

Durch Qualifizierung zu mehr Kompetenz im bürgerschaftlichen Engagement!

Überlegungen, Vorschläge und Anregungen zur Konzeptionierung von Qualifikationsmaßnahmen

Ein Impulspapier der Projektgruppe 2 „Bildung und Qualifizierung“

An alle Verantwortlichen für Bildungs- und Qualifizierungsfragen in den Non-Profit-Organisationen des BBE

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Sie gehören mit Ihrer Organisation zum sogenannten Dritten Sektor. In der Diskussion über die Zukunft der modernen Gesellschaft wird dem „Dritten Sektor“ oder „Nonprofitsektor“ eine wichtige Rolle zugewiesen. Angesiedelt zwischen Staat und Markt versuchen Sie mit Ihrer Organisation, durch sensibles Jonglieren zwischen sehr heterogenen Erwartungen, Ihre spezifischen Leistungen für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft zu erbringen. In letzter Konsequenz sind es die Organisationen des Dritten Sektors, die die Voraussetzungen schaffen, die unser Staat nicht garantieren kann.

Der freiheitliche säkularisierte Staat lebt von Voraussetzungen, die er selbst nicht garantieren kann. (Ernst-Wolfgang Böckenförde, ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht)

Vor diesem Hintergrund kommt der Qualifizierung bürgerschaftlich / ehrenamtlich Engagierter eine wichtige Funktion zu, um sie in ihrem Einsatz für die Bürgergesellschaft zu stärken.

Wir haben uns als Untergruppe Qualifizierung innerhalb unserer Projektgruppe 2 in den letzten zwei Jahren sehr intensiv mit den Rahmenbedingungen zeitgemäßer Qualifikation freiwillig Engagierter beschäftigt. Neben theoretischen Grundlagen spielten Fragen der Umsetzung von Qualifizierungskonzeptionen eine entscheidende Rolle in unseren Diskussionen. Betrachten Sie unser Impulspapier als einen Beitrag, Sie in Ihrer Verantwortung für die Bildung und Qualifizierung in Ihrer Organisation zu unterstützen. Wir hoffen, dass unsere Überlegungen, Vorschläge und Anregungen dazu beitragen können, die Vitalität Ihrer Organisation zu erhalten oder gar zu steigern.

Wir laden Sie zunächst ein, die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements zu reflektieren.

„Früher war sogar die Zukunft besser“ (Karl Valentin)

Durch die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen der letzten Jahre sehen sich die – dem Zusammenhalt unserer Gesellschaft verpflichteten - Organisationen und Initiativen mit der Herausforderung konfrontiert, mehr Transparenz und Effizienz in der Verwendung öffentlicher und eingeworbener Finanzmittel herzustellen. Umfassend betrachtet können wir sagen, dass sich der gesamte Nonprofitsektor im „magischen Dreieck“ der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der ökologischen Nachhaltigkeit profilieren und behaupten muss. Gleichzeitig ist die Rede davon, dass die Gesellschaft der Zukunft eine Wissensgesellschaft sein wird, in der Intelligenz, Neugier, Lernen-wollen und Lernen-können, Problemlösen und Kreativität eine wichtige Rolle spielen. Zukunft zeichnet sich durch Unbestimmtheit und Komplexität aus. Wissen hat die Funktion, mit Unbestimmtheit umgehen zu können und die Komplexität in den Griff zu bekommen.

Dies betrifft nicht nur das einzelne Individuum, sondern auch die Non-Profit-Organisationen sehen sich mit dieser Entwicklung konfrontiert. Kein Vorstandsmitglied, kein(e) Geschäftsführer(in) einer Non-Profit-Organisation kann heute wissen, was morgen gewusst werden muss, um übermorgen noch als Organisation bestehen zu können. Freiwilliges Engagement ist wissensbasiertes Engagement in dem Sinne, dass es auf individuellen Kompetenzen gründet, die sich die Freiwilligen /Ehrenamtlichen in Qualifizierungsprozessen (im Berufsleben, in der Familienarbeit oder in ihrer freien Zeit) angeeignet haben. Das Wissen, das freiwillig Engagierte mitbringen bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen erwerben, hat keinen endgültigen Charakter. Vielmehr unterliegt es einem kontinuierlichen Wandel. Die neue Herausforderung von Non-Profit-Organisationen besteht zum einen darin, relevantes Wissen zu identifizieren und dieses kontinuierlich zu überprüfen. Wissen wird in diesem Kontext nicht als Wahrheit sondern als Ressource betrachtet. Zum anderen darf sich eine Non-Profit-Organisation nicht ausschließlich darauf verlassen, dass ihre Engagierten kontinuierlich lernen und ihre Kompetenzen erweitern. Sie muss etwas Analoges in ihren Strukturen und Prozessen aufbauen, d. h. auch die Organisation selbst muss Lernbereitschaft zeigen.

Unsere These: Um Non-Profit-Organisationen zukünftig steuern zu können, wird es nicht mehr ausreichen, an die Solidarität (Wohlfahrtsorganisationen) oder an die Kameradschaft (Sport) zu appellieren. Zur Steuerung wird Wissen (individuelles wie auch organisationales) immer wichtiger.

Die Ressource Wissen

Das Wissen, so wie wir es verstehen, besteht nicht nur aus vermittelten, formell erlernten Bildungsinhalten. Wichtig sind insbesondere Formen „lebendigen Wissens“ bürgerschaftlich / ehrenamtlich Engagierter, das auf Erfahrungen gegründet ist und sich im Alltag bewährt hat.

Konkret: Es geht um Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Koordinierungs-, Selbstorganisations- und Verständigungsfähigkeit.

Die Art und Weise, wie freiwillig Engagierte in den Non-Profit-Organisationen dieses Wissen einbringen, kann weder vorbestimmt noch anbefohlen, jedoch unter bestimmten Voraussetzung (Organisationskultur) nutzbringend angewendet werden.

Lebendiges Wissen - so wie wir es verstehen - verlangt ein „Sich-selbst-Einbringen“. Menschen wollen sich ganzheitlich engagieren!

Viele Mitgliedsorganisationen des BBE zählen zum Nonprofitsektor. Sie engagieren sich in gesellschaftlichen Bereichen wie Soziales, Gesundheit, Sport, Kultur, Bildung, Umwelt, Selbsthilfe etc. Für den Zusammenhalt unserer modernen Bürgergesellschaft ist das Potenzial der Engagierten gefragt. Charakteristisch für dieses Potenzial ist ihr individuelles Wissen und die hieraus resultierende Handlungskompetenz.

Wir meinen: Es ist Ihre Aufgabe als Verantwortliche / als Verantwortlicher für Bildung und Qualifizierung in Ihrer Non-Profit-Organisation, dieses Wissen wirksam werden zu lassen.

Wir unterscheiden zwischen Bildung und Qualifizierung

Die Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Sie als Verantwortliche/r Ihren freiwillig Engagierten anbieten, verfolgen auf der individuellen Ebene das Ziel, die Kompetenzen der Engagierten zu fördern und weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt steht ein individueller Lernprozess, der zur Wissenserweiterung und durch Selbstreflexion zur persönlichen Weiterentwicklung führt. Auslöser für diese Veränderung ist ein differenzieller Impuls, z. B. eine Unterscheidungsbeobachtung, die zu einer Irritation führt: „Nanu – so habe ich die Sache ja noch nie gesehen!“

„Bildung als der Vorgang des Sich-Bildens ist eben nicht als Aggregat von Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensformen zu verstehen, die das wohlwollende System uns zum Zwecke von X oder Y beibringt. Der Zweck sind wir selbst – als Bürger unserer polis!“ (Hartmut von Hentig)

Individuelles Lernen in Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Nonprofitsektors bezeichnen wir als „nonformelles Lernen“, da Lernen außerhalb öffentlicher Bildungseinrichtungen stattfindet. Charakteristisch für das nonformelle Lernen ist Freiwilligkeit, die in letzter Konsequenz dazu führen kann, dass ehrenamtlich Arbeitende jederzeit aufstehen und gehen können. Umgekehrt signalisiert „Bleiben wollen“, Motivation und die Erwartung, Informationen und Anregungen für das persönliche Engagement zu bekommen.

Vom Standpunkt Ihrer Organisation aus betrachtet, haben Ihre Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen den Charakter von Qualifikationsmaßnahmen. Die Inhalte Ihrer Veranstaltungen thematisieren im weitesten Sinne die Verwertungsabsichten Ihrer Organisation. Sie vermitteln eindeutig formulierte, zweckorientierte Inhalte, Regeln und Verfahren, die in den Handlungen Ihrer Organisation (Produkte, Dienstleistungen) zum Tragen kommen.

Fazit: Bildung hat im Sinne von Hartmut von Hentig den Charakter einer Innensteuerung. Qualifizierung beschreibt die zweckbestimmte Außenperspektive, die Sie als Verantwortliche/r für Bildung und Qualifizierung vor dem Hintergrund der Ziele, die Ihre Non-Profit-Organisation verfolgt, konzipieren und in Form von Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

Lernen ist der Prozess – Wissen das Ergebnis!

Wir gehen bei unseren Betrachtungen davon aus, dass nicht nur Individuen sondern auch soziale Systeme (Non-Profit-Organisation) lernfähig sind und in ihren Lernprozessen Wissen generieren.

Individuen fügen ihre Lernerfahrungen in ihre aktuellen Wissensbestände, in ihre persönliche Gedächtnisstruktur ein und verleihen ihren Lernerfahrungen Sinn und Bedeutung.

Organisationen hinterlegen ihre Lernerfahrungen in Strukturen und Prozessen, die sie kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir haben eingangs die These aufgestellt, dass Wissen als Steuerungsinstrument für Ihre

Organisation immer wichtiger wird. Wir erweitern unsere These und ermuntern Sie, Ihre Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen als Steuerungsinstrumente zu betrachten. Sie bieten Ihren freiwillig tätigen Mitarbeiter/innen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an, um im Hinblick auf zukünftige (Veränderungs-) Prozesse als lernende Organisation handlungsfähig zu bleiben. Ihre Lehrgänge, Seminare, Workshops sollen zu individuellen Lernprozessen anregen. Zum Steuerungsinstrument avancieren Ihre Veranstaltungen, wenn es Ihnen gelingt, diese individuellen Lernprozesse in einen organisationalen Lernprozess zu überführen.

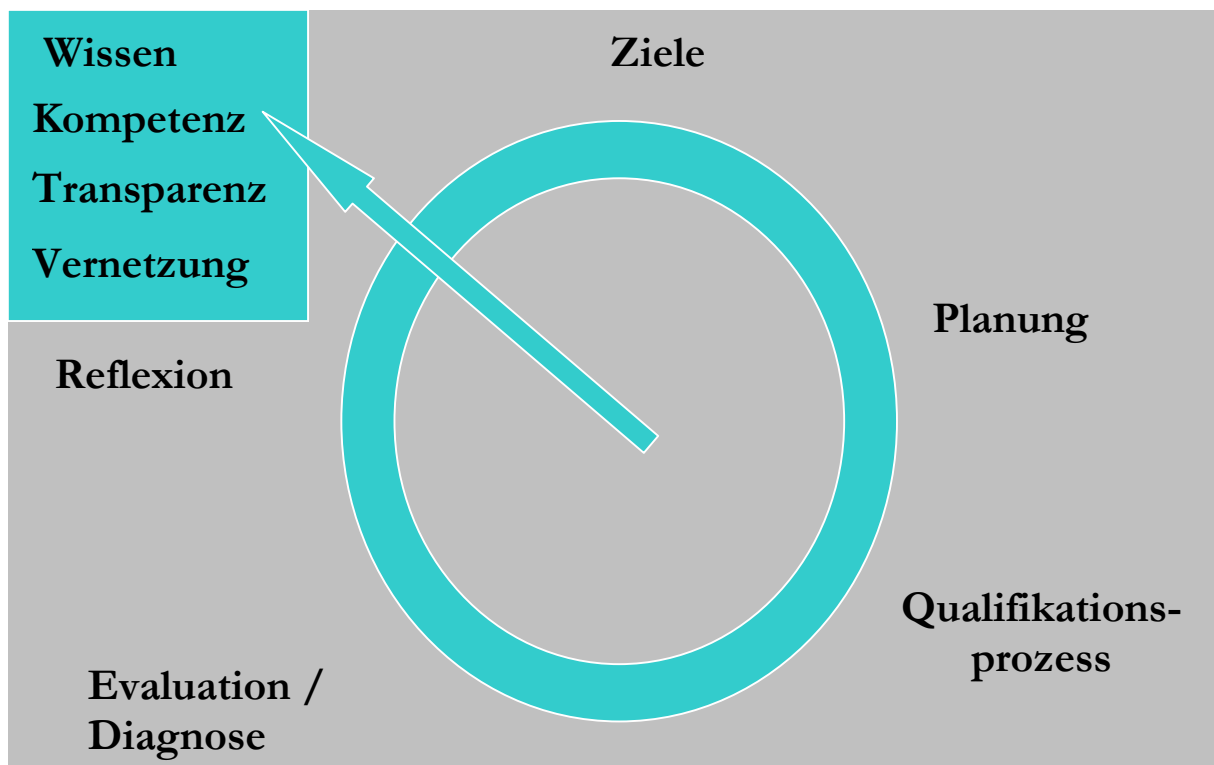
Ein Verfahren, wie das gelingen kann, möchten wir Ihnen nun vorstellen.

Steuerungsinstrument – Qualifikationskompass

Ein Kompass dient der Navigation im Gelände, in der Luft oder auf dem Wasser. Das Erdmagnetfeld ermöglicht die Peilung des magnetischen Nordpols mittels Kompassnadel. Dadurch kann Norden aus allen anderen Himmelsrichtungen bestimmt werden.

Der Qualifikationskompass dient – um im Bild zu bleiben – der Navigation im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von freiwillig Engagierten in Ihrer Organisation.

Wie der handelsübliche Kompass, so soll Ihnen auch der Qualifikationskompass Antwort auf die Fragen geben: Wo stehen wir? Wohin wollen wir gehen?



Die Begriffe Wissen, Kompetenz, Transparenz und Vernetzung fungieren als „magnetischer Nordpol“. Der Qualifikationskompass ist eine Methode, um Ziele von Qualifikationsmaßnahmen, deren Planung, den eigentlichen Qualifikationsprozess, die Evaluation und die Reflexion der Maßnahmen entwerfen, planen, steuern und auswerten zu können. Die Orientierungspunkte Wissen, Kompetenz, Transparenz und Vernetzung ermöglichen die Ausarbeitung zielgerichteter Qualifizierungskonzepte sowie die Entwicklung überprüfbarer Kriterien, um die Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen dokumentieren zu können.

Bevor wir näher auf die einzelnen „Himmelsrichtungen“ eingehen, möchten wir zunächst unseren „magnetischen Nordpol“ erläutern.

Wissen

Im Rahmen Ihrer Bildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen senden Sie Daten - in der Regel in schriftlicher oder mündlicher Form - an die Teilnehmer/innen. Unter der Voraussetzung, dass Ihr Datenmaterial von den Teilnehmenden als bedeutsam eingestuft wird, interpretieren sie die Datenmuster als Informationen. Wissen entsteht dadurch, dass diese Informationen bewertet und in das Gedächtnis eingefügt werden. Erfolgskontrollen zum Ende einer Qualifizierungsmaßnahme dienen Ihnen auch als Rückmeldung über die Qualität Ihres Datenmaterials.

„Unter Wissen möchte ich eine auf Erfahrung gegründete kommunikativ konstituierte und konfirmierte Praxis verstehen.“
(Willke, Helmut (2002): Dystopia. Studien zur Krisis des Wissens in der

Tipp: Legen Sie bei der Konzeptionierung Ihrer Qualifikationsmaßnahmen das – aus Ihrer Sicht – notwendige Wissen explizit fest. Auf diese Weise können Sie Kriterien zur Überprüfung der Relevanz und der Qualität Ihres Datenmaterials entwickeln.

Für das weitere Verständnis unserer Methode ist noch folgende Unterscheidung bedeutsam:

Implizites Wissen: Form des Wissens, das eine Person aufgrund ihrer Erfahrung, ihrer Biografie, ihrer Praxis und ihres Lernens verinnerlicht hat. Kennzeichen für diese individuelle Wissensform ist, dass Personen mehr wissen als sie mitteilen können; sie handeln intuitiv.

Explizites Wissen: Form des Wissens, das dokumentiert ist (z. B. Gebrauchsanweisung) und das sich in Speichermedien (z. B. Datenbanken) hinterlegen lässt. Voraussetzung ist, dass eine Person ihr spezielles Wissen artikulieren kann.

Die Überführung impliziten Wissens - beispielsweise in Form von Kurzartikeln der freiwillig Engagierten über ihre Erfahrungen bei der Anwendung ihres Wissens – in explizites Wissen bildet die Grundlage für den Wissenserwerb Ihrer Organisation.

Kompetenz

Wir sind der Meinung, dass Kompetenzen nicht unmittelbar im Rahmen von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden. Kompetenzentwicklung geschieht in der Anwendung des erworbenen Wissens, unterstützt durch Rahmenbedingungen, die die Wirksamkeit des eigenen Engagements erfahrbar werden lassen.

Freiwillig Engagierte kommen nicht ohne Vorkenntnisse zu den Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie bringen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in den Qualifizierungsprozess ein, die den Kompetenzerwerb fördern.

„Kompetenz ist eine Kategorie, die Fähigkeiten und Fähigkeitsbündel bezeichnet und die voraussetzt, dass diese auch zur Anwendung kommen können. Kompetenz ist die Zuschreibung von Erwartungen an Fähigkeiten, sie ist wissensbasiert und ein Bestandteil von Identität.“
(Orthey, Frank Michael (1999):
Zeit der Modernisierung. Zugänge
einer Modernisierungstheorie
beruflicher Bildung. Stuttgart:
Hirzel, S. 152)

Tipp: Betrachten Sie Ihre Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen als fortlaufenden Prozess. Entwickeln Sie geeignete Verfahren, um an den Lernerfahrungen Ihrer freiwillig Engagierten partizipieren zu können. Zwei mögliche Verfahren stellen wir Ihnen ab Seite 10 vor.

Transparenz

Transparenz soll helfen, den Überblick zu behalten. Überblick ist wichtig, um entscheiden zu können und nur, wer die Ziele seiner Organisation kennt, kann entscheiden.

Der Zugang zum Begriff der Transparenz erschließt sich aus folgenden Fragen:

- Kennen die freiwillig Engagierten die Ziele (Rahmen-/strategische Ziele) Ihrer Organisation?
- Können freiwillig Engagierte jederzeit auf alle benötigten Informationen zurückgreifen?
- Unterstützen diese Informationen das freiwillige Engagement?

„Wer das Ziel kennt,
kann entscheiden -
wer entscheidet, findet
Ruhe - wer Ruhe
findet, ist sicher - wer
sicher ist, kann
überlegen - wer
überlegt, kann
verbessern.“
(Konfuzius)

Die Transparenz von Zielen und Inhalten Ihrer Organisation setzt ein systematisches Informationsmanagement voraus, das die Aufgabe hat, Informationsmängeln vorzubeugen und eine Informationsüberflutung zu verhindern. Zur Herstellung von Transparenz gehört, die Herkunft, die Quelle der Daten zu nennen.

Vernetzung

Individuen und Organisationen agieren in Situationen, die sich als komplex, dynamisch, intransparent und vernetzt charakterisieren lassen. Problemlösungen in diesem Kontext erfordern eine vernetzte Denkweise, die die Akteure in die Lage versetzen, komplexe Beziehungsgeflechte zu begreifen. Vernetzung bedeutet, die Auswirkungen engagierten Handelns in einem Beziehungsgeflecht darzustellen. Es werden Kreisläufe von Ursachen und Wirkungen beschrieben, die positive Auswirkungen auf das Engagement haben und vor negativen Auswirkungen schützen sollen. Vernetztes Denken ist anspruchsvoll. Es überwindet die üblicherweise benutzte Problemlösungsstrategie, ein Problem in einzelne Teile zu zerlegen und diese dann isoliert voneinander zu betrachten.

TIPP: Fördern Sie vernetztes Denken dadurch, dass Sie ausdrücklich Wert darauf legen, dass aus Fehlern gelernt wird; beispielsweise könnte Bestandteil einer Teamsitzung der TOP „Fehler der Woche“ sein. Teams, die dies verwirklichen, tun viel für ihre Kommunikationskultur.

Wir fassen zusammen: Wissen, Kompetenz, Transparenz und Vernetzung bilden den „magnetischen Nordpol“ unseres Qualifikationskompasses, weil sie in jeder „Himmelsrichtung“ des Qualifikationsprozesses Orientierung ermöglichen. Erforderliches Wissen, um die Bildung notwendiger Kompetenzen anregen zu können, kann benannt werden. Die Rahmenbedingungen zum Erwerb bzw. zur Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen können definiert werden. Vernetzung und Transparenz verstärken die Wirksamkeit von Wissen und Kompetenz in der Organisation. Unser Qualifikationskompass kommt zur vollen Entfaltung, indem in jeder „Himmelsrichtung“ Überlegungen angestellt werden, wie Wissen, Kompetenz, Transparenz und Vernetzung hergestellt und überprüft werden können.

Die „Himmelsrichtungen“ unseres Qualifikationskompasses

1. Ziele

Etwas, worauf individuelles oder organisationelles Handeln oder Tun ganz bewusst gerichtet ist, bezeichnet man als Ziel. Die Betonung liegt auf bewusst!

Damit Organisationen das Handeln oder Tun ihrer freiwillig / ehrenamtlich Tätigen bewusst auf die Ziele der Organisationen ausrichten können, ist es notwendig, dass eine Hierarchie von Zielen vorhanden ist. In der Regel verfügen Non-Profit-Organisationen über universelle Zielvorstellungen, die sie in ihren Satzungen und Ordnungen verankert haben. In der Ebene darunter finden sich konkretere Zielformulierungen mit einer längerfristigen Perspektive (Rahmenziele / Rahmenrichtlinien).

Ziele Ihrer Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind noch konkreter formuliert. Sie haben operativen Charakter. Aus operativen Zielen können Sie konkrete Kriterien ableiten, die transparent, überprüfbar bzw. messbar sind. Mittels operativer Ziele legen Sie Zeiträume fest oder Sie zielen auf einen konkreten Termin.

Der Qualifikationskompass wurde von uns für diese Zielebene konzipiert.

Tipp: Formulieren Sie möglichst konkrete Ziele für Ihre unterschiedlichen Bildungs- und

Qualifizierungsmaßnahmen. Auf diese Weise sind Sie in der Lage, Kriterien zur Überprüfung der Zielerreichung zu finden.

Qualifizierungsmaßnahmen Ihrer Organisation haben die Funktion, das (zukünftige) Handeln Ihrer freiwillig / ehrenamtlich Engagierten auf die Ziele Ihrer Organisation auszurichten. Dies setzt voraus, dass die persönlichen Ziele der Engagierten beachtet werden. Persönliches Vorwärtstkommen und bürgerschaftliches Engagement sind zwei Seiten einer Medaille und entscheidend für die Zufriedenheit.

Der Qualifikationskompass bietet somit die Möglichkeit, die Zielerreichung Ihrer Organisation in jeder Hinsicht transparenter zu gestalten. Die Mitwirkung der Engagierten, d.h. Wünsche, Anregungen, Kritik werden ernst genommen, erhöhen die Akzeptanz Ihrer Organisationsziele und fördern die Bindung an Ihre Organisation.

2. Planung

Die Konzeptionierung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist komplex. Die Planung des gesamten Ablaufs von Qualifizierungsmaßnahmen beinhaltet das antizipative Berücksichtigen aller Einflussmöglichkeiten zum Zeitpunkt der Planung, um so in der Phase der Umsetzung einen Leitfaden zu haben.

Ein zentrales Merkmal, das sich bereits heute und auch zukünftig als grundlegend für Qualifizierungsmaßnahmen im Nonprofitsektor erweisen wird, ist die Tatsache, dass wir es mit heterogenen Lerngruppen zu tun haben. Die Teilnehmenden bringen sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Kompetenzen mit. Dabei sollten Sie nicht nur die Belange der Teilnehmenden im Blick haben, sondern auch die Schritte planen, die Ihrer lernenden Organisation wichtige Lernerfahrungen ermöglichen.

Bei der Planung werden alle Phasen zeitgleich betrachtet und operationale Planziele formuliert (*Soll-Größen*), die als roter Faden alle weiteren Phasen der Qualifizierungsmaßnahme begleiten. Bei der Durchführung ergeben sich auf der Ebene der Sollgrößen die *Ist-Größen*, die dann bei der Evaluation/Diagnose und besonders bei der Reflexion als Vergleichsgrößen dienen: **Vergleich >> Soll - Ist.**

Planungen sollten abschnittsweise fortgeschrieben werden und nicht mit Details überfrachtet sein.

TIPP: In der Regel ist die einfache „was / wer/ wann / wo/ wie – Matrix“ völlig ausreichend.

3. Lernprozess

Im Mittelpunkt steht der Lernprozess der freiwillig Engagierten, die an Ihren Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Lehrgangsmaterialien (Skripte etc.), die Sie erarbeiten und einsetzen, vermitteln in erster Linie explizites Wissen Ihrer Organisation. Methodisch-didaktische Überlegungen, die Sie anstellen, sollten sich an den individuellen Lerngewohnheiten der Teilnehmenden orientieren. Der Lernerfolg ist von den Faktoren Arbeitsgedächtnis und Verarbeitungstiefe abhängig.

Unser Arbeitsgedächtnis ist auf Neuigkeit und Bedeutsamkeit der übermittelten Daten gepolt. Daten erhalten auf diese Weise für die Lernenden informativen Charakter. Verarbeitungstiefe stellt sich ein, wenn sich die Lernenden mit diesem Datenmaterial in unterschiedlichen Lernarrangements intensiv auseinander setzen können.

TIPP: Überprüfen Sie in regelmäßigen Abständen, inwieweit die von Ihnen eingesetzten

Materialien und die Art und Weise der Vermittlung tatsächlich zur Verarbeitungstiefe beitragen. Diese Überprüfung kann bereits während der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden. Neben Ratingverfahren können auch Interviews Auskunft geben, ob eine Übung, ein Rollenspiel, e-Learning –Materialien, Skripte usw. zum Lernerfolg beigetragen haben. Eine fortlaufende und systematische Überprüfung trägt maßgeblich zur Qualitätssteigerung bei.

4. Evaluation

Evaluations- und Diagnoseverfahren geben Ihnen Auskunft,

- ob und in welcher Weise Wissen, Kompetenz, Transparenz und Vernetzung richtungsweisend für Ihre Qualifizierungsmaßnahme waren,
- ob die notwendige Verarbeitungstiefe erzielt werden konnte,
- ob der Verlauf Ihrer Qualifizierungsmaßnahme den vereinbarten Standards genügt hat,
- ob die Ziele mit den bereitgestellten Ressourcen erreicht werden konnten und
- wie zufrieden die Teilnehmer/innen mit der Qualifizierungsmaßnahme waren.

Für die Bewertung sind entsprechende Daten notwendig, d.h. grundlegend für Ihre Evaluation / Diagnose ist die Festlegung relevanter Daten anhand von vereinbarten Kriterien. Diese Daten lassen sich über Messungen, Befragungen, standardisierte Beobachtungsinventare gewinnen.

Die Überprüfung der Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden.

Zu unterscheiden sind:

Formative Evaluation: Einzelne Phasen einer Qualifizierungsmaßnahme werden evaluiert. Die Ergebnisse dienen dazu, auf den Gesamtprozess zurückzuwirken, ihn zu korrigieren, zu modifizieren bzw. zu optimieren.

Summative Evaluation: Es geht um die abschließende Bewertung einer Qualifizierungsmaßnahme. Meist dient sie dazu zu klären, ob eine Maßnahme beibehalten oder aber abgeschafft werden soll.

Transferevaluation: Diese Form der Evaluation soll überprüfen, inwieweit Effekte, die durch eine bestimmte Qualifikationsmaßnahme erreicht wurden, auch anschl. in die Praxis übertragen - transferiert – werden konnten. Diese Form der Evaluation ist im Nonprofitsektor von besonderer Bedeutung. Sie soll die wichtige Frage beantworten, wie das erworbene Wissen in der Praxis angewandt werden konnte.

Tipp: Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einzelner Non-Profit-Organisationen sind aufgrund unterschiedlicher Ziel- und Aufgabenstellungen kaum vergleichbar. Die entwickelten und eingesetzten Evaluations- und Diagnoseverfahren hingegen bieten einen großen Erfahrungshintergrund, der innerhalb der Non-Profit-Organisationen reflektiert werden sollte. Das BBE als Netzwerk bietet ideale Voraussetzung, von den unterschiedlichen Erfahrungen zu profitieren. Die Projektgruppe 2 sieht in der Moderation dieses Erfahrungsaustausches eine Aufgabe für die nähere Zukunft.

5. Reflexion

Aus gemeinsamem Engagement lernen beschreibt treffend unser Verständnis von Reflexion. Qualifizierte ehrenamtlich / freiwillig Engagierte agieren in ihren bürgerschaftlichen Handlungsfeldern, wenden ihr Wissen an, erweitern ihre persönlichen Kompetenzen. Ihre

Erlebnisse, Einsichten und Folgerungen, die sie aus dem Erlebten gewinnen, stellen wertvolle Informationen zur Steuerung und Weiterentwicklung von Non-Profit-Organisationen dar. Mit anderen Worten: Die Lernerfahrungen Ihrer freiwillig Engagierten liefern den „Rohstoff“ für Ihre lernende Organisation.

Um unserer Behauptung Nachdruck zu verleihen, dass auch Ihre Non-Profit-Organisation lernen kann, wenn sie über entsprechende Routinen verfügt, die das (implizite und explizite) Wissen Ihrer freiwillig Engagierten in die Arbeitsprozesse Ihrer NPO einspült, empfehlen wir Ihnen zwei Verfahren, die nach unserem Kenntnisstand in Non-Profit-Organisationen noch nicht zum Standard gehören:

- MikroArt
- Lessons Learned Workshop

MikroArt

Der Mikroartikel (MikroArt) ist ein EDV gestütztes Formular, bestehend aus den Gliederungspunkten:

- Beschreibung einer Lernerfahrung,
- hieraus gewonnene Einsichten,
- Folgerungen für die Organisation und
- Anschlussfragen.

Er umfasst max. 1 – 2 DIN A 4 Seite(n) und enthält in erster Linie Wissen und Lernerfahrungen und nicht nur Daten oder Informationen. Er kann seine Wirkung insbesondere dann voll zur Geltung bringen, wenn der Mikroartikel Bestandteil des Qualifikationskompasses wird und in digitalisierter Form vorliegt.

Das Formular ist in einem Extra- /Intranet (Zugang ist nur mit Benutzername und Passwort möglich) für die Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen abrufbar. Der Artikel kann über ein Stichwortverzeichnis in einer Datenbank hinterlegt und den anderen Engagierten zum Lesen zur Verfügung gestellt werden. Diese können im Extra- /Intranet zu diesem Artikel Stellung beziehen.

Der Mikroartikel enthält eine Reflexion (Einsichten) und Folgerung und ist damit ein Element eines kontinuierlichen Prozesses der Umwälzung und Revision von Wissen, weil seine Nutzung Anlass zu Kritik, Erweiterungen, Nachfragen und neuen Anregungen gibt.

(Quelle: Willke, Helmut (2001) : Systemisches Wissensmanagement)

Lessons Learned Workshop

„Lessons Learned Workshop“ steht für die eine Veranstaltungsform, in der Lernerfahrungen kritisch hinterfragt werden.

Der Zweck eines Lessons Learned Workshops besteht darin, ein gemeinsames Verständnis für die im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements gemachten Erfahrungen zu gewinnen.

Konkrete Ziele sind:

- Reflexion über Fragen des bürgerschaftlichen Engagements Ihrer Organisation
- Erkennen von zündenden Momenten im bisherigen Engagement
- Systematische Erarbeitung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des bisherigen Engagements

Das konkrete Ergebnis eines Workshops ist eine Aufstellung von nachhaltigen Lernerfahrungen und Empfehlungen für die zukünftige Praxis des bürgerschaftlichen Engagements und dient auf diese Weise der konkreten Verbesserung des Engagements.

(Quelle: Grasl, Oliver; Rohr, Jürgen; Grasl, Tobias (2004) : Prozessorientiertes Projektmanagement)

Zusammenfassend:

Der von uns entwickelte Qualifikationskompass bietet Ihrer Organisation die Möglichkeit:

1. Denkanstöße zur Konzeptionierung von Qualifikationsmaßnahmen zu gewinnen,
2. die Entwicklungspotenziale Ihrer freiwillig / ehrenamtlich Engagierten zu fördern,
3. individuelles und organisationales Wissen zu generieren,
4. die Qualität Ihres bürgerschaftlichen Engagements zu steigern und zu dokumentieren,
5. den Zugang zu einer lernenden Organisation

Der Qualifikationskompass ist Ihre Antwort auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft. Er hilft Qualitätstandards zu definieren, zu überprüfen und damit Zertifizierung zu ermöglichen. Auf diese Weise generieren Sie auf der einen Seite notwendiges Legimitationswissen, das Sie benötigen, um die Qualität und Wirkung des bürgerschaftlichen Engagements Ihrer Organisation darzustellen. Auf der anderen Seite gewinnen Sie wertvolles Handlungswissen, das Ihre Organisation benötigt, um sich kontinuierlich weiterentwickeln zu können.

In eigener Sache:

Die Projektgruppe „Bildung und Qualifizierung“ hat sich zwei Schwerpunkte gesetzt:

1. Bürgerschaftliches Engagement als Bildungsziel zu verankern und
2. Qualifizierung als Teil einer umfassenden Anerkennungskultur für das bürgerschaftliche Engagement zu entwickeln.

Unsere Projektgruppe ist angetreten, Qualitätskriterien für Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement zu entwickeln und damit die Grundlagen zu schaffen, Non-Profit-Organisationen mit beispielhaften Qualifizierungsprogrammen für Haupt- und Ehrenamtliche zu zertifizieren. Mit dem von uns entwickelten Qualifikationskompass haben wir Leitlinien für die Qualifikation von Haupt- und Ehrenamtlichen formuliert. An ihnen können sich die Trägerorganisationen des freiwilligen Engagements in Deutschland orientieren.

Einstieg in die Praxis:

Wir haben uns auch intensive Gedanken gemacht, wie Ihre Organisation Qualifizierung als Teil einer umfassenden Anerkennungskultur gegenüber freiwillig / ehrenamtlich Engagierten kommunizieren kann. Zu diesem Zweck haben wir Textbausteine entwickelt, die Sie verwenden können, um Ihre freiwillig / ehrenamtlich Engagierten zum Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen zu animieren.

Damit Sie Ihren Weg finden.....



Durch Qualifizierung zu mehr Kompetenz im bürgerschaftlichen Engagement! (*)

Liebe ehrenamtlich Engagierte,

freiwilliges Engagement umfasst klassisches soziales Ehrenamt aus religiöser oder humanitärer Verantwortung, bürgerschaftliches Engagement in Initiativen, Verbänden und Vereinen sowie die Mitarbeit in Selbsthilfegruppen und -organisationen.

Sie gehören zu den rund 22 Millionen Bürgerinnen und Bürgern, die sich freiwillig, unentgeltlich und gemeinwohlorientiert engagieren.

Ihr Bedürfnis „etwas Sinnvolles zu tun“ stand wahrscheinlich am Beginn Ihres Engagements. Per Zufall oder zielgerichtet sind Sie mit Ihrer freiwilligen Tätigkeit in Berührung gekommen. Sie bringen Ihre Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse ein, dabei erwerben Sie neue Kompetenzen.

Und dennoch:

- Bei allem Engagement haben Sie sich vielleicht Situationen stellen müssen, in denen Sie sich Unterstützung gewünscht hätten.
- Sicherlich kennen Sie das Gefühl, Ihr Engagement über- oder unterfordert Sie.
- Zuweilen haben Sie bestimmt den Wunsch, mehr über Inhalte und Zusammenhänge zu erfahren.

Vielleicht haben Sie auch einfach das Bedürfnis, im Austausch mit Anderen neue Lernerfahrungen zu machen.

Was ist Qualifizierung?

Qualifizierung im Ehrenamt bedeutet

- für die Übernahme einer spezifischen Tätigkeit eine angemessene Einführung und Ausbildung zu erhalten
- während einer Mitarbeit durch unterschiedliche Maßnahmen begleitet zu werden

Unter dem Motto „Freiwillige fördern, begleiten, motivieren und anerkennen“ bieten die BBE - Mitgliedsorganisationen fach- und verbandsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen an.

Warum ist Qualifizierung wichtig?

Qualifizierung ist der Schlüssel zu mehr persönlicher Kompetenz und damit zu mehr Qualität Ihres Engagements.

Fort- und Weiterbildung im bürgerschaftlichen Engagement

- bedeutet Anerkennung und Wertschätzung für den geleisteten Einsatz
- erleichtert die Arbeit
- verbessert die Qualität der Arbeit
- bringt einen Zuwachs an Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten
- fördert die Freude an der freiwilligen Tätigkeit
- erweist sich auch in anderen Lebenszusammenhängen als nützlich
- führt zur Horizonterweiterung
- unterstützt die soziale Kompetenz
- ermöglicht die persönliche Weiterentwicklung
- fördert die eigene Zufriedenheit

Sie haben ein Recht auf Qualifizierung, um sich in Ihrem Engagement entfalten und weiterbilden zu können.

Was sind Merkmale guter Qualifizierung?

Eine gute Qualifizierung für Sie zeichnet sich aus durch

- einen guten Einblick in die „Philosophie“ und Ziele der Einrichtung
- eine gründliche Einarbeitung in die Tätigkeit (eventuell mit Hospitation oder Probephase)
- regelmäßigen Erfahrungs- und Ideenaustausch - auch mit den hauptamtlich Beschäftigten einer Organisation
- Seminare zur Fort- und Weiterbildung – auch als Anerkennung für ehrenamtliche Arbeit

Für einige Tätigkeiten des freiwilligen Engagements sind entsprechende Vorkenntnisse und Fähigkeiten notwendig (Hospizbewegung, Telefonseelsorge, Rettungsdienst ...)

Qualifizierungsmaßnahmen (Kurse, Seminare) sind für freiwillig Engagierte in der Regel kostenlos oder kostengünstig.

Nach Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme ist es üblich, dass Sie ein Zertifikat erhalten.

Wie und wo finden Sie Qualifizierungsangebote, die zu Ihnen passen?

Zunächst empfehlen wir Ihnen, sich über das Qualifizierungsangebot Ihres Trägers zu informieren. In den meisten Fällen finden Sie auf den Internetseiten Ihres Trägers entsprechende Hinweise. Sollte dieses Angebot nicht ausreichend sein, fragen Sie nach entsprechenden – auch trägerübergreifenden - Qualifizierungsangeboten.

D a s B B E v e r s t e h t s i c h a l s N e t z w e r k !

Prinzipiell stehen Ihnen auch die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote anderer BBE - Mitgliedsorganisationen offen.

Besuchen Sie die Internetseiten des BBE:

www.b-b-e.de

Über die Rubrik „BBE - Netzwerk, / „Mitglieder“ gelangen Sie zum Gesamtverzeichnis. Per Mausklick gelangen Sie zu den Internetseiten der BBE - Mitgliedsorganisationen. Hier können Sie sich über die Qualifizierungsangebote informieren.

(*) Wir haben den Text aus Sicht einer Dachorganisation formuliert. Selbstverständlich können Sie unsere Textvorschläge Ihren Bedürfnissen anpassen!

Impressum:

An dieser Initiative der Projektgruppe „Bildung und Qualifizierung“ zur Förderung der Qualifizierung von Freiwilligen in den Mitgliedsorganisationen des BBE waren beteiligt:

Frau Leoni Heister, Borromäusverein e.V.

Frau Luise Kahlen, Evangelisch-Katholische TelefonSeelsorge

Frau Doris Appel, Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V. (BaS)

Frau Doris Siebolds, Arbeiter-Samariter-Bund

Frau Anne Cebulla, Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, (kfd)

Herr Eberhard Best (verantw.) Deutscher Sportbund (DSB) / Ressort Bildung

Ansprechpartner für Nachfragen:

Eberhard Best / Deutscher Sportbund – Ressort Bildung / Otto – Fleck – Schneise 12 / 60529 Frankfurt am Main / Tel.: 069-6700264 / Email: Best@dsb.de