTELLIGENZ

- **Emotionale Intelligenz** ist die Fähigkeit, die eigenen Emotionen und die Emotionen anderer zu erkennen, zu verstehen und zu steuern.
- Da Ihre Pflegeperson Ihnen ihre Gefühle manchmal nicht mitteilen kann, müssen Sie in der Lage gewesen sein, Gefühlszustände zu erfassen, ohne dass sie klar kommuniziert wurden.
- Wenn man den Bedürfnissen einer anderen Person Vorrang einräumt, werden die Gefühle im Inneren deutlicher, da sie in den alltäglichen Interaktionen manchmal verborgen sind.
- Diese Form der Intelligenz wird von Psychologen seit vielen Jahren anerkannt.



SOFT SKILLS, DIE AUF DEN ARBEITSPLATZ ÜBERTRAGBAR SIND

- Die durch informelle Pflege erworbenen Soft Skills sind in vielen Arbeitsbereichen und Organisationen direkt anwendbar und erforderlich.
- **Aktives Zuhören** wird in Berufen wie Kundenservice, Sozialarbeit, Gastgewerbe und Gesundheitswesen benötigt.
- **Belastbarkeit** wird in allen Berufen benötigt, vor allem aber in Berufen mit hohem Druck, wie z. B. in Wirtschaftsprüfungsbüros, Banken und Unternehmen, wo man unter Termindruck und äußerem Druck arbeiten muss.
- **Emotionale Intelligenz** wird in Berufen benötigt, die mit Kindern oder der Pflege von Patienten zu tun haben, da es oft notwendig ist, die Emotionen anderer Menschen zu verstehen, ohne dass diese sie direkt mitteilen.
- **Zeitmanagement** ist in allen Berufen erforderlich, besonders aber in Verwaltungsberufen, die die Koordination von Aufgaben und Personen erfordern.

AUF DEN ARBEITSPLATZ ÜBERTRAGBARE WEICHE FÄHIGKEITEN (Fortsetzung)

- **Durchsetzungsvermögen** wird in Berufen wie Vertrieb, Rechtsabteilung, Kundenbetreuung und Marketing benötigt.
- **Kritisches Denken** ist der König/die Königin aller Soft Skills. Alle Tätigkeiten, egal wie repetitiv oder einfach, erfordern kritisches Denken.
- **Einfühlungsvermögen** wird in Berufen benötigt, die mit der Betreuung anderer Menschen zu tun haben, z. B. in der Sozialarbeit, in Kliniken oder Zentren für psychische Gesundheit, in Hilfsorganisationen für gefährdete Gruppen usw.

Referenzen/Ressourcen

- Informal carers' skills and training: A tool for recognition and empowerment. Eurocarers. Accessed March, 2023: <https://eurocarers.org/publications/informal-carers-skills-and-training-a-tool-for-recognition-and-empowerment/>
- United Nations Economic Commission for Europe. (2018). Policy brief: Training for informal caregivers. Accessed March, 2023: https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf
- Doyle, A. (2022, February 17). What are soft skills? The balance careers. Accessed March, 2023: [https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Soft%20skills%20include%20interpersonal%20\(person,for%20just%20about%20every%20job.](https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Soft%20skills%20include%20interpersonal%20(person,for%20just%20about%20every%20job.)
- The importance of soft skills in the workplace. MatchBuilt. (2021, July 15). Accessed March, 2023: <https://matchbuilt.com/blog/soft-skills-in-the-workplace/>
- Top soft skills for the workplace. BestColleges. (n.d.). Accessed March, 2023: <https://www.bestcolleges.com/blog/top-soft-skills-for-the-workplace/>

Dieses Lernmodul wurde im Rahmen des Erasmus+ KA2 Projekts Care4Carers (C4C) entwickelt und wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



Diese Arbeit ist für Bildungszwecke bestimmt und steht unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortium (mit Ausnahme der referenzierten Screenshots und Inhalte).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

CARE4CARERS R3 TRAININGSMODULE

Modul 2 - Kompetenzanalyse

EINHEIT 2.3 – VALIDIERUNG IHRER KOMPETENZEN



Lernziele

Am Ende dieser Einheit sollten Sie :

- informelle Lernkontexte als einen Ort sehen, an dem Kompetenzen entwickelt werden
- das Konzept der Validierung von Kompetenzen verstehen
- Die Phasen des Validierungsprozesses kennen
- Ihre Kompetenzen validieren können
- Wissen, wie man ein Validierungstool benutzt

I. Informelles Lernen



Was ist Lernen?

- Lernen ist ein Prozess, bei dem man sich Informationen, Ideen und Werte aneignet und dadurch Wissen, Know-how, Fähigkeiten und Kompetenzen erwirbt.
- Lernen geschieht durch persönliche Reflexion, Rekonstruktion und soziale Interaktion. Es kann in formalen (z. B. an einer Universität), nicht-formalen (z. B. beim Erfahrungsaustausch) oder informellen (bei der Ausübung der täglichen Pflichten) Umfeldern stattfinden.
- Lernen ist nicht nur für wirtschaftliche Zwecke gedacht. Es ist ein Mittel zur Selbstentfaltung, zum Ausdruck der eigenen Freiheit, des eigenen Potenzials und der eigenen Identität.

Informelles Lernen

- Informelles Lernen ist Lernen, das sich aus täglichen Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Familie oder Freizeit ergibt.
- Es ist nicht organisiert oder strukturiert in Bezug auf Ziele, Zeit oder Lernunterstützung. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen unbeabsichtigt - man macht sich auf den Weg, um etwas anderes zu tun, nicht um etwas zu lernen, aber es passiert trotzdem.
- Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen oder zufälliges Lernen bezeichnet.



Bedeutungsvoller Kontext - Ihr eigenes Wissen konstruieren

- Das effektivste Lernen findet in sinnvollen Kontexten statt, in denen Sie die Relevanz und Bedeutung der zu erwerbenden Kompetenzen auf natürliche Weise erfahren.
- In der Pflege zum Beispiel verstehen Sie, warum Kommunikation wichtig ist - Sie würden Dinge in einer bestimmten einfachen, emotional ansprechenden Art und Weise erklären, wenn Sie mit der Person sprechen, die Sie pflegen, aber wenn Sie sich an die Behörden wenden müssen, um Hilfe zu beantragen, werden Sie eine formelle Sprache verwenden und versuchen, sehr präzise zu sein.
- In diesem Zusammenhang wird deutlich, warum Kommunikation wichtig ist, und Sie lernen, Ihren Kommunikationsstil natürlich anzupassen.
- Anstatt eine Kommunikationstheorie vorgesetzt zu bekommen, konstruieren Sie Ihr eigenes Verständnis davon, was sie bedeutet und warum sie wichtig ist.



Raum für Initiative - entdeckendes Lernen

- Formale Lernumgebungen wie Kurse lassen oft keinen Raum für Eigeninitiative.
- Aber in der Pflege ist man oft auf sich allein gestellt - es gibt kein Rezept für den Erfolg, man muss verschiedene Dinge ausprobieren und herausfinden, was funktioniert.
- Denken Sie daran, dass Sie sich in einem Umfeld, in dem Sie nicht scheitern, am besten entwickeln. Das heißt, selbst wenn Sie mit dem, was Sie versuchen, keinen Erfolg haben, sollten Sie die Tatsache feiern, dass Sie etwas Neues ausprobiert haben.
- Der Prozess kann als aktive Entdeckung im Gegensatz zum rezeptiven Lernen bezeichnet werden. Das bedeutet, dass die Art und Weise des Erwerbs von Wissen und Kompetenzen nicht nur ein Prozess der Informationsaufnahme sein kann, sondern in einen entdeckungsbasierten Ansatz eingebettet ist.

Zusammenarbeit und Interaktion

- In der Pflege hat man es oft mit anderen Menschen zu tun. Manchmal hat man ein gemeinsames Ziel, in anderen Situationen versucht man, Unterstützung bei jemandem zu finden, der vielleicht zunächst nicht bereit ist, einem zu helfen.
- Durch diese Interaktion arbeiten Sie oft mit anderen Menschen zusammen und versuchen, eine gemeinsame Lösung für ein Problem zu finden - wie lassen sich Arbeit und Pflege vereinbaren, wie lässt sich ein Transport für Ihren Angehörigen organisieren, wie findet man jemanden, der Sie für ein paar Stunden vertritt?
- Diese Interaktion ermöglicht es verschiedenen Personen, auf der Grundlage ihrer Stärken zur Lösung des Problems beizutragen, aber auch voneinander zu lernen.

Persönliche Überlegungen

- Informationen, Wissen, Strategien sind nur dann sinnvoll, wenn sie ein integraler Bestandteil Ihres persönlichen Wissens- und Kompetenzschatzes sind.
- Weil man Dinge durch Handeln lernt, integriert man die Erfahrung und verbindet sie mit allem, was man bisher gelernt hat.
- Um diese Verbindung herzustellen, lohnt es sich, eine Weile innezuhalten und nachzudenken.
- Durch die Reflexion Ihrer eigenen Bedürfnisse, Motivation, Vorgehensweise, Fortschritte, Ergebnisse usw. entwickeln Sie ganzheitliche Lernstrategien.

2. Validierung



Was ist Validierung?

- Validierung ist "die Bestätigung einer zuständigen Stelle, dass die von einer Person in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Umfeld erworbenen Lernergebnisse (Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen) anhand vordefinierter Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen" (Cedefop, 2008; Rat der EU, 2012)
- Oder, einfach ausgedrückt, es ist der Prozess, alles, was Sie gelernt haben, für sich selbst und andere sichtbar zu machen.

Warum sollten Sie Ihre Kompetenzen validieren?

- Sie macht Ihre Kompetenzen sowohl für Sie selbst als auch für andere sichtbar
- Es steigert Ihr Selbstwertgefühl, indem es Ihre persönliche Entwicklung sichtbar macht
- Es hilft Ihnen, Ihre Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion zu verbessern
- Es ermöglicht Ihnen, sich Ziele zu setzen, die Ihren Fähigkeiten entsprechen
- Sie ermöglicht es Ihnen, bewusster berufliche Entscheidungen zu treffen



Warum es den Mitarbeitern wichtig ist, Ihre Kompetenzen sichtbar zu machen

- Sie sind ein Beweis für Ihre Motivation und Ihre moralischen Qualitäten
- Es hilft ihnen, den Einstellungsprozess zu objektivieren
- Sie ermöglicht eine bessere Anpassung an die Werte der Organisation und des Teams
- Langfristig senkt es die Ausbildungskosten im Unternehmen.



Die Schritte des Validierungsprozesses

Der Validierungsprozess besteht aus insgesamt 4 Schritten.

Sie müssen nicht alle durchlaufen - Sie können bei 2 oder 3 aufhören, aber Sie müssen immer bei 1 beginnen. Auf den nächsten Folien erfahren Sie mehr über jeden Schritt sowie über Tools wie ProfilPass, die Sie durch jeden einzelnen Schritt führen. Die Schritte umfassen :

- 1. Identifizierung
- 2. Dokumentation
- 3. Bewertung
- 4. Zertifizierung



Schritt 1 - Identifizieren

- Bevor man eine Kompetenz validieren kann, muss man wissen, dass sie existiert
- Der erste Schritt ist die Auswahl der Kompetenz, die Sie validieren möchten
- Denken Sie über die Aufgaben nach, die Sie während Ihrer Pflgetätigkeit ausführen - welche Art von Kompetenzen könnten Sie bei der Ausführung dieser Aufgaben entwickelt haben?
- Ein einfacher Anfang wäre es, sich eine Liste von Kompetenzen anzuschauen und eine oder mehrere davon auszuwählen

Beispiele für Kompetenzen

- Eigenständigkeit
- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Kreativität
- Umgang mit Vielfalt
- Flexibilität
- Interkulturelle Kompetenz
- Führung
- Lernen zu lernen
- Vermittlung
- Verhandlung
- Vernetzung
- Problemlösung
- Projektmanagement
- Zuverlässigkeit

Schritt 2 - Dokumentieren

- Nachdem Sie nun eine Kompetenz ausgewählt haben - z. B. Kommunikation - müssen Sie Belege dafür finden, wie Sie diese Kompetenz ausgeübt haben
- Vielleicht mussten Sie der Person, die Sie betreuen, einen schwierigen rechtlichen Rahmen erklären
- Oder Sie mussten einen Bürokraten davon überzeugen, dass der Sozialdienst Ihnen helfen kann
- Oder Sie hatten mit wütenden Nachbarn oder einem frustrierten Chef zu tun
- In jeder Situation können Sie sich Beispiele ausdenken, wie es Ihnen gelungen ist, zu kommunizieren

Schritt 3 - Bewerten

- Woran erkennt man, dass man in einer Sache besser geworden ist? Man braucht eine Art von Standard
- Sie können an Dinge denken, die Sie vorher nicht tun konnten, aber jetzt können Sie es (im Kontext der Kompetenz) - einen komplizierten Begriff einfacher erklären, das Register wechseln, Menschen von Ihrem Argument überzeugen
- Sie können aber auch auf ein bestehendes Referenzsystem zurückgreifen, das die Kompetenz in verschiedenen Stufen beschreibt, und sehen, wo Sie hineinpassen
- Sie müssen sich nicht immer selbst helfen - wenn Sie einen Kollegen oder sogar einen Fachmann hinzuziehen, können Sie viel effektiver arbeiten.

Beispiel für eine Bewertung - Konfliktmanagementkompetenz

LEVEL5 system

	Wissen	Kompetenzen	Einstellung
Level 5	Wissen, wie man das Entstehen von Konfliktsituationen vermeiden kann. Wissen, wie man anderen bei der Suche nach einer guten Lösung und Kompromissen hilft. Wissen, wie man anderen Konfliktbewältigungstechniken beibringt.	Erkennen und Entschärfen von Konflikten, bevor sie entstehen. Erarbeitung von Kompromissmöglichkeiten und Konfliktlösungsstrategien. Die Initiative ergreifen, um den beteiligten Parteien verschiedene Konfliktlösungstechniken vorzustellen.	Sie sind motiviert, andere zu inspirieren, Konfliktmanagementtechniken zu erlernen und anzuwenden, um ihre eigenen Situationen zu lösen. Das Bedürfnis, anderen Menschen bei der Verbesserung ihrer Konfliktmanagementkompetenzen zu verbessern.
Level 4	Ein fundiertes Wissen darüber, welche Maßnahme zur Lösung eines bestimmten Konflikts in verschiedenen Situationen ergriffen werden kann. Zu wissen, wann eine geeignete Maßnahme umgesetzt werden sollte.	Einen eigenen Weg finden, um die Argumente aller Beteiligten, die Vor- und Nachteile anzuhören und auszudrücken, sie zu diskutieren und einen geeigneten Kompromiss zur Lösung eines Problems zu finden, auch in ungewohnten Kontexten.	Motivation, an den eigenen Konfliktbewältigungstechniken zu arbeiten, ihre Anwendung in der Praxis zu verbessern und sie an neue Situationen anzupassen.
Level 3	Die Theorie über bestimmte Prozesse und Techniken der Konfliktlösung kennen. Wissen, wie sich eine bestimmte Technik auf eine bestimmte Situation auswirkt.	Eine motivierte Entscheidung zu treffen, welche Konfliktmanagementtechnik in einer vertrauten Situation auf der Grundlage früherer Erfahrungen angewendet werden soll.	Die Stärke der eigenen Konfliktbewältigungstechniken zu schätzen wissen. Motiviert sein, mehr über Konfliktmanagementtechniken zu lernen.
Level 2	Wissen, warum es wichtig ist, verschiedene Konfliktbewältigungstechniken zur Lösung unterschiedlicher Situationen einzusetzen.	Sich in einer Konfliktsituation so verhalten, dass eine Konfrontation vermieden wird. Einige Konfliktmanagementtechniken anwenden, aber nicht als Teil einer allgemeinen Strategie.	Wertschätzung von Konfliktbewältigungstechniken; allgemeines Gefühl, dass Konfliktbewältigungstechniken nützlich sind, um Konfliktsituationen zu lösen.
Level 1	Wissen um die Existenz von Techniken zur Konfliktlösung.	Erkennen der Verhaltensweisen von Menschen in Konfliktsituationen und der Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung.	Die Erfahrung, dass in bestimmten Situationen Konfliktmanagementtechniken angewandt werden müssen.

Schritt 4 - Zertifizieren

- Es gibt Instrumente, die es Ihnen ermöglichen, ein Zertifikat zu erhalten, das Ihre erworbenen Kompetenzen für alle leicht sichtbar macht
- In diesem Fall brauchen Sie auf jeden Fall ein Referenzsystem und eine Organisation, die für die Qualität des Zertifikats bürgen kann
- Die Zertifizierung erworbener Kompetenzen ist keine Prüfung, sondern es geht darum, das informelle Lernen für sich selbst und andere sichtbar zu machen - auf systematische, gut strukturierte Weise

Beispiel für ein Tool - ProfilPass

Worum geht es dabei?

Der ProfilPASS unterstützt Erwachsene bei der Identifizierung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben. Das Instrument ermöglicht eine systematische Einschätzung und Dokumentation von Stärken und Kompetenzen in informellen Settings.

Für wen ist es gedacht?

Der ProfilPASS richtet sich an Menschen, die persönliche und berufliche Orientierung suchen und sich auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorbereiten wollen. Er kann sowohl für die individuelle Portfolioarbeit als auch für die professionelle Beratung zur Kompetenzfeststellung und Kompetenzentwicklung eingesetzt werden.

Wesentliche Merkmale

- Beschreibung und Bewertung von Kompetenzen in den verschiedenen Lebensbereichen (z. B. Hobbys: Haushalt und Familie, Ausbildung, Beruf, ehrenamtliche Tätigkeit usw.)
- Zukunftsplanung auf der Grundlage des festgelegten Kompetenzportfolios
- Sammlung von Nachweisen für die informell erworbenen Kompetenzen

ProfilPass

Zugriff auf das Tool

Das Tool ist als frei zugängliches Dokument zum Ausdrucken und Ausfüllen verfügbar. Es kann über den folgenden Link aufgerufen werden : <https://www.profilpass.de/download>

Verfügbare Sprachen

Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Slowenisch, Spanisch

Weitere Informationen

<https://www.die-bonn.de/institut/dienstleistungen/servicestellen/profilpass?lang=en&>

Servicestelle ProfilPASS. Heinemannstraße 12-14. 53175 Bonn, GERMANY

Referenzen

- Jaap van Lakerveld, Tim Scholze, Guy Tilkin. Competence Oriented Learning and Validation. Towards professionalisation and quality in informal, non-formal, and formal learning.. September 2019. PLATO, Leiden University, NL, University Duisburg-Essen, DE blinc eG, REVEAL e.V, Göttingen, DE Alden Biesen, BE:
https://reveal-eu.org/wp-content/uploads/2019/12/IO3_REVEAL_Learning_System.pdf

Dieses Lernmodul wurde im Rahmen des Erasmus+ KA2 Projekts Care4Carers (C4C) entwickelt und wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



Diese Arbeit ist für Bildungszwecke bestimmt und steht unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortium (mit Ausnahme der referenzierten Screenshots und Inhalte).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

CARE4CARERS R3 TRAININGSMODULE

Modul 2 - Kompetenzanalyse

EINHEIT 2.4 – DIE ANALYSE IHRER KOMPETENZEN



LERNZIELE

Am Ende dieser Einheit sollten Sie :

- sich bewusst sein, wie wichtig es ist, Ihre Stärken und Schwächen zu erkennen.
- sich des Nutzens der Selbsterkenntnis bei der Stellensuche bewusst sein.
- sich des Nutzens bewusst sein, den die Umsetzung Ihrer Kompetenzen mit sich bringt.
- in der Lage sein, eine SWOT-Analyse durchzuführen.

I. INDIVIDUELLE UNTERSCHIEDE IN DER THEORIE

- Individuelle Unterschiede beziehen sich auf die einzigartigen Eigenschaften, Merkmale und Persönlichkeitsattribute, durch die sich jeder Mensch von anderen unterscheidet.
- Individuelle Unterschiede wirken sich auf Arbeitszufriedenheit, Leistung und Effektivität am Arbeitsplatz aus.
- Beispiele für individuelle Unterschiede: Persönlichkeit, Fähigkeiten, Interessen, Werte, Motivation.



INDIVIDUELLE UNTERSCHIEDE IN DER PRAXIS



- Ihre Eigenschaften, Fähigkeiten, Werte und Interessen sowie Ihre Fähigkeit, diese in einem bestimmten Umfeld zu nutzen, sind der Kern Ihrer Kompetenzen.
- Wenn Sie in der Lage sind, Ihre individuellen Unterschiede zu erkennen, die vorteilhaft oder nicht vorteilhaft sind, können Sie sich bei der Berufswahl orientieren.
- Sie kann dazu beitragen, dass Mensch und Organisation besser zueinander passen

VORTEILE, WENN SIE IHRE STÄRKEN ERKENNEN

- Es kann Ihnen helfen, die Stellen einzugrenzen, die :
 - die Sie gerne tun möchten
 - in denen Sie gut sein würden
 - Sie mehr Möglichkeiten hätten, sich weiterzuentwickeln.
 - die Sie als erfüllend empfinden würden
 - Ihnen mehr bezahlt würden



VORTEILE DER IDENTIFIZIERUNG IHRER SCHWÄCHEN



- Es kann Ihnen helfen, Jobs zu vermeiden, die :
 - Sie nicht genießen würden
 - in denen Sie wahrscheinlich nicht sehr gut wären
 - in denen Sie weniger Verdienst hätten
 - Sie nur mit banalen Aufgaben vertraut machen
 - bei denen die Wahrscheinlichkeit einer Entlassung größer wäre

2. DURCHFÜHRUNG EINER SWOT-ANALYSE

- Eine SWOT-Analyse ermittelt die Stärken, Chancen, Schwächen und Risiken einer Person, um sie bei ihren Entscheidungen zu unterstützen.
- Ihre Stärken sind mit den Möglichkeiten verknüpft, die sich aus der Nutzung dieser Stärken ergeben
- Ihre Schwächen sind mit Bedrohungen verbunden, die sich dahinter verbergen, dass Sie sie vermeiden oder so tun, als ob es sie nicht gäbe
- Es ist wichtig, ehrlich und transparent mit sich selbst zu sein, damit dies von Vorteil ist.

STÄRKEN

MÖGLICHKEITEN

SCHWÄCHEN

BEDROHUNGEN

IDENTIFIZIERUNG DER STÄRKEN



Die eigenen Stärken zu erkennen ist entscheidend.
Um diese nützlich zu machen, müssen Sie sie mit Möglichkeiten verknüpfen



Verwenden Sie auf der nächsten Folie die Fragen aus dem linken Kasten zusammen mit den Fragen aus dem rechten Kasten, um Ihre Stärken zu ermitteln.



Die entsprechenden Fragen haben die gleiche Nummer

STÄRKEN - CHANCEN



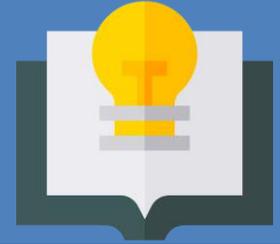
Identifizierung von Stärken - Fragen

1. Was können Sie besser als die meisten Ihrer Mitschüler?
2. Gibt es einen Bereich, in dem die Menschen Sie häufig um Rat oder Hilfe bitten?
3. Was ist etwas, für das Sie Komplimente für Ihre Fähigkeiten erhalten haben?
4. Wo haben sich einige Ihrer Stärken als nützlich erwiesen?

Identifizierung von Chancen - Fragen

1. Besteht in einem Arbeitsbereich in Ihrer Umgebung ein Bedarf an dieser Fähigkeit?
2. Haben Sie ein Netzwerk oder kennen Sie jemanden in diesem Bereich?
3. Ist diese Fähigkeit mit einem bestimmten Sektor/einer bestimmten Berufsbezeichnung verbunden?
4. Gibt es eine Berufsbezeichnung, die ähnliche Fähigkeiten erfordert?

SCHWÄCHEN - GEFAHREN



Schwachstellen erkennen - Fragen

1. Was können Sie weniger gut als die meisten Ihrer Mitschüler?
2. Gibt es einen Bereich, in dem Sie häufig um Hilfe und Anleitung bitten müssen?
3. Was ist etwas, das Sie in der Vergangenheit kritisiert haben?
4. Wo haben sich einige Ihrer Schwächen nachteilig darauf ausgewirkt, wie die Leute Sie sehen?

Identifizierung von Bedrohungen - Fragen

1. Können Sie sich eine Rolle/Beruf vorstellen, für die diese Fähigkeit nicht erforderlich ist?
2. Haben Sie ein Netzwerk oder kennen Sie jemanden in diesem Bereich, der Ihnen helfen kann, sich zu verbessern? Wissen Sie, wie Sie an Informationen zu diesem Thema gelangen können?
3. Ist diese Fähigkeit mit einer bestimmten Branche/Berufsbezeichnung verbunden? Wenn ja, ist es etwas, das Sie in Zukunft machen möchten?
4. Hatten einige Ihrer früheren Arbeitgeber Probleme mit dieser Fähigkeit? Wenn ja, verstehen Sie, warum?

REFLEXION UND BEWERTUNG

- Es ist wichtig, über Fragen nachzudenken, die bei Ihnen starke Gefühle ausgelöst haben (entweder stolz/glücklich oder unsicher/traurig).
- In diesem Bereich liegt Ihre Fähigkeit, aus Ihrer Vergangenheit herauszuwachsen und in eine fruchtbarere Zukunft zu gehen.
- Um Ihre Karriere voranzutreiben, müssen Sie Ihre Stärken herausfinden.
- Die Feststellung der eigenen Schwächen ist wichtig, um mit sich selbst im Reinen zu sein, was oft notwendig ist, um aus der Stagnation herauszukommen.

REFLEXION UND BEWERTUNG

- Wenn nötig, wiederholen Sie die Übung, wenn Sie ruhiger sind, und mit einem Freund.
- Die Rückmeldung von Kollegen zu diesen Fragen ist ein guter Weg, um sicherzustellen, dass Sie sich der Wahrheit in der richtigen Umgebung stellen.
- Es ist sehr vorteilhaft, dass Sie in diesem Umfeld objektive, aber unterstützende Kommentare erhalten.

Erinnern Sie sich an : zu erkennen, wer Sie sind, kann Ihnen helfen, Ihr Potenzial auszuschöpfen und Ihre Ziele zu verwirklichen

Referenzen

- Savvy. (2021, October 13). Competency matrix and SWOT analysis: A detailed guide to effective talent management. Accessed January 2023: <https://savvy.ua/2021/10/13/competency-matrix-swot-analysis/>
- Obamiro, J. K., Olalere, F., & Adeoye, I. B. (2017). Competency mapping and analysis: An approach to HRM effectiveness. International Journal of Management and Social Sciences Research, 6(6), 20-27. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.871.9006&rep=rep1&type=pdf>

Dieses Lernmodul wurde im Rahmen des Erasmus+ KA2 Projekts Care4Carers (C4C) entwickelt und wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



Diese Arbeit ist für Bildungszwecke bestimmt und steht unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortium (mit Ausnahme der referenzierten Screenshots und Inhalte).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.