

Intellectual Output 1: Level-Matrix

Die folgende Level-Matrix enthält eine Beschreibung der ehrenamtlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen/Einstellungen, die sich auf die Level zwei bis fünf des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) beziehen. Für die Entwicklung der Level-Matrix nutzte das Konsortium die Analyse der Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) in Beziehung zueinander und zum EQR als Basis. Zusätzlich berücksichtigte das Konsortium für die Entwicklung die Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens, die von der Europäischen Kommission festgesetzt wurden, und das Model von Rego, Zózimo und Correia (2014, as competências profissionais geradas pelo voluntariado).

Vier Themen waren ausschlaggebend für die Entwicklung:

- (1) Das Feld des Ehrenamtes selbst: Im EQR wird die Beschreibung "Arbeitsfeld"/"Studienfeld" benutzt. In diesem Modell kann das Ehrenamt als Arbeitsfeld beschrieben werden. Damit könnte die Kategorie *Kenntnisse* zum Beispiel ehrenamtliches Faktenwissen in einem gegebenen Land sein.
- (2) Die Modellierung der Level: Der EQR und die meisten der analysierten NQRs haben acht Level. Das Projekt fokussiert sich auf die mittleren Level zwei bis fünf, weil Ehrenamt – nach Meinung des Konsortiums – (in den meisten Fällen) nicht mit Hochschulbildung (Level 6) gleichgesetzt werden kann und oft mehr ist als die Grundkompetenzen (Level 1).
- (3) Die Verknüpfung des EQR und der NQRs: Ein gemeinsamer Nenner innerhalb der NQRs ist die Unterscheidung zwischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen. Diese Kategorien finden sich auch im EQR wieder und wurden in dieses Modell übertragen.
- (4) Der Einbezug des Models von Rego, Zózimo und Correia (2014) und der Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens: Das Modell unterscheidet drei Hauptkategorien: (i) individuelle Fähigkeiten, (ii) Führungskompetenzen und (iii) soziale Kompetenzen Die Kenntnisse und Fähigkeiten dieses Modells sind vergleichbar mit den Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens. Eine Kombination all dieser Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen beeinflusst das Modell des Projektes, das darauf abzielt, sich auf personale, soziale und selbstgesteuerte Fähigkeiten zu fokussieren.

Level 2		
<p>Kompetenzen für die professionelle Erfüllung von Basisanforderungen innerhalb eines klar und stabil strukturierten Feldes der Freiwilligenarbeit besitzen. Die Erfüllung der Aufgaben findet größtenteils unter Aufsicht statt.</p>		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Einstellungen
<p>Basiswissen über Kommunikationsprozesse und -formen (Informations-, Verhandlungs-, Motivations-, Konflikt- und Kooperationsgespräch) mit verschiedenen Zielgruppen im Ehrenamt besitzen. Die Umgebung (Stakeholder) und Grenzen (gesetzlicher Rahmen, Regeln, Erwartungen) von Freiwilligenarbeit erkennen. Basiswissen über das Initiieren und Verwalten interner Kommunikationsprozesse besitzen. Managementformen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung erkennen. Über Basisinformationen über ethische und kulturelle Anforderungen in der Freiwilligenarbeit verfügen.</p>	<p>Fähig sein, einfache Werkzeuge zur Kommunikation im Ehrenamt zu nutzen. Fähig sein, mit neuen, einfachen Herausforderungen unter Aufsicht fertig zu werden. Fähig sein, bei ehrenamtlichen Aufgaben Selbstkontrolle zu verstehen und auszuüben. Fähig sein, die Basismerkmale der Informations- und Kommunikationswerkzeuge zur Unterstützung der täglichen Routine im Ehrenamt zu nutzen. Fähig sein, einfache Werte des Ehrenamtes (z.B. Akzeptanz anderer Menschen) in der täglichen Routine der Freiwilligenarbeit festzustellen.</p>	<p>Die Wichtigkeit der Widerstandsfähigkeit erkennen und die Kompetenz entwickeln, sich von einem Missgeschick zu erholen oder solche in Gelegenheiten umzuwandeln. Die Bedeutsamkeit, die Qualität der eigenen Arbeit zu überwachen, verstehen.</p>

Level 3		
<p>Kompetenzen für die professionelle Erfüllung von allgemeinen Anforderungen innerhalb eines stabil strukturierten Feldes des Ehrenamtes besitzen. Die Erfüllung der Aufgaben findet einerseits unter Aufsicht und andererseits mit geringer Selbstverantwortung statt.</p>		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Einstellungen
<p>Generelles Wissen über Kommunikationsprozesse und -formen (Informations-, Verhandlungs-, Motivations-, Konflikt- und Kooperationsgespräch) mit verschiedenen Zielgruppen im Ehrenamt besitzen. Die Umgebung (Stakeholder) und Grenzen (gesetzlicher Rahmen, Regeln, Erwartungen) von Freiwilligenarbeit kennen. Generelles Wissen über das Initiieren und Verwalten interner Kommunikationsprozesse besitzen. Managementformen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung kennen. Über generelle Informationen über ethische und kulturelle Anforderungen im Ehrenamt verfügen.</p>	<p>Fähig sein, verschiedene Werkzeuge zur Kommunikation im Ehrenamt zu nutzen. Fähig sein, mit neuen Herausforderungen größtenteils unter Aufsicht fertig zu werden. Fähig sein, bei ehrenamtlichen Aufgaben Selbstkontrolle auszuüben und zu verbessern. Fähig sein, verschiedene Informations- und Kommunikationswerkzeuge zur Unterstützung der täglichen Routine der Freiwilligenarbeit zu nutzen. Fähig sein, generelle Werte des Ehrenamtes in der täglichen Routine der Freiwilligenarbeit zu beschreiben und festzustellen.</p>	<p>Die Wichtigkeit von Management und Führungsaktivitäten im Freiwilligensektor verstehen, was bedeutet, kleine Aktivitäten zu koordinieren, sich zu vernetzen und Aufgaben zeitlich festzulegen. Die Bedeutsamkeit unterstützen, die eigene und fremde Entwicklung zu überdenken und (Selbst-)Feedback zur weiteren Entwicklung zu geben. Die Bedeutsamkeit der Widerstandsfähigkeit unterstützen, sich von einem Missgeschick zu erholen oder solche in Gelegenheiten umzuwandeln. Die Bedeutsamkeit, die Qualität der eigenen Arbeit zu überwachen, unterstützen. Die Wichtigkeit, Stakeholder informiert zu halten, erkennen und dabei zu wissen, welche Stakeholder für welche Aktivität benötigt werden. Einen Sinn für kulturelle Identität entwickeln. Die Einstellung des lebenslangen Lernens erleben.</p>

Level 4		
<p>Kompetenzen für die professionelle Erfüllung von Anforderungen innerhalb eines breiten Kontextes in einem Feld der Freiwilligenarbeit besitzen. Die Erfüllung der Aufgaben findet größtenteils allein und selbstverantwortlich statt.</p>		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Einstellungen
<p>Tiefe Kenntnisse über Kommunikationsprozesse und -formen (Informations-, Verhandlungs-, Motivations-, Konflikt- und Kooperations-gespräch) mit verschiedenen Zielgruppen im Ehrenamt besitzen. Die Umgebung (Stakeholder) und Grenzen (gesetzlicher Rahmen, Regeln, Erwartungen) von Freiwilligenarbeit verstehen. Tiefe Kenntnisse über das Initiieren und Verwalten interner Kommunikationsprozesse besitzen. Ein Verständnis von Managementformen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung haben. Über tiefe Informationen über ethische und kulturelle Anforderungen im Ehrenamt verfügen.</p>	<p>Fähig sein, verschiedene, komplexe Werkzeuge zur Kommunikation im Ehrenamt zu nutzen. Fähig sein, mit neuen Herausforderungen größtenteils allein fertig zu werden. Fähig sein, die Selbstkontrolle bei ehrenamtlichen Aufgaben zu verbessern. Fähig sein, erweiterte Informations- und Kommunikationswerkzeuge für die Behandlung spezifischer Probleme im Ehrenamt zu verwalten. Fähig sein, Werte des Ehrenamtes in einem breiten Kontext der Freiwilligenarbeit zu beschreiben und festzustellen.</p>	<p>Die Bedeutsamkeit von Management und Führungsaktivitäten im Freiwilligensektor unterstützen, was bedeutet, Aktivitäten zu koordinieren, sich zu vernetzen und Aufgaben zeitlich festzulegen. Die Bedeutsamkeit, die eigene Entwicklung und die anderer zu überdenken und (Selbst-)Feedback zur weiteren Entwicklung zu geben. Die Bedeutsamkeit der Widerstandsfähigkeit, sich von einem Missgeschick zu erholen oder solche in Gelegenheiten umzuwandeln und dabei aktiv an Veränderungen teilzunehmen. Die Bedeutsamkeit, die Qualität der eigenen Arbeit zu überwachen. Sensibilität dafür, die Stakeholder informiert zu halten und wissen, welche Stakeholder für welche Aktivität benötigt werden. Aktive Teilnahme am kulturellen Leben und Austausch. Entwicklung einer Art, die Idee der Strategie des lebenslangen Lernens zu leben</p>

Level 5		
<p>Kompetenzen für die professionelle Erfüllung von Herausforderungen innerhalb eines sich verändernden und unstrukturierten Feldes der Freiwilligenarbeit besitzen. Die Erfüllung der Aufgaben findet allein, selbstverantwortlich und unter Ausübung von Aufsicht statt.</p>		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Einstellungen
<p>Umfangreiche Kenntnisse über Kommunikationsprozesse und -formen (Informations-, Verhandlungs-, Motivations-, Konflikt- und Kooperations-gespräch) mit verschiedenen Zielgruppen im Ehrenamt besitzen. Umfassend Kenntnisse über die Umgebung (Stakeholder) und Grenzen (gesetzlicher Rahmen, Regeln, Erwartungen) von Freiwilligenarbeit besitzen. Umfangreiche Kenntnisse über das Initiieren und Verwalten interner Kommunikationsprozesse besitzen. Umfassend Kenntnisse über Managementformen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung besitzen. Über umfangreiche Informationen zu ethischen Anforderungen im Ehrenamt verfügen. Kenntnisse über Lernmethoden im ehrenamtlichen Kontext besitzen.</p>	<p>Fähig sein, umfangreiche Werkzeuge zur Kommunikation im Ehrenamt zu nutzen. Fähig sein, mit neuen Herausforderungen größtenteils allein fertig zu werden und andere zu führen. Fähig sein, die Selbstkontrolle zu verbessern und andere bei ehrenamtlichen Aufgaben anzuleiten. Fähig sein, erweiterte Informations- und Kommunikationswerkzeuge in der Freiwilligenarbeit zu verwalten und zu verbessern. Fähig sein, angemessene Werte des Ehrenamtes in gegebenen Situationen der Freiwilligenarbeit festzustellen und fähig sein, als Vorbild für andere Freiwillige zu fungieren.</p>	<p>Management und Führungsaktivitäten im Freiwilligensektor ausüben, was bedeutet, Aktivitäten einzuleiten und zu koordinieren, sich zu vernetzen und Aufgaben zeitlich festzulegen und zu delegieren. Die eigene Entwicklung und die anderer überdenken und (Selbst-) Feedback zur weiteren Entwicklung geben. Eine starke Widerstandsfähigkeit haben, sich von einem Missgeschick zu erholen oder solche in Gelegenheiten umzuwandeln und daraus Veränderungen zu fördern. Die Qualität der Arbeit anderer und die der eigenen Arbeit überwachen. Die Stakeholder informiert halten und wissen, welche Stakeholder für welche Aktivität benötigt werden. Am kulturellen Leben teilnehmen, andere Kulturen respektieren und die eigene Kultur auf kreative Weise ausdrücken. Die Einstellung des lebenslangen Lernens ausleben und diese gegenüber anderen bewerben.</p>