



WhomeN Projekt: 2017-1-ES01-KA204-038221

Aktive soziale und berufliche Integration von Frauen mit Ausgrenzungsrisiko durch die Anerkennung von Kompetenzen und das Trainieren von Soft Skills, um neue berufliche Möglichkeiten zu eröffnen.

WHOMEN PROTOKOLL ZUSAMMENFASSUNG

Protokoll zur Bewertung und Anerkennung von Soft Skills und Kompetenzen von Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind

Dieses Projekt wird gefördert durch das ERASMUS+ Programm und die Europäische Union. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasserinnen und Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



I. Über das WhomeN-Projekt

Das WhomeN Projekt ist ein Erasmus + Projekt, das von Fundación Aljaraque aus Spanien in Zusammenarbeit mit acht anderen Organisationen aus Rumänien, Bulgarien, Slowenien, Italien, Portugal, Spanien, Deutschland und Lettland durchgeführt wird.

Das Hauptziel des WhomeN-Projekts ist es, Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind - Migrantinnen, Flüchtlinge und Frauen über 45 - die Möglichkeit zu bieten, ihre individuellen und allgemeinen Fähigkeiten zu verbessern.

Das WhomeN-Projekt verwendet eine innovative Methodik zur Anerkennung von Kompetenzen, die transversale und soziale Kompetenzen umfasst. Das Projekt basiert auf einem Protokoll zur Selbstbeurteilung von Fähigkeiten und Kompetenzen, und berücksichtigt dabei die EU-Leitlinien für Validierung und Anerkennung – ECVET- und EQAVET.

Das Protokoll wurde mit dem Ziel erstellt, eine echte Unterstützung für Frauen zu sein, die ohne offizielle berufliche Qualifikation tätig sind.

Das WhomeN-Projekt wird ein Trainingsprogramm für Fachkräfte der Erwachsenenbildung ausarbeiten. Dieses Training wird auf die Beurteilung der Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschnitten sein, die auf den EU-Leitlinien für Validierung und Anerkennung, den ECVET- und EQAVET-Tools basieren.

Mehr Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.whomen.eu

II. Was ist das WhomeN-Protokoll?

Die Ziele des Protokolls sind:

- die Identifizierung und Bewertung von Soft Skills zu erleichtern;
- Werkzeuge und Methoden zum Lehren/ Lernen und/ oder Festigen von Soft Skills auszutauschen;
- Beiträge zu neuen beruflichen Orientierungs- und Integrationsstrategien, die einen wirksamen Mehrwert für formales und informelles Lernen schaffen, zu leisten und diese mit formaler Bildung und Anerkennung von Kompetenzen zu verbinden.



Das Protokoll basiert auf der Studie „Qualitative Studie zum Weiterbildungsbedarf von Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind“¹, die 2018 von den Partnern des WhomeN-Projekts durchgeführt wurde. Sie können sie hier kostenlos: www.whomen.eu/project-products herunterladen.

2

Das Protokoll basiert auf:

- Ansätzen und Instrumenten zur Unterstützung von Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, zur Förderung ihrer sozialen Kompetenzen und damit ihrer beruflichen Integration;
- der Unterstützung von Fachleuten, die mit diesen Zielgruppen arbeiten und Erfahrung mit der Anerkennung von Soft Skills haben.

¹ Sowohl die vollständige Version als auch eine Zusammenfassung ist online verfügbar: <https://whomen.eu/project-products>.



Das Protokoll beinhaltet:

- ▶ Überlegungen zur Zielgruppe – Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, hauptsächlich Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, Frauen über 45 Jahre und Frauen aus ländlichen Gebieten
- ▶ Einblicke in die Bedeutung des Erwerbs und der Anerkennung von Soft Skills in der Erwachsenenbildung (EB), insbesondere hinsichtlich der Zielgruppe und was sie in einem nicht formalen oder informellen Kontext lernen können
- ▶ Informationen zum Qualitätsansatz, der durch die Ansichten und Konzepte von ECVET und ECAVET inspiriert wurde
- ▶ Leitlinien zur Gewährleistung der Achtung der Gleichstellung der Geschlechter und des interkulturellen Respekts
- ▶ ein online verfügbares Tool zur Selbstbewertung von Soft Skills, das in mehreren Sprachen verfügbar ist und auf flexible Weise (für sich allein oder in Verbindung mit anderen Instrumenten) eingesetzt werden kann
- ▶ einen 5-tägigen Weiterbildungskurs für Fachkräfte, die mit Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, Frauen über 45 Jahre und Frauen aus ländlichen Gebieten arbeiten



III. Wer kann das Protokoll nutzen?

Die Hauptnutzer*innen des Protokolls sind (jedoch nicht darauf begrenzt):

- ▶ Nationale Behörden, die für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen zuständig sind
- ▶ Aufnahmezentren für Flüchtlinge
- ▶ Arbeitsvermittlungsdienste
- ▶ Bildungsberater*innen
- ▶ soziale Dienste
- ▶ Nichtregierungsorganisationen und Wohltätigkeitsorganisationen, die Dienstleistungen für Frauen, Migrant*innen und Flüchtlinge anbieten



4

IV. Der innovative Ansatz des Protokolls

Die Hauptinnovation des WhomeN-Protokolls liegt im Fokus auf der Anerkennung von Soft Skills und persönlichen Kompetenzen für Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Die Bestnadteile des Protokolls sind:








- ▶ eine Übersicht zu den notwendigen transversalen Kompetenzen und Soft Skills, die Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, erwerben bzw. stärken sollten
- ▶ ein Curriculum und pädagogisches Material für Pädagog*innen zur Förderung der transversalen Fähigkeiten und Soft Skills bei der Zielgruppe
- ▶ Richtlinien zur Umsetzung des WhomeN-Protokolls
- ▶ Richtlinien zur Stärkung von kultureller Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter
- ▶ ein Curriculum für die Pilotphase des Protokolls: Curricula zum Training von transversalen Kompetenzen und Soft Skills für Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Dieses Projekt wird gefördert durch das ERASMUS+ Programm und die Europäische Union. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasserinnen und Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.











V. Transversale Fähigkeiten gemäß des WhomeN-Protokolls








Strategisches und kreatives Denken

-  Kommunikationsfähigkeiten
-  Flexibilität
-  Kreativität
-  Selbstreflexion
-  Organisation und Zeitmanagement
-  Konfliktlösefähigkeit
-  Fähigkeit zur Teamarbeit











Interkulturelle Kompetenz

-  Empathie
-  Flexibilität
-  Offenheit
-  Toleranz
-  Selbstreflexion
-  Kreativität
-  Analytisches Denken
-  Kommunikationfähigkeit









Entscheidungskompetenz

-  Verantwortungsbewusstsein
-  Proaktivität
-  Empathie
-  Flexibilität
-  Selbstreflexion
-  Fähigkeit zum Perspektivwechsel
-  Analytisches Denken

Verhandlungsgeschick

-  Empathie
-  Flexibilität
-  Kreativität
-  Offenheit
-  Selbstvertrauen
-  Selbstbewusstsein
-  Toleranz
-  Kommunikationsfähigkeiten
-  Stressresistenz
-  Kompromissbereitschaft

Problemlösekompetenz

-  Empathie
-  Flexibilität
-  Selbstreflexion
-  Kreativität
-  Analytisches Denken
-  Organisation und Zeitmanagement
-  Kommunikationsfähigkeit
-  Kompromissbereitschaft



VI. Training der Trainer

Das Curriculum für die Weiterbildung von Trainer*innen besteht aus folgenden Kapiteln:

1. die Bedarfe von arbeitssuchenden Frauen
2. Transversale Kompetenzen und Soft Skills
 - 2.1. Strategisches und innovatives Denken
 - 2.2. Entscheidungsfindung
 - 2.3. Verhandlungsgeschick
 - 2.4. Problemlösekompetenz
 - 2.5. Interkulturelle Kompetenz
3. Standards zur Wahrung der kulturellen Vielfalt und der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwachsenenbildung und im Protokoll
4. Beschreibung zur Anwendung des Protokolls und zur Durchführung der Selbstbeurteilung von Kompetenzen für Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind

VII. Methoden und gute Beispiele

Das Protokoll führt neue Arten des situativen Lernens ein und beschreibt sie: Mentoring, Ausbildung, Gruppenaktivitäten, spielbasiertes Lernen, Interviews, Bildmethoden und Erinnerungsmethoden.

Professionell Tätige lernen neue Methoden für das Training und Coaching von Personen. Die Methoden sind Mind Mapping, Sechs denkende Hüte, Beratungsgespräche, die Künstlermethode, Training für Vorstellungsgespräche, Rollenspiele, das Gefangenendilemma, die 4-Felder-Methode, die Loci-Methode und die Argument-Trainingsmethode.

Dieses Projekt wird gefördert durch das ERASMUS+ Programm und die Europäische Union. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasserinnen und Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.