

## Kick-Off Event 16.04.2018

### Workshop 3: das doppelte Kompetenzprofil - Synthese

---

Leitung : Evelyne Thönnissen Chase, assoziierte Professorin, HES-SO

#### Inhalt

- Präsentation des Modells
- Wie wird das doppelte Kompetenzprofil im Pilotprogramm eingesetzt? Wie wird damit gearbeitet?
- Diskussion: doppeltes Kompetenzprofil: Realität oder Utopie? Individuell/institutionell

#### Präsentation des Modells

Das Arbeitsdokument 'Doppeltes Kompetenzprofil an Fachhochschulen der Sozialen Arbeit' von Career2SW wird den Teilnehmenden ausgehändigt. Die Struktur wird präsentiert sowie deren Aufbau. Auf Seite 6 des Dokumentes werden die Kompetenzen zu den Leistungsaufträgen der Fachhochschulen, sowie die bereichsübergreifenden und die transversalen Kompetenzen vorgestellt. Die Teilnehmenden stellen Verständnisfragen zur gewählten Einordnung und zu den Begrifflichkeiten. Das Kompetenzprofil beschreibt die doppelten Kompetenzen des akademischen Personals an Fachhochschulen und nicht die doppelten Kompetenzen von Professionellen, welche in der Praxis tätig sind (vgl. Doppeltes Kompetenzprofil, 3).

#### Wie wird das doppelte Kompetenzprofil im Pilotprogramm eingesetzt? Wie wird damit gearbeitet?

Das doppelte Kompetenzprofil bildet das Herzstück des Pilotprogrammes. Es ist die Ausgangslage einer jeden Immersion. Programmteilnehmende setzen sich in einem Portfolio mit dem doppelten Kompetenzprofil auseinander. Zu Beginn des Prozesses dient es als Standortbestimmung und hilft auch bei der Formulierung von spezifischen Zielen der Immersion. Die Arbeit an den Kompetenzen wird während der Dauer der Immersion mit einem Ziel- und Transfercoaching unterstützt und die Wirkung der Immersionen dadurch verstärkt. Das doppelte Kompetenzprofil stellt ein Arbeitsdokument dar, welches auf der Basis der durchgeführten Immersionen laufend angepasst werden soll, so dass es am Schluss des Pilotprogrammes als bewährtes Grundlagendokument gefestigt werden kann. Das doppelte Kompetenzprofil soll aber nicht nur auf der Basis einzelner Immersionen eingesetzt werden. Es soll auch institutionell eingesetzt werden können und mittelfristig als Personalmanagementinstrument an den Fachhochschulen Gebrauch finden, wenn es sich im Rahmen des Pilotprogrammes bewährt hat.

**Diskussion: 'Doppeltes Kompetenzprofil: Realität oder Utopie? Individuell/institutionell'**

- Wenn die Praxis einen Weiterbildungs- Ausbildungsauftrag hat, um Programmteilnehmende auszubilden...sollte sie nicht auch einen entsprechenden Auftrag bekommen?
- Es muss aufgepasst werden, dass die Praxis nicht zu viel Begleitung tätigen muss
- HR-Verantwortliche der HSLU Luzern spricht von dem Modell der Praxisschleife für ein Jahr. Spannend daran ist, dass die Mitarbeitenden ihre Stelle an der FH behalten können. Ähnlich ist es im Pilotprogramm Career2SW.
- Was gehört alles zur Praxis... ist denn ethnographische Forschung nicht auch Praxiserfahrung?
- Für manche Workshopteilnehmende scheint der Versuch der Konkretisierung des doppelten Kompetenzprofils ein schwieriger Spagat zu sein...die Frage, ob alle Mitarbeitenden dieses Kompetenzprofil erreichen sollen, oder ob es ein Ziel für die Fachhochschule oder das Fachhochschulpersonal als Ganzes gelten soll, zieht sich als roter Faden durch die Diskussion. und kann in dieser kurzen Zeit und zum jetzigen Zeitpunkt im Projektverlauf nicht abschliessend beantwortet werden.

ET/24.04.2018