Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Kompetenzerwerb und Anerkennung von Kompetenzen in der internationalen Jugendsozialarbeit

Empirische Studie der AWO im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

AWO · Deutsches Rotes Kreuz · BAG ÖRT Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit · IB · Der Paritätische Gesamtverband · Evangelische Jugendsozialarbeit EJSA · KJS

Impressum

Herausgeber: **AWO Institut für Bildung und Beruf gGmbH**
Erkstraße 1, 12043 Berlin
Telefon: +49(0)30-61 39 63 31
E-Mail: info@awo-institut.de

Autorenteam: Dr. Thorsten Bührmann, Universität Paderborn
Katharina Boehmer, Universität Paderborn

Fachbegleitung: Berndt de Boer, AWO Institut für Bildung und Beruf
Angelika Herzog, AWO Institut für Bildung und Beruf

Praxispartner: St. Johannis gGmbH für soziale Dienstleitungen, Berufsfachzentrum Bernburg
Kommunales Jobcenter AöR, Hamm

Gefördert durch das Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Nachdruck von Beiträgen, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Berlin, Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

I Ziele, Inhalte und methodisches Vorgehen 4

1. Gegenstand und Zielstellung des Projektvorhabens 5

2. Methodisches Vorgehen 5

3. Hinweise zur Darstellungsweise der Ergebnisse 9

II Zentrale Ergebnisse 10

1. Nutzen der Mobilitätsprojekte 11

1.1 Persönlicher Nutzen 11

1.2 Beruflicher Nutzen 14

2. Stellenwert von Anforderungssituationen 19

2.1 Anforderungssituationen im Auslandsaufenthalt 19

2.2 Anforderungssituationen als Lern- und Entwicklungsfeld 20

2.3 Zum Verhältnis von Anforderungen in Auslandsaufenthalten und Anforderungen im lokalen Lebens- und Arbeitsumfeld Jugendlicher 22

3. Möglichkeiten der formalen Anerkennung und Nutzung 24

3.1 Stellenwert eines Auslandsaufenthaltes bei Bewerbungen 24

3.2 Möglichkeiten und Grenzen von Kompetenznachweisen 26

III Fazit 27

IV Quellenverzeichnis 29

V Anhang: Übersicht zu Kompetenznachweisverfahren mit Bezug zur Jugendmobilität 32

Teil I:

Ziele, Inhalte und methodisches Vorgehen

1. Gegenstand und Zielstellung des Projektvorhabens

Junge Menschen erwerben in europäischen Mobilitätsprojekten wertvolle Kompetenzen für ihre Lebens- und Berufsbiographie, die auch für Unternehmen einen Nutzen haben. Die in Kooperation der AWO mit der Universität Paderborn durchgeführte empirische Studie zeigt Möglichkeiten zur Verbesserung der Anerkennung von Kompetenzen auf, die in europäischen Jugendmobilitätsprojekten erworben werden. Die Studie gibt Empfehlungen für eine kompetenzorientierte und entwicklungsfördernde Gestaltung von transnationalen Programmen und Projekten mit jungen Menschen.

Die Studie basiert auf
- einer Analyse und Aufbereitung des aktuellen Forschungsstandes zum Kompetenzerwerb durch Mobilitätsprojekte,
- trägerübergreifend durchgeführten Entwicklungswerkstätten,
- Ergebnissen aus Praxisprojekten mit benachteiligten Jugendlichen.

Eine vergleichende Zusammenstellung und Bewertung in der Praxis etablierter Verfahren der Erfassung und Dokumentation von in internationalen Mobilitätsmaßnahmen erworbenen Kompetenzen gibt Entscheidern und Praktikern Hinweise zur Leistungsfähigkeit jeweiliger Nachweissysteme. Die Synopse macht zudem Entwicklungsbedarfe deutlich.

2. Methodisches Vorgehen

Die unterschiedlichen Aufgaben des Projekts erforderten den Einsatz unterschiedlicher Methoden, die begrenzten finanziellen Mittel erforderten zudem deutliche Fokussierungen und Einschränkungen, die im Folgenden benannt werden.

Analyse des Forschungsstandes

Für die Analyse des aktuellen Forschungsstandes wurde sich in diesem Kontext auf einschlägige empirische Studien beschränkt, die die aktuelle Fachdiskussion bestimmen. Kleinere Studien mit ausschließlich lokalen Bezügen sowie „graue Papiere“ konnten nicht mit einbezogen werden. Im Wesentlichen sind damit die Ergebnisse folgender Studien in dieses Projekt mit eingeflossen:

- Becker, C./Goldkamp, S./Kroos, D. (2012): Mobilität - Kompetenzzuwachs für Benachteiligte. Bonn: BiBB: In dieser Studie erfolgte eine breit angelegte schriftliche Befragung von Betrieben, sozialpädagogischen Fachkräften und Projektträgern sowie 1.027 Jugendliche zu folgenden Bereichen: Bewertung der Praktika, Einschätzung des persönlichen Kompetenzzuwachses, Einschätzung der Vermittelbarkeit und soziodemografische Hintergründe.
- Thomas, A./Abt, H./Chang, C. (2006): Internationale Jugendbegegnungen als Lern- und Entwicklungschance. Bergisch Gladbach: Thomas-Morus-Akademie Bensberg: Im Rahmen dieser Studie wurden mittels Fragebogenuntersuchung und Interviewerhebung Per-

sonen, die vor ca. 10 Jahren an verschiedenen Programmtypen von Auslandsaufenthalten teilgenommen haben, rückblickend zu den Langzeitwirkungen, deren Einflussfaktoren und Auswirkungen auf die Biographie befragt.

Vergleichende Analyse etablierter Nachweisverfahren

Ähnliches gilt für die Analyse der Verfahren zur Erfassung und Dokumentation von im Ausland erworbenen Kompetenzen. In den Blick genommen wurden hier Nachweisverfahren mit überregionaler Bedeutung, einer systematisch gestalteten Verbreitungsstruktur sowie einem expliziten Schwerpunkt bzw. Bezug zum Projektgegenstand. Lokale Eigenentwicklungen sowie Verfahren, die sich auf andere, z.T. breiter angelegte Anwendungskontexte beziehen (wie z.B. der ProfilPASS), wurden daher nicht in die Analyse mit einbezogen.

Gegenstand der Analyse waren folgende Nachweisverfahren:

- europass Mobilität
- Kompetenznachweis Freiwilligendienste
- Kompetenznachweis International
- Kompetenznachweis Kultur
- Youthpass

Die Analyse und Bewertung der einzelnen Verfahren erfolgte unter einheitlichen Kriterien, die zum einen vor dem Hintergrund des Projektziels festgelegt wurden (z.B. Kriterien zur Anschlussfähigkeit), zum anderen aus allgemeinen Ansprüchen an ein wissenschaftlich fundiertes Konzept (z.B. Kriterien zu theoretischen Grundlagen und Qualitätssicherung). Eine Gesamtdarstellung der zugrunde gelegten Kriterien findet sich im Anhang.

Praxisanalyse europäischer Mobilitätsmaßnahmen

Für die Analyse wurde sich auf eine bestimmte Form von Mobilitätsmaßnahmen beschränkt: Es handelte sich jeweils um einen mehrwöchigen Auslandsaufenthalt mit Praktikum, bei dem die Jugendlichen durch Fachkräfte vor Ort begleitet wurden. Die Projekte wurde durch den jeweiligen Träger vor- und nachbereitet. Im Rahmen dieses Projektvorhabens wurden Mobilitätsmaßnahmen zweier Träger untersucht:

- St. Johannis GmbH Bernburg: Im Rahmen eines durch das Bundesministerium für Arbeit im Programm IdA (Integration durch Austausch) geförderten Projektes absolvieren 120 benachteiligte Jugendliche transnationale Praktika in den Partnerländern Niederlande, Großbritannien und Schweden. Bei unserer Befragung wurden Jugendliche befragt, die für vier Wochen ein Praktikum in Groningen (Niederlande) absolviert haben.

- Kommunales Jobcenter Hamm AöR: Diese Mobilitätsmaßnahme richtet sich ebenfalls an benachteiligte junge Menschen, umfasst jedoch einen längeren Auslandsaufenthalt inkl. Praktikum von bis zu 10 Wochen. Die Jugendlichen, die im Rahmen der Studie befragt wurden, absolvierten das Auslandspraktikum in der Türkei.

Bei der Untersuchung wurden drei inhaltliche Schwerpunkte gesetzt:

- Erfassung des Nutzens für die Jugendlichen: Hierbei wurde neben dem persönlichen Nutzen zudem der Nutzen für die berufliche Laufbahn anhand konkreter Anforderungssituationen während des Auslandsaufenthaltes erfasst.

- Abgleich der Anforderungssituationen im Ausland mit Anforderungen auf dem lokalen Arbeitsmarkt: Auf dieser Ebene wurde untersucht, wie die im Ausland erworbenen Kompetenzen zur Bewältigung von betrieblichen Anforderungen genutzt werden können.

- Organisation und Projektausrichtung: In einem abschließenden Teil wurde der Nutzen von Mobilitätsprojekten unter dem Aspekt formaler Kompetenznachweise betrachtet, indem insbesondere der Stellenwert von Kompetenznachweisen aus Sicht Jugendlicher und der Betriebe erfasst sowie Empfehlungen für die Ausgestaltung von Kompetenznachweisen abgeleitet wurden.

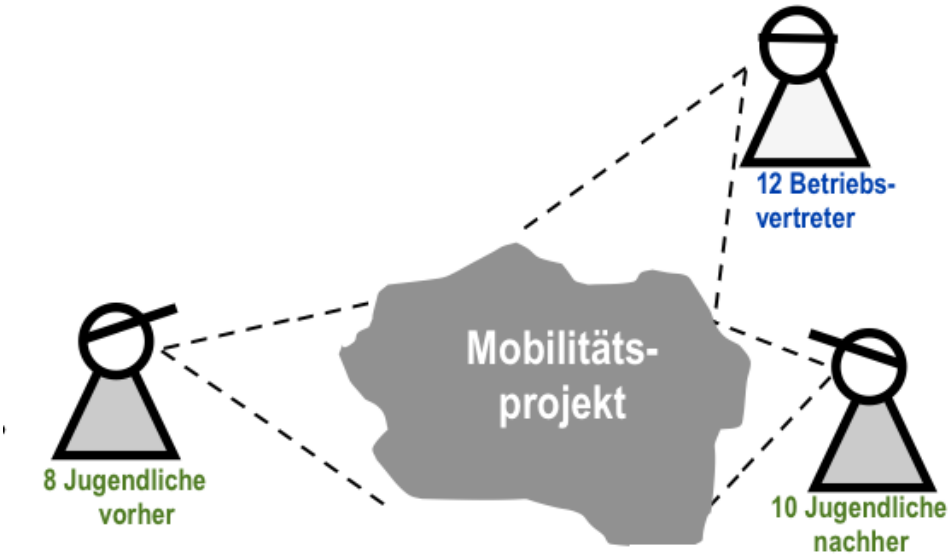
Aus den o.g. Schwerpunkten wurden folgende Fragestellungen für die Untersuchung abgeleitet:

- Wie wird der Nutzen von Mobilitätsprojekten beurteilt?
- Inwieweit können erworbene Kompetenzen zur Bewältigung von betrieblichen Anforderungen genutzt werden?
- Welchen Stellenwert besitzen Kompetenznachweise?
- Welche Empfehlungen ergeben sich im Hinblick auf die Gestaltung von Kompetenznachweisen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden mittels qualitativer Leitfadeninterviews - sog. Konstruktinterviews (König 2005) - unterschiedliche Perspektiven zum Mobilitätsprojekt erfasst. Befragt wurden

- 10 Jugendliche der Mobilitätsmaßnahme am Trägerstandort Bernburg zu zwei Erhebungszeitpunkten: sowohl vor als auch unmittelbar nach dem Auslandsaufenthalt,
- 2 Jugendliche aus Mobilitätsmaßnahmen am Trägerstandort Hamm, deren Auslandsaufenthalt länger als 5 Monate zurücklag,
- 12 Betriebsvertreter/-innen von größtenteils klein- und mittelständischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen (z.B. (Alten-)Pflegeeinrichtungen, Gastronomie, Heizung- und Sanitärbetrieb, Fahrradgeschäft, Chemie- und Stahlindustrie, Hausmeisterservice) aus der Region, die über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Jugendlichen aus den entsprechenden Mobilitätsmaßnahmen verfügen.

Die Interviews wurden an mehreren Tagen in den jeweiligen Einrichtungen der Projektstandorte bzw. in den Betrieben durchgeführt. Die Interviewlänge lag je nach Interviewpartner/in zwischen 15 und 60 Minuten. Ziel war die Rekonstruktion von Wirklichkeitsauffassungen und subjektiven Bedeutungszuschreibungen bezüglich der o.g. Fragen aus den unterschiedlichen Perspektiven.



Solche „subjektiven Deutungen“ tragen erheblich zu dem Erfolg derartiger Projekte bei und haben einen hohen Stellenwert für die weitere Nutzung der gesammelten Erfahrungen und dokumentierten Ergebnisse. Menschen handeln und bewerten Situationen (hier: Auslandsaufenthalte und darin enthaltene Lernsituationen, Zertifikate und Kompetenznachweise) auf Grundlage der Bedeutung der von ihnen als relevant eingeschätzten Aspekte. Qualitative Interviews bieten die Möglichkeit, die zumeist komplexen subjektiven Begründungszusammenhänge in differenzierter Weise zu erfassen und damit auch Prozesse und Ergebnisse der Mobilitätsprojekte insgesamt.

Hierzu wurden die Interviews vollständig transkribiert und in normales Schriftdeutsch übertragen. Dies stellte die Basis für eine strukturierende inhaltsanalytische Auswertung in Anlehnung an die Verfahrensschritte nach Kuckartz (2012) und das Grundkonzept von Mayring (2010) dar. Mit dieser Methode wurden die zentralen Informationen mit Hilfe eines Kategoriensystems aus dem Datenmaterial herausgefiltert und in eine strukturierte sowie komprimierte Darstellung gebracht. Zentraler Bezugspunkt zur Bestimmung der relevanten Informationen sind die Fragestellungen der Untersuchung sowie die subjektiven Zuschreibungen der Befragten. In einem weiteren Schritt erfolgte die Interpretation der Ergebnisse vor dem Hintergrund des vorliegenden Forschungstandes sowie weiterer theoretischer Konzepte.

In den Auswertungs- und Interpretationsprozess wurden insgesamt drei wissenschaftliche Mitarbeitende eingesetzt, die in unterschiedlicher Intensität in den gesamten Projektverlauf eingebunden gewesen sind. Diese als Investigation-Triangulation (Flick 2011) bezeichnete Validierungsstrategie dient der Erhöhung der Ergebnisqualität: Durch den Einsatz unterschiedlicher Auswerter/innen werden subjektive Sichtweisen erweitert, korrigiert und auf mögliche Gültigkeiten hin überprüft.

Die Ergebnisse wurden abschließend im Rahmen einer Präsentation an die Mitarbeitenden beider Projektstandorte sowie an pädagogisches Fachpersonal in vergleichbaren Mobilitätsprojekten zurückgespiegelt und gemeinsam diskutiert, um

- zum einen durch eine kommunikative Validierung die Ergebnisqualität der Befragung weiter zu steigern,
- zum anderen die Anschlussfähigkeit der Ergebnisse an Entwicklungsprozesse in der sozialpädagogischen Praxis sicherzustellen.

Zusätzlich wäre eine vergleichbare Diskussion mit den interviewten Jugendlichen und Betriebsvertreter/innen wünschenswert gewesen. Dies ließ sich jedoch aufgrund der geringen finanziellen Mittel und der zeitlichen Vorgaben nicht realisieren.

3. Hinweise zur Darstellungsweise der Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln werden die zentralen Ergebnisse der Analysen zusammenfassend dargestellt und erläutert.

Mittelpunkt der Ausführungen sind die Ergebnisse der an den beiden Trägerstandorten durchgeführten Untersuchung. Zur Veranschaulichung und als Beleg für die von uns vorgenommenen Kommentierungen werden Originalaussagen der befragten Personen eingebunden. Diese Interviewzitate haben - wenn nicht anders angegeben - einen exemplarischen Charakter. Die Zitate wurden - wenn notwendig - sprachlich so verändert, dass kein Rückschluss auf die interviewte Person möglich ist. Die inhaltliche Aussagekraft ist dabei unverändert erhalten geblieben. Die Farbgebung der Zitate verweist auf die Akteursgruppe (grün = Jugendliche/r, blau = Betriebsvertreter/in), der dieses Zitat zuzuordnen ist. Die Kürzel in den Überschriften verweisen auf die Gesamtbewertung des jeweiligen Aspektes:

+ = hoher wahrgenommener Nutzen
- = geringer wahrgenommener Nutzen

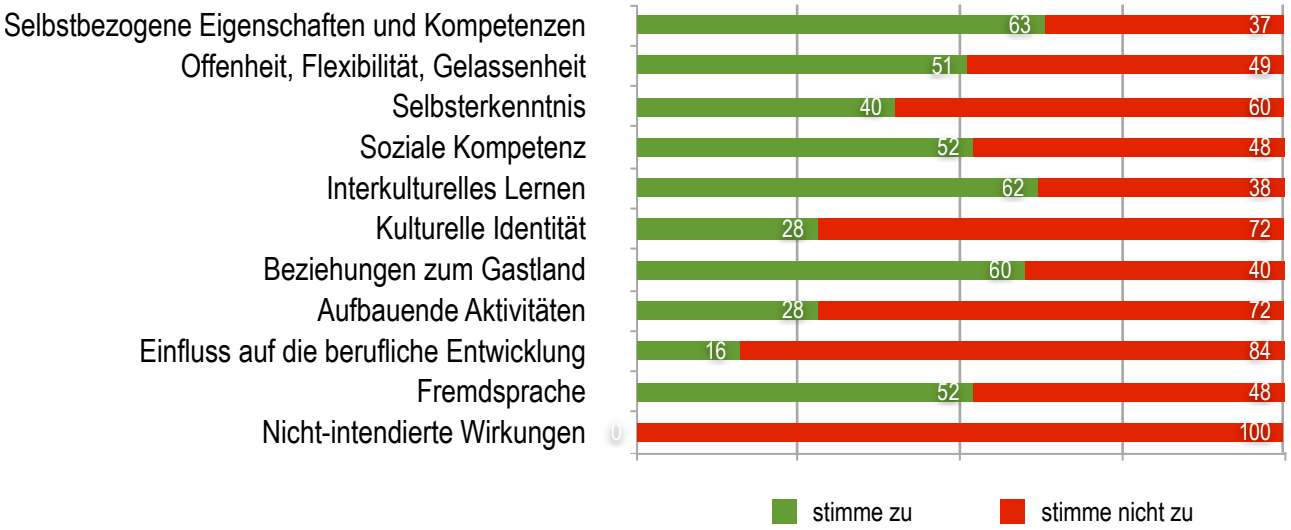
Zusätzlich werden die Ergebnisse der Analyse des Forschungstandes und der Nachweisverfahren in die Ausführungen in Form von expliziten Bezügen und Verweisen eingebunden. An einigen Stellen wird zudem auf grundlegende, in der pädagogischen und psychologischen Diskussion etablierte theoretische Erklärungsmodelle zur weiterführenden Interpretation der Ergebnisse verwiesen, auch diese werden durch entsprechende Verweise kenntlich gemacht.

Teil II:

Zentrale Ergebnisse

1. Nutzen der Mobilitätsprojekte

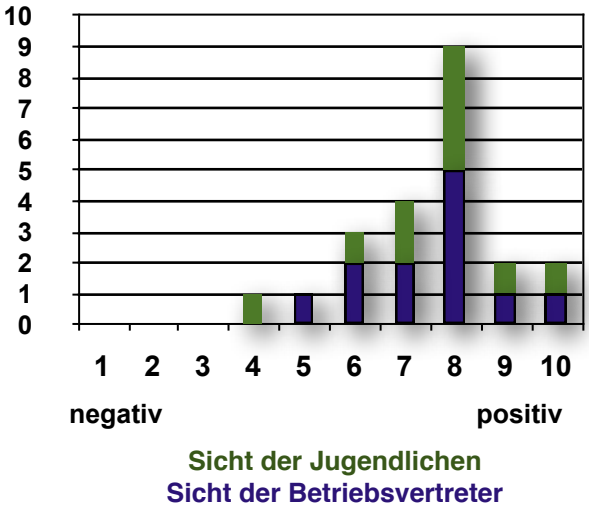
Im Hinblick auf den Nutzen von Mobilitätsprojekten kann zwischen dem *persönlichen Nutzen* und dem *Nutzen für die berufliche Laufbahn* unterschieden werden. Während der persönliche Nutzen auch in anderen Studien bereits untersucht und belegt worden ist, wird der berufliche bzw. fachliche Nutzen nur selten eingehender betrachtet. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf die Studie von Thomas u.a. (2006, 66) hingewiesen, bei der der persönliche Nutzen im Rahmen von 11 erfassten Langzeitwirkungen besonders stark ausgeprägt ist und der berufliche bzw. fachliche Nutzen lediglich untergeordnet eine Rolle spielt:



Prozentuale Zustimmung zu Langzeitwirkungen in der Gesamtuntersuchung von Thomas u.a. (2006)

1.1 Persönlicher Nutzen

Insgesamt wird der persönliche Nutzen von Auslandsaufenthalten sowohl von den Jugendlichen als auch den Betrieben als sehr hoch eingeschätzt. Alle diesbezüglich abgegebenen Wertungen liegen im mittleren bis positiven, 77% sogar im deutlich positiven Bereich.



Die Begründungen zu den Bewertungen lassen zwei Hauptaspekte deutlich werden, von denen einen Bewertung des Nutzens in besonderem Maße abhängt: Zum einen wird der Teilnahme an der Mobilitätsmaßnahme eine Förderung von fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen zugeschrieben, zum anderen wirkte sie als persönlichkeitsstabili-

sierende Erfahrung.

(1) Förderung von Schlüsselkompetenzen

Die sowohl von den Jugendlichen selbst als auch den Betriebsvertretern benannten Kompetenzen liegen in erster Linie auf der personalen Ebene, umfassen jedoch auch die soziale Ebene.

> „**10**, weil ich sehe die Veränderung bei den Jugendlichen, die im Ausland sind. Die Jugendlichen sind weltoffener, freundlicheres Auftreten, Pünktlichkeit, Selbstbewusstsein ist dort definitiv sehr gestärkt, höherer Erfahrungsschatz, den sie mitbekommen. Durch dieses Auslandspraktikum besteht auch definitiv eine höhere Bereitschaft und Flexibilität. Das können wir fast 100% bei den Jugendlichen sehen, internationale Mobilität. Kommunikation, sich trauen zu sprechen. Teamfähigkeit, nicht allein dahin zu gehen, sondern zusammen zu arbeiten."

++ Selbstständigkeit

Das Ausland und die fremde Umgebung erfordern von den Jugendlichen ein hohes Maß an Selbstständigkeit, da sie sich an neue Gegebenheiten anpassen und ihren Tagesablauf weitestgehend eigenständig organisieren und strukturieren müssen. Die Jugendlichen umschreiben dies mitunter als „man musste sich durchboxen", ein Betriebsvertreter verdeutlicht dies anhand eines Vergleichs mit der „durchtrennten Nabelschnur": „Erstmal ist die Nabelschnur hier zu dem sonstigen Geschehen durchtrennt. Wenn sie [die Jugendliche] weit weg von der Heimat und von dem bekannten sozialen Umfeld ist, dann ist sie ja in einem Fahrwasser, wo sie selbstständig agieren muss, sonst kommt sie nicht weiter. (...) Ob sie nun (…) Essen und Trinken oder etwas in Erfahrung bringen will, sie muss dann, wenn sie eine Lösung haben will, auf den fremden Menschen zugehen."

++ Selbstbewusstsein

Der mehrwöchige Auslandsaufenthalt und die damit einhergehende Anforderung an Selbstständigkeit stellt die Jugendlichen vor eine große Herausforderung. Die Bewältigung eben dieser sowie die positiven Erfahrungen führen zu einem gesteigerten Selbstbewusstsein und haben positive Auswirkungen auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der Jugendlichen: „Das Projekt hat mir auf jeden Fall Selbstvertrauen gegeben. Davor war ich arbeitslos und habe Bewerbungen geschrieben, Maßnahmen und so. Irgendwann verliert man das Interesse, weil es eintönig ist und zum Schluss eh nichts raus kommt. Im Projekt hat man neue Kraft gesammelt, weil es eine Herausforderung gewesen ist. Das macht ja nicht jeder und das traut sich auch nicht jeder, einfach mal so ins Ausland zu gehen." (Jugendlicher)

++ Offenheit und Toleranz

Die Jugendlichen lernen während des Auslandsaufenthaltes das jeweilige Land, seine Kultur und die Menschen vor Ort kennen. Dieser unmittelbare Kontakt sowie das kontinuierliche miteinander Arbeiten und Leben im Alltag - in Abgrenzung zu punktuellen Erfahrungen wie beispielsweise im Urlaub - fördert aus Sicht der Befragten generell die Offenheit und Toleranz, dies verdeutlicht exemplarisch die Ausführung eines Betriebsvertreters: „Offenheit. Offener auf andere zugehen. Im Ausland, wenn man da auf sich gestellt ist, ist man ja gezwungen, mit anderen Leuten zu reden. Deshalb ist man da offener. Er könnte das hier nutzen, indem er einen Kollegen, den er noch nicht so kennt, sich traut anzusprechen."

+ Teamfähigkeit

Die Jugendlichen benennen zudem eine gesteigerte Teamfähigkeit. Diese resultiert daraus, dass die Jugendlichen im Ausland gemeinsam vor veränderten und z.T. erschwerten Rahmenbedingungen stehen, die es zu bewältigen gilt. Dadurch entsteht zum einen ein Wir-Gefühl, weil alle Jugendlichen in der gleichen Situation sind und mit ähnlichen Problemen „zu kämpfen haben". Darüber hinaus besteht ein Gefühl der gegenseitigen Abhängigkeit, weil die Jugendlichen sich oftmals nur untereinander über ihre Erfahrungen und Probleme austauschen können. Sie formieren sich zu einem Team und beschließen wichtige Dinge gemeinsam (z.B. Planung der Freizeitaktivitäten): „Weil wir wussten ja auch nicht sofort, wo alles ist oder was in den Läden ist, das mussten wir erstmal alles selber rausfinden. Die Wochenenden haben wir dann auch immer zusammen geplant, was man da machen oder angucken könnte. Dann haben wir immer abgestimmt. (...) Ich hatte da auch keine Probleme mit den anderen Jugendlichen. Man war da ja fast so Familie. Man hatte ja sonst keinen." (Jugendlicher)

Dieser Zuwachs an Teamfähigkeit wird auch quantitativ in der Studie von Becker u.a. (2012, 83) benannt, in der 63% der befragten Jugendlichen einen Zuwachs in Bezug auf ihre Teamfähigkeit angeben.

(2) Persönlichkeitsstabilisierende Erfahrungen

Bei der Zielgruppe der hier untersuchten Mobilitätsmaßnahmen handelt es sich um sozial benachteiligte Jugendliche, die sich i.d.R. durch ein hohes Maß an Instabilität und Verunsicherung in der eigenen Persönlichkeit auszeichnen, d.h. sie haben häufig einen geringen Selbstwert, negative Selbstwirksamkeitsüberzeugung sowie ein unklares bzw. verzerrtes Selbstkonzept. Zwei Aspekte im Rahmen des Auslandsaufenthalts haben diesbezüglich zu einer Stabilisierung der Persönlichkeit beigetragen:

> „Je mehr ich Menschen ihren Freiraum gebe, um ihre Erfahrungen zu sammeln, desto eher profitieren sie davon. Das tut ihnen mal ganz gut, auch gewertschätzt zu werden. Benachteiligte Jugendliche bedeutet ja heutzutage leider in vielen Gruppen überhaupt nicht gewertschätzt. Das auch an dieser Stelle herumzudrehen und neue Perspektiven zu eröffnen."

++ Auszeit vom Alltag

Ein besonderer Unterschied des Auslandspraktikums zu einem Inlandspraktikum liegt darin, dass eine große räumliche Distanz zu dem zumeist problembeladenen, sozialen Umfeld des Jugendlichen geschaffen wird. Dies scheint eine wichtige Voraussetzung dafür zu sein, neue Perspektiven und Zuversicht zu entwickeln. Die Jugendlichen selbst erleben diese Zeit, trotz der Arbeit im Praktikum, im positiven Sinne als „Urlaub", der es ihnen ermöglicht neue Kraft zu tanken und sich von den Belastungen im eigenen Alltag zu erholen. Ein Mobilitätsprojekt ermöglicht es den Jugendlichen zudem - oftmals sogar zum ersten Mal - über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und wichtige, für sie positive und bereichernde Erfahrungen zu sammeln, auch dies vergleichbar mit Erfahrungen, die in einem Urlaub gesammelt werden: „Weil man sonst ja nicht so rauskommt. Urlaub ist ja auch teuer. Und hier kann man mal ins Ausland, und man hat ja dann auch mal ein Wochenende Freizeit und kann was unternehmen zusammen." (Jugendlicher).

Dieser besondere Wert von „Urlaub“, der für diese Zielgruppe etwas Außergewöhnliches darstellt, wird insbesondere von den Betriebsvertretern und Betriebsvertreterinnen herausgestellt, da sie bei den Jugendlichen immer wieder die destruktive Wirkung eines problembeladenen familiären Umfeldes sowie die Perspektive auf Hartz IV erleben: „Und dort ist einfach mal alles weg, meine Freunde weg, das Elternhaus weg, was vielleicht auch teilweise negativ beeinflusst hat. (...) Dass der Jugendliche in einer Alleinsituation ist und er hat ja ne recht bedrückende Vergangenheit gehabt, die ihn wahrscheinlich auch in eine fremde Welt gebracht hat, in der er dann gelebt hat, wo er selber nicht wirklich dran kam und das hat er dann auch einfach mal neue Lebensfreude bekommen hat, einfach mal das Alte vergessen hat.“

++ Wertschätzung

Die Jugendlichen erfahren insbesondere während des Praktikums unmittelbare Wertschätzung für ihre Arbeit und ihre Person.

Dies zeigt sich für die Jugendlichen zum einen darin, dass sie „normale“ Arbeiten wie die andere Mitarbeitenden auch verrichten dürfen und eben keine „anspruchslosen Hilfsarbeiten“ ausüben müssen, wie sie es häufig in den vermittelten Inlandspraktika erfahren haben. Sie haben eine vorurteilsfreie Integration in das Arbeitsteam erlebt, die u.a. auch durch die Ausstattung mit Arbeitskleidung sichtbar wurde: „Also ich muss sagen, du wirst da richtig behandelt wie ein normaler Arbeiter, du musst das machen, was alle anderen auch machen. Auch was der Chef macht. Nicht so wie hier, hier wird man wie Dreck behandelt, wie eine billige Arbeitskraft. Da kriegst du sogar Arbeitsklamotten. Dann kann man auch so zeigen, was man kann.“ (Jugendlicher)

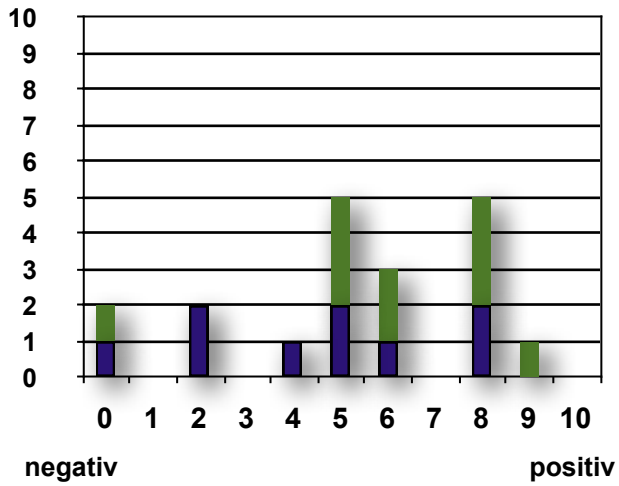
Zum anderen drückt sich die Wertschätzung durch ein direktes Lob während der Arbeit aus. Dies stellt gerade für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen eine besonders wichtige Erfahrung dar und führt zugleich zur einer Steigerung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung: „Das hat mir halt gezeigt, es ist immer schön, für seine Arbeit Lob zu bekommen. Das ist für mich Selbstbestätigung, dass man was Gutes tut. Das habe ich da bekommen. Ich wurde in den höchsten Tönen gelobt, weil ich sehr schnell und fleißig war.“ (Jugendlicher)

1.2 Beruflicher Nutzen

Im Vergleich zum persönlichen Nutzen wird der berufliche Nutzen von beiden befragten Akteursgruppen deutlich schlechter bewertet: lediglich 31% der Einschätzungen liegen im deutlich positiven Bereich. Zwei befragte Personen schreiben einem Auslandsaufenthalt bzw. -praktikum sogar gar keinen Nutzen für die berufliche Laufbahn zu.

Diese negativen Einschätzungen erklären sich insbesondere dadurch, dass der fachliche Bereich, in dem das Auslandspraktikum absolviert wurde, entweder - aus Sicht der Jugendlichen - nicht mit dem späteren Berufswunsch oder aber - aus betrieblicher Sicht - nicht mit der Branche des Unternehmens übereinstimmt. Zugrunde gelegt wird hier die Vorstellung einer unmittelbaren Passung und Übertragbarkeit zwischen Praktikum und

späterer bzw. angestrebter Berufstätigkeit, die in den vorliegenden Fällen i.d.R. nicht gegeben ist: „Wenn ich das richtig verstehe, war er ja in irgendeinem Kulturzentrum oder in einem Amt und hat da irgendwas getan, aber das hat jetzt keine Parallelität zu unserer Branche. Also das hat ihn rein fachlich nicht viel weitergebracht, also für die Arbeit hier sinnvoll weitergebracht.“ (Betriebsvertreter) Als zentraler Faktor zur Beurteilung der Passung wird die *Fachlichkeit* der Tätigkeit herangezogen.



Beruflicher Nutzen erfordert Transferleistung

Eine genauere Analyse der Interviews lässt jedoch deutlich werden, dass eine ganze Reihe an Aspekten benannt werden, die einen beruflichen Nutzen beinhalten. Allerdings werden sie in ihrer Wertigkeit deutlich geringer als die o.g. unmittelbare Verwertbarkeit eingeschätzt. Zudem ist eine Transferleistung erforderlich, indem grundlegende Arbeitsabläufe aufgrund ihres grundsätzlichen Musters sowie bestimmte Grundfertigkeiten - gerade im handwerk-lichen Bereich - auf andere Arbeitsbereiche übertragen werden. Diese Übertragbarkeit wird von einigen Betriebsvertreterinnen und Betriebsvertretern zwar grundsätzlich gesehen, sie bleibt in der Beschreibung jedoch in vielen Fällen sehr unkonkret und allgemein - eine konkrete, insbesondere auch handlungsleitende Vorstellung hierüber, die beispielsweise zu positiven Auswirkungen in Auswahl- und Einstellungsverfahren führt, scheint nicht vorzuliegen: „So völlig ausschließen würde ich es auch nicht. Er hat ja in der Holzwerkstatt gearbeitet. Wenn er in einer Holzwerkstatt war, so bestimmte handwerkliche Fähigkeiten wurden dort ja auch vermittelt. Wir haben ja auch verschiedene Dinge, wo man auf solche Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückgreifen kann.“

> „Ich denke im Prinzip ist es erstmal grundsätzlich egal, wo sie ihr Praktikum machen, weil sie werden ja in allen Bereichen eigentlich zur Selbstständigkeit angehalten, Arbeitsaufgaben umzusetzen. (...) Auch jemand, der ins Büro will, wenn er dann vorher in einer Fahrradwerkstatt gearbeitet hat, er ist auf jeden Fall dann teamfähig, weil er muss sich ja einfügen, er muss auf fremde Leute zugehen. Er hat schon Fähigkeiten, die er hier einbringen kann. Da denke ich spielt es nicht so die Rolle, dass es 100%ig zusammenpasst.“

Bei den Jugendlichen selbst findet diese Übertragung jedoch nicht statt, hier erfolgt in vielen Fällen eine enge Fokussierung auf die Fachlichkeit: „0 beruflicher Nutzen, weil ich davon wirklich nichts mitnehmen kann. Meine berufliche Laufbahn hat ja was damit zu tun, wie sich Metall verhält oder welche Aggregatzustände das hat, wie sich das verfärbt oder wann sich das biegt, wölbt. Das hat ja nicht zusammen gepasst mit dem, was ich hier machen musste, wie man Mist ausschaufelt.“

Um die Potenziale, die in dem Mobilitätsprojekt für den beruflichen Nutzen liegen, vollständig zur Entfaltung zu bringen und insbesondere auch für die beteiligten Akteure in entsprechende handlungsleitende subjektive Wahrnehmungen zu überführen, bedarf es eines

gezielten pädagogischen Unterstützungs- und Nachbereitungsprozesses, um die notwendigen Transferleistungen auf Seiten der Jugendlichen sicherzustellen.

Im Folgenden werden die Aspekte zusammengestellt, die sich in den subjektiven Bedeutungszuschreibungen und Begründungszusammenhängen für den Aspekt des beruflichen Nutzens benennen lassen. Auch hier lassen sich zwei Bereiche unterscheiden: Zum einen Schlüsselkompetenzen, die - im Unterschied zu Kap. 1.1 - explizit auf die Förderung beruflicher Handlungskompetenz bezogen werden, zum anderen der Beitrag zur beruflichen Orientierung.

(1) Schlüsselkompetenzen zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz

Berufliche Handlungskompetenz umfasst neben fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten zugleich persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, diese sowohl in Arbeitssituationen als auch für die berufliche Entwicklung zu nutzen. Es handelt sich zunächst um eine individuelle Handlungsfähigkeit und -bereitschaft, die erst durch die organisatorisch-technologische Einordnung in den betrieblichen Kontext (Zuständigkeit) zu einer beruflichen Handlung wird (vgl. Staudt/Kriegesmann/Muschik 2003, 160).

> „Man sagt immer ‚Reisen bildet.'… Die Erfahrungen, die man im Ausland sammelt, können vielleicht hier, bei uns im Betrieb angewendet werden. Ich sage mal, die groben Abläufe sind doch immer ähnlich, egal in welchem Bereich. Man bekommt eine Aufgabe und muss diese mit bestimmten Ressourcen umsetzen."

++ Umgang mit Kollegen

Ein Auslandspraktikum fördert in besonderem Maße den offenen Umgang mit fremden Kollegen/innen. Jugendliche sind aufgrund der veränderten und in hohem Maße unbekannten Strukturen im Auslandspraktikum darauf angewiesen, aktiv die Kommunikation mit den anderen Kollegen/innen zu suchen, wenn sie ihre Aufgaben erledigen wollen: „Dass ich mich schneller in Betrieben jetzt auf jeden Fall mit den Leuten anfreunden kann. Das könnte vielleicht sein, also dass ich offener zu den Leuten jetzt bin, weil früher war´s immer so naja: ´Bist halt neu, musst erstmal gucken hier`, aber jetzt gehe ich da offener an die Sache ran und freunde mich schneller an und alles." (Jugendlicher)

++ Ausdauer und Durchhaltevermögen

Gleichzeitig führt ein Auslandspraktikum zu einer Steigerung der Ausdauer und des Durchhaltevermögens. Die Hemmschwelle, das Praktikum vorzeitig abzubrechen, ist aufgrund eines großen organisatorischen Aufwands (frühzeitige Abreise, Rückreise umbuchen, etc.) weitaus größer als bei einem Praktikum im Inland: „Er weiß, wenn ich dort bin, gibt es in der Regel ja nicht so ein schnelles Zurück. Er fährt ja nicht mal eben in eine Disko und sagt: ´Wenn es mir nicht gefällt, gehe ich nach Hause.` Es sind ja ein paar 1000 Kilometer dazwischen. Es gehört auch Mut dazu und Ausdauer, Durchhaltevermögen." (Betriebsvertreter) Entsprechend die Wahrnehmung der Jugendlichen: „Das Durchhaltevermögen, dass ich nicht gleich bei so kleinen Dingen sage: „Gut, jetzt reicht´s, kein Bock mehr drauf`."

Dieser Unterschied zu Inlandspraktika lässt sich auch in der Studie von Becker u.a. (2012, 83) finden: 63% der befragten Jugendlichen geben an, durch das positive Erlebnis im Auslandspraktikum ein höheres Durchhaltevermögen erlangt zu haben, bei einem Inlandspraktikum liegt dieser Wert bei 57%. Das Durchhaltevermögen wird dabei nicht alleine durch den hohen organisatorischen Aufwand eines vermeintlichen Abbruchs gefördert, sondern ebenso durch „die positive Erfahrung, sich auch in einem fremden Umfeld zurechtfinden zu können“ (Becker/Goldkamp/Kroos 2012, 83), die als Motivationsschub für die tägliche Arbeit wirkt.

++ Mobilität

Beide befragten Akteursgruppen schreiben dem Auslandsaufenthalt eine Steigerung der Mobilitätsbereitschaft zu. Diese bezieht sich sowohl auf den nationalen als auch auf den internationalen Arbeitsmarkt. Vorausgesetzt wird jedoch ein positiver Verlauf des Auslandaufenthaltes mit positiven Erfahrungen: „Wenn das alles so in Ordnung war, also gut gelaufen ist und man dann auch gemerkt hat, dass man es da schaffen kann, also dass es da gut ist zum Arbeiten, dann ja, dann kann ich mir z.B. auch vorstellen, da oben zu bleiben.“ Ähnlich die Einschätzung der betrieblichen Sicht: „Ich denke schon, dass es die Bereitschaft zur Mobilität erhöht, einfach weil derjenige vielleicht erlebt hat, wie - gut, wenn beim Praktikum was schief läuft, ist es eher negativ - durch dieses Erleben, wie einfach es sein kann, irgendwo anders hinzugehen, neu anzufangen, ohne dass man jemanden kennt.“

+- erweiterte Fremdsprachkenntnisse

Hinsichtlich des Zuwachses an Sprachkompetenzen sind die beiden befragten Gruppen geteilter Meinung. So sehen die Jugendlichen einen positiven beruflichen Nutzen, weil sie eine Verbesserung sowohl der jeweiligen Fremdsprache als auch in Englisch feststellen und sich ein Stück weit sicherer fühlen: „Die Sprache, da fühle ich mich jetzt schon etwas sicherer als vorher. Auch Englisch, man musste da ja auch viel Englisch sprechen. Das ist jetzt auf jeden Fall besser als vorher.“

Die neu erworbenen Sprachkenntnisse sind aus betrieblicher Sicht für die Arbeit im Unternehmen jedoch nur bedingt nutzbar (z.B. bei Montagearbeiten im Ausland). Bei einem Großteil der befragten Betriebe spielen Fremdsprachenkenntnisse aufgrund der fehlenden internationalen Beziehungen sowie des für die Jugendlichen in Frage kommenden Tätigkeitsbereichs keine Rolle: „Wenn ich jemandem habe, der ins Büro geht, dann ist es von Vorteil, wenn er im englischen Raum irgendwo ein Praktikum gemacht hat und da im Englischen ein bisschen was mitbringt, weil es für ihn dann leichter wird. Im Ausbildungsverlauf spielt das Englische ja auch eine Rolle mit. Wir arbeiten auch mit ausländischen Unternehmen zusammen und da kommt schon mal eine Rechnung oder ein Brief in Englisch, der dann zu schreiben ist oder der gelesen werden muss. In den Produktionsbereichen ist das aber schwierig zu sagen, da spielt das Handwerkliche eine größere Rolle. Da ist Englisch schön, weil es auch da bestimmte Sachen gibt, die dann auf Englisch mal reinkommen, wenn auch Sachen aus dem Ausland geliefert werden, aber dann spielt das Handwerk eher eine Rolle.“

(2) Berufliche Orientierung

Die Zielgruppe der hier betrachteten Mobilitätsmaßnahmen zeichnet sich durch negative bzw. dysfunktionale subjektive Deutungen bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft aus. Das Spektrum reicht von einer pessimistischen Grundeinstellung und Passivität über Angst und Verunsicherung hinsichtlich der Perspektiven und der Realisierungschancen der beruflichen Ausbildungs- und Berufsziele bis hin zu sehr eng fokussierten Vorstellungen und Aktivitäten ohne ausreichende Reflexion der damit verbundenen Anforderungen und real bestehenden Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

„Ich habe sie, ich darf das mal so sagen, als nicht brauchbar (…) kennengelernt, weil sie den Mund nicht aufbekam. Nach dem Auslandsaufenthalt habe ich dann einen sehr forschen junge Mensch gesehen, der offen war, der Fragen gestellt hat. (...) Wenn ich frage: ´Warum willst du das machen?`, dann höre ich normalerweise die Antwort: ´Keine Ahnung, weiß nicht.` (…) Als sie zurückkam, hatte sie klare Formulierungen parat: ´Das will ich, da will ich hin. In 3 und 4 Jahren möchte ich das und das machen.` Da war ein Wandel in Form von Selbstsicherheit vorhanden, sie konnte klar benennen: ´Das und das sind meine Vorstellungen und da will ich hin.` Vor dem Auslandsaufenthalt hatte ich Zweifel, die überhaupt zu nehmen für ein Praktikum. Heute sind wir heilfroh, dass sie bei uns die Ausbildung macht.“

+ Berufsfelderkundung

Die Mobiltätsmaßnahme hat diesbezüglich bei einem Teil der Jugendlichen die beruflichen Perspektiven erweitert und zugleich geschärft. Sie haben das Praktikum als Berufsfelderkundung genutzt, in dessen Zusammenhang auch grundsätzlich verschiedene berufliche Optionen reflektiert und miteinander verglichen werden: „Ein wenig kann ich es nutzen, dass ich halt auch wieder z.B. in die Gastronomie zurückgehe, weil ich es halt probiert habe ob es mir wirklich immer noch gefällt oder ob ich sage: ´Nein ich möchte nicht mehr`.“

++ Motivation und Perspektivität

Das regelmäßige Arbeiten und die positiven Erfahrungen führen in einigen Fällen zu einer gesteigerten Motivation und einer klaren Perspektive im Hinblick auf die beruflichen Bemühungen in Deutschland. Dies resultiert zum einen aus der im Ausland erfahrenen Wertschätzungen und den dort gemachten positiven Erfahrungen, zum anderen zeigt sich hier auch die zuvor angesprochene gesteigerte Selbstwirksamkeitsüberzeugung: „Wenn ich es im Ausland unter viel schwierigeren Bedingungen geschafft habe, schaffe ich das in Deutschland erst recht!“

Sehr anschaulich wird dieser Motivationsschub in folgendem Zitat eines Jugendlichen beschrieben: „Wo ich direkt nach Deutschland kam, habe ich auch versucht, eine Ausbildungsstelle zu kriegen. Ich habe direkt angefangen (…) Ich war gerade einen Tag da und habe sofort angefangen. Mich hat der Ehrgeiz gepackt. Das Projekt hat einen schon ermutigt. Ich kenne viele, die mitgemacht haben und alle, mit denen ich jetzt noch Kontakt habe, also welche haben Ausbildung gekriegt, welche machen Schule weiter, welche haben einen Job. Die sind schon gut dabei. (…) Mir hat das irgendwie gefallen. Kann ich nicht erklären. Da gibt es irgendwie ein Geheimnis.“

2. Stellenwert von Anforderungssituationen

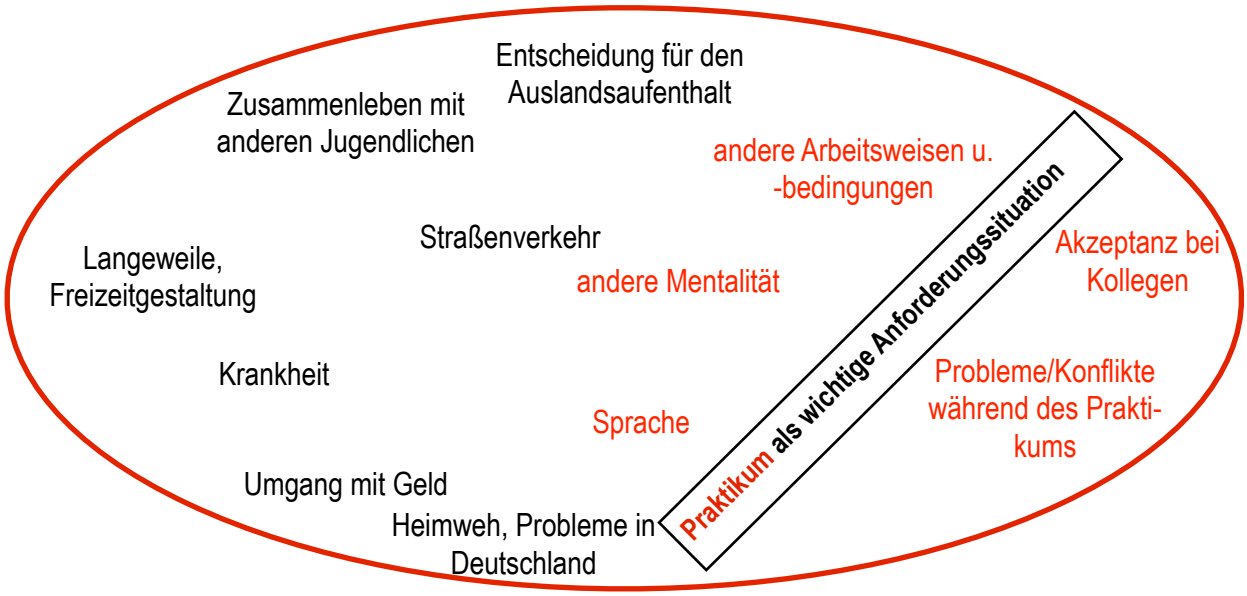
Nachdem im vorangegangenen Kapitel der wahrgenommene und von außen zugeschriebene persönliche und berufliche Nutzen dargestellt wurde, stellt sich nun die Frage, welchen besonderen Stellenwert das Auslandspraktikum hinsichtlich des Nutzens einnimmt.

Betrachtet man die entsprechenden Erklärungen zum persönlichen Nutzen, so entsteht dieser auf dem ersten Blick durch Situationen, die unabhängig vom Praktikum stattfinden und eher private Aktivitäten im Rahmen des Auslandsaufenthaltes betreffen. Demgegenüber wird der berufliche Nutzen in direktem Zusammenhang mit dem Auslandspraktikum gebracht, allerdings wird dieser Nutzen von beiden Akteursgruppen als eher gering eingeschätzt. Wäre es dementsprechend sinnvoller, ein gezieltes Fachpraktikum im Inland zu absolvieren? Sollte das Praktikum im Ausland zeitlich deutlich gestrafft oder ganz aufgegeben werden, um so vor Ort mehr persönliche Erfahrungsräume, z.B. in sozialen Projekten zu schaffen?

Diesen Fragen wird im Folgenden nachgegangen, in dem die Ergebnisse einer tiefergehenden Analyse des Interviewmaterials bezüglich des Mehrwertes eines Auslandspraktikums im Rahmen einer Mobilitätsmaßnahme dargestellt werden. Hierzu werden insbesondere die Anforderungssituationen und Erfahrungsräume eingehender betrachtet, in denen die Jugendlichen die zuvor beschriebenen Kompetenzen erworben haben.

2.1 Anforderungssituationen im Auslandsaufenthalt

Die folgende Abbildung zeigt eine Zusammenstellung zentraler Anforderungssituationen, die von den Jugendlichen in den Interviews benannt und umschrieben wurden. Hierbei wird eine Zweiteilung deutlich: links befinden sich Alltags- oder Freizeitsituationen, rechts (rot markiert) Situationen unmittelbar aus dem Praktikum. Somit wird deutlich, dass das Auslandspraktikum als solches eine wichtige Anforderungssituation darstellt, in der die Jugendlichen eine Vielzahl an wichtigen Erfahrungen sammeln: Durch den realen Arbeitskontext, der mit besonderen Erwartungshaltungen und -ansprüchen (sich z.B. nicht zu blamieren) verknüpft ist, ist eine Auseinandersetzung mit anderen Arbeitsweisen und den damit verbundenen Denkweisen und Mentalitäten unumgänglich. Ebenso müssen sich die Jugendlichen den sprachlichen Herausforderungen stellen, müssen ihre eigenen Sicht- und Denkweisen (Mentalität) vermitteln sowie sich Problemen und Konflikten stellen, da beispielsweise ein Abbruch des Praktikums durch die Rahmenbedingungen „Ausland“ deutlich schwerer bis hin zu unmöglich erscheint im Vergleich zu Inlandspraktika.



Überblick zentraler Anforderungssituationen im Auslandsaufenthalt aus Sicht der Jugendlichen

2.2 Anforderungssituation als Lern- und Entwicklungsfeld

Derartige Anforderungssituationen können als Herausforderung, aber auch als Bedrohung gedeutet werden, sie können mit positiven Erfahrungen der Bewältigung oder zumindest der persönlichen Weiterentwicklung oder auch mit negativen Erfahrungen des Scheiterns erlebt werden. Dementsprechend können Anforderungssituationen grundsätzlich sowohl positive Wirkungen als auch negative Wirkungen entfalten.

In den untersuchten Mobilitätsprojekten haben die o.g. Anforderungssituationen positive Wirkungen erzeugt, welches u.a. durch den in Kapitel 1 zugeschriebenen Nutzen deutlich geworden ist. Was genau hat zu dieser positiven Wirkung geführt? Die entsprechenden Ausführungen der Jugendlichen lassen sich anhand zweier theoretischer Konzepte systematisieren: Zum einen das Prinzip der vollständigen Handlung im Rahmen der Handlungsregulationstheorie (vgl. Dulisch 1994, 57f., Gudjons 2008, 48ff.; Pfahl 2000, 43ff.), zum anderen das Risiko-Wahl Modell der Leistungsmotivation nach Atkinson (1957; vgl. auch Rudolph 2003, 124ff.).

(1) Prinzip der vollständigen Handlung

Damit eine Anforderungssituation als Lernsituation genutzt wird, muss diese vollständige Handlungen ermöglichen. Eine „vollständige“ Handlung ist durch drei grundlegende Komponenten gekennzeichnet, in denen durchgängig eine Verschränkung von „Aktion“ und „Kognition“ stattfindet. Verdeutlichen lässt sich diese Abfolge an dem Bericht eines Jugendlichen über die Anforderungssituation „Umgang mit Geld“:

- Planung (Antizipationskomponente): Dies umfasst die Schaffung motivantionaler (Ich *will*…) und intentionaler (… ein *Ziel* erreichen…) Grundlagen sowie den Entwurf eines Aktionsprogramms (… und habe einen *Plan*.).
- Durchführung (Realisationskomponente): Dies umfasst die konkrete Umsetzung des Aktionsprogramms in einem zyklischen Prozess, in dem Handeln und Denken eine Einheit bilden. Es wird also keineswegs nur mit der Hand praktisch gearbeitet, sondern Denken (als Probehandeln) und Ausführen sind untrennbar verknüpft - genau dies stellt Lernen im Sinne der Subjektveränderung dar.

„Ja mit Geld ausgeben, das ist schon teuer dort. Das einzuteilen. Dass ich auch hinkomme über den Monat. Dort war dann die Verlockung immer groß, sich da irgendwo mal was zu kaufen und auch zum Weggehen in ne Bar. (...) Dass man da widerstehen muss und sich das Geld auch richtig gut einteilt. Dass man, auch wenn die anderen weggehen, dass man da auch mit kann und da aufpasst und nicht da steht und kein Geld mehr hat. (...) Also nach der ersten Woche, da hab ich dann gezählt, da hab ich mein Geld gehabt, was ich übrig hatte und da hab ich mir das für die drei Wochen eingeteilt und mir überlegt, wie ich das mache."

- Handlungskontrolle (Kontroll- oder Reflexionskomponente): In den verschiedenen Phasen der Handlung erfolgen Bewertungen, die maßgebend für die Lernprozesse sind. Vor dem Handlungsvollzug wird mittels der prognostischen Kontrolle die Angemessenheit und Realisierbarkeit einzelner Ziele und Punkte des Aktionsprogramms geprüft. Während der Handlungsdurchführung erfolgen Kontrollen, inwieweit der Handlungsvollzug dem Aktionsprogramm entspricht, ob Modifikationen erforderlich sind etc. In der abschließenden Handlungsbewertung erfolgt die sog. resultative Kontrolle: Inwieweit wurde das geplante Handlungsergebnis erreicht? Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus, d.h. kann die Handlung abgeschlossen werden oder sind Anschlusshandlungen notwendig?

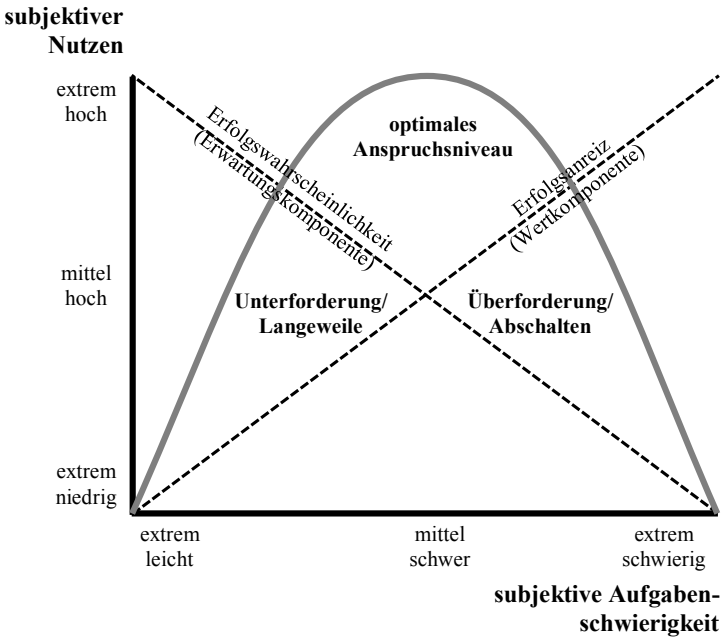
Insbesondere in pädagogischen Settings, wie beispielsweise den hier untersuchten Mobilitätsmaßnahmen, spielen zudem Fragen nach neuen Erkenntnissen, Einsichten und persönlichen Veränderungen eine Rolle, um so eine Übertragbarkeit der Lernergebnisse zu ermöglichen: „Neu erworbene Handlungskompetenzen müssen in das bestehende Handlungsrepertoire integriert und dort stabilisiert werden, – kurz: verinnerlicht werden" (Gudjons 2008, 50). Am Beispiel: Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Lernerfahrungen für den Umgang mit Geld in dem heimischen Kontext?

(2) Risiko-Wahl Modell

Damit eine Anforderungssituation als Lernsituation genutzt wird, muss diese über ein angemessenes Anspruchsniveau für den Jugendlichen verfügen, da dies einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation nimmt, vollständige Handlungen auch tatsächlich zu vollziehen. Entscheidende Einflussfaktoren sind hier

- die wahrgenommene Erfolgswahrscheinlichkeit (Erwartungskomponente): Wie wahrscheinlich ist es, dass ich die Anforderung erfolgreich bearbeiten bzw. bewältigen kann?
- der wahrgenommene Erfolgsanreiz (Wertkomponente): Welchen positiven Nutzen hat die Bewältigung der Anforderung für mich? Hierunter fallen auch positive Emotionen wie beispielsweise Stolz.

Erscheint Jugendlichen eine zu bewältigende Aufgabe extrem zu leicht oder aber geht die Bewältigung der Anforderung für sie mit keinem unmittelbar erkennbaren Nutzen einher, so wird dies als Unterforderung wahrgenommen und führt zu Langeweile bzw. die Handlung wird als wenig sinnvoll eingeschätzt. Andersherum führen extrem schwierige Anforderungen, gepaart mit einer eher niedrigen Wertkomponente, zu dem Gefühl der Überforderung – in der Folge kommen Vermeidungs- und Abbruchstrategien zum Tragen.



Das Anspruchsniveau einer Anforderung lässt sich nicht allgemein festlegen, sondern muss an die subjektiven Niveauvorstellungen der Jugendlichen individuell angepasst werden. Im optimalen Fall wird bereits in der Entscheidung für die Teilnahme an dem Mobilitätsprojekt deutlich, dass diese Herausforderung ein optimales Anspruchsniveau für die Jugendlichen darstellt, so wie es in dem folgenden Zitat zum Ausdruck kommt: „Im Projekt hat man neue Kraft gesammelt, weil es ist eine Herausforderung gewesen. Das macht ja nicht jeder und das traut sich auch nicht jeder, einfach mal so ins Ausland zu gehen."

Einen besonderen Stellenwert nimmt das Setting „Ausland" ein, da hierdurch aus Alltagssituationen (Umgang mit Geld, Verkehrszeichen, Langeweile etc.) herausfordernde Anforderungssituationen werden. Das Setting „Praktikum" steigert dabei insgesamt die Wertkomponente, so dass eine Auseinandersetzung mit diesen Anforderungen, die eher im Privatbereich liegen, überhaupt als lohnenswert angesehen werden.

2.3 Zum Verhältnis von Anforderungen in Auslandsaufenthalten und Anforderungen im lokalen Lebens- und Arbeitsumfeld Jugendlicher

Es stellt sich nun die Frage, inwieweit die im Ausland erworbenen Kompetenzen zur Bewältigung von betrieblichen Anforderungen vor Ort (in der Heimat) tatsächlich genutzt werden können. Dazu wurden im Rahmen der Interviews die Betriebsvertreter/innen nach typischen Aufgaben und Situationen gefragt, die von den Auszubildenden in den Bereichen, die für die Zielgruppe der untersuchten Mobilitätsmaßnahme in Frage kommen, zu bewältigen sind - und welche Kompetenzen für die zufriedenstellende Bewältigung dieser Anforderungen erforderlich sind. Insgesamt fiel es den Befragten schwer, dies in strukturierter Weise zu benennen. Dennoch konnten anhand konkreter Beispielsituationen zentrale Anforderungsdimensionen herausgearbeitet werden.

(1) Anforderungen mit enger Anknüpfung an fachliche Arbeitsabläufe

Darunter fallen für die jeweilige Branche typische Aufgaben und Arbeitsabläufe. Im Pflegebereich würde dies beispielsweise das Anreichen von Essen, die Begleitung der Bewohner/innen bei Spaziergängen und Einkäufen sowie die Unterhaltung der Bewohner/innen umfassen. Von den Jugendlichen wird dabei grundsätzlich erwartet, dass sie die Aufgaben zunächst verstehen bzw. gegebenenfalls nachfragen, sich mit den Kollegen/innen absprechen und möglichst flexibel in ihrer Arbeitsweise agieren: „Wenn jetzt mal was verkehrt gebaut worden ist, dass sie dann selbstständig eine Lösung finden müssen, wie sie es abändern können. Da muss man sich was einfallen lassen. Ideen mit einbringen in die Arbeit“ (Betriebsvertreter).

> „Es sind unterstützende Tätigkeiten, indem sie z.B. betreuen und begleiten, Spaziergänge mit unseren Bewohnern machen, indem sie unterstützend auch in der Spülküche arbeiten können oder in der Wäscherei. In der Haustechnik hatten wir das auch schon, die helfen und unterstützen die Haustechnik im weitesten Sinne, aber auch aufräumen, Fegearbeiten, alles mögliche. Je nachdem, was ihre Perspektive ist.“

(2) Überfachliche Anforderungen

Zudem wurden eine Vielzahl an allgemein gehaltenen Anforderungen benannt, die dem Bereich der Schlüsselkompetenzen zuzuordnen sind:

- **Disziplin und Beständigkeit**: „Also in erster Linie auch eine persönlich Disziplin, weil ich denke, in diesen ganz normalen Arbeitsrhythmus und ins Arbeitsleben hereinzukommen, das ist in erster Linie schonmal das Allerwichtigste, diese Beständigkeit, dass sie halt dann wirklich (...) diesen inneren Schweinehund erstmal in die richtige Bahn lenken.“
- **Selbstorganisation**: „Eine Sache, was immer wieder auch grade bei benachteiligten Jugendlichen auffällt, ist das ‚Sich selber organisieren‘. Ja pünktlich zu sein, ein Pausenbrot dabei zu haben, was zu trinken dabei zu haben. Dass es sich einfach gehört, dass die 10 Minuten vor der Arbeit hier sind, dass sie entsprechend angezogen sind. Das fällt vielen Jugendlichen, weil sie es meines Erachtens auch von zu Hause nicht gewohnt sind, fällt denen das schwer.“
- **Teamfähigkeit**: „Teamfähigkeit, das brauchen wir, dass sie sich nicht streiten, miteinander auskommen, miteinander reden, auch die Pausen zusammen verbringen und nicht jeder für sich da sitzt. Die müssen sich auch ein Stück weit ins Team integrieren.“
- **Verantwortungsbewusstsein und Selbstvertrauen**: „Sie müssen Verantwortungsbewusstsein mitbringen, sich auch zutrauen, an Maschinen zu arbeiten, weil es sind ja doch Maschinen dabei, die sind nicht ganz billig. (...) Dass man denjenigen dann auch Stück für Stück daran führen kann, dass er dann alleine damit umgehen kann und dass er sich das dann auch selbst zutraut. Also ein gewisses Maß an Selbstvertrauen muss dabei sein.“
- **Konflikte aushalten**: „Normale Konflikte des Alltags oder im Berufsleben kommen jetzt ja dann halt immer, das es dann halt zu Kommunikationsschwierigkeiten kommen kann, die letztendlich bewältigt werden müssen, wenn dann über einen längeren Zeitraum man sich zu oft sieht, auch da können letztendlich ich sag mal psychosoziale Konflikte automatisch entstehen. Die müssen dann ertragen bzw. angesprochen werden.“
- **Geduld und Empathie vs. professionelle Distanz wahren** (dies insbesondere im Pflegebereich): „Also ich denke, die Jugendlichen müssen lernen wieviel Geduld, wieviel

> Empathie man entwickeln muss, um für andere Menschen da zu sein, die in einer sehr schwierigen Lebenssituation stecken. Das ist nicht immer leicht. (...) Dann aber auch eine möglichst professionelle Distanz, das heißt ja nicht, dass sie nicht mit den Leuten reden soll, aber auch dann nicht zu sehr, zu viel, dass man dann halt von sich was erzählt, weil es sind immer noch Patienten, Kunden."

Aus dem Abgleich zwischen diesen Anforderungen und dem in Kapitel 1 genannten Kompetenzgewinn, der dem Auslandsaufenthalt zugeschrieben wird, ergibt sich eine weitere Beurteilung des beruflichen Nutzens des Auslandsaufenthaltes für benachteiligte Jugendliche: Deutlich wird auch hier, dass der Mehrwert in erster Linie auf Ebene der überfachlichen Anforderungen liegen wird, da sich einerseits die fachliche Passung zwischen Auslandspraktikum und späterer beruflicher Tätigkeit nur in Einzelfällen realisieren lassen wird und andererseits andere Arbeitsweisen und -bedingungen der im Ausland besuchten Betriebe eine unmittelbare Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit der fachlichen Arbeitsabläufe erschweren. Bezüglich der überfachlichen Anforderungen lassen sich vor allem vier zentrale Kompetenzen benennen, die während des Auslandsaufenthaltes erworben werden und einen beruflichen Nutzen versprechen: Disziplin und Beständigkeit, Selbstorganisation, Teamfähigkeit und Selbstvertrauen.

3. Möglichkeiten der formalen Anerkennung und Nutzung

In den vorangegangenen Kapiteln ist deutlich geworden, dass im Rahmen der untersuchten Mobilitätsprojekte Kompetenzen erworben wurden, die eine grundsätzliche Relevanz für berufliche Tätigkeiten aufweisen. Für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen ist es in besonderer Weise relevant, dass diese Kompetenzen sichtbar gemacht werden und damit in formale Anerkennungs- und Auswahlprozesse einfließen können.

Diesem Aspekt wird im folgenden nachgegangen, indem vor dem Hintergrund der Interviews der Stellenwert eines Auslandsaufenthaltes bei Bewerbungen analysiert wird sowie die Möglichkeiten und Grenzen von Kompetenznachweisen diskutiert wird.

3.1 Stellenwert eines Auslandsaufenthaltes bei Bewerbungen

Welchen Stellenwert nimmt für die befragten Akteursgruppen ein erfolgreich absolvierter Auslandsaufenthalt im Bewerbungsprozesse ein? Die Sichtweisen und Erwartungen der Jugendlichen differieren erheblich von den Einschätzungen von betrieblicher Seite:

+ deutliche Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Die befragten Jugendlichen knüpfen hohe Erwartungen an den absolvierten Auslandsaufenthalt, insbesondere hinsichtlich des Zertifikats, welches sie i.d.R. erhalten: „Ich wollte unbedingt dieses Zusatzzertifikat haben." lautet hier eine typische Aussage.

> „Ja ich sag mal um berufliche Chancen zu verbessern, Lebenslauf, vielleicht sozusagen, dass die Arbeitgeber auch sehen ja die würd auch das Ausland machen, ist selbstständig."

Diese hohe Erwartungshaltung bestätigt auch die Studie von Becker u.a. (2012, 95): Dort gaben Jugendliche mit Hauptschulabschluss zu 63% an, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen verbessern. Problematisch ist, dass häufig eine lineare Kausalzuschreibung vorgenommen wird in der Form, dass davon ausgegangen wird, dass alleine durch das der Bewerbung beigelegte Zertifikat die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch sowie eine anschließende Stellenzusage deutlich steigen. Diese linear-kausale Annahme wird in vielen Fällen zur Frustration führen, da dies nicht dem Stellenwert des Zertifikats aus Sicht der Betriebsvertreter/innen entspricht.

+ Zertifikat weckt Interesse

Aus Sicht der Betriebsvertreter/innen weckt das Zertifikat in erster Linie grundlegendes Interesse und wird im Bewerbungsprozess als Gesprächsthema aufgegriffen: „Es war ein Gesprächsthema, auf jeden Fall. Ich blättere dann ja so durch die Bewerbungsunterlagen, Lebenslauf und was da noch so bei ist. Dann stößt man darauf und fragt dann auch mal genauer nach, na klar."

Ähnliches lässt sich auch anhand der Studie von Timmerberg/Schorn (2009) bestätigen, die den Nutzen des Kompetenznachweises Kultur bei Bewerbungen anhand einer Fragebogenumfrage mit Jugendlichen und Betrieben untersucht hat. Dort gaben 89% der befragten Betriebe an, dass der Kompetenznachweis Kultur brauchbare *Zusatzinformationen* für die Personalauswahl enthält.

-- geringer Einfluss auf relevante Entscheidungen

Allerdings geht die Relevanz über das „Zusätzliche" nicht hinaus: Ein Zertifikat hat letztlich keinen großen Einfluss auf Entscheidungen im Auswahlprozess. Ausschlaggebende Kriterien sind hier eher schulische Noten und der Nachweis fachlicher Kompetenzen (vgl. auch die Ergebnisse von Becker u.a. 2012, 101). Der Auslandsaufenthalt kommt erst dann zum Tragen, wenn diese Kriterien in zufriedenstellender Weise erfüllt sind. Hier zeigt sich erneut, dass der fachliche Nutzen eines Auslandspraktikums von Seiten der Betriebsvertreter/innen als sehr gering bis gar nicht vorhanden eingeschätzt wird und eine Transferleistung, wie sie in Kapitel 1.2 benannt wurde, im Bewerbungsprozess nicht vorgenommen wird.

> „Mich interessiert ja das Fachliche zu 80%. Und das Persönliche, wie der so im Team ist, wenn das so ein Kollegenstoffel ist dann brauch ich den hier nicht lange zu haben. Also muss er auch schon ins Team reinpassen. Das Fachliche interessiert mich mehr und da würde er im Ausland auch nicht mehr lernen als hier."

Diese Gewichtung wurde mittlerweile auch von den befragten Jugendlichen wahrgenommen, mit der Konsequenz, dass sie die Zertifikate z.T. nicht mehr den Bewerbungsunterlagen beilegen: „Ich hab es teilweise auch schon weg gelassen. Wenn es dann im Lebenslauf drin stand, dann hab ich erzählt so ein bisschen, weil der Arbeitgeber gefragt hat. Aber das Zertifikat an sich interessiert ja doch nicht, habe ich gemerkt." (Jugendlicher)

3.2 Möglichkeiten und Grenzen von Kompetenznachweisen

Aufgrund dieser Ergebnisse ergibt sich die Frage nach grundlegenden Möglichkeiten und Grenzen von Zertifikaten und Kompetenznachweisen. Zu diesem Zweck wurden die Betriebsvertreter/innen befragt, welche Kompetenznachweise im Kontext von Mobilität bekannt sind und wie diese gestaltet sein müssen, um für betriebliche Auswahlprozesse einen sinnvollen und nutzbaren Bestandteil darzustellen. Zusätzlich wurde eine Analyse und Bewertung etablierter Nachweisverfahren vorgenommen, deren Zusammenfassung als Anlage diesem Abschlussbericht beigefügt ist.

Derzeit liegen keine ausreichenden systematischen Erhebungen über den Nutzen von Kompetenznachweisen aus Sicht der Betriebe vor. Es gibt lediglich Studien über den Verbreitungsgrad einzelner Nachweise, wie z.B. über die Vergabe des europass Mobilität (von April 2005 bis Mitte September 2008 wurden ca. 33.000 Anträge auf einzelne europass Mobilitätsdokumente gestellt; BIBB 2009, 5).

> „Das ist ja eine schwierige Frage, wie muss ich mir so ein Zertifikat vorstellen, diese Teilnahme? (...) Das kann ich nur schwer beurteilen."

Die Ergebnisse der in diesem Projekt geführten Interviews deuten jedoch darauf hin, dass selbst die etablierten Nachweisverfahren (z.B. Kompetenznachweis International, Youthpass etc.) insbesondere bei klein- und mittelständischen Betrieben eher unbekannt sind. Grundsätzlich fällt es Betriebsvertreterinnen und Betriebsvertretern schwer, derartige Zertifikate in ihrer Aussagekraft einzuschätzen und angemessen zu beurteilen.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse lassen sich folgende Konsequenzen für die Erhöhung der Nutzung und Akzeptanz in betrieblichen Auswahlprozessen formulieren:

- Da der fachlichen Passung eine hohe Bedeutsamkeit zugeschrieben wird, sollte sichergestellt werden, dass im Zertifikat entweder explizite Aussagen über die fachliche Eignung getroffen werden (wie dies z.B. im europass Mobilität im Kompetenzbereich 1: berufsfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen erfolgt) oder aber ein Transfer für die Betriebe unmittelbar sichtbar wird.
- Da für die betriebliche Nutzung eine prägnante und kompakte Darstellungsweise erforderlich ist, sollte sich für eine Anwendung in diesem Kontext auf die Kompetenzen beschränkt werden, denen ein beruflicher Nutzen zugeschrieben wird (siehe hierzu die Ergebnisse in den vorangegangenen Kapiteln). Sehr umfangreiche Kompetenzlisten, wie sie sich beispielsweise im Kompetenznachweis International finden lassen, scheinen eher ungeeignet.
- Da den formalen Abschlüssen nach wie vor eine hohe Bedeutsamkeit im Auswahlprozess zugeschrieben wird, sollte eine Einordnung bzw. Übertragbarkeit in allgemein anerkannte Kompetenzmodelle (wie beispielsweise im Youthpass) und Anerkennungsverfahren (wie beispielsweise den Stufen des DQR) möglich sein, um so die formale Bedeutsamkeit der dokumentieren Kompetenzen zu steigern.

Neben der Anpassung der Nachweisverfahren an die betrieblichen Anforderungen kann und sollte zudem eine Sensibilisierung der betrieblichen Akteure stattfinden, sich der erforderlichen Komplexität von Kompetenznachweisen gegenüber zu öffnen und Transferleistungen eigenständig vorzunehmen.

Teil III:

Fazit

Es lassen sich bisher kaum empirisch abgesicherte Aussagen darüber treffen, in welcher Form Auslandspraktika im Rahmen von Mobilitätsprojekten für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen positive Auswirkungen für die Gestaltung der beruflichen Zukunft haben. Dementsprechend ist dieses Projekt und die darin generierten Ergebnisse als explorative Studie zu verstehen, die erste Hinweise auf die eingangs gestellten Fragen liefert. Unter Einbezug der gemeinsamen Diskussion der Ergebnisse mit pädagogischen Fachkräften aus unterschiedlichen Mobilitätsprojekten in der Jugendsozialarbeit, die am 28.11.2013 im Rahmen einer Entwicklungswerkstatt in Berlin stattgefunden hat, lassen sich diese Hinweise folgendermaßen zusammenfassen:

(1) Es konnte empirisch belegt werden, dass die Auslandsaufenthalte einen positiven Einfluss auf die wahrgenommene und von außen zugeschriebene Kompetenzentwicklung nehmen. Der Nutzen entspricht dabei weitestgehend dem Nutzen, den Auslandsaufenthalte für nicht benachteiligte Jugendliche bewirken. Eine Besonderheit für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen scheint jedoch die „Persönliche Stabilisierung“ zu sein, die durch Auslandsaufenthalte in besondere Weise bewirkt werden kann. Entsprechend sollte bei der Organisation, Gestaltung und Auswahl der Projektpartner darauf geachtet werden, inwieweit eine unmittelbare Wertschätzung für geleistete Arbeit und die Person gewährleistet ist.

(2) Es kann aufgrund der erworbenen Schlüsselkompetenzen und insbesondere auch der zumeist neu gewonnenen Perspektivität und Motivation von einer grundsätzlich verbesserten Beschäftigungsfähigkeit bei den Jugendlichen ausgegangen werden. Allerdings ist dies nicht gleichzusetzen mit einer langfristig erhöhten beruflichen Vermittelbarkeit. Die Nutzung für betriebliche Anforderungen ergibt sich nicht unmittelbar aus der Teilnahme an dem Mobilitätsprojekt, sondern erfordert eine Transferleistung - sowohl auf Seiten der Jugendlichen als auch auf Seiten der Betriebe. Wichtig ist daher eine systematische Nachbereitung, in der Jugendliche dabei unterstützt werden, die erworbenen Kompetenzen in angemessener und für die betriebliche Sicht anschlussfähigen Weise zu kommunizieren. Zugleich muss eine Sensibilisierung und - im optimalen Fall - ein Einbezug der Betriebe vor Ort - stattfinden, um eine Anerkennung und Nutzung von Zertifikaten und Nachweisverfahren zu gewährleisten. Drittens muss eine formale Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in Form eines Validierungsprozesses angestrebt werden.

(3) Das Praktikum im Rahmen des Auslandsaufenthaltes nimmt einen wichtigen Stellenwert ein, um die mit dem Auslandaufenthalt verbundenen Anforderungen als Lern- und Entwicklungsfeld zu konstituieren - dies betrifft sowohl den berufsbezogenen sowie den privaten Kontext. Allerdings resultiert aus dem Praktikum nur in besonderen Fällen auch eine fachliche Verwertung. Dies sollte den Jugendlichen bewusst sein, um Frustrationen im anschließenden Bewerbungsprozess zu vermeiden. Wenn andererseits die fachliche Verwertbarkeit erhöht werden soll, so sollten die Praktika deutlich länger als 4 Wochen umfassen und den Branchen des lokalen Arbeitsmarktes entsprechen.

Teil IV:

Quellenverzeichnis

Verwendete Literatur

Atkinson, J.W. (1957): Motivational determinants of risk-taking behavior. In: Psychological review, 64, S. 359-372.

Becker, C./Goldkamp, S./Kroos, D. (2012): Mobilität - Kompetenzzuwachs für Benachteiligte. Bonn: BIBB.

BIBB (2009): Evaluationsstudie europass Mobilität: https://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/europass-einleger_03_web_01.pdf

Dulisch, F. (1994): Lernen als Form menschlichen Handelns: Eine handlungstheoretisch orientierte Analyse von Lernprozessen unter besonderer Berücksichtigung des Selbststeuerungsaspektes. Bergisch Gladbach: Hobein.

Flick, U. (2011): Triangulation. Eine Einführung. VS: Wiesbaden, 3. Aufl.

Gudjons, H. (2008): Handlungsorientiert lehren und lernen: Schüleraktivierung. Selbsttätigkeit. Projektarbeit. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, 7. Aufl.

König, E. (2005): Das Konstruktinterview: Grundlagen, Forschungsmethodik, Anwendung. In: König, E. u.a.: Systemisch denken und handeln: Personale Systemtheorie in Erwachsenenbildung und Organisationsberatung. Weinheim: Beltz

Kuckartz, U. (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz, 2. Aufl.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim: Beltz, 11. Aufl.

Pfahl, U. (2000): Handlungsorientierung als Ausbildungsprinzip. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Rudolph, U. (2003): Motivationspsychologie. Weinheim: Beltz.

Staudt, E./Kriegesmann, B./Muschik C. (2003): IAI-Scorecard of Competence. In: Erpenbeck, J./Rosenstil, L.v. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 160-168.

Timmerberg, V./Schorn, B. (2009): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis. München: kopaed.

Thomas, A./Abt, H./Chang, C. (2006): Internationale Jugendbegegnungen als Lern- und Entwicklungschance. Bergisch Gladbach: Thomas-Morus-Akademie Bensberg.

Bildnachweise

S. 4: Interviewsituation (Boehmer)
S. 10: Jugendlicher in Schweden (St. Johannis GmbH Bernburg)
S. 19: Jugendliche in Schweden (St. Johannis GmbH Bernburg)
S. 28: Wegweiser in Ischgl (Boehmer)

Teil V:

Anhang - Übersicht zu Kompetenznachweisen mit Bezug zur Jugendmobilität

Im Folgenden erfolgt eine synoptische Zusammenstellung der analysierten Nachweisverfahren zur Erfassung und Dokumentation von im Ausland erworbenen Kompetenzen. In den Blick genommen wurden hier Nachweisverfahren mit überregionaler Bedeutung, einer systematisch gestalteten Verbreitungsstruktur sowie einem expliziten Schwerpunkt bzw. Bezug zum Projektgegenstand:

- europass Mobilität
- Kompetenznachweis Freiwilligendienste
- Kompetenznachweis International
- Kompetenznachweis Kultur
- Youthpass

Die Analyse und Bewertung der einzelnen Verfahren erfolgte unter einheitlichen Kriterien, die zum einen vor dem Hintergrund des Projektziels, zum anderen aus allgemeinen Ansprüchen an ein wissenschaftlich fundiertes Konzept:

- Kriterien zur allgemeinen Organisation und Rahmung
- Kriterien zur konkreten Durchführung
- Kriterien zur theoretischen Fundierung
- Kriterien zur Qualitätssicherung
- Kriterien zur Anschlussfähigkeit

Die folgende Tabelle gibt einen Einblick der besonderen Schwerpunkte der einzelnen Verfahren hinsichtlich der einzelnen Kriterien, so dass ein systematischer Vergleich möglich wird. Die Informationen wurden mit Hilfe einer Dokumentenanalyse öffentlich zugänglicher Dokumenten und Internetpräsenzen erschlossen, sie spiegeln den Stand 03/2013 wieder. Vertiefende Interviews mit den Entwicklerinnen und Entwicklern sowie Anwenderinnen und Anwendern konnten aufgrund der begrenzten Fördermitteln nicht vorgenommen werden. Es wäre in einem weiteren Schritt zu überprüfen, inwieweit die dargestellten Informationen mit der tatsächlichen Umsetzung und Anwendungspraxis der Verfahren übereinstimmt.

Die Darstellung erfolgt in kreuztabellarischer Form und stellt einen Auszug dar. Die Stärke synoptischer Zusammenstellung lässt sich in ihrer Gesamtheit nur elektronisch erschließen, da es hier möglich ist, ausführlichere Informationen und Beschreibungen in dynamischer Form bedarfsorientiert abzurufen und zusammenzustellen („Informationen in die Tiefe“). Bei der statischen Papierform gilt es demgegenüber abzuwägen, inwieweit konkrete Informationen und Beschreibungen angeführt werden können (z.B zur konkreten Durchführung) ohne die Übersichtlichkeit zu gefährden. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass synoptische Zusammenstellungen und Aufbereitungen eine Arbeitsinstrument darstellen, deren Bedeutung immer eng verknüpft ist mit dem jeweiligen Arbeits- und Anwendungskontext, in dem sie entstanden sind. Die Zusammenstellung erfolgt jeweils mit einer bestimmten Zielperspektivität und einem konkreten Projekthintergrund, sie ist damit immer auch subjektiv geprägt. Dementsprechend sollte die folgende Zusammenstellung nicht als universeller Gesamtüberblick missverstanden werden, sondern als Arbeitshilfe für konkrete Fragestellung genutzt werden. Eine eigenständige Beschäftigung mit den Verfahren wird in den meisten Fällen unumgänglich sein, allerdings kann diese unter Nutzung der Synopse deutlich fokussierter erfolgen.

Allgemeine Organisation und Rahmung

Vergleichs-kriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Entstehungs-kontext Von wem/in welchem Kontext wurde das Nachweisverfahren entwickelt?	im Auftrag des BMFSFJ und von Trägern der internationalen Jugendarbeit; Koordination erfolgt durch IJAB-Fachstelle für Internationale Jugendarbeit Adaption des KNK (z.T. identisch)	gefördert durch Mittel des BMFSFJ und aus dem Europäischen Sozialfonds der EU; Weiterentwicklung der Kompetenzbilanz im Freiwilligen-Engagement des DJI durch programmbeteiligte Projekte, dem ISS-Projektbüro und dem Evaluationsinstitut INBAS-Sozialforschung	Entwicklung rund um das Programm JUGEND IN AKTION durch SALTO Training and Cooperation Resource Centre	Service der Europäischen Union, angesiedelt bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)	Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)
Zielgruppe An wen richtet sich das Instrument?	Teilnehmende im Alter von 12-27 Jahren und Teamer von internationalen Begegnungsprojekten	benachteiligte Jugendliche, die an einem Angebot des Freiwilligendienstes teilnehmen (FSJ, FÖJ, etc.) als Kennzeichen von Benachteiligung werden benannt: kein oder niedriger Schulabschluss; Jugendliche ohne Einmündung in den Ausbildungsmarkt; junge Migrantinnen und Migranten	an alle, die an Projekten im EU-Programm JUGEND IN AKTION (Youth in Action) teilgenommen haben	an alle europäischen Bürgerinnen und Bürger und an alle, die im Ausland waren oder ins Ausland möchten, Alter spielt keine Rolle. Der Auslandsaufenthalt muss bestimmte Kriterien erfüllen (vgl. Amtsblatt, S. 12) geringer Qualifizierte und Arbeitslose profitieren seltener von diesem Instrument (Ergebnis der Evaluation)	Jugendliche im Alter von 12-27 Jahren, die an künstlerischen und kulturpädagogischen Angeboten teilnehmen; das Angebot muss min. 50 Stunden umfassen
Zielsetzung Welches Ziel verfolgt das Instrument?	Das Ziel des Kompetenznachweises International ist, die Wirkungen internationaler Jugendarbeit sichtbar zu machen und Jugendliche durch eine deutliche Anerkennung ihrer individuellen Leistungen zu unterstützen.	Ziel des Kompetenznachweises FMK ist es, die Wirkungen non-formaler Bildung sichtbar zu machen und Jugendliche durch eine deutliche Anerkennung ihrer individuellen Leistungen zu unterstützen.	Ziel des Youthpass ist die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem Lernen.	Mit dem Instrumentarium soll die Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen in Europa erhöht werden, um so die Mobilität zwischen den Mitgliedsstaaten zu steigern.	Das Ziel des Kompetenznachweises Kultur ist, die Wirkungen kultureller Bildung sichtbar zu machen und Jugendliche durch eine deutliche Anerkennung ihrer individuellen Leistungen zu unterstützen.

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Anwendung Wie ist die Umsetzung des Verfahrens organisiert?	Es gibt einen KNI-Coach, der die Teilnehmenden während des Auslandsaufenthaltes begleitet und die gezeigten Kompetenzen dokumentiert.	Es gibt keinen vorgefertigten zeitlichen Ablauf. Grundsätzlich erfolgt die Erfassung der Kompetenzen über die gesamte Laufzeit des Freiwilligendienstes.	Die durchführende Organisation oder Gruppe erstellt nach Ende des Projektes online für jeden Teilnehmenden einen Youthpass.	Nach Wunsch wird der Europass Mobilität von der Gastorganisation und der Entsendeorganisation ausgefüllt. Das Instrument ist individuell einsetzbar.	Es gibt einen KNK-Coach, der die Teilnehmenden während des pädagogischen Angebots begleitet und die gezeigten Kompetenzen dokumentiert.
Fachkräfte-Anforderung Welche Qualifizierung ist zur Anwendung erforderlich?	darf nur von zertifizierten KNI-Coachs vergeben werden (dreiteilige Qualifizierung, Kosten ca. 120 EUR)	alle päd. Mittarbeitenden des Angebots sollten das Verfahren genau kennen (inkl. Ziele, Zielgruppe, Hintergründe) und müssen selbst über interkulturelle Kompetenzen verfügen	Fortbildungen zur Nutzung (www.action-online.eu) werden angeboten, sind jedoch nicht verpflichtend; Grundlage für die Ausstellung ist der Youthpass-Guide	keine unmittelbare Information	Voraussetzung ist die Teilnahme an der Fortbildung zum Kompetenznachweis Kultur-Berater; für die Teilnahme an der Fortbildung müssen min. 200 Praxisstunden in Arbeitsfeld der Kulturellen Bildung nachgewiesen werden

Durchführung

Vergleichs-kriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Anforderungs-orientierung Inwieweit findet zu Beginn eine Anforderungs-analyse statt, bezogen auf die spezifischen An-forderungssitua-tionen?	bezogen auf jedes Projekt wird zunächst eine Projektanalyse durchgeführt (zu bewältigende Aufgaben u. Schlüsselkompe-tenzen, vgl. Verfahrensschritt 1)	keine unmittelbare Information	die für die jeweilige Aktion spezifischen Lernmöglich-keiten sind bereits vorfor-muliert (1. Seite)	keine unmittelbare Information	bezogen auf jedes Projekt wird zunächst eine Projekt-analyse durchgeführt (zu be-wältigende Aufgaben u. Schlüsselkompetenzen, vgl. Verfahrensschritt 1)
Offenheit des Verfahrens Inwieweit lässt sich das Verfah-ren an die regio-nalen Anforde-rungen (des Ar-beitsmarktes, des Trägers etc.) an-passen?	Anpassung an die Projektan-forderungen, jedoch weniger an regionale Anforderungen	Anpassung an Zielgruppe bzw. Einsatzstelle, jedoch weniger an regionale Anforderungen	um ein EU-einheitliches Ver-fahren sicherzustellen, ist keine Anpassung an regio-nale Anforderungen möglich	nicht gegeben, es geht viel-mehr um überregionale bzw. -nationale Vergleichbarkeit bzw. Einheitlichkeit	Anpassung an die Projektan-forderungen, jedoch weniger an regionale Anforderungen

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Verfahrens-schritte Welche einzelnen Schritte beinhaltet das Instrument?	1. kompetenzorientierte Projektanalyse: Welche Aufgaben müssen in dem konkreten internationalen Projekt bewältigt werden? Welche Schlüsselkompetenzen werden dort potenziell erworben? 2. kontinuierliche Beobachtung der Jugendlichen während des Aufenthaltes: Welche Schlüsselkompetenzen zeigen sich immer wieder? 3. Dialog: Gemeinsamer Austausch von Beobachtern und Jugendlichen über ihre Beobachtungen. 4. Formulierung des Nachweistextes: Kursleitende und Jugendliche erarbeiten gemeinsam, welches Kompetenzprofil in den Bildungspass aufgenommen werden soll.	1. Kennenlernen und Informieren: Was erwartet mich bei der Kompetenzbilanz? 2. Klären: Was sind Kompetenzen? 3. Erkennen und Beschreiben: Was habe ich gemacht? (privates Leben, Selbsteinschätzung) 4. Beobachten und Einschätzen: Was kann ich? (Selbst- und Fremdeinschätzung) 5. Erkennen und Beschreiben: Was brauche ich in der Arbeitswelt? 6. Beobachten und Einschätzen: Was kann ich im Einsatz? (Selbst- und Fremdeinschätzung) 7. Orientieren: Was will ich verändern? 8. Einschätzen und Bilanzieren: Wo stehe ich am Ende des FWD? (Selbst- und Fremdeinschätzung) 9. Dokumentieren: Erstellen des Kompetenznachweis	Online-Generierung nach Abschluss des Projektes mit folgenden Angaben: • Angaben zur Person • allgemeine Angaben zur Aktion bzw. zum Feld des Projekts • Auflistung der von der EU definierten Schlüsselkompetenzen • Angaben zum Projektinhalt • Angaben zum persönlichen Beitrag des Teilnehmenden	es gibt fünf Instrumente, die einzeln bearbeitet werden können: 1) europass *Lebenslauf* gibt Auskunft zur Person, Sprachkenntnissen und Arbeitserfahrungen sowie Fähigkeiten und Aktivitäten, die je nach Anforderungen für einen Job wichtig sind (Selbstbeschreibung) 2) europass *Sprachenpass* dient zur Dokumentation der eigenen Sprachkenntnisse und -kompetenz (Selbstbeschreibung) 3) europass *Mobilität* dokumentiert Auslandsaufenthalte und dort gesammelte (Lern-)Erfahrungen (Beschreibung erfolgt durch entsendende Einrichtung) 4) europass *Diplomzusatz* (wird von Hochschulen ausgefüllt) 5) europass *Zeugniserläuterung* enthält Erläuterungen zu verschiedenen Berufsabschlüssen (wird von den zuständigen Behörden erstellt)	1. kompetenzorientierte Projektanalyse: Welche Aufgaben müssen in dem konkreten kulturell-künstlerischen Projekt bewältigt werden? 2. kontinuierliche Beobachtung der Jugendlichen während des Aufenthaltes: Welche Schlüsselkompetenzen zeigen sich immer wieder? 3. Dialog: Gemeinsamer Austausch von Beobachtern und Jugendliche über ihre Beobachtungen. 4. Formulierung des Nachweistextes: Kursleitende und Jugendliche erarbeiten gemeinsam, welches Kompetenzprofil in den Bildungspass aufgenommen werden soll.

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Erfassungsmethoden Wie werden die Kompetenzen erfasst?	Beobachtung durch Fachpersonal während realer Anforderungssituationen	• Biografisches Interview • Methoden der Erlebnispädagogik • Fragebögen zur Selbst- u. Fremdeinschätzung • Gruppengespräche • Beobachtungen durch päd. Fachpersonal während Gruppen- u. Rollenspielen, Diskussionen etc.	gemeinsame Reflexion über individuell gezeigte Lernerfahrungen und Schlüsselkompetenzen	nicht weiter spezifiziert, z.T. Selbstauskünfte	Beobachtung durch Fachpersonal während realer Anforderungssituationen
Fremd-/Selbsteinschätzung Inwieweit findet eine Selbst- bzw. Fremdeinschätzung statt?	integrativer Bestandteil in Schritt 3 (Dialog)	systematischer Prozess anhand von analog aufgebauten Fragebögen in den Schritten 4, 6, 8 die von unterschiedlichen Personen bearbeitet werden; standardisierte Einschätzung auf 4er-Skala	integrativer Bestandteil der gemeinsamen Reflexion	keine systematische Vorgehensweise erkennbar	integrativer Bestandteil in Schritt 3 (Dialog)
Feedbackprozesse Inwieweit werden Feedbackprozesse initiiert? Wer ist an Feedbackgesprächen beteiligt? Inwieweit erfolgen diese dialogisch?	erfolgt in Form des Dialogs als eigenständiger Schritt im Verfahren (Schritt 3): Ziel ist es, gemeinsam zu einer abschließenden Beschreibung der wahrgenommenen Kompetenzen zu gelangen.	erfolgt in Form von Auswertungsgesprächen als Kern der Kompetenzbilanz: Fremd- und Selbsteinschätzung werden nach jeder Einschätzung besprochen, nach letzter Einschätzung werden die Anleiter des FWD hinzugezogen	erfolgt in Form des Austauschs in Einzel- oder Gruppengesprächen, die der Förderung der Selbsterkenntnis dienen sollen	keine systematische Vorgehensweise erkennbar	erfolgt in Form des Dialogs als eigenständiger Schritt im Verfahren (Schritt 3): Ziel ist es, gemeinsam zu einer abschließenden Beschreibung der wahrgenommenen Kompetenzen zu gelangen.

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Entwicklungs-orientierung Inwieweit ist das Instrument an Stärken/Potenzialen/Lernzielen des individuellen Jugendlichen ausgerichtet? Oder geht es eher um Vergleichbarkeit und allgemeine Einordnung?	hoher Grad an Entwicklungsorientierung: es geht um das Herausarbeiten von Stärken und dem Sichtbarmachen von Schlüsselkompetenzen	hoher Grad an Entwicklungsorientierung durch zyklischen Prozess des Erkennens/Orienttierens und Bewertens; grundsätzlich stärkenorientiertes Vorgehen, im Auswertungsgespräch können jedoch Lernziele vereinbart werden, die der Jugendliche im Laufe des Freiwilligendienstes verfolgen möchte (hier auch defizitorientiert)	im Fokus steht die Validierung und Anerkennung, weniger eine individuelle Entwicklungsorientierung	im Fokus steht eher die Vergleichbarkeit von Fähigkeiten und Abschlüssen im europäischen Kontext, Entwicklungsorientierung stellt keinen eigenständigen Prozess dar	Es geht um das Herausarbeiten von Stärken und dem Sichtbarmachen von Kompetenzen.

Theoretische Fundierung

Vergleichskriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Kompetenzmodell Welches Kompetenzmodell liegt dem Instrument zugrunde?	Rückgriff auf anerkanntes Kompetenzmodell mit eigener Erweiterung: • Selbstkompetenzen • Sozialkompetenzen • Interkulturelle Kompetenzen: Kulturelle Identität, Perspektivwechsel, Ambiguitätstoleranz, Offenheit, Interkulturelle Kommunikationsbereitschaft, Kulturelle Selbstreflexion • Methodenkompetenzen	eigene Aufteilung, fünf Kompetenzbereiche mit jeweils Unterpunkten: • Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit • Bildungsfähigkeit • Beschäftigungsfähigkeit • Integrationsfähigkeit (Unterpunkt: Interkulturelle Kompetenz) • Engagementbereitschaft	stützt sich auf die europaweit definierten Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen (EU-Schlüsselkompetenz-Modell)	Von ausgeführten Fähigkeiten/ Aufgaben wird auf Kompetenzen geschlossen: • beruffachliche Fähigkeiten u. Kompetenzen • Sprachkenntnisse • IKT-Kompetenzen (im Bereich der Informations- u. Kommunikationstechnologien) • organisatorische Fähigkeiten u. Kompetenzen • sonstige Fähigkeiten u. Kompetenzen Leitfaden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten (ECVET): www.ecvet-info.de)	Übernahme von Tableaus der Kunstsparten: • Selbstkompetenz • Sozialkompetenz • Methodenkompetenz (mit jeweils Unterpunkten)
Konzept Interkulturalität Inwieweit wird der Aspekt der Interkulturalität in besonderer Weise konzeptionell berücksichtigt?	Interkulturelle Kompetenzen stellen eine eigene Kategorie dar	keine unmittelbare Information	eine Schlüsselkompetenz lautet Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit und kann als interkulturelle Kompetenz im weiteren Sinne verstanden werden	keine unmittelbare Information	keine unmittelbare Information

Qualitätssicherung

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Qualitäts-standards Welche Qualitätsmerkmale liegen dem Instrument zugrunde?	Rückgriff aus allgemeinen Standards von Kompetenznachweisen • theoretische Fundierung • Subjektorientierung • Zielgruppenorientierung • Anwendbarkeit • Nutzenorientierung • Prozessorientierung (jeweils durch konkrete Merkmale weiter definiert)	• Freiwilligkeit und Partizipation • Subjektorientierung • „Managing Diversity“ • Lebens- u. Arbeitsweltbezug • Kompetenzansatz • Transparenzprinzip	keine unmittelbare Information	europass *Mobilität* basiert aus im EU-Ratsbeschluss definierte Qualitätskriterien: • Vereinbarung zwischen Entsendeeinrichtung und Gastorganisation, in der inhaltliche Schwerpunkte des Auslandsaufenthaltes festgelegt sind • Sprachliche Vorbereitung • Betreuung im Ausland durch Mentor/in • Einhaltung des geographischen Geltungsbereiches allgemeine Kriterien zur Einführung neuer Europass-Dokumente: • Relevanz (Transparenz bei Qualifikationen u. Kompetenzen verbessern) • Europäische Dimension (Dokumente sollten für alle Mitgliedsstaaten verwendet werden können) • sprachl. Abdeckung (alle Amtssprachen) • Durchführbarkeit (wirksame Verbreitung)	Rückgriff aus allgemeinen Standards von Kompetenznachweisen • theoretische Fundierung • Subjektorientierung • Zielgruppenorientierung • Anwendbarkeit • Nutzenorientierung • Prozessorientierung (jeweils durch konkrete Merkmale weiter definiert)

Vergleichs-kriterien	**Kompetenznachweis International (KNI)**	**Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)**	**Youthpass**	**Europass**	**Kompetenznachweis Kultur (KNK)**
Evaluation Wie wird die Qualität des Instrumentes sichergestellt? Wie werden Wirkungen und Erfolge sichergestellt? Liegen Evaluationen vor? Gibt es aus Sicht der Entwickler Entwicklungsbedarf?	Qualitätsentwicklung ist integrativer Bestandteil in Schritt 1 (Projektanalyse), in dem immer auch eine Weiterentwicklung des Konzeptes Gegenstand der Überlegungen sein soll	Evaluation von 2007-2010 Zielstellung: Implementierung, Umsetzung und Wirkungen Ergebnisse lassen sich allerdings nicht in veröffentlichter Form finden Ergebnisse sollten 2011 veröffentlicht werden (keine Suchergebnisse)	Testphase vor flächendeckender Einführung (150 Organisationen aus versch. Ländern)	veröffentlichte Evaluationsergebnisse von Sommer 2008: • insgesamt positive Bewertung durch die Nutzer/innen • entspricht den Bedürfnissen vieler Nutzenden es wurde auch konkreter Entwicklungsbedarf benannt: • Planung einer Zusammenarbeit mit Beratungs-, Arbeitsvermittlungs- u. Jugendservicestellen, um den europass auch für geringer Qualifizierte nützlich zu machen; • Entwicklung untersch. Selbstbewertungstools	Qualitätsentwicklung ist integrativer Bestandteil in Schritt 1 (Projektanalyse), in dem immer auch eine Weiterentwicklung des Konzeptes Gegenstand der Überlegungen sein soll

Anschlussfähigkeit

Vergleichskriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Anerkennung in formalen Kontexten Inwieweit wird das Instrument von Betrieben, Bildungseinrichtungen, etc. anerkannt?	keine unmittelbare Information	keine unmittelbare Information	keine unmittelbare Information	keine unmittelbare Information	es liegen Untersuchungsergebnisse vor: • Mehrheit der Unternehmen beurteilt den KNK als positiv • Dienstleistungs- u. Handelsunternehmen bewerten den KNK positiver als Industriebetriebe • Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten bewerten den KNK positiver als Unternehmen mit mehr Mitarbeitenden
transnational abgestimmte Anwendung Inwieweit wird das Instrument auch transnational verwendet?	keine unmittelbare Information Nachweise sind lediglich in anderen Sprachen verfügbar (Englisch und Polnisch)	Verfahren wird derzeit nur in Deutschland verwendet	europaweit einheitliches Layout, in mehreren europäischen Sprachen ausstellbar und in allen Programmländern einsetzbar bei Weiterentwicklungen des Instruments sind Personen aus min. 5 Ländern beteiligt	offizieller Beschluss einer europaweiten Einführung durch das/den Europäischen Parlament und Rat	Nachweis bezieht sich nur auf Kulturprojekte innerhalb Deutschlands
Anschlussfähigkeit DQR Wie anschlussfähig ist das Instrument an den DQR?	es soll explizit keine Bewertung in im Sinne einer Einordnung in Niveaus oder Stufen vorgenommen werden	keine systematische Anschlussfähigkeit	es wird eine Einflussnahme auf nationale Anerkennungssysteme angestrebt; jedoch kein systematisch gestaltete Anschlussfähigkeit	Hinweis auf EQR ist vorgesehen	eine Anerkennung wird angestrebt

Quellen

Vergleichs-kriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Material / Quellen Wo sind weitere Informationen zum Instrument zu finden? Welche Publikationen gibt es hierzu?	www.nachweise-international.de Handbuch (Download: http://www.nachweise-international.de/data/user/Dokumente/Handbuch_für_Qualifizierung_und_Praxis_Screen.pdf)	http://www.esf.de/portal/generator/830/programm__freiwilligendienste.html Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst (Download: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Fachliteratur/ISS_Kompetenzbilanz_im_FWD.pdf)	www.youthpass.eu Youthpass-Handbuch: http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-3302/Youthpass_Guide_DE_edg.pdf)	www.europass-info.de/de/start.asp Evaluationsstudie: http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/europass-einleger_03_web_01.pdf)	www.kompetenznachweiskultur.de Timmerberg/Schorn: Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis. kopaed, München 2009.

Fazit

Vergleichs-kriterien	Kompetenznachweis International (KNI)	Kompetenzbilanz Freiwilligendienste (FMK)	Youthpass	Europass	Kompetenznachweis Kultur (KNK)
Gesamt-einschätzung Welche besonderen Stärken und Schwächen lassen sich benennen?	+ hohe Durchführungsqualität durch qualifizierte sozialpädagogische Fachkräfte + hohe Fundierung in der Konzeption (Kompetenzmodell) + hohe Fundierung, Systematik und Zielgerichtetheit in der Durchführung, z.B. durch kompetenzorientierte Projektanalyse zu Beginn + hoher Anteil an Feedbackschleifen in Form des Dialogs + definierte Qualitätsstandards + hohe Transparenz und Dokumentation, u.a. durch Internetpräsenz/gutes Handbuch - nicht explizit für benachteiligte Jugendliche - kein Nachweis über die Anschlussfähigkeit/tatsächliche Wirkung	+ richtet sich explizit an benachteiligte Jugendliche + multi-methodale Erfassung der Kompetenzen + hohe Transparenz und Dokumentation + pädagogische Prinzipien als Qualitätsstandards + Evaluation +/- Durchführungsqualität wird durch umfangreiches Handbuch/Anleitung sichergestellt, allerdings keine Qualifizierung erforderlich - keine Pflege/Weiterentwicklung nach Ende der Projektlaufzeit 2007-2010 - interkulturelle Kompetenz nur als Unterpunkt - im Fokus stehen ausschließlich das FSJ bzw. FÖJ - kein Nachweis über die Anschlussfähigkeit/tatsächliche Wirkung	+ EU-einheitliches Verfahren + hohe Fundierung in der Konzeption (Kompetenzmodell) + hoher Grad an Offenheit durch möglichen Zuschnitt auf regionale Besonderheiten - nicht explizit für benachteiligte Jugendliche - keine Qualitätsstandards - schlechte Dokumentation - kein Nachweis über die Anschlussfähigkeit/tatsächliche Wirkung	+ hohe transnationale Abstimmung + definierte Qualitätskriterien - geringer Stellenwert des non-formalen/informellen Lernens durch Fokussierung auf formale Lernerfahrungen - nicht explizit für benachteiligte Jugendliche - keine systematisch gestalteten Feedbackprozesse und Entwicklungsorientierung - kein Nachweis über die Anschlussfähigkeit/tatsächliche Wirkung	+ hohe Durchführungsqualität durch qualifizierte sozialpädagogische Fachkräfte + hohe Fundierung in der Konzeption (Kompetenzmodell) + hohe Fundierung, Systematik und Zielgerichtetheit in der Durchführung, z.B. durch kompetenzorientierte Projektanalyse zu Beginn + hoher Anteil an Feedbackschleifen in Form des Dialogs + definierte Qualitätsstandards + hohe Transparenz und Dokumentation, u.a. durch Internetpräsenz/gutes Handbuch - nicht explizit für benachteiligte Jugendliche - beschränkt auf kulturelle Bildung