

# PLAN ZUR NACHHALTIGEN NUTZUNG DER PROJEKTERGEBNISSE

**STORYTELLER -**  
EMPOWERMENT VON  
PERSONEN MIT DEM RISIKO  
DER EXKLUSION DURCH DIE  
ENTWICKLUNG EINES  
PROFESSIONELLEN  
STORYTELLING-TRAININGS  
IN UNTERVERSORGTE EU-  
LÄNDERN

**AGREEMENT NUMBER:**  
16-202-021567 (KA2-VET-  
5/16)

## Editorial:

Der intellektuelle Output »Plan der nachhaltigen Nutzung der Projektergebnisse« wurde im Rahmen der ERASMUS+ -Projektpartnerschaft »Storyteller – Empowerment von Personen, die von Exklusion bedroht sind, durch die Entwicklung eines professionellen Curriculums in unterversorgten EU-Ländern« entwickelt und von OZARA d.o.o. koordiniert.

Das BBRZ Österreich (AT) war die federführende Organisation im Rahmen der Arbeit dieses intellektuellen Outputs mit gemeinsamen Anstrengungen des gesamten Partnerschaftskonsortiums:

- Ceres Europe Limited (UK\_NI)
- EOLAS S.L. (ES)
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI)
- Storybag (NL)
- UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (IT)



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

## INHALT

<b>1. EINLEITUNG</b>	Napaka! Zaznamek ni definiran.
<b>2. WICHTIGSTE ERGEBNISSE AUS DEM KOMPENDIUM UND DER ENTWICKLUNGSPHASE</b>	Napaka! Zaznamek ni definiran.
<b>3. ETABLIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT UND ZUKÜNFTIGE NUTZUNG DER PROJEKTERGENISSE</b>	<b>8</b>
<b>3.1. ÖSTERREICH</b>	<b>10</b>
<b>3.2. ITALIEN</b>	<b>14</b>
<b>3.3. NIEDERLANDE</b>	<b>17</b>
<b>3.4. SLOWENIEN</b>	<b>23</b>
<b>3.5. SPANIEN</b>	<b>27</b>
<b>3.6. GROßBRITANNIEN – NORD IRLAND</b>	<b>31</b>
<b>4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN</b>	<b>35</b>

## 1. EINLEITUNG

Das Projekt StoryTeller begann zunächst mit einer ersten Analyse der in Europa vorhandenen Daten und der aktuellen Herausforderungen im Umgang mit:

- Multikulturalismus
- Vielfalt
- Soziale Ungleichheit und soziale Ausgrenzung

Für diese Herausforderungen hat die Europäische Union bereits verschiedene Verordnungen, Strategien, Pläne und Maßnahmen verabschiedet, um sicherzustellen, dass die gesamte Bevölkerung Chancengleichheit, aktive Bürgerschaft und Lebensqualität genießen kann. Die Voruntersuchungen des Partnerschaftskonsortiums zeigten jedoch, dass die EU-Länder im Norden und Nordwesten mit Ungleichheiten scheinbar besser umgehen können als andere Länder. Der Grund dafür liegt u.a. auch darin, dass man in der Arbeit mit Gemeinschaften innovative Ansätze verfolgt. Die Welt verändert sich, und die wachsende Vielfalt der Bevölkerung in Europa erfordert solche neuen Ansätze, insbesondere solche, die auf traditionellen, bewährten und nützlichen Erfahrungen aufbauen, wie z.B. Storytelling.

Das Konsortium widmete sich daher dem Bereich des professionellen Storytellings, das in den letzten Jahren immer stärker als nützlicher und veränderungsorientierter Berufsbereich wahrgenommen wird, insbesondere in den nördlichen EU-Ländern (sowie auf der anderen Seite des Ozeans in den USA und Australien).

Haupt- und langfristiges Ziel dieses Projekts ist es, die Grundlage für eine langfristige Entwicklung des professionellen Storytellings in den „schlechter ausgestatteten“ europäischen Ländern zu schaffen. Damit soll ein Beitrag zu einer ausgewogeneren Entwicklung von Storytelling (im Sinne von Arbeiten mit Geschichten) als Berufsfeld in Europa geleistet und zu einer stärkeren und gleichberechtigteren Gesellschaft beigetragen werden. Um dieses Ziel zu erreichen wurden spezifische Aufgaben geplant und durchgeführt, wie z.B. die Entwicklung und Design<sup>1</sup>:

- Des Kompendiums über Storytelling-Trainings und Zertifizierungsinitiativen.
- Des StoryTeller-Curriculums für Fachleute, um das notwendige professionelle Knowhow zu erwerben.

---

<sup>1</sup> Alle gesetzten Ziele sind in den intellektuellen Outputs des Projekts auf der Projekt-Webseite unter den Punkt Ergebnisse zu finden: <http://learnstorytelling.eu/en/>

- Der universellen StoryTeller-Methodik für Fachleute, deren Richtlinien (verknüpft mit dem Curriculum) dabei unterstützen, den Storytelling-Ansatz - das „Arbeiten mit Geschichten“ anzuwenden, auch wenn man aus einem anderen beruflichen Umfeld kommt.
- Die StoryTeller-OER Plattform, die interessierten Personen und/oder der professionellen Öffentlichkeit frei und öffentlich für selbstgesteuertes Lernen zur Verfügung steht.

Dieses Dokument fasst die Bemühungen des Projektpartner-Konsortiums zur Formalisierung einer neu entstehenden Qualifikation zusammen und gibt Empfehlungen, wie man Storytelling als einen nutzbringenden Ansatz zur Stärkung benachteiligter Gruppen etablieren und damit eine soziale Integration im weitesten Sinne fördern kann.

Die Hauptstruktur dieses intellektuellen Outputs (IO5) umfasst die folgenden Inhalte:

- Wichtigste Ergebnisse aus dem Kompendium und der Entwicklungsphase(n) des Projekts.
- Zusammenfassung der Bemühungen und Ansätze zur Formalisierung eines Storyteller-Berufs.
- Empfehlungen für System- und Politikverantwortliche/Schulungsorganisationen und andere interessierte Parteien in relevanten Bereichen.

## 2. WICHTIGSTE ERGEBNISSE AUS DEM KOMPENDIUM UND DER ENTWICKLUNGSPHASE

Der wichtigste Aspekt in der ersten Phase des Projekts war die Schaffung einer gemeinsamen Basis für die Entwicklung eines professionellen Weiterbildungsprogramms und die Erforschung der bestehenden Möglichkeiten zur formalen Anerkennung einer neuen Qualifikation im Bereich Storytelling unter Berücksichtigung des Stands der Technik in Bezug auf Storytelling und einer Trainingsbedarfsanalyse in den Ländern des Konsortiums. In dieser Phase recherchierten wir:

- wie und ob Storytelling im Bereich der helfenden Berufe verwendet wird,
- einen methodischen Ansatz - Storytelling-Konzeption zur Entwicklung einer professionellen Ausbildung.

Das Hauptkonzept, das uns zum ersten Entwurf eines zukünftigen Curriculums führte, baut darauf, dass Fachleute, die Storytelling bereits auf die eine oder andere Weise nutzen, eine Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln sollten, die ihnen dabei helfen, ihre Arbeit mit Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, effizienter zu gestalten. Diese Fähigkeiten umfassen Beziehungs- und Dialogdimensionen, theoretisches Wissen und die Fähigkeit, dieses Wissen in verschiedenen Kontexten anzuwenden (Praxis).

Das Kompendium<sup>2</sup> stellte die Frage, wie Storytelling in 6 europäischen Ländern wahrgenommen und (als Ansatz) umgesetzt wird. Im Kompendium wurden der Stand der Technik (auch: Bedarfsanalyse) und auch die Grundlagen des zukünftigen Storytelling-Trainingsprogramms für helfende Berufe (Curriculums-Design und Qualifizierungsansatz) festgelegt. Es beantwortet die Fragen, was bereits existiert, was funktioniert und wie es in den Partnerländern anerkannt wird. „Schlecht ausgerüstet“ in Bezug auf den Storytelling-Ansatz sind vor allem Österreich, Italien, Slowenien und Spanien, die hauptsächlich folgende Punkte aufweisen:

- Fehlende Kurse, mit Inhalten, die speziell auf Storytelling für Hilfsberufe zugeschnitten sind.
- Strenge Vorschriften für Berufe, die nicht viel Raum für die Einführung einer neuen Qualifikation im Bereich Storytelling zu lassen scheinen.
- Keine Anerkennung oder irgendeine Art von Standardisierung national für einen solchen Beruf.
- Fragmentierung des Ansatzes in verschiedene Berufsfelder.

---

<sup>2</sup> Das Kompendium finden Sie unter: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>

Einige der Länder (z.B. Slowenien, Österreich) haben stark regulierte Berufe. In anderen Ländern, in denen die Tradition der gemeinnützigen Arbeit stärker (z.B. GB-Nordirland, Niederlande) und ein flexiblerer Arbeitsmarkt vorzufinden sind, ist die Situation diesbezüglich besser. Unabhängig von der Situation in jedem Land setzte das Konsortium jedoch das Streben nach Anerkennung von Storytelling fort, indem es die Arbeit an der Datenerhebung und der strategischen Kommunikation mit der (Fach-)Öffentlichkeit fortsetzte:

- Nationale Regulierung im Bildungsbereich und Möglichkeiten der Formalisierung von Storytelling.
- Aktivitäten zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse.
- Empfehlungen an politische Entscheidungstragende und/oder relevante Institutionen zur nachhaltigen Nutzung der Projektergebnisse.

Das Projekt sollte nach ursprünglichem Plan ein C-VET Curriculum entwickeln, und zwar eine Weiterbildung, die nach einer Erstausbildung erfolgt (auch nach dem Einstieg ins Berufsleben) mit dem Ziel der Aktualisierung von Kenntnissen und Fähigkeiten, des Erwerbs neuer berufsbezogener Fähigkeiten oder der Umschulung oder Weiterbildung<sup>3</sup>. Die Bemühungen um eine Formalisierung dieses neu entstehenden Berufes entsprechend dem Projektziel und den erwarteten Leistungen werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

---

<sup>3</sup> Mehr Informationen unter: [https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/continuing-education-and-training-\(cvet\)](https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/continuing-education-and-training-(cvet)) and [http://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf)

### 3. ETABLIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT UND ZUKÜNFTIGE NUTZUNG DER PROJEKTERGEBNISSE

Nach dieser ersten Phase und mit einer Strukturierung der Inhalte für das StoryTeller-Curriculum entschied sich das Konsortium in der nächsten Phase für einen Mapping-Prozess, um einen klaren Überblick über das Umfeld, die nationalen Gegebenheiten und die Möglichkeiten der Akkreditierung zu erhalten. Dieser Prozess wurde mit Hilfe von unterstützenden Fragen durchgeführt:

1. Wie läuft der (formale) Akkreditierungsprozess in Ihrem Land ab?
2. Wie passen die Daten aus dem Kompendium mit den dem Grundprinzip des Projekts zusammen?
3. Konkrete und praktische Informationen – Ev. Aufzeigen neu zugelassener Berufe (Beispiele, durchgeführte Schritte, Feld des neu zugelassenen Berufes), falls zutreffend/verfügbar für das Thema des Projekts?

Der Mapping-Prozess wurde als 2-stufiger Prozess definiert:

- Die Suche nach Vergabestellen/Akkreditierungsorganisationen im Allgemeinen.
- Kombination dieser Daten mit deskriptiven Elementen, die zu einem Überblick über die bestehenden Möglichkeiten führen und in Richtung formale Akkreditierung des entwickelten Curriculums und der Methodik gehen.

In diesem Prozess haben wir einen maßgeschneiderten Ansatz für mögliche Szenarien der Anerkennung der sich entwickelnden, noch nicht etablierten /formalisierten Qualifikation verfolgt, der auch die nationalen Realitäten und Möglichkeiten berücksichtigt und der Basis für die konkreten Aktionen und Schritte der einzelnen Projektpartner\*innen war<sup>4</sup>.

In den nächsten Kapiteln finden Sie zusammengefasst Informationen über und Schritte in den einzelnen Partnerländern. Neben der allgemeinen Beschreibung der nationalen Gegebenheiten und Möglichkeiten finden Sie für jedes Land eine Zusammenfassung der Anstrengungen, die unternommen wurden, um die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse in der Zukunft zu gewährleisten, mit Informationen über:

---

<sup>4</sup> Die Entwicklung und formale Anerkennung von Qualifikationen in den Ländern des Partnerkonsortiums ist ein lang andauernder Prozess, der Unterstützung von verschiedenen Bereichen braucht: Politische Entscheidungsträger, Vergabestellen, nationale Bedarfe an neuen Qualifizierungen etc.



- Möglichkeiten und Richtlinien für nationale Akkreditierungen und Zertifizierungen.
- (Aufgebaute) Kooperation mit relevanten Stakeholdern, Beruflichen Bildungsträgern und anderen (Bildungs)-Einheiten.

### 3.1. ÖSTERREICH

Berufe sind in Österreich relativ streng geregelt. Die Einführung eines völlig neuen, in das österreichische Bildungssystem integrierten Berufes (auf Universitätsniveau oder im dualen Ausbildungssystem) ist daher kurz- oder mittelfristig unrealistisch. Auch langfristig erscheint es nicht realisierbar.

Die meisten Fachleute, die mit gefährdeten Gruppen arbeiten, sind Angestellte von Dienstleistern. Diese Dienstleister sind hauptsächlich für öffentliche Einrichtungen tätig (auf Projektbasis oder mit befristeten Verträgen usw.) und müssen daher die in ihren Verträgen vorgesehenen Anforderungen erfüllen. In den meisten Fällen ist die Qualifikation des Personals klar geregelt. In diesem System könnte Storytelling nur eine Zusatzausbildung sein, würde aber die geforderten Qualifikationen nicht ersetzen.

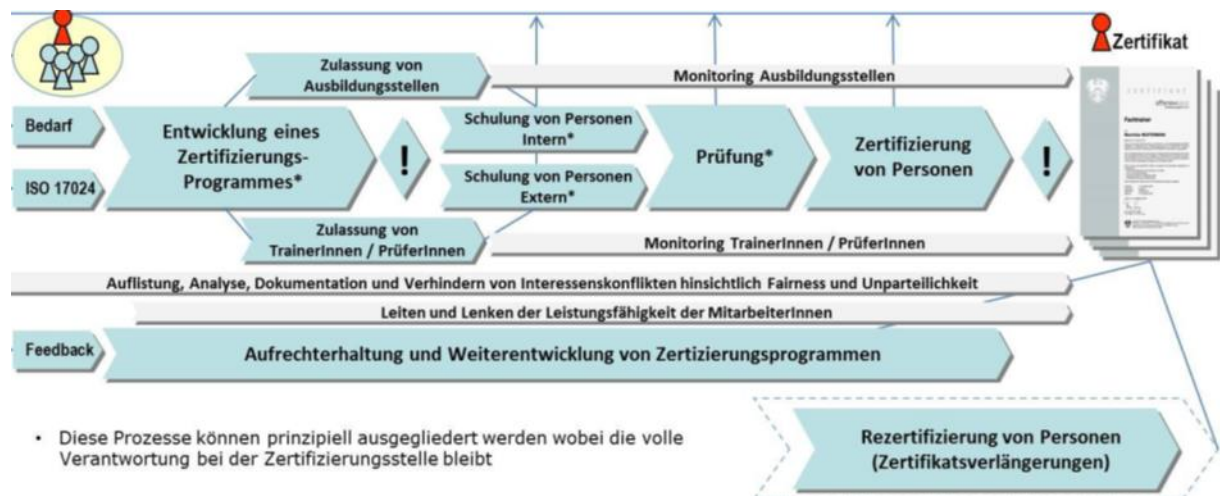
Unter Berücksichtigung dieser Umstände (strenge Reglementierung) lag der Schwerpunkt dieses Projekts auf der Verbreitung der Idee und dem Einsatz von „Arbeiten mit Geschichten“. Wenn die Arbeit mit Geschichten in verschiedenen Situationen im Sozial- und Bildungssektor eingesetzt wird, kann eine formellere Anerkennung von Storytelling der nächste Schritt sein.

#### KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT

Eine Möglichkeit für eine formale Anerkennung wäre ein von einer offiziellen Stelle ausgestelltes Zertifikat. In Österreich ernennt die „Akkreditierung Austria“ die Akkreditierungsstellen. Es gibt verschiedene Akkreditierungsbereiche. Für dieses Thema, die Akkreditierung einer „Qualifizierung“, gibt es mehrere Akkreditierungsstellen, die angesprochen werden können. Der österreichische Projektpartner BBRZ ist seit 1991 ISO-zertifiziert - als erster europäischer Dienstleister im Bildungsbereich mit diesem Zertifikat. Im Laufe der Jahre hat das BBRZ nicht nur sein Managementsystem zertifizieren lassen, sondern auch persönliche Zertifikate beantragt, z.B. für das (interne) Trainingsprogramm für BBRZ-Mitarbeiter\*innen („Prozessmanager\*in in der beruflichen Rehabilitation“). Die Vergabestelle „SystemCERT“ begleitete diese Zertifizierungsprozesse. Die Erfahrung zeigt, dass Zertifizierungsprozesse lange dauern und zeitaufwändig sind.

Um sich ein besseres Bild von den Möglichkeiten einer Zertifizierung für Storytelling zu machen, wurde SystemCert kontaktiert und das Thema ausführlich diskutiert.

Hier ein kurzer Überblick über den Zertifizierungsprozess von SystemCert:



Diese Tabelle zeigt den von SytemCert angebotenen Zertifizierungsprozess. Auf der linken Seite ist ein wichtiger Faktor ersichtlich – *Bedarf*. Das bedeutet, dass vor Beginn des Prozesses die Notwendigkeit der Zertifizierung des Ausbildungssystems nachgewiesen werden muss. Es geht nicht nur darum, dass Storytelling ein nützliches Werkzeug sein muss. Es geht v.a. darum, dass die Notwendigkeit einer Regulierung der Schulungen im Bereich Storytelling besteht. Und das ist ein kritischer Punkt, an dem wir mit Storytelling – Arbeiten mit Geschichten (noch) nicht sind. Es gibt nicht so viele Schulungen, die geregelt werden müssen, um den Überblick zu behalten. Beispiele aus der Vergangenheit zeigen, dass es teilweise sehr lange nach „Einführung“ neuer Berufsfelder (und den damit verbundenen Schulungen) dauert, bis der Bedarf einer Regulierung dieser Angebote entsteht.

Neben klaren Vorteilen einer Zertifizierung hier noch einmal kurz die Hindernisse:

- Der Regulierungsbedarf von Storytelling muss nachgewiesen werden.
- Der Prozess der Zertifizierung ist zeitaufwändig.
- Der Prozess der Zertifizierung kostet Geld.
- Die Notwendigkeit und der Nutzen eines neuen Ausbildungssystems müssen klar dargelegt werden.
- Die Kosten für den Zertifizierungsprozess müssen danach „verdient“ werden.

Für einen Dienstleister wie das BBRZ, der mit Menschen mit Behinderungen (MmB) vor allem für den öffentlichen Sektor an beruflicher Rehabilitation arbeitet, ist es derzeit nicht sinnvoll und vertretbar, diesen Weg zu gehen. Jetzt daran zu arbeiten, das Curriculum in kleinerem Umfang anzubieten und zu versuchen, die Idee der Arbeit mit Geschichten zu verbreiten, scheint der einzig gangbare Weg zu sein.

Als großer Dienstleister (das BBRZ beschäftigt in der Säule der beruflichen Rehabilitation rund 1 200 Mitarbeiter\*innen in ganz Österreich) wollte und will das BBRZ Storytelling - Arbeit mit Geschichten (zuerst) innerhalb der eigenen Institution verbreiten. In einem ersten Schritt wurde im Mai und Juni 2019 in der Region Steiermark eine Runde des Curriculums „Storytelling – Arbeiten mit Geschichten“ für 8 Expert\*innen durchgeführt. Die Trainer\*innen waren BBRZ-Mitarbeiter\*innen (ausgebildet im Rahmen der Pilotausbildung des StoryTeller-Projekts in Nordirland), die das StoryTeller-Curriculum an die Bedürfnisse und Gegebenheiten ihres Arbeitsbereichs angepasst haben. Das Feedback der geschulten Mitarbeiter\*innen war insgesamt sehr positiv, auch hinsichtlich der Anwendbarkeit in der täglichen Arbeit mit ihren Kund\*innen. Nach diesen positiven Erfahrungen entschied sich die Regioalleitung, das Curriculum „Storytelling – Arbeiten mit Geschichten“ in der Steiermark und Kärnten weiter anzubieten. Auch für die Region Oberösterreich ist bereits mindestens eine Schulung geplant, sodass Storytelling im nächsten Jahr in weiteren Regionen Österreichs verbreitet wird.

Für den Pilotlehrgang in der Steiermark (und wahrscheinlich auch für zukünftige Trainings) wurde folgendes Curriculum-Designs verwendet:

- Dauer: 4 Tage - 36 Stunden. Es wurde beschlossen, zwei zweitägige Workshops und eine Pause zwischendurch einzuplanen, um zwischen den Lernertrag durch einige praktische Aufgaben (mit Kund\*innen) zu vergrößern. Das Feedback der Teilnehmer\*innen zeigte deutlich, dass die vorgesehene Zeit knapp bemessen ist und mehr Tage sehr nützlich wären. Das deckte sich auch mit dem Feedback der Trainer\*innen. Nach dieser Erfahrung wären 8-10 Tage eine viel bessere Dauer. Da dies jedoch im Hinblick auf die regulären Arbeitsabläufe unrealistisch ist, scheinen 4-5 Tage (mit 36 bis 42 Arbeitsstunden) ein vernünftiger und überschaubarer Zeitrahmen zu sein.
- Teilnehmer\*innen: Fachleute mit pädagogischem/psychologischem Hintergrund aus verschiedenen Bereichen des BBRZ. Einige von ihnen arbeiten hauptsächlich in Gruppen, andere vorwiegend im Einzelsetting. Das Training erwies sich für beide Arbeitssettings der Experten/Expertinnen als nützlich.
- Inhalt: Einige Teile des Curriculums wurden fast so verwendet, wie sie im Projekt entworfen wurden. Für einige Einheiten wurden die Inhalte und Übungen an den spezifischen Hintergrund der Zielgruppen und Bedürfnisse des BBRZ angepasst (d.h. die Einheiten über kulturelle und kontextuelle Sensibilität und Gruppendynamik wurden etwas verkürzt; die Übungen wurden maßgeschneidert auf die Zielgruppe der Trainer\*innen aber auch auf den beruflichen Hintergrund der Lernenden, usw.).

Im Rahmen der Einladung zur Abschlusskonferenz des StoryTeller-Projekts fanden viele Gespräche mit Vertretern/Vertreterinnen aus dem Sozialbereich statt, die auf großes Interesse stießen, da diese durchwegs glauben, dass Storytelling sie in ihrer täglichen Arbeit mit ihren Zielgruppen sehr gut unterstützen kann.

BBRZ und Storybag aus den Niederlanden boten einen Workshop zum Thema Storytelling im Rahmen der Euroguidance-Konferenz 2018 in Wien an und hatten dabei auch die Möglichkeit, das Projekt StoryTeller einer breiteren (Fach)-Öffentlichkeit vorzustellen. Dieser Workshop, aber auch der Stand des Projekts StoryTeller auf dem Marktplatz der Konferenz waren sehr gut besucht und etliche Teilnehmer\*innen und andere Referent\*innen zeigten Interesse an der Anwendung von Storytelling-Techniken und wollten mehr über die Arbeit mit Geschichten lernen.

Für die Zukunft erwägt das BBRZ den derzeit intern geplanten Lehrgang „Storytelling - Arbeit mit Geschichten“ auch für andere interessierte Fachleute aus dem Sozialbereich anzubieten. Eine externe Beteiligung ist vorerst nicht vorgesehen. Bei Bedarf könnte eine Teilnahme jedoch im Einzelfall ermöglicht werden.

Für die Zukunft (2020-2021) könnte das Curriculum möglicherweise auch in größerem Umfang über FAB Organos, einen bekannten österreichischen Anbieter von Trainings für Fachleute, die mit Menschen arbeiten, angeboten werden. Es gab erste Gespräche darüber. Eine Entscheidung wird im September 2019 getroffen.

## 3.2. ITALIEN

Das formelle Akkreditierungsverfahren in Italien wird von Accredia (<http://www.accredia.it/en>) durchgeführt, der einzigen nationalen Akkreditierungsstelle, die von der italienischen Regierung gemäß der Anwendung der Europäischen Verordnung 765/2008 ernannt wurde und die die Kompetenz, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Zertifizierung bescheinigt.

Italien unterteilt die qualifizierten Berufe in zwei Hauptkategorien:

1. **Berufe, die von Fachgremien geregelt werden** (z.B. Ärzt\*innen, Architekt\*innen, Ingenieur\*innen, Psycholog\*innen, Physiotherapeut\*innen).
2. **Nicht regulierte Berufe** (z.B. Coaches, Soziolog\*innen, Finanzwissenschaftler\*innen, Notfallmanager\*innen), die im Gesetz 04/2013 „Dispositionen über nicht regulierte Berufe“ abgebildet werden, durch das nicht registrierte Fachleute drei Systeme für ihre berufliche Qualifikation nutzen können
  - a) Selbstdeklaration, die bescheinigt, dass die Fachkraft über Qualifikationen, Berufserfahrung, Teilnahme an Schulungen, Fähigkeiten usw. verfügt.
  - b) Bescheinigung über die Qualität und fachliche Qualifikation der Dienstleistungen, die von den Referenzverbänden für ihre Mitglieder ausgestellt wird.
  - c) Akkreditierte Zertifizierung in Übereinstimmung mit der UNI - der italienischen Normierungsorganisation - einer technischen Norm, die für den jeweiligen Beruf gilt und von einem von Accredia - der italienischen Akkreditierungsstelle - akkreditierten Dritten ausgestellt wurde, in Übereinstimmung mit der europäischen Verordnung 765/2008.

Nicht regulierte Berufe sind nicht verpflichtet, Akkreditierungen vorzunehmen, haben aber die Möglichkeit, einen von Accredia - und durch Accredia von der italienischen Regierung - anerkannten Akkreditierungsweg zu gehen, eine Möglichkeit, die nicht regulierten Berufen bis zur Einführung des Gesetzes 04/2013 nicht gewährt wurde. Wenn man das berücksichtigt, könnte man Storytelling mit gefährdeten Personen in Italien als nicht regulierten Beruf definieren und vielleicht das oben genannte 3-stufige Verfahren zur Qualifizierung einleiten. Dies scheint jedoch kein nützlicher Weg in Bezug auf den Status der so genannten helfenden Berufe zu sein, die in Italien hauptsächlich mit der Disziplin der Psychologie verbunden werden. Um als Psychologe/Psychologin arbeiten zu können, muss man eine Lizenz haben. Diese Lizenz wird durch das Bestehen einer Fachprüfung erworben. Darüber hinaus erkennt Italien im Gegensatz zu anderen Ländern den Begriff „Beratung“, der kein reglementierter Beruf ist, nicht an, da die Personen, die

diesen Titel führen, aus unterschiedlichen kulturellen und pädagogischen Hintergründen kommen können.

## KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT

UNIPOSMS hat den Prozess zur »Anerkennung« des StoryTeller-Curriculums von privaten Organisationen und/oder Einrichtungen gestartet. Wir verwenden den Begriff „Anerkennung“ in Anführungszeichen aus einem bestimmten Grund. In Italien erhält man durch eine anerkannte Ausbildung einen Titel, mit dem man für Aufnahmeprüfungen für Regierungsjobs Punkte sammeln kann (dies ist der einzige Weg, in Italien eine staatliche Anstellung zu bekommen: man wird nicht einfach „angestellt“, außer in sehr seltenen Fällen). Solche Ausbildungen müssen mindestens von einem italienischen Ministerium anerkannt werden. Von keinem Ministerium anerkannte Schulungen gelten als nicht formale Schulungen, in dem Sinne, dass die italienische Regierung zwar die Expertise nicht anzweifelt, sie bei der Bewerbung für eine staatliche Stelle aber nicht zählt. Wir dachten, dass es möglich sein könnte, eine formelle Anerkennung des StoryTeller-Curriculums zu erhalten, indem wir einige Schulen der Psychotherapie (die in Italien als Spezialisierung für Psychologie und Medizin angesehen wird) fragen, ob sie daran interessiert sind, einige Module des Curriculums in ihre Berufsausbildung aufzunehmen. Dies war unser erster Versuch, aber leider erhielten wir von keiner einzigen Schule eine Antwort.

Infolgedessen suchen und kontaktieren wir derzeit einige Organisationen, die nicht formale Schulungen auf dem Gebiet der Medizin anbieten, unter Berücksichtigung der Rolle von UNIPOSMS auf dem Gebiet der Verbreitung der Prinzipien der alten Schola Medica von Salerno. Einer der Geschäftspartner von UNIPOSMS arbeitet aktiv mit der Italienischen Gesellschaft für Narrative Medizin zusammen. Wir nahmen Kontakt mit dieser Gesellschaft auf und stellten den Lehrplan vor. Sie zeigten Interesse, insbesondere an einigen Einheiten (5 und 7), weshalb wir in Verbindung bleiben und versuchen wollen, einige nicht formale Trainings für Ärzte/Ärztinnen zu organisieren.

Darüber hinaus haben wir mit verschiedenen ECM-Anbietern gesprochen. ECM (Educazione Continua in Medicina - Fortbildung in Medizin) ist ein Akkreditierungssystem, das Ärzten/Ärztinnen und anderen Gesundheitsberufen kontinuierliche formale Schulungen anbietet. In der Regel müssen italienischer Angehörige von Gesundheitsberufen 50 ECM-Punkte pro Jahr durch den Besuch von Kursen, die berechtigt sind, solche Punkte zu vergeben, erwerben. Die Anbieter\*innen, mit denen wir gesprochen haben, sagten, dass es möglich sein könnte, einen ECM-Kurs zum Storytelling für Gesundheitsberufe zu einführen. Zu diesem Zweck sollte der Kurs nach

bestimmten Standards erstellt werden, die unter dem folgenden Link beschrieben werden:

[http://ape.agenas.it/documenti/Normativa/Manuale\\_nazionale\\_accreditamento\\_eventi\\_ECM/ALLEGATO\\_A\\_tabella\\_requisiti\\_minimi\\_e\\_standard.pdf](http://ape.agenas.it/documenti/Normativa/Manuale_nazionale_accreditamento_eventi_ECM/ALLEGATO_A_tabella_requisiti_minimi_e_standard.pdf)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das StoryTeller-Curriculum nicht in der Form, in der es entwickelt wurde, für eine formale Akkreditierung verwendet werden kann, aber als Grundlage für ein formales Training.



### 3.3. NIEDERLANDE

Bei der Betrachtung der Bemühungen von CERES um (Bewertungs- und) Qualifikationsniveaus (EQR) waren wir der Meinung, dass wir den niederländischen Qualifikationsrahmen (NLQR, verbunden mit dem EQR) untersuchen sollten. Dieser stellte sich als Rahmen für die Klassifizierung aller möglichen Qualifikationen in den Niederlanden heraus. Von der Grundausbildung bis zur Promotion. Der NLQF ermöglicht den Vergleich von formal geregelten Qualifikationen mit nicht-formalen Qualifikationen (oft von privaten Institutionen angeboten). Inwiefern unterscheidet sich der NLQF von der staatlichen Regulierung? Wer vergibt was?

Der Rahmen besteht aus acht Stufen und einer Einstiegsstufe. Jede der 8 Stufen wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für die Qualifikationen auf dieser Ebene relevant sind. Die Stufen basieren auf Beschreibungen dessen, was jemand nach Abschluss eines Lernprozesses weiß und tun kann, unabhängig davon, wo und in welchem Umfang und in welchem Zeitrahmen dies geschah. Diese Beschreibungen des Niveaus von Wissen, Fähigkeiten, Autonomie und Verantwortung werden als Lernergebnisse bezeichnet.

Der NLQF ist für Arbeitgeber nützlich um zu sehen, was ein (potenzieller) Arbeitnehmer/eine (potenzielle) Arbeitnehmerin weiß und kann. Mitarbeiter\*innen und Studierende erhalten mehr Einblick in ihren Bildungsstand und in das Niveau, auf dem sie im Arbeitsbereich lernen und arbeiten. Dieses Selbstverständnis kann ihnen einen Impuls für ihre weitere berufliche Entwicklung geben.

#### **Klassifizierung von Qualifikationen**

Die von der Regierung regulierten Qualifikationen werden allgemein in den NLQR eingeordnet. Inhaber einer nicht formalen (nichtstaatlichen) regulierten Qualifikation können beim NKP NLQF eine Einstufung der Qualifikation auf Ebene des NLQF beantragen.

Diese Klassifizierung umfasst zwei Schritte:

1. Die Organisation (als Inhaberin der Qualifikation) wird durch ein Validitätsassessment hinsichtlich der Eignung für eine Klassifizierungsanfrage bewertet (leider könnte z.B. Storybag nie „Inhaber“ sein, da wir aufgrund der Größe der Organisationen (und damit mangelnde Garantien für die Nachhaltigkeit...) nicht berechtigt wären).
2. Der zweite Schritt ist die Einstufung der Qualifikation in eine Stufe des NLQF.

## Einige zusätzliche Überlegungen zu den Niveaus für das StoryTeller-Curriculum

Wir schätzen Level 4 als realistisches Level ein, da die Informationen des NLQF besagen, dass Level 6 bereits mit dem Hochschul-Bachelor vergleichbar ist, und wir denken, dass wir in einem Lehrplan, den wir (auch) online anbieten wollen, nicht so zu hoch ansetzen können. Auch wenn man sich die Teilnehmenden des TTT-Piloten in Ballykelly ansieht, könnte das TTT-Niveau Stufe 6 sein (die Richtlinien bieten Material und Literatur in der Nähe dieses Niveaus an), die Auszubildenden (zukünftige „Geschichtenarbeiter\*innen“) selbst könnten Stufe 4 sein, was ein gutes Niveau ist, um auf weiter aufzusteigen.

Das ist es, was der NLQF uns darüber sagt:

- Das Niveau der eingestuften privaten Qualifikationen ist vergleichbar mit dem Niveau anderer Qualifikationen, einschließlich aller staatlich regulierten Qualifikationen. Dies bedeutet nicht, dass die Qualifikationen in Bezug auf Inhalt und Umfang vergleichbar sind. Zum Beispiel:

a) Jeder anerkannte Bachelor ist NLQF Level 6, aber nicht jede NLQF Level 6 Qualifikation ist ein Bachelor.

b) Eine Qualifikation in der Industrie auf NLQF Stufe 4 ist vergleichbar mit der Stufe einer MBO-Qualifikation Stufe 4, entspricht aber nicht einem MBO 4 Diplom.

## KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT

20. November 2018 – Treffen bei NLQF (CINOP-Büro) – Den Bosch



### Einleitung

Wir hatten ein Treffen mit zwei Vertreterinnen - Ester Murre (links) und Manon Cooymans (rechts) von der niederländischen NLQF-Organisation, die sich im Bürogebäude der niederländischen Nationalagentur (CINOP) befindet.

Wir haben den State-of-the-Art-Bericht (Kompendium), die Richtlinien und die kompletten Einheiten vorgestellt. Wir hatten ein sehr angeregtes Gespräch, in dem wir über unsere Erfahrungen mit unseren Aktivitäten berichten konnten (z.B. nationales Seminar, TTT in Ballykelly, der Workshop von BBRZ und Storybag während der Euroguidance-Konferenz in Wien). Wir haben auch einen „Crashkurs“ über die Möglichkeiten/Chancen der Arbeit mit Geschichten in gesellschaftlichen Kontexten (z.B. (Erwachsenen-)Bildung, Gesundheitsversorgung, Alphabetisierung, Führung) und insbesondere in der

Arbeit mit gefährdeten Menschen (wieder: im weitesten Sinne von „Risiko“) gegeben.

Sie zeigten sich interessiert und begeistert, und waren sich einig, dass sie nie daran gedacht hatten, dass unter dem Titel „Storytelling“ so viel möglich ist. Natürlich haben wir betont, dass dies nicht die einzigen Mittel sind, um zu helfen und zu unterstützen, aber sie waren überzeugt, dass es einen wichtigen Mehrwert darstellt. Soweit sie wissen, gibt es in den Niederlanden keinen solchen Kurs.

Sie waren sehr neugierig auf die Guidelines (weil sie die klarste Einführung und Information darüber geben, was die Hintergründe des Projekts sind, wofür unsere Ergebnisse bestimmt sind und wie man im Curriculum mit ihnen arbeitet. Das Design der Einheiten war klar, ebenso wie die Lernergebnisse und Bewertungskriterien (die „nach dem Buch“ sind).

Am 4. Dezember 2018 hatten wir ein Telefoninterview mit ROC Amsterdam (Standort Hilversum) - Petra Bollen (Leiterin der Bildungsexperten). ROC ist ein regionales Trainingszentrum. Dies ist eine Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen der sekundären Berufsausbildung (MBO). Darüber hinaus bietet ROC auch Erwachsenenbildung an.

MBO-Kurse variieren enorm in Größe und Design. Die großen Programme sind oft auf mehrere Standorte verteilt, während die kleineren MBO-Schulen mehr spezialisierte Studien anbieten. Die größeren MBO-Schulen (wie ROC Amsterdam und die Niederlassung Hilversum) bieten kleine Ausbildungen an, indem sie verschiedene zusammenhängende Kurse an ihren eigenen Standorten bündeln. In den Niederlanden gibt es 44 ROCs. Das ROC Amsterdam/Hilversum bietet Dutzende von Kursen an, darunter in Bereichen wie Gesundheitswesen und Sozialwesen.

Frau Bollen hatte sich vor dem Interview bereits die Projektwebsite angeschaut und fand sie interessant. Wir begannen, sie über die Inhalte des IO2-Curriculums und die Richtlinien (IO3) zu informieren. Wir berichteten ihr auch über den Qualifikationsprozess in Nordirland (OCN & CERES) und nahmen uns die Zeit, sie durch die Inhalte der Einheiten zu führen, was sie immer mehr begeisterte.

Frau Bollen begann, mehr Möglichkeiten zu sehen, das „Storytelling“ auch in andere Programme als den sozialen Bereich einzubetten. Begründung: Eine ganze Reihe von Lernenden kommt aus „ungebildeten“ Familien - manchmal mit Migrationshintergrund, manchmal aus Problemfamilien. Die Arbeit mit Geschichten (was auch „Arbeit an persönlichen Geschichten“ meint) könnte für diese jungen Menschen im Sinne von Identitätsfindung, Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl und Zukunftsplanung (Leben und Karriere) wirklich ein Geschenk des Himmels sein. Zu diesem Zeitpunkt bot sie an, mehr Zeit in ein Gespräch über STORYTELLER und die Möglichkeiten des Unterrichts mit all ihren Bildungsexperten zu investieren.

Am 7. Februar 2019 fand ein Treffen in der ROC-Niederlassung Amsterdam/Hilversum statt.



Wir wurden eingeladen, StoryTeller vorzustellen und über die mögliche Implementierung von Einheiten/Modulen in ihrem Ausbildungsprogramm zu sprechen.

Neben Petra Bollen (einer der Bildungsexpert\*innen des ROC) nahmen auch Expert\*innen und Pädagog\*innen des ROC aus verschiedenen Disziplinen teil: Marketing, Medien, Gesundheitswesen, Entwicklung des Studienprogramms. Frau Bollen stellte erstmals vor, was ROC im Bereich des Storytellings tut, was die gängige Idee von Storytelling als Kommunikationstechnik (One-Way) und als Social-Media-Phänomen (reaktiv) war.

Nach unserer Einführung der Idee hinter StoryTeller erkannte jeder schnell die größere Wirkung des Storytellings im weiteren Sinne, wie es unser Projekt vertritt (z.B. Absicht, Dialog, Befragung, narrative Diskurse, narrative Recherche, Zuhören,..).



Als auf den Inhalt der Einheiten eingegangen wurde, wurden alle immer interessierter und schon begann ein Gespräch, wo bestimmte Einheiten eingesetzt werden könnten. Die Kolleg\*innen aus dem Gesundheitswesen

dachten, fast alles nutzen zu können, die Vertreter\*innen des Medienbereichs



interessierten sich für die sozialgesellschaftlichen Effekte und Auswirkungen, das Marketing mehr für den Dialog und das Zuhören. Wir erklärten auch die Interaktivität unserer Kurse und Einheiten und führten sie durch die PowerPoint-

Präsentation der Units. Es war überzeugend und passte zu ihren Vorstellungen von Blended Learning, was bedeutet, dass es sich nicht nur um digitales und klassisches Lernen, sondern auch um „learning by doing“ handelt.

Das Gespräch endete mit einer positiven Note: Sie wollten sich mit dem Material beschäftigen, das wir zurückgelassen haben. Sie waren sehr positiv, was die Implementierung von Storytelling in ihrer Ausbildung angeht. Die Gruppe wollte sich in der zweiten Märzhälfte wieder treffen und weiter über das Projekt und das Potenzial des Kurses im Rahmen ihres Bildungsprogramms sprechen.

Am 14. Mai 2019 fand das 2. Treffen in der ROC Niederlassung Amsterdam/Hilversum statt.

In diesem Treffen wurde es ganz konkret. Diesmal hatte Frau Bollen Koordinator\*innen eingeladen. Während des Treffens (um über mögliche Bedürfnisse und Wünsche zu sprechen) wurde ein Kurs für Lehrer\*innen und einige Bildungsexpert\*innen entworfen und organisiert, der auf den Ergebnissen von StoryTeller basiert. Es wurde beschlossen, einen 10-tägigen Train-the-Trainer-Kurs zu konzipieren, damit der Umfang der Inhalte und die notwendige Zeit für die Aktivitäten der Teilnehmer und das „Verdauen“ der Erkenntnisse gegeben war. Die Hoffnung ist, dass ein solcher Kurs Auswirkungen hat und langfristig Folgeauswirkungen auf andere ROC-Branchen hat. Dies (das Ergebnis der Bemühungen der Lehrkräfte um ihre Lernenden) würde auch Auswirkungen auf das NLQF-Niveau für die Kursmodule in verschiedenen Bildungsprogrammen haben.

Am 29. Mai 2019 hatten wir ein „Brainstorming“ in der ROC Niederlassung Amsterdam/Hilversum. Diesmal wurde es noch konkreter. Es waren 17 Teilnehmer\*innen eingeladen, die vom ROC eingeladen wurden: Pädagog\*innen, Studierendenvertreter\*innen, der Direktor für Bildung und Storybag. Das Thema war „Man lernt nicht für die Schule, sondern für das Leben“ (nach Seneca). „Bildung“ besteht für den Lernenden, wie ROC es sieht, aus drei überschneidenden, verwandten und interagierenden Hauptthemen:



1. Persönliche Entwicklung (Wo bin ich, was will ich erreichen),
2. Gesellschaft (Was kann mein Mehrwert für sie sein),
3. Ausbildung & Arbeit (Was will ich mit/in meinem Beruf erreichen).

Am Ende des Treffens gab uns Petra Bollen die Gelegenheit, noch einmal über das StoryTeller-Projekt zu berichten und sie förderte erneut den Train-the-Trainer-Kurs («Verbreiten wir die Neuigkeiten!«).

### 3.4. SLOWENIEN

In Slowenien ist das Institut der Republik Slowenien für Berufsbildung (CPI)<sup>5</sup> die zentrale Institution für Entwicklung, Forschung und Beratung im Bereich der beruflichen und technischen Bildung. Es ist eine öffentliche Einrichtung, die von der Regierung der Republik Slowenien gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer Sloweniens und der Handwerkskammer Sloweniens im Jahr 1995 gegründet wurde. Gemäß der Grundlage des Gesetzes über die Organisation und Finanzierung des Bildungswesens (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 12/96) führt das Institut Forschung, Entwicklung und Beratung durch und ist ein Ort, an dem sich die staatlichen Interessen und Sozialpartner\*innen treffen, sich abstimmen und im Bereich der beruflichen und technischen Bildung vernetzen.

Das CPI untersucht Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt und erstellt Berufsbilder sowie kompetent konzipierte Berufsstandards. Neben vielen wichtigen Aufgaben beschäftigt es sich auch mit der Entwicklung von Methoden und der Vorbereitung moderner, modulbasierter Bildungsprogramme für die vor- und weiterführende Berufsausbildung sowie die Ausbildung von Experten/Expertinnen in der Sekundar- und Hochschulbildung.

Die zweite Organisation, die für Akkreditierungsverfahren im Hochschulbereich wichtig ist, ist die SQAA - Slowenische Agentur für Qualitätssicherung<sup>6</sup> (im Folgenden NAKVIS). Die Hauptaufgabe von NAKVIS ist die Qualitätssicherung in der slowenischen Hochschulbildung. Hochschulen und Studiengänge weisen die angemessene Qualität der Bildung durch eine von der Agentur erteilte Akkreditierung nach.

Der Unterschied zwischen beiden Organisationen besteht in der Ebene des Nationalen Qualifikationsrahmens, in dem sie tätig sind<sup>7</sup>. Wenn man einen Antrag auf eine neue Qualifikation auf EQR Stufe 3 (Nationales Berufsqualifikationszeugnis und SQR Stufe 3) stellen möchte, unterscheidet sich der Prozess vom Hochschulbereich. Für den gesetzlich geregelten SQR Level 3 ist die erste Stufe im Prozess einer neuen Qualifikationsentwicklung die Erstellung eines Katalogs für die neue berufliche Norm, die von Einzelpersonen oder den Organisationen eingereicht wird. Für die Hochschulbildung sind die Verfahren zur Akkreditierung neuer Studiengänge noch komplexer, da sie neben dem eigentlichen Bildungsprogramm auch Kriterien für den Studienort und andere Kriterien beinhalten.

---

<sup>5</sup> CPI: <http://www.cpi.si/en/>

<sup>6</sup> Der slowenische Name der Organisation ist NAKVIS - "Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu": <https://www.nakvis.si/about-sqaa/?lang=en>

<sup>7</sup> Bezieht sich auf die EQR-Levels und den nationalen Qualifikationsrahmen für Slowenien (SQF) - Vergleiche auf: <https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>

Entsprechend den im Projekt entwickelten Ergebnissen (d.h. Curriculum und Methodik)<sup>8</sup> ist die Akkreditierung eines neuen Bildungsprogramms im Bereich Storytelling nach SQR 3 derzeit nicht anwendbar, für SQR Level 6 oder mehr wäre weitere Forschung aus konkreten Hochschulorganisationen oder Fakultäten (d.h. Änderung und Aktualisierung aktueller Lehrpläne) zur Definition von Umsetzungsmöglichkeiten erforderlich.

## KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT

OZARA d.o.o. hat mit der Suche nach dem am besten geeigneten Weg zur frühzeitigen Anerkennung eines neuen Berufes begonnen. Im Jahr 2018, als das IO1 - Kompendium, die IO3Methodik in der Abschlussphase und das IO2 in der Entwicklung fertig gestellt wurden, haben wir unsere Netzwerkaktivitäten vertieft und nach einer geeigneten Organisation gesucht, die unsere Idee unterstützt und bereits Materialien entwickelt, die den aktuellen Stand des Storytellings widerspiegeln.

Unsere erste Mission war es, an den bereits erwähnten möglichen SQR-Ebenen und Organisationen zu arbeiten, die auf dieser Ebene relevant sind und für die die Umsetzung von Storytelling interessant wäre. In dieser Phase wurden wir bereits auf der 6. wissenschaftlichen Konferenz mit internationaler Beteiligung an einer privaten Fakultät ALMA MATER EUROPEA (ECM) vorgestellt: „Alles über Menschen: Herausforderungen für Wissenschaft und Bildung“:

[https://www.almamater.si/upload/userfiles/files/Konferenca%202018/Zbornik/AMEU\\_K-2018\\_ZbornikPovzetkov\\_Book\\_WEB.pdf](https://www.almamater.si/upload/userfiles/files/Konferenca%202018/Zbornik/AMEU_K-2018_ZbornikPovzetkov_Book_WEB.pdf)

In dieser ersten Phase haben wir den Kontakt zur privaten Hochschule DOBA Fakulteta hergestellt. Wir haben auf beiden Seiten eine gemeinsame Basis und ein gemeinsames Interesse gefunden, das Projekt und das Storytelling als Beispiel für gute Praxis als Gastdozent\*innen im Rahmen des Themas „Positive Psychologie für moderne Unternehmen“ zu präsentieren: <https://www.fakulteta.doba.si/novice/storytelling-kot-primer-dobre-prakse-s-podrocja-pozitivne-psihologije>

Im Rahmen der Bemühungen, weiterhin die breiteste Öffentlichkeit zu erreichen und die Voraussetzungen für die Formalisierung einer neuen Berufung zu schaffen, haben wir uns weiterhin auf spezialisiertere Vertretungen wie ZIZRS - Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji oder „Association of Vocational Rehabilitation Providers of the Republic of Slovenia“ konzentriert. Das Projekt wurde an den Nationalen

---

<sup>8</sup> Mehr über die Regularien: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1626> und <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG4397>



Rehabilitationstagen im September 2018 mit dem Thema: Entwicklung einer sozial verantwortlichen Arbeitsumgebung und von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen vorgestellt:

<http://www.reha-slo.org/izobrazevalni-center/reha-dnevi/reha-2018/>.

Im Dezember 2018, als die nationale Pilotierung als Testphase der IO2-Entwicklung in den Partnerländern lief, haben wir uns mit dem CPI in Verbindung gesetzt, wo unser Teammitglied das entwickelte Material präsentierte und Feedback und Ratschläge für die zukünftige Entwicklung erhielt. Das Feedback zur formalen Akkreditierung war großartig und aus dem Treffen erhielten wir die Information, dass das entwickelte Material von hoher Qualität, aber besser geeignet für SQR Level 6 oder höher wäre. In diesem Zusammenhang haben wir uns mit der Privاتفakultät ALMA MATER EUROPEA und ihren Vertreter\*innen getroffen, um die Möglichkeiten einer zukünftigen Zusammenarbeit zu prüfen. Gleichzeitig fand eine kurze Testveranstaltung mit Fachleuten statt, die im nationalen System der Beschäftigung und beruflichen Rehabilitation tätig sind - letzteres geschah, um eine gemeinsame Basis für die Erweiterung der Möglichkeiten zur Anwendung eines speziellen nationalen CVET-Trainings für Rehabilitationsspezialist\*innen in Slowenien zu schaffen und den Ausbildungsbedarf von Fachleuten für Storytelling zu ermitteln.

Die Entwicklung einer neuen Qualifikation erwies sich als langfristiger Prozess, der auch von den verschiedenen Institutionen (öffentliche und/oder private Organisationen und Einzelpersonen) und Verbänden viel Aufwand/politische Unterstützung braucht<sup>9</sup>.

.

Die aggregierten Bemühungen um die Nachhaltigkeit des Projekts in Bezug auf die erzielten Ergebnisse und geplanten Aktivitäten fanden wie folgt statt:

- IO2 in Kombination mit O3 könnten als Vorschlag für den jährlichen Bildungsplan 2020 für alle Fachkräfte im Bereich Beschäftigung und berufliche Rehabilitation (im Rahmen der obligatorischen beruflichen Weiterbildung für alle Fachkräfte jedes Jahr, die von einem Sonderausschuss bestätigt/entschieden wird) eingereicht werden - die endgültige Entscheidung darüber wird Anfang 2020 bekanntgegeben.
- OZARA d.o.o. hat die entwickelten Inhalte in die regelmäßige Arbeit mit unseren Kund\*innen, Anwender\*innen und Mitarbeiter\*innen eingebunden (1 praktischer Lehrworkshop nach dem Prinzip des Storytellings wurde bereits Anfang 2019 durchgeführt: [http://www.ozara.si/novice\\_sl/izkustvena-delavnica-k-resitvam-usmerjen-pristop-2/18715/](http://www.ozara.si/novice_sl/izkustvena-delavnica-k-resitvam-usmerjen-pristop-2/18715/)

---

<sup>9</sup> Ein Beispiel über einen erfolgreich akkreditierten Beruf in Slowenien ist der "Jugendarbeiter\*in" am Level SQF 5 des nationalen beruflichen Ausbildung

- Die Elemente von IO2 und IO3 wurden in einem anderen Erasmus+-Projekt erfolgreich in der Arbeit mit einer gefährdeten Zielgruppe umgesetzt<sup>10</sup>.
- OZARA d.o.o. wird sich auch in Zukunft um die Suche nach Möglichkeiten der formalen Anerkennung bemühen (Runde Tische, Verbreitung über die Liste der organisatorischen Interessenvertreter und andere).

---

<sup>10</sup> [http://www.ozara.si/novice\\_sl/mmm-projekt-predstavitvene-delavnice-v-ozari/18043/](http://www.ozara.si/novice_sl/mmm-projekt-predstavitvene-delavnice-v-ozari/18043/)

### 3.5. SPANIEN

Die Einrichtung, die die offizielle Akkreditierung eines neuen Bildungsprogramms in Spanien durchführt, ist das Nationale Institut für Qualifikationen (im Folgenden INCUAL nach seinem spanischen Akronym). Das INCUAL ist dafür verantwortlich, den Nationalen Katalog der Berufsqualifikationen und den entsprechenden modularen Katalog der Berufsausbildung zu definieren, auszuarbeiten und auf dem neuesten Stand zu halten.

Die Qualifikationen sind die Referenz für die Erstellung von:

- Berufsausbildungsabschlüssen, die an Sekundarschulen erworben wurden.
- Zertifikaten über berufliche Standards im Rahmen der Trainings zur Beschäftigung - Kurse, die über das INEM (spanisches Arbeitsmarktservice) angeboten werden;
- System zur Akkreditierung von Kompetenzen.

Ohne Qualifikationen gäbe es weder Titel noch Zertifikate. Der Katalog umfasst insgesamt 664 Qualifikationen, die sich im Zuge des technologischen und sozialen Fortschritts in einem Aktualisierungsprozess befinden.

Der Prozess der Schaffung einer neuen Qualifikation basiert auf dem Antrag, den Arbeitnehmende der Branche, Arbeitgeber\*innen, Organisationen, Verbände und den Expert\*innen selbst, die mit dem INCUAL zusammenarbeiten, bei INCUAL stellen. Dieser ganze Prozess ist eine Zusammenarbeit, an der Fachleute innerhalb und außerhalb des INCUAL beteiligt sind.

Die Struktur einer Kompetenzeinheit wird von INCUAL entwickelt. Zu jeder Kompetenzeinheit werden Trainingsmodule ausgearbeitet, in denen die Mindestlektionen gesammelt werden, die es ermöglichen, die Kompetenzen, die Fachleute erwerben müssen, gezielt zu trainieren. Die Qualifikationen durchlaufen einen Prozess des externen Abgleichs durch den Generalrat für Berufsbildung. Aufgrund des öffentlichen Interesses an der Qualifikation und ihrer wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen wird unter anderem auf die Meinung von Unternehmen, Organisationen und sozialen Akteur\*innen geachtet, die ihre Beiträge liefern. INCUAL bewertet diese, nimmt entsprechende Änderungen vor, um die Qualifikation zu verbessern und ihren späteren Nutzen zu gewährleisten. Nach der Feststellung, dass die Konformität der Qualifikation nützlich ist, gipfelt der Prozess in der Veröffentlichung im Official State Bulletin (BOE). Die Arbeit, die von INCUAL geleistet wird, ist methodisch, rigoros und von großer Bedeutung für die Gesellschaft als Ganzes.

Der Prozess zur formalen Anerkennung der Qualifikationen umfasst mehrere Schritte, die im Folgenden zusammengefasst werden:

1. Vorbereitung der Informationen und Bildung der Arbeitsgruppe: Sammlung und Analyse von Informationen über die Berufsgruppen, Beschäftigung und Ausbildung für die Gestaltung des Beobachtungsfeldes jeder Berufsgruppe. Die Arbeitsgruppe wird gebildet und besteht aus Expert\*innen, die sich nach den von INCUAL definierten Berufsprofilen richten.
2. Design der Qualifizierung: Durch die Anwendung der Methodik der Funktionsanalyse aus dem Bereich der Beobachtung werden die allgemeine Kompetenz, die Kompetenzeinheiten und das berufliche Umfeld jeder Qualifikation definiert.
3. Definition des assoziierten Trainings: Für jede Kompetenzeinheit wird das zugehörige Trainingsmodul in Bezug auf die Fähigkeiten mit den entsprechenden Bewertungskriterien definiert, wobei die Inhalte und Parameter des Trainingskontextes festgelegt werden. Die Qualität der von der Arbeitsgruppe entworfenen Qualifikation wird durch einen internen Abgleich überprüft.
4. Externer Abgleich: Die berufliche Qualifikation wird bewertet, um ihre Qualität und ihre Anpassung an die Produktionssysteme von Waren und Dienstleistungen durch die allgemeinen und regionalen Verwaltungen sowie die im Allgemeinen Rat für Berufsbildung vertretenen Wirtschafts- und Gewerkschaftsorganisationen und andere mit der ausgearbeiteten Qualifikation verbundenen Organisationen zu verbessern.
5. Genehmigung der Qualifikation als Königlicher Erlass: Die Regierung genehmigt nach Rücksprache mit dem Allgemeinen Berufsbildungsrat und dem Staatlichen Schulrat sowie den beteiligten Ministerien endgültig die Qualifikationen, die in den Katalog aufgenommen werden müssen. Die Qualifikation wird offiziell in Form eines Königlichen Erlasses des Ministeriums der Präsidentschaft und der Gebietsverwaltungen festgelegt, da es sich um einen gemeinsamen Vorschlag des Ministeriums für Bildung, Kultur und Sport und des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit handelt.
6. Aktualisierung: Der Nationale Katalog der Berufsqualifikationen (NCPQ) und der Modulare Katalog der Berufsbildung werden durch ihre regelmäßige Überprüfung innerhalb eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Qualifikation in den NCPQ stets auf dem neuesten Stand gehalten.

## KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT

In Anbetracht des zeitaufwändigen, langen und komplizierten Prozesses ist die formelle Anerkennung des StoryTeller-Curriculums während der Projektlaufzeit oder kurz danach nicht möglich.

Dennoch werden Schritte unternommen, um dieser Anerkennung näher zu kommen.

Das Anerkennungsverfahren ist für Ausbildungseinrichtungen oder Bildungseinrichtungen, die bereits im regionalen oder nationalen System für andere Berufe oder Kurse anerkannt wurden, weniger kompliziert. So hat der spanische StoryTeller-Partner bereits Schritte unternommen, um mit einer bereits anerkannten Stelle zusammenzuarbeiten und eine Einigung über die Integration des Kurses in sein reguläres Angebot zu erzielen und damit die ersten Schritte für eine formelle Anerkennung zu setzen.

Weitere Optionen, die relevant sind, aber nicht zur Integration des Berufs als eigenständiger und unabhängig anerkannter Beruf mit dem NQR führen werden, sind die Integration von Lehrplan und Lerninhalten in bereits bestehende, im NQR anerkannte Kurse und wodurch die Storyteller-Kompetenzen zu einem integralen Bestandteil von anderen Qualifikation und Berufen werden. So bietet die Universität Extremadura bereits bestehende Spezialisierungskurse an, die formal akkreditiert sind und als Teil des regulären Bildungsangebots gelten. Die Einbeziehung des Storyteller-Curriculums und die Entwicklung eines spezifischen Spezialisierungskurses würde eine formelle Anerkennung der Fähigkeiten und Kompetenzen bedeuten. Und obwohl es nicht zur Integration des Berufs in den NQR als solchen führen würde, wäre dies eine Unterstützung solcher Bemühungen.

Der SEPE-Fonds (Public Employment Services) finanziert durch die Regionalregierungen Trainingskurse für Arbeitslose und aktive Arbeitnehmer\*innen. Sie bieten ein breites Spektrum an Kursen an, und private Ausbildungseinrichtungen, die sich der Ausbildung dieser Zielgruppe widmen, können spezifische und zielgerichtete Kurse anbieten, die ihre Fähigkeiten verbessern, um ihnen entweder bei der Arbeitssuche zu helfen oder ihnen die für ihren Arbeitsplatz relevanten Fähigkeiten zu vermitteln und vermeiden, dass Arbeitnehmer\*innen entlassen werden. Das StoryTeller-Curriculum könnte nicht nur in bereits bestehende Kurse eingebettet werden, sondern es könnte auch ein spezieller Kurs konzipiert werden, um der Zielgruppe die Fähigkeiten und Kompetenzen von Storytelling zu vermitteln. Die Integration dieser Fähigkeiten in bestehende Kurse und/oder die Akzeptanz eines spezifischen Kurses impliziert eine formelle Akkreditierung und ist ein Schritt auf dem Weg zur formalen Aufnahme in den NQR.

Der Prozess der ersten formalen Anerkennung auf diese Weise, der Einbettung der Kompetenzen zunächst in die bestehenden Kurse solcher Organisationen und dann in Richtung der Entwicklung eines spezifischen, auf den NQR ausgerichteten beruflichen und/oder kontinuierlichen Ausbildungskurses ist im Falle von Extremadura/Spanien am besten durchführbar.

Daher werden die folgenden Schritte durchgeführt:

1. Eine Ausbildungseinrichtung, die sowohl eine professionelle Zertifikatsausbildung (VET-Ebene) als auch eine Erwachsenenbildung anbietet, hat sich bereit erklärt, die Einbettung der StoryTeller-bezogenen Fähigkeiten in die von ihnen angebotenen Kurse zu untersuchen, in denen sie als relevant erachtet werden.

2. Mit dieser Trainingseinrichtung haben wir begonnen, eine Strategie zur Entwicklung eines spezifischen Spezialisierungskurses auf der Grundlage des StoryTeller-Curriculums zu entwickeln.

a) Ein Kurs wäre eine Spezialisierung und kontinuierliche berufliche Weiterbildung für Berufsbildungs- und Erwachsenenbildner. Die ersten Anwender\*innen wären die Trainer\*innen der eigenen Organisation und in einer zweiten Stufe Trainer\*innen außerhalb. Während der Kurs konzipiert und eingerichtet wird, werden Schritte unternommen, um eine formelle Anerkennung des Kurses durch die Landesregierung zu erreichen und die Integration der StoryTeller-Fähigkeiten in den NQR für Berufsbildungs- und Erwachsenenbildner zu fördern. Dieser Prozess würde innerhalb von 3 Monaten nach der Projektlaufzeit beginnen.

b) Der zweite Kurs wäre ein vollwertiger Kurs für alle Fachleute, die mit gefährdeten Personen arbeiten, er würde auch als kontinuierliche berufliche Weiterbildung betrachtet werden, jedoch mit dem Schwerpunkt, ein Zertifikat zum Thema „Arbeiten mit Geschichten“ zu vermitteln. Der Kurs kann nur gestartet werden, wenn die Anerkennung der Fähigkeiten zumindest auf regionaler Ebene durch das regionale Bildungssystem gewährleistet ist. Daher wird der Prozess nach der Durchführung des ersten Kurses eingeleitet, um sicherzustellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse genutzt werden.

Die private Ausbildungseinrichtung wird mit dem spanischen Partner ein Kooperations- und Nutzungsabkommen abschließen, in dem sie sich verpflichtet, auf die Anerkennung der Fähigkeiten und Kompetenzen in den regionalen und nationalen Bildungssystemen hinzuwirken.

### 3.6. UK – NORDIRLAND

Damit ein Abschluss im Vereinigten Königreich anerkannt werden kann und die Möglichkeit besteht, Credits zwischen Lernkursen, Bildungseinrichtungen und Berufen zu übertragen, muss der Abschluss durch eine der Qualifizierungsvergabestellen im Vereinigten Königreich anerkannt werden. Die Vergabestellen in Großbritannien werden von den Regulierungsbehörden reguliert - der OFQUAL in England, DCELLS in Wales, CCEA in Nordirland und SQA (Scottish Qualifications Authority) in Schottland<sup>11</sup>.

Der *Council for the Curriculum, Examinations and Assessment* (CCEA) ist der Prüfungsausschuss Nordirlands, der auch als Regulierungsbehörde für Qualifikationen und Vergabestellen in Nordirland fungiert. Es ist der einzige Prüfungsausschuss mit Sitz in Nordirland, der befugt ist, GSCE- und A-Level-Qualifikationen zu vergeben<sup>12</sup>.

Nordirische Lernende können sich auch an Schulen einschreiben, die von anderen britischen Prüfungsausschüssen, z.B. dem englischen OFQUAL, reguliert werden. CCEA ist allein für die Regelung der allgemeinen Qualifikationen zuständig, aber die beruflichen Qualifikationen in Nordirland werden durch OFQUAL (The Office of Qualifications and Examinations Regulation) geregelt. Sie ist:

- Regulierungsbehörde für Qualifikationen, Prüfungen und Bewertungen in England und Regulierungsbehörde für berufliche Qualifikationen in Nordirland.
- dafür verantwortlich, dass alle Qualifikationen und Bewertungen hohen Qualitätsstandards entsprechen.
- Letzteres wird erreicht, indem die Vergabeorganisationen, Bewertungen und Prüfungen überwacht und die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Qualifikationen den Bedürfnissen der Lernenden, der Hochschuleinrichtungen und der Arbeitgeber\*innen entsprechen.
- verantwortlich gegenüber dem britischen Parlament und der Nordirischen Versammlung.

Auf der anderen Seite verfügt das britische System über mehr als 160 Institutionen, die befugt sind, Qualifikationen zu vergeben. Neben

---

<sup>11</sup> Mehr Informationen dazu unter: <http://www.accreditedqualifications.org.uk/>

<sup>12</sup> Mehr Informationen und Vergleiche: [https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field\\_location\\_selection\\_tid%5B%5D=465&field\\_location\\_selection\\_tid%5B%5D=471](https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid%5B%5D=465&field_location_selection_tid%5B%5D=471)

Institutionen mit Befugnissen zur Verleihung von Abschlüssen gibt es auch Hunderte von Hochschulen und anderen Institutionen, die nicht von den britischen Regulierungsbehörden anerkannt sind; sie können jedoch weiterhin Kurse anbieten, die es ihren Lernenden ermöglichen, anerkannte Abschlüsse zu erwerben.

Seit Mitte 2012 können Hochschulabschlüsse (Universitätsabschlüsse) nur noch von Institutionen vergeben werden, die über mindestens 1.000 Vollzeitstudenten verfügen, von denen mindestens 750 Hochschulabsolventen sind, während mindestens 55 Prozent aller Studierenden Hochschulprogramme besuchen. Hochschulstudierende, die an Institutionen eingeschrieben sind, die über keine Befugnisse zur Verleihung von Abschlüssen verfügen, können dennoch einen anerkannten Abschluss erwerben, wenn die Institution, an der sie studieren, eine gelistete Einrichtung ist. Im Gegensatz zu anerkannten Stellen, die befugt sind, Abschlüsse zu vergeben, können die so genannten gelisteten Einrichtungen Kurse anbieten, die zu einem anerkannten Abschluss führen.

### **KONKRETE SCHRITTE IN RICHTUNG ANERKENNUNG UND NACHHALTIGKEIT**

In Verbindung mit den Richtlinien der Vergabestelle OCN (NI) betonte der Entwurf des Curriculums die Bedeutung eines klaren Weges für Lehrende, Auszubildende und Moderierende, um einen kohärenten und flüssigen Lernprozess zu ermöglichen, der es den Lernenden auch ermöglicht, Themen und Inhalte innerhalb einer Qualifikationsstruktur auszuwählen. Darüber hinaus wurde das ECVET-System als wesentlicher Bestandteil für die formelle Anerkennung und Erleichterung der Bemühungen anderer Länder um Formalisierungsprozesse angesehen. Ursprünglich war geplant, dass die gesamte Ausbildung in ECVET-Punkte (entsprechend einer Gesamtarbeitszeit von maximal 210 Stunden) als numerische Darstellung der Lernergebnisse umgewandelt wird.

Während in der Curriculum-Entwicklungsphase noch nicht sicher war, was sich aus den Bemühungen und Möglichkeiten der einzelnen Partnerländer ergeben würde - das Curriculum und mehr noch die Entwicklung einer neuen Qualifikation nach den Vorschriften in Großbritannien wurden als möglicher Weg nur in Großbritannien - Nordirland eingeschlagen. Auf letzteres haben wir uns für den folgenden Qualifikationsgesamttitel mit beiden entschieden:

**a. OCNNI Level 2 Auszeichnung für Arbeiten mit Geschichten**

1 x verpflichtende Einheit: Storytelling-Fähigkeiten, 5 Credits, EQF Level 3

**b. OCNNI Level 2 Zertifikat in Arbeiten mit Geschichten**



1 x verpflichtende Einheit: Storytelling-Fähigkeiten  
+ optionale Einheiten bis zu 13 Credits  
oder ein volles Zertifikat = 21 Credits, EQF Level 3

Jede Einheit hat eine vorgeschlagene Anzahl von GLH (Guided Learning hours- betreute Lernstunden), um eine Einheit abzuschließen, aber jede\*r Lernende kann weniger oder mehr benötigen – jede\*r Lernende ist ein Individuum.

Die Gesamtqualifikationszeit (TQT) beträgt somit 10 Stunden pro Credit = 210 Stunden.

Total Guided Learning (GLH) Stunden mit Tutorial-Unterstützung = 80  
Gesamtzahl der sonstigen Lernstunden (OLH) vorgeschlagen = 130

In Absprache mit Lernenden und Nutzer\*innen wurde die TQT unter Berücksichtigung der Gesamtzahl der Lernstunden vereinbart, die der durchschnittliche Lernende benötigt, um dieses Qualifikationsniveau zu erreichen. Die vereinbarte Gesamtqualifikationszeit wurde verwendet, um den Credit-Wert und das Credit-Niveau der Qualifikation, einschließlich des EQR-Niveaus, zu ermitteln.

TQT ist in zwei Bereiche unterteilt:

- **Betreute Lernstunden (GLH):** Lernaktivität unter der unmittelbaren Leitung oder Aufsicht von Dozent\*innen, Betreuer\*innen, Tutor\*innen oder anderer geeigneter Lehrer\*innen.
- **Andere Lernstunden (OLH):** eine Schätzung der Anzahl der Stunden, die ein Lernender auf Anweisung von Dozent\*innen, Betreuer\*innen, Tutor\*innen oder anderer geeigneter Lehrer\*innen benötigt (jedoch nicht unter der unmittelbaren Leitung oder Aufsicht dieser Personen) und kann Folgendes umfassen:
  - Vorbereitende Arbeiten.
  - Selbststudium oder jede andere Form der Bildung oder Ausbildung

Beispiele für GLH-Aktivitäten können sein:

- Klassenzimmerbasiertes Lernen unter der Aufsicht von Lehrenden
- Arbeitsgestütztes Lernen unter der Aufsicht von Lehrenden
- Live-Webinar, Telefon-Tutorial oder E-Learning mit einem/einer Lehrenden
- Alle Formen der Bewertung, die unter der unmittelbaren Leitung oder Aufsicht von geeigneten Ausbildungsanbietenden durchgeführt werden.

Beispiele für OLH-Aktivitäten können sein:

- Unabhängiges und unüberwachtes Forschen/Lernen.
- Unbeaufsichtigte Zusammenstellung eines Portfolios von Berufserfahrungen.
- Unbeaufsichtigtes E-Learning, und/oder unbeaufsichtigtes E-Assessment.
- Unbeaufsichtigte Arbeit für den Kurs und/oder arbeitsbezogenes Lernen.
- Einen zuvor aufgezeichneten Podcast oder ein Webinar ansehen.

Unser Beitrag zur Gesamtnachhaltigkeit der Ergebnisse war es, die Gesamtqualität des Prozesses innerhalb der Qualifizierungsentwicklung festzulegen und damit die Arbeit mit der Abteilung Business Development des Vergabegremiums OCN NI aufzunehmen. Diese Zusammenarbeit führte zu einem klaren Überblick über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Partner\*innen bei der Entwicklung von Lernmaterialien, die auf eine Qualifikation zugeschnitten sind, die unter verschiedenen nationalen Gegebenheiten funktionieren könnte.

Die Zusammenarbeit ergab sich auch aus einem Besuch des Geschäftsentwicklungs-Repräsentanten von OCN NI, Herrn Sean Mc Cormick, bei den geplanten Lern-, Lehr- und Trainingsaktivitäten unseres Projekts, die im Oktober 2018 mit CERES in Ballykelly/Limavady abgeschlossen wurden.

Leider war das Feedback bisher nicht ganz positiv, ob die Qualifikation bei ihrer ersten Präsentation die CCEA-Inspektion bestehen wird oder nicht, aber wir werden unsere Arbeit fortsetzen, um das Ziel der Entwicklung dieser neuen Qualifikation für Nordirland zu erreichen. Wie bei allen neuen Qualifikationen braucht die Geschäftsentwicklungsabteilung für jede neue Qualifikation eine gewisse Anzahl an Nutzern/Nutzerinnen, sodass mindestens 4 oder mehr Colleges oder Ausbildungseinrichtungen ein offizielles Unterstützungsschreiben senden müssen, aus dem hervorgeht, dass das Potenzial für jeweils 100 Lernende besteht, um den Kauf der Qualifikation durchzuführen. Derzeit ist CERES die einzige Gemeindeorganisation, die sofort über ihr eigenes Netzwerk die neue Qualifikation und ihre potenziellen Vorteile in so vielen verschiedenen Sektoren verkaufen kann. Ein weiterer Ansatz ist die Möglichkeit, sich an eine andere britische Online-Vergabestelle zu wenden, mit der CERES ebenfalls zusammenarbeitet und die OFQUAL reguliert ist.

## 4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Jede Partnerorganisation hatte einen anderen Ausgangspunkt für die Schaffung erfolgreicher Wege zur Akkreditierung. Das entwickelte Curriculum mit den geschätzten Stunden der Unterrichtseinheiten und allen vorgeschlagenen Aktivitäten dient daher als universelles Dokument, für die einzelnen nationalen, kontextorientierten Bemühungen, den Weg zur Formalisierung eines Berufs im Bereich „Storytelling – Arbeiten mit Geschichten“ fortzusetzen.

Um das entwickelte Curriculum und seine Einheiten an die unterschiedlichsten Anforderungen und Gegebenheiten anpassen zu können, haben wir versucht, ein universelles Dokument zu erstellen, das einerseits flexibel ist, andererseits aber dennoch versucht, eine gemeinsame Basis für „Story Worker“ in den verschiedenen EU-Ländern zu schaffen.

Basierend auf den Qualitätssicherungsaktivitäten und der von Ceres zur Verfügung gestellten Begleitdokumentation für die Qualifizierungsentwicklung (OCN-Dokumentation) hat das Konsortium auch Richtlinien für die Bewertungsmethode zum Erwerb von Kompetenzen entwickelt. Die folgenden Bewertungsmethoden wurden für jede der Einheiten des Storyteller-Curriculums »Arbeiten mit Geschichten« festgelegt:

Assessmentrichtlinien		
Die folgenden Assessmentmethoden können verwendet werden, um sicherzustellen, dass alle Lernerfolge und Assessmentkriterien vollständig abgedeckt sind.		
Beurteilungsmethode	Definition	Möglicher Inhalt
Nachweisportfolio	Eine Sammlung von Dokumenten mit durchgeführten Arbeiten, die als Nachweis für die Einhaltung der geforderten Qualifikationsergebnisse bewertet werden sollen.  ODER  Eine Sammlung von Dokumenten mit Arbeiten, die den Fortschritt des Schülers im Kurs zeigen.	Notizen/schriftliche Arbeiten  Lernprotokoll/Tagebuch des/der Lernenden  Notizen von Kommilitonen  Bericht über die Beobachtung  Bericht über die Diskussion
Praktische Demonstration/Aufgabe	Praktische Demonstration einer Fähigkeit/Situation, die vom/der der Lehrenden gewählt wurde, damit die Lernenden ihre Fähigkeiten und Kenntnisse üben und anwenden können.	Bericht über die Beobachtung(en)  Notizen/schriftliche Arbeiten des/der Lernenden  Lernprotokoll des/der Lernenden
Kursarbeit (Abschlussarbeit)	Forschung oder Projekte, die zum Endergebnis eines/einer Lernenden beitragen und die während des Kurses erworbenen Fähigkeiten und/oder Kenntnisse belegen.	Bericht über die Beobachtung(en)  Notizen/schriftliche Arbeiten des/der Lernenden  Notizen/schriftlicher Bericht des/der Lehrenden  Lernprotokoll/Tagebuch des/der Lernenden

In Zukunft könnten die Bewertungsmethoden auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten, der Anforderungen an die Qualifikationsentwicklung und der Art der verschiedenen Berufe entweder detaillierter entwickelt oder auf eine stärkere Abstimmung ausgerichtet werden.

In diesem Kapitel wenden wir uns an Einzelpersonen, Fachleute, politische Entscheidungsträger\*innen, öffentliche und private Organisationen, die für die zukünftige Anerkennung von Storytelling als neue Qualifikation relevant sind.

Da die nationalen Gegebenheiten im vorherigen Kapitel ausführlich untersucht wurden und die Partnerländer bereits Anstrengungen unternommen haben, bringen wir hier allgemeine Empfehlungen zur zukünftigen Nutzung und Anerkennung von Storytelling als Beruf an nationale Strukturen, relevante Interessengruppen, politische Entscheidungsträger und die Fachöffentlichkeit:

»Story Worker« wird in ganz Europa nicht als Beruf angesehen. Selbst in Ländern mit einer langen und weitreichenden Tradition im Geschichtenerzählen ist diese Art der Arbeit mit Geschichten nicht in einem eigenen Beruf zusammengefasst. Aber was in allen Partnerländern erlebt wurde, war ein großes Interesse an dem Thema, vor allem von Trainern/Trainerinnen, Moderatoren/Moderatorinnen und auch dem Management von NGO's, die im sozialen Bereich arbeiten. Alle angesprochenen Fachleute waren daran interessiert, mehr über die Arbeit mit Geschichten zu erfahren, und fast alle von ihnen hatten Ideen, wie es ihre Arbeit verbessern und damit das Empowerment ihrer Zielgruppen verbessern könnte. Dies ist eine gute Grundlage für eine breitere Nutzung des entwickelten Storytelling-Materials und kann ein guter Ausgangspunkt für eine weitere Anerkennung der »Storyarbeit« sein.

Die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Bemühungen zeigen die ersten Schritte auf dem Weg zu einer zukünftigen Anerkennung in den Ländern der Projektpartner\*innen. Es war klar, dass im Rahmen des Projekts ein neuer Beruf „Story Worker“ nicht entwickelt und verbreitet werden kann. Aber wir konnten auch sehen, dass es eine Grundlage für die Verwendung von „Arbeiten mit Geschichten“ in vielen Kontexten im sozialen Bereich gibt. Und wir sehen es auch als bestätigt, dass die Arbeit mit Geschichten im Vergleich zu anderen Tools einen besonderen Platz einnimmt und es definitiv wert ist, breit angewendet zu werden. Um den Weg der Anerkennung fortzusetzen, möchten wir einige allgemeine Anmerkungen und Empfehlungen geben:

- Die Arbeit mit Geschichten ist ein sehr effektives Werkzeug in der Arbeit mit Menschen im Allgemeinen. Es kann in Gemeinschaften, im Rahmen der Integration, mit schutzbedürftigen Gruppen, mit Jugendlichen, mit älteren Menschen usw. eingesetzt werden, und deshalb sollte es in alle Qualifikationen für Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, einbezogen werden.
- (Teile) des entwickelten Curriculums und der Guidelines können in bereits bestehende Ausbildungs-/Trainingsprogramme aufgenommen werden.
- Formal sehen wir bereits Möglichkeiten, das Material in den Bereichen Pflege, Altenpflege und Sozialarbeit einzusetzen. Piloten in diesem Bereich, Sondierungsgespräche und ein experimentelles Training der „Arbeit mit Geschichten“ (Storybag) geben Anlass zu Optimismus, dass

narrative Ansätze auch in der formalen Bildung erfolgreich umgesetzt werden können.

- Obwohl Teile des Curriculums zur Bereicherung anderer Qualifikationen verwendet werden können, empfehlen wir dringend, eine Schulung mit mindestens den vorgeschlagenen Einheiten durchzuführen. Wie bereits im vorigen Kapitel beschrieben, hat unser Projektpartner BBRZ bereits eine erste Schulung mit dem Material des Curriculums mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen getestet (basierend auf den Erfahrungen der Pilottrainings im Projekt und deren Anpassung an ihre Zielgruppen und Personalkategorien) und auch festgestellt, dass fünf Trainingstage (wie im Curriculum geplant) das Minimum sind, um die Essenz der Arbeit mit Geschichten erleben und erlernen zu können. In dieser Art von Training braucht man Theorie, aber auch viel Erfahrung und Übung. Das braucht Zeit.
- Es scheint über das Ziel dieses Projekts hinauszugehen, aber „Arbeiten mit Geschichten“ kann so viel mehr bedeuten als „nur“ berufliche Bildung. Aus Gesprächen mit Bildungsexperten/Expertinnen geht hervor, dass es auch ein großes Bedürfnis gibt, jungen Menschen, die eine Berufsausbildung beginnen, „Bildung“ zu vermitteln: das Bewusstsein für „das Selbst“, das Bewusstsein für die Beziehung zu „dem Anderen“ und der Gesellschaft und all die (dominanten) Geschichten und Erzählungen, die von Einfluss sind (Kultur, Werte, Normen), und die Auswirkungen, die diese auf den zukünftigen Beruf haben könnten. Die Arbeit an und der Umgang mit Geschichten, das Identifizieren und Erkennen von Geschichten, die Fähigkeit, Geschichten kritisch zu hinterfragen und ihren Wert zu einzuschätzen, können dabei eine wichtige Rolle spielen. Es unterstützt sicherlich die Entwicklung wichtiger Kompetenzen: fachlich (z.B. fließendes Sprechen, Lesen, Schreiben) und sozial (z.B. Respekt, Empathie, Toleranz).
- Die Projektpartnerschaft hat die Erfahrung gemacht, dass die im sozialen Bereich tätigen Fachleute offen für dieses neue Instrument sind. Ihre tägliche Arbeit ist sehr anspruchsvoll und neue Anregungen sind willkommen. Vor allem ein Werkzeug, das heute in aller Munde ist. Im Gegensatz zu anderen Tools hat Storytelling einen Namen, der Bilder erzeugt und Erinnerungen weckt.
- Die Arbeit mit Geschichten kann Spaß machen und wird von der Mehrheit der Menschen geschätzt - nicht so viele Tools können dies bieten. Und eine entspannte, aktive Atmosphäre schafft einen guten Boden für das Lernen, für Empowerment und zur Entwicklung neuer (Lebens-/Berufs-) Perspektiven.
- Wir sollten den Begriff „Storytelling - Arbeiten mit Geschichten“ verwenden. Das ist viel treffender und präziser als „Storytelling“. Das Wort „Storytelling“ zeigt bei weitem nicht die ganze Bandbreite der Möglichkeiten, mit Geschichten zu arbeiten. Storytelling im engeren Sinne ist bereits sehr wertvoll – durch das Abdecken mehrerer Sinne und das

Wecken von Emotionen ist es ein gutes Lernmittel; es fördert Kreativität, Selbstpräsentationsfähigkeiten, etc. Aber die Arbeit mit Geschichten geht viel weiter: Sie unterstützt Veränderungsprozesse, nutzt vergangene Geschichten und gestaltet die Zukunft, bringt Ressourcen an die Oberfläche, schafft Identität, fördert Empathie, etc.

## Schlussfolgerung

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, haben die Projektpartner\*innen bereits erfolgreich mit der Verbreitung des gesammelten Wissens begonnen (z.B. in Österreich als Inhouse-Training des BBRZ für einen Teil seiner 1200 Mitarbeiter\*innen - mit dem Gedanken, es im nächsten Jahr der Öffentlichkeit zugänglich zu machen; oder in den Niederlanden, wo Storybag eine 10-tägige Schulung über die Arbeit mit Geschichten für die ROC-Trainingszentren (die in den ganzen NL tätig sind) anbieten wird).

Wir möchten dieses Kapitel abschließen und alle Beteiligten auffordern, die Arbeit mit Geschichten als regelmäßigen Teil der Ausbildung von Fachkräften im sozialen Bereich aufzunehmen und dabei das entwickelte Curriculum zu verwenden und/oder es an die Bedürfnisse des jeweiligen Landes, Sektors, der Region usw. anzupassen. Obwohl es in Zukunft etwas Größeres werden soll ....

Das Projekt StoryTeller untersuchte genau, was Menschen „verwundbar“ macht: Tatsächlich Geschichten - zum Beispiel über Identität, dominante Narrative, Lebenserfahrungen, Traumata, Zukunftsperspektiven. Das Curriculum und die Guidelines zeigen, wie man vulnerable Menschen und Gruppen widerstandsfähiger machen kann: mit besseren (alternativen) Geschichten, deren Entwicklung von gut geschulten Beratern/Beraterinnen gefördert wird.

Geschichten können uns schwächen, aber sie können uns auch stärker machen.

Diskussionen mit Fachleuten und Trainer\*innen haben unsere Vision gestärkt, dass das Kennenlernen (der Macht) von Geschichten, das Erlernen des Umgangs mit ihnen und deren konstruktive Nutzung für die persönliche, soziale und gesellschaftliche Entwicklung ein unverzichtbarer Bestandteil für die Bildung eines Menschen und damit für die Bildung auf allen Altersstufen ist.



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

STORYTELLER