



KOMPETENZ- NACHWEIS INTERNATIONAL

HANDBUCH FÜR QUALIFIZIERUNG UND PRAXIS

A decorative graphic consisting of several dark grey squares of varying sizes arranged in a scattered pattern.

**NACHWEISE
INTERNATIONAL**



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| VORWORT | 3 |
| <i>— Hintergrund —</i> | |
| 1. DIE WIRKUNGEN INTERNATIONALER JUGENDARBEIT – KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN | 4 |
| 1.1 Was sind Kompetenzen? | 6 |
| 1.2 Der Erfolg des Kompetenzbegriffes | 8 |
| 1.3 Kompetenznachweisverfahren – ein Überblick | 11 |
| 2. DIE NACHWEISE INTERNATIONAL | 16 |
| 2.1 Der Paradigmenwechsel des Kompetenznachweises International | 17 |
| 2.2 Die Kompetenzsystematik | 20 |
| <i>— Anwendung —</i> | |
| 3. DIE ANWENDUNG DES KOMPETENZNACHWEISES INTERNATIONAL – EIN ÜBERBLICK | 22 |
| 4. DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL – SCHRITT FÜR SCHRITT | 25 |
| 4.1 Schritt 1 – Die kompetenzorientierte Projektanalyse | 26 |
| 4.2 Schritt 2 - Die Beobachtung | 32 |
| 4.3 Schritt 3 - Der Dialog | 39 |
| 4.4 Schritt 4 - Der Nachweistext | 45 |
| <i>— Service —</i> | |
| 5. VERGABEKRITERIEN | 54 |
| 6. ANWENDUNG UND EINSATZ | 56 |
| 7. QUALIFIZIERUNG ZUM KNI-COACH | 58 |
| 8. SCHULUNG ZUM/ZUR KNI-TRAINER/-IN | 61 |
| 9. GLOSSAR | 62 |
| 10. ANMERKUNGEN UND QUELLEN | 66 |
| 11. LITERATUR | 68 |





VORWORT

Internationale Jugendarbeit zeichnet sich durch vielfältige Formate, Projektverläufe und pädagogische Gestaltung aus. Allen Konzepten ist gemeinsam, dass sie Erfahrungen ermöglichen und zum non-formalen und informellen Lernen beitragen. Das Miteinander, die Kommunikation mit Anderen und das gemeinsame Arbeiten in einer international zusammengesetzten Gruppe bzw. in einem interkulturellen Kontext fordert und fördert eine Vielzahl von Kompetenzen, die Jugendlichen oft wenig bewusst sind. Sie entwickeln Kompetenzen wie Selbstbewusstsein, interkulturelle Kompetenz, Toleranz und Kritikfähigkeit, die für die Gestaltung des alltäglichen wie des beruflichen Lebens von großer Bedeutung sind. Der Kompetenznachweis International (KNI) macht diese sichtbar. Er beschreibt die individuellen Kompetenzen, die Jugendliche in Projekten der internationalen Jugendarbeit erworben und gezeigt haben.

Das vorliegende Handbuch informiert darüber, wie dieser Nachweis in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen angewendet werden kann. Als Arbeitsanleitung zum konkreten Umgang mit dem Kompetenznachweis International ist es Teil der Materialien zur Qualifizierung zum KNI-Coach.

Das Handbuch ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil „Hintergrund“ enthält grundlegende Informationen: Was ist der Kompetenznachweis International? Welche Ziele verfolgt er? Was ist das Besondere am Kompetenznachweis International? Dieser Abschnitt bietet zudem Hintergrundinformationen zum Thema Kompetenzforschung und Anerkennung non-formaler und informeller Bildung. Der zweite Teil „Anwendung“ erläutert das vierstufige Nachweisverfahren des Kompetenznachweises: Projektanalyse, Beobachtung, Dialog und Beschreibung. Er erklärt, wie gemeinsam mit den Jugendlichen Kompetenzen erkannt, reflektiert und beschrieben werden. Zu einzelnen Verfahrensschritten gibt dieser Teil umfangreiche Praxishilfen und Tipps für Anwender/-innen.

Voraussetzung für die Anwendung des Kompetenznachweises International ist die Teilnahme an einer Qualifizierung: Der abschließende „Serviceteil“ erläutert ihre Ziele und Struktur. Hier finden sich Hinweise, in welchen Praxisfeldern der Kompetenznachweis International vergeben wird und welche Vergabekriterien gelten. Ein Glossar und Literaturhinweise schließen diesen Teil ab.



1. DIE WIRKUNGEN INTERNATIONALER JUGENDARBEIT: KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN

Was haben Jugendliche von ihrer Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen, von ihrem Engagement in internationalen Freiwilligendiensten und in Workcamps?

Internationale Jugendarbeit bietet in sehr unterschiedlichen Formaten Räume für Entfaltung, Kompetenzerwerb und das Entdecken neuer Facetten menschlichen Handelns.

Jugendliche erleben sich selbst während ihrer Teilnahme neu: In intensiven Gruppenprozessen setzen sie ihre Kompetenzen ein, verändern ihr Verhalten und passen ihre Reaktionen an.

Dies geschieht zum Beispiel beim Leben und Arbeiten in einem für sie neuen Umfeld, bei der individuellen Selbst- und Fremdheitserfahrung in einer Gastfamilie eines anderen Landes und beim Diskutieren über spannende Themen in einer internationalen Gruppe.

Die Teilnehmenden setzen sich – vielleicht erstmals in ihrem Leben – mit sich und ihrer eigenen (kulturellen) Identität und Prägung auseinander, nehmen die Perspektiven Anderer wahr und ein: Sie lernen interkulturell im besten Sinne des Wortes.

Im Alltag des Gruppenprozesses – zumal in einer heterogenen Gruppe mit unterschiedlichen Sprachen, Biographien,

„INTERNATIONALE JUGENDARBEIT BIETET IN SEHR UNTERSCHIEDLICHEN FORMATEN RÄUME FÜR ENTFALTUNG, KOMPETENZ-ERWERB UND DAS ENTDECKEN NEUER FACETTEN MENSCHLICHEN HANDELNS.“

Kulturen, Identitäten und ggf. sozialen und ökonomischen Situationen – erfahren die Teilnehmenden, was sie können und zu welcher Flexibilität sie in der Lage sind, um sich in einer neuen Situation kompetent zu bewegen. Reflektiert man mit Jugendlichen das, was sie in einem internationalen Projekt erlebt haben, so beschreiben sie oft, dass ihre erste Teilnahme eine ganz besondere Erfahrung war, die sie so zuvor noch nicht gemacht haben – und diese führt auch häufig zu weiterem Engagement in und bei internationalen Jugendprojekten. Gleichzeitig sind ihnen die Kompetenzen, die sie anwenden und weiter entwickeln oft nicht in ihrer Komplexität und Vielzahl bewusst, dabei spielen sie für den weiteren Lebensweg eine wesentliche Rolle. Dass die Teilnahme an Projekten der internationalen Jugendarbeit langfristige Effekte auf die eigene Lebensbiographie und berufliche Entwicklung hat, ist 2005 in einer Studie wissenschaftlich belegt worden.¹

Die Kompetenzen, die Jugendliche in pädagogischen Settings des non-formalen Lernens einsetzen, weiterentwickeln und neu erlernen, fallen weniger in die Bereiche von Wissen und klar messbaren Fähigkeiten. Es handelt sich vielmehr um Schlüsselkompetenzen, zu denen beispielsweise auch soziale Kompetenzen wie Toleranz, Konflikt- und Teamfähigkeit gerechnet werden, deren Erfassung und Beschreibung eine Herausforderung ist. Vor diesem Hintergrund liegt es schon lange im Interesse der Träger, das kompetenz(er)fordernde und kompetenzfördernde Element der internationalen Jugendarbeit sichtbar zu machen: um die eigene Arbeit aufzuwerten, um eigene pädagogische Ansätze zu reflektieren und



weiterzuentwickeln und – nicht zuletzt – um den beteiligten Jugendlichen aufzuzeigen und damit bewusst zu machen, welche Kompetenzen sie in solchen informellen und non-formalen Lernsettings zeigen und ausbauen. Hinzu kommt, dass Schlüsselkompetenzen in unserer Gesellschaft und im Arbeitsleben immer stärker nachgefragt werden. In diesem Kontext sind die „Nachweise International“ mit dem Kompetenznachweis International als Instrument zur dezidierten Beschreibung gezeigter Kompetenzen entstanden.

„DIE TEILNEHMENDEN SETZEN SICH – VIELLEICHT ERSTMALS IN IHREM LEBEN – MIT SICH UND IHRER EIGENEN (KULTURELLEN) IDENTITÄT UND PRÄGUNG AUSEINANDER, NEHMEN DIE PERSPEKTIVEN ANDERER WAHR UND EIN.“

1.1 WAS SIND KOMPETENZEN?

„DIE GLEICHSETZUNG VON KOMPETENZ MIT BEGRIFFEN WIE FÄHIGKEIT, KENNTNIS ODER GAR QUALIFIKATION WIRD DEM, WAS DER BEGRIFF UMFASST, WENIG GERECHT.“

Kompetenz ist ein häufig verwendeter Begriff, der im Alltagsgebrauch und in der Literatur vielfältige Bedeutungen erfährt. Die Gleichsetzung von Kompetenz mit Begriffen wie *Fähigkeit*, *Kenntnis* oder gar *Qualifikation* wird dem, was der Begriff umfasst, wenig gerecht. Kompetenzen sind weit mehr als einzelne synonym verwendete Begriffe: In einer Vielzahl von Definitionen wird Kompetenz als ein Zusammenwirken von Wissen, Fähigkeiten, Können, Verstehen und Handlungen beschrieben.

Auch im Rahmen der Entwicklungen von Kompetenznachweisen und anderen Instrumentarien zur Zertifizierung von Lernprozessen bzw. -ergebnissen kursieren unterschiedliche Kompetenzbegriffe in den Fachdebatten. Für den „YouthPass“ des Programms JUGEND IN AKTION etwa ist die Kompetenzdefinition des „Lebenslangen Lernens“ (Europäischer Rat) als Grundlage genommen worden: In acht Kompetenzfeldern finden sich u. a. sehr konkrete Kompetenzen wie *Mathematisch-technische Kompetenz* oder *Computerkompetenz*, aber auch Felder, die ein breites Spektrum an Einzelkompetenzen beinhalten wie *Soziale Kompetenz* oder *Bürgerkompetenz*.²

Das theoretische Gerüst des Kompetenznachweises International dagegen gründet sich auf die Kompetenzdefinition der OECD. Sie wurde im Rahmen einer sechsjährigen interdisziplinären Studie zu grundlegenden Kompetenzen für ein erfolgreiches Leben und eine gut funktionierende demokratische Gesellschaft

unter dem Namen *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations* (DeSeCo-Studie) entwickelt. In diesem Zusammenhang sind drei verschiedene Felder von Schlüsselkompetenzen definiert worden, in denen sich viele Einzelkompetenzen aufzählen lassen.

AUTONOME HANDLUNGSFÄHIGKEIT (SELBSTKOMPETENZEN)

Gesellschaftliches Leben und Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Lebensläufe sind weniger stark festgelegt, als sie es einmal waren und eigenständiges Handeln „ermöglicht die effektive Teilnahme an der gesellschaftlichen Entwicklung und die Integration in verschiedenen Lebensbereichen wie z. B. am Arbeitsplatz, in der Familie und im Gesellschaftsleben“³.

Aus Sicht der Autor(inn)en der DeSeCo-Studie ist dieses Kompetenzfeld wichtig, weil Menschen für ein erfolgreiches Leben und eine gut funktionierende Gesellschaft in der Lage sein müssen:

- / eine persönliche Identität zu entwickeln und Ziele in einer komplexen Welt zu verwirklichen,
- / ihre Rechte auszuüben und Verantwortung zu übernehmen,
- / ihre Umwelt und ihre Funktionsweise zu verstehen.

INTERAGIEREN IN SOZIAL HETEROGENEN GRUPPEN (SOZIALKOMPETENZEN)

Die Vielfalt von Lebensentwürfen, von Glauben, Religionen, Werten und Alltagsverhalten ist eine Realität in der modernen Welt. Erforderlich für die erfolgreiche Gestaltung gesellschaftlichen Lebens ist es, Beziehungen aufzubauen, mit anderen Menschen auszukommen und zusammen zu arbeiten. Auch ein erfolgreicher Umgang mit Konflik-

„IM RAHMEN DER ENTWICKLUNGEN VON KOMPETENZNACHWEISEN UND ANDEREN INSTRUMENTARIEN KURSIEREN UNTERSCHIEDLICHE KOMPETENZBEGRIFFE IN DEN FACHDEBATTEN.“

ten ist im sozialen Leben erforderlich. Zusammengefasst geht es in diesem Kompetenzfeld um Folgendes:
 / mit Verschiedenheit in pluralistischen Gesellschaften umzugehen,
 / die Bedeutung von Empathie,
 / die Bedeutung von „gesellschaftlichem Kapital“.

INTERAKTIVE ANWENDUNG VON MEDIEN UND MITTELN (METHODENKOMPETENZEN)

Wie gehe ich mit Informationen um? Wie verwende ich Sprache so, dass ich meine Ziele erreiche? Welches Wissen kann ich mir wie aneignen? Wie und wo brauche ich meine mathematischen Kenntnisse? All diese Fragen fallen unter diese Kompetenzkategorie. Es geht darum:
 / technologisch auf dem neuesten Stand zu bleiben,
 / die Medien, Mittel und Werkzeuge (Tools) für eigene Zwecke einzusetzen und anzupassen,
 / sich aktiv mit der Umwelt auseinander zu setzen.

DER STUDIE LIEGT FOLGENDE KOMPETENZDEFINITION ZUGRUNDE

„Eine Kompetenz ist die Fähigkeit komplexe Anforderungen erfolgreich zu erfüllen, und zwar durch Mobilisierung von psycho-sozialen Komponenten wie kognitive Fähigkeiten, Wissen, Werteorientierung, Einstellungen, Emotionen und Motivationen. Kompetenzen beziehen sich aufeinander und wirken in ihrer Zusammensetzung.“⁴

Dies bedeutet auch, dass Kompetenzen im Unterschied zu Wissen oder Qualifikationen *„Fähigkeiten und innere Voraussetzungen [sind], um in einer Situation selbstorganisiert und angemessen zu handeln. Entscheidend ist also die Anwendung dessen, was jemand kann und weiß.“*⁵

Kompetenzen werden hier in einem Sinne beschrieben, der dem Inhalt von Schlüsselkompetenzen sehr nahe kommt. Es geht um überfachliches Wissen, um Weiterentwicklung und um die konkrete Anwendung. Schlüsselkompetenzen fungieren, über Fachwissen und -kenntnisse hinaus, gleichsam als „Schlüssel“ zu weiteren Fertigkeiten. Sie sind Kompetenzen, die in allen Bereichen des Lebens anwendbar sind und grenzen sich somit von speziellen Fachkenntnissen ab.

Nach H. Orth (1999) sind Schlüsselkompetenzen „erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Wissensselemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, die es ermöglicht, sowohl individuellen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden“.⁶

„SCHLÜSSELKOMPETENZEN FUNKTIONIEREN, ÜBER FACHWISSEN UND -KENNTNISSE HINAUS, GLEICHSAM ALS ‚SCHLÜSSEL‘ ZU WEITEREN FERTIGKEITEN!“

„EINE KOMPETENZ IST DIE FÄHIGKEIT KOMPLEXE ANFORDERUNGEN ERFOLGREICH ZU ERFÜLLEN!“

1.2 DER ERFOLG DES KOMPETENZ- BEGRIFFES

Seit den 1990er Jahren wird vermehrt von Kompetenzen statt Qualifikationen gesprochen (» Glossar). Flexibilität, Teamfähigkeit, Leitungskompetenz, Medienkompetenz, Eigeninitiative und interkulturelle Kompetenz werden heute in fast jeder Stellenausschreibung gefordert. Doch wo erlernen Menschen all diese Kompetenzen?

Mit den Begriffen Lernen und Bildung werden bisher in der Regel intendierte Lernprozesse bezeichnet, die im Rahmen der Schul- oder Hochschulbildung, der Aus- oder Weiterbildung stattfinden. Doch das formale Bildungssystem allein kann den heute geforderten „Kompetenzmensch“⁷ nicht hervorbringen. Die meisten der im beruflichen und im privaten Leben wichtigen Kompetenzen werden informell erworben. 70% unseres Lernens, so schätzte die Faure-Kommission der UNESCO 1972, findet in informellen Prozessen statt.⁸ Informelles Lernen geschieht unbewusst und überall – in der Familie, im sozialen Umfeld, im ehrenamtlichen Engagement, im Sportverein, am Arbeitsplatz, über das Internet, durch Bücher.

DER STELLENWERT NON-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS IN DEUTSCHLAND

Das bürgerschaftliche Engagement hat in Deutschland eine lange Tradition. Mehr als ein Drittel aller Deutschen ab

14 Jahren engagiert sich ehrenamtlich, so der Freiwilligensurvey⁹ (2010) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Junge Menschen üben ihr Engagement zunehmend interessenbezogen aus, um sich durch ihr Engagement zusätzliche beruflich verwertbare Qualifikationen und Kompetenzen anzueignen. Neben spezifischen, für das jeweilige Themenfeld relevanten Fachkompetenzen sind vor allem persönliche und soziale Kompetenzen für die Engagierten relevant. Weit über 80% aller Engagierten gibt im Freiwilligensurvey an, durch das ehrenamtliche Engagement Fähigkeiten erworben zu haben, die ihnen persönlich wichtig sind.¹⁰ Der berufliche Nutzen, den sich Engagierte durch das Ehrenamt erhoffen, steht jedoch nur an zehnter Stelle für die Befragten. Entscheidend ist das „Engagement als Lern- und Erfahrungsfeld“¹¹ für die eigene persönliche Entwicklung. Damit erhält der Kompetenzzuwachs durch die ehrenamtliche Tätigkeit eine subjektiv hohe Bedeutung, die sich in der öffentlichen Anerkennung dieser Kompetenzen jedoch nicht angemessen widerspiegelt.

Trotzdem geraten zunehmend nicht (fremd-)organisierte Lernprozesse ins Blickfeld, die außerhalb des institutionellen Rahmens stattfinden. Die Begriffe informelles Lernen und non-formales Lernen (» Glossar) beschreiben Lernprozesse, die (teilweise) ungeplant in Umgebungen oder Situationen stattfinden, in denen das Lernen keinen formalisierten Bedingungen, wie Lehrplänen oder Prüfungsordnungen, unterliegt. So wird im 12. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung ausdrücklich auf „informelle Bildungsprozesse“ auch in non-formalen Settings hingewiesen, wobei

**„DAS FORMALE
BILDUNGS-
SYSTEM ALLEIN
KANN DEN HEUTE
GEFORDERTEN
,KOMPETENZ-
MENSCHEN‘
NICHT HERVOR-
BRINGEN.“**

von fließenden Übergängen zwischen formellen und informellen Lernprozessen ausgegangen wird.¹² Prozesse non-formaler und informeller Bildung finden danach an vielen Orten statt. Lernorte und Lernumgebungen sind etwa die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit, Vereine, Kultur und Freizeit, der Umgang mit Medien oder sie sind innerhalb familiärer Aktivitäten zu finden.¹³ Informelles Lernen oder Erfahrungslernen hat in Deutschland auch im dualen Berufsausbildungssystem durchaus einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich in der Erweiterung des Prüfungsgegenstands hin zur beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 38 BBiG). Andererseits ist in Deutschland die Anerkennung eines Berufsabschlusses weiterhin an die erfolgreiche Teilnahme an einer formalen Bildungsveranstaltung geknüpft. Erste Schritte zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems und zur Verbesserung des Zugangs zum Beschäftigungssystem wurden 2005 mit dem Berufsbildungsreformgesetz unternommen. So etwa mit der Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit (§ 7 BBiG), mit der Zulassung zu Abschlussprüfungen im dualen System nach Besuch einer berufsbildenden Schule (§ 43 BBiG) und der so genannten Externenprüfung (§ 45 BBiG).¹⁴

LEBENSLANGES LERNEN ALS NEUES BILDUNGSPOLITISCHES LEITZIEL

Die von der UNESCO eingesetzte Delors-Kommission wies 1996 in ihrem Bericht „*Learning – The Treasure within*“ auf die ungenutzten und zu mobilisierenden Kompetenzpotentiale der Menschen hin.¹⁵ Der Abschlussbericht der Kommission skizzierte die Bildungspolitik der UNESCO im kommenden Jahrhundert. Ein

Hauptaugenmerk der Kommission lag auf der mangelnden Durchlässigkeit zwischen Schulausbildung und Arbeits Erfahrung. Sie forderte eine Abkehr vom rein wissensdominierten Lernen hin zum Kompetenz entwickelnden Lernen und sprach dabei ausdrücklich von Schlüsselkompetenzen, d. h. personalen und sozialen Kompetenzen wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kooperations- und Teamfähigkeit, Kreativität. Lernen als lebensbegleitend zu verstehen und nicht als einmalig abzuschließenden Prozess, war ihr Hauptanliegen. Damit wurde ein bildungspolitischer Paradigmenwechsel ins Rollen gebracht, der künftig an verschiedenen Stellen unter dem Stichwort „lebensbegleitendes Lernen“ oder „lebenslanges Lernen“ auftauchte.

Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens betont die Kontinuität des Lernens von der Kindheit bis ins hohe Alter und damit die biographische Perspektive und das individuelle Lernen.¹⁶ Wesentliche Elemente dieses bildungspolitischen Leitziels fanden sich sodann im neuen Bildungsbegriff der OECD-Bildungsminister, in der Agenda 2010 sowie in der Lissabon-Strategie der Europäischen Union. Für die OECD-Bildungsminister war das Ziel des „Lebenslangen Lernens für alle“ die Antwort auf einen alle Lebensbereiche umfassenden gesellschaftlichen, ökonomischen und technologischen Strukturwandel. Der neue umfassendere Bildungsbegriff zeigte eine ganzheitlichere Sicht auf das Lernen. Das informelle Lernen erfuhr eine deutliche Aufwertung. Die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen, seine gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit wurden stärker zusammengedacht.¹⁷ Die Europäische Union bekräftigte diesen bildungspolitischen Paradigmenwechsel im Jahr 2000 im Beschluss von Lissabon und wies darauf hin, dass der Übergang zur wissensba-

**„DAS KONZEPT
DES LEBENS-
BEGLEITENDEN
LERNENS BETONT
DIE KONTINUITÄT
DES LERNENS
VON DER KIND-
HEIT BIS INS
HOHE ALTER.“**

„GEFRAGT IST NICHT FORMELLES, ABRUFbares WISSEN, SONDERN FORMEN LEBENDIGEN WISSENS, WIE ERFARUNGSWISSEN, URTEILSVERMÖGEN, SELBSTORGANISATION:“

sierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen für alle einhergehen muss. Im Konzept der modernen Wissensgesellschaft kommt der beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmer/-innen eine hohe Bedeutung zu. Gefragt ist nicht formelles, abrufbares Wissen, sondern Formen lebendigen Wissens wie Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Selbstorganisation etc. Nicht die abgeleistete Arbeitszeit, sondern die „Verhaltenskomponente“ und die „Motivation“ gelten als ausschlaggebende Wertschöpfungsfaktoren. Damit ist die Idee des lebenslangen Lernens in Europa stark auf die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme ausgerichtet.

DER EUROPÄISCHE QUALIFIKATIONSRAHMEN (EQR) SCHAFFT TRANSPARENZ IN EUROPA

Um dies zu erreichen, wurde 2008 der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) geschaffen. Der EQR ist ein Instrument, mit dem nationale Qualifikationen europaweit vergleichbar und transparent gemacht werden sollen. Ziel des EQR ist es, die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungsberei-

„NICHT DER WEG ZU BESTIMMTEN KENNTNISSEN, FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN IST ENTSCHEIDEND, SONDERN IHR VORHANDENSEIN:“

chen zu fördern und die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden innerhalb Europas zu erleichtern. Der EQR ist in acht Referenzniveaus aufgeteilt, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschreiben. Wesentliches Stichwort im Zusammenhang mit dem EQR ist eine konsequente Lernergebnisorientierung (Outcome-Orientierung), d. h. nicht der Weg zu bestimmten Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen ist entscheidend, sondern ihr Vorhandensein. Damit gerät auch die Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen in den Blick. Auf nationaler Ebene setzen die europäischen Mitgliedstaaten den EQR jeweils mittels Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) um. Diese werden nach einer Erprobungsphase an den EQR gekoppelt, so dass Qualifikationen in Europa vergleichbar werden. In Deutschland wird seit 2008 der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) erarbeitet und in vier ausgewählten Berufs- und Tätigkeitsfeldern¹⁸ erprobt. Bezugspunkt ist hier vor allem das bestehende formale Bildungs- und Berufsbildungssystem, vernachlässigt werden bislang informell und non-formal erworbene Kompetenzen. Dies soll in einem nachfolgenden Schritt berücksichtigt werden. Wie, mit welchen Instrumenten und mit welchem Stellenwert non-formal und informell erworbene Kompetenzen in den DQR einbezogen werden, ist noch relativ unklar. Die Diskussionen darüber dauern gegenwärtig an. Diese Situation bietet jedoch durchaus ein „window of opportunity“ für die Zertifizierung von im Engagement gezeigten oder erworbenen Kompetenzen.

1.3 KOMPETENZ-NACHWEISVERFAHREN: EIN ÜBERBLICK

Seit den 1990er Jahren lassen sich vermehrte Aktivitäten zur Erforschung und Entwicklung von Methoden und Instrumenten feststellen, um Kompetenzen zu identifizieren und zu bewerten. Sie sind jedoch weniger das Resultat eines kritischen Blickes auf die geringe Reichweite des formalen Bildungssystems als vielmehr eine Antwort auf die immer differenzierteren Anforderungen, die Globalisierung und Modernisierung an moderne Arbeitsprozesse stellen. Das jahrzehntelang auf institutionalisierte Lern- und Lehrprozesse beschränkte Interesse dehnt sich nun auf non-formales und informelles Lernen aus. Damit rücken Lernprozesse bei der Arbeit, im Familienleben, in der Freizeit, Nachbarschaft und gesellschaftlichen Organisationen näher ins Blickfeld. In Abgrenzung zur Weiterbildung wurde der Begriff Kompetenzentwicklung geprägt und das Subjekt in das Zentrum seiner vielfältigen Lernprozesse gestellt.

Grundlegend und systematisch wurde in Deutschland das Themenfeld Kompetenzentwicklung und -messung von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. bearbeitet, die von 1996 bis 2007 das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Meta-Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) betreute. Die von ihr koordinierten Programme¹⁹ brachten eine Vielzahl von Veröffentlichungen zum informellen und selbstorganisierten Lernen sowie zur Kompetenzfeststellung hervor. Die Machbarkeit eines allgemeinen deutschen Bildungspasses untersuchte das gemeinsam von Bund und Ländern verfolgte Vorhaben „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“²⁰. Zu diesem Zeitpunkt (Juli 2003) war der Markt an Kompetenzpässen durch eine hohe Entwicklungsdynamik geprägt. Es wurden in Deutschland 51 eingesetzte Pässe gezählt, die sich sowohl durch eine un-

übersichtliche Passbezeichnung als auch durch eine differenzierte Verteilung auf gesellschaftliche Funktionsbereiche wie Schule, Ausbildung, Beruf, Ehrenamt, Freizeit sowie Entstehungsanlässe und -gründe auszeichneten.²¹

VIELFALT VON KOMPETENZNACHWEISEN

Der sprunghafte Anstieg von Initiativen zur Zertifizierung und Anerkennung non-formalen und informellen Lernens ab 2000 hängt eng mit den europäischen bildungspolitischen Entwicklungen zusammen (Stichworte: Lebenslanges Lernen, Lissabon-Strategie, PISA). Zugleich zeichnen sich die Pässe durch eine unüberschaubare Vielzahl von Bezeichnungen aus. Begriffe wie Kompetenznachweis, Bildungspass, Kompetenzpass, Qualifikationspass, Portfolio, Talentkompass, Kompetenzbilanz, Weiterbildungspass und Berufswahlpass geben einen ersten Eindruck von der Bandbreite der Bezeichnungen. Das unübersichtliche Nebeneinander unterschiedlicher Kompetenznachweise und Kompetenzbilanzierungsverfahren steht häufig in der Kritik. Ein vergleichender Überblick fehlt nach wie vor.

SYSTEMATISIERUNGSVERSUCHE IN DEUTSCHLAND

Erste Systematisierungsversuche der deutschen Passlandschaft wurden vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) unternommen. Es unterscheidet strukturell zwischen Pässen zur Erfassung von Tätigkeiten, Pässen zur Dokumentation von Veranstaltungsteilnahmen und Pässen mit komplexeren Verfahren zur Erfassung von Kompetenzen.²² Erpenbeck und Rosenstiel legen in

„DER SPRUNGHAFTE ANSTIEG VON INITIATIVEN ZUR ZERTIFIZIERUNG UND ANERKENNUNG NON-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS HÄNGT ENG MIT DEN EUROPÄISCHEN BILDUNGSPOLITISCHEN ENTWICKLUNGEN ZUSAMMEN.“

ihrem „Handbuch Kompetenzmessung“ eine weitere Systematisierung von Kompetenzmessverfahren vor, die in hohem Maße Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren einbezieht.²³ Der jüngste Versuch einer Sammlung von Verfahren und Instrumenten zur Identifizierung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen wurde im Rahmen des multilateralen GRUNDTVIG-Projektes IBAK²⁴ unternommen. Das Projekt sammelt anhand eines Kriterienkatalogs verschiedene Verfahren und macht diese online zugänglich. Derzeit umfasst die Datenbank 94 Verfahren (Stand September 2010). Die reale Anzahl an bestehenden Verfahren dürfte jedoch damit ebenfalls nicht abgebildet sein.²⁵

Kritisch betrachten die Projektverantwortlichen die Aussagekraft der erhobenen Datensätze und identifizieren einige wesentliche Problemfelder im Zusammenhang mit der Systematisierung von Kompetenzerfassungsverfahren.²⁶ Demnach ist eine „lückenhafte und verzerrende Informationslage“ die Schwachstelle der Erhebung. Es besteht erstens eine Kluft zwischen einer in der Außendarstellung der Anbieter angestrebten Zielgruppe und den empirisch vorfindbaren Teilnehmenden. Zweitens sind viele der Verfahren nie evaluiert worden oder ihre Daten sind veraltet. Eine große Anzahl von Verfahren führt drittens mittlerweile ein Eigenleben, insbesondere wenn sie keiner Lizenzvergabe oder einem Copyright unterliegen. Informationsquellen über Verfahren sind zum Teil veraltet, Kontaktadressen nicht mehr aktuell (während die Verfahren in der Praxis noch erfolgreich angewendet werden), andere wurden in Teilen und neuer Form wiederbelebt. Problematisch empfindet das Projektteam den Zugriff auf Informationen zu (selbstentwickelten) Verfahren der Kompetenzerfassung, die in Unternehmen zur Personalauswahl- und -entwicklung eingesetzt wurden. Die

Unternehmen haben in der Regel ein geringes Interesse an einer Untersuchung. Besondere Zurückhaltung zeigten kommerzielle Anbieter von psychometrischen Verfahren, die marktbedingt vorsichtig mit der Preisgabe wertvoller Verfahrensdaten waren, da diese mit hohen Entwicklungskosten verbunden waren.

KOMPETENZ IST NICHT GLEICH ENGAGEMENT

Die hohe Anzahl an vermeintlichen Kompetenzerfassungsverfahren in der IBAK-Datenbank führt leicht zu der Annahme, in Deutschland sei inzwischen anerkannt, dass Menschen ihre Kompetenzen vielfältig und nicht ausschließlich auf dem formalen Bildungsweg erwerben. Betrachtet man die 94 Verfahren allerdings genau, so finden gerade einmal sechs davon eine Entsprechung und Anerkennung im formalen Bildungssystem, z. B. als adäquates Berufsausbildungszertifikat oder anerkannte Teilqualifikation für eine Ausbildung. Eine weitere Differenzierung ist hinsichtlich der Herangehensweise an die Kompetenzerfassung notwendig. Die scheinbar große Zahl der Kompetenzerfassungsinstrumente kommt nicht zuletzt dadurch zustande, dass der Kompetenzbegriff unklar verwendet und wenig abgegrenzt wird.²⁷

Viele Kompetenznachweise oder -pässe sind genau betrachtet eigentlich Teilnahme- oder Engagementbestätigungen. Sie dokumentieren ein bestehendes oder abgeschlossenes Engagement und sind damit in erster Linie Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung des Engagements. Gegebenenfalls werden zusätzliche Qualifizierungsmodule dokumentiert, die eine Person absolviert hat.

KOMPETENZERFASSUNGSSYSTEME IN DEUTSCHLAND

Engagementnachweise werden häufig Kompetenznachweise genannt, obwohl sie über konkrete Kompetenzen personaler oder sozialer Art nur wenig aussagen. Zu dieser Gruppe von Nachweisen zählen beispielsweise die Ländernachweise²⁸, die ein längerfristiges ehrenamtliches Engagement aller Bürger/-innen bescheinigen, die Kompetenznachweise der Landesjugendringe Thüringen und Bayern, das Zeugnisbeiblatt Ehrenamt

„VIELE KOMPETENZNACHWEISE ODER -PÄSSE SIND GENAU BETRACHTET EIGENTLICH TEILNAHME- ODER ENGAGEMENT-BESTÄTIGUNGEN!“

oder der Qualipass – Bildungspass Baden-Württemberg. Einige dieser Nachweise zählen zwar Kompetenzen in ihren Nachweisen auf, bieten aber kein dazugehöriges Mess- bzw. Bilanzierungssystem an. Grundlage dieser Nachweise ist die Überzeugung, dass ehrenamtliches Engagement Bestätigung und Anerkennung verdient. Ihr Ziel ist es, freiwilliges, unbezahltes gesellschaftliches und soziales Engagement zu würdigen und seinen gesellschaftlichen Nutzen aufzuzeigen. Im Sinne des lebenslangen Lernens sehen sie das Engagement als einen wertvollen Lernraum an.

Eine weitere Gruppe von Nachweisen sind *Bilanzierungsverfahren zur Berufsorientierung*, die die Mehrheit von Kompetenzerfassungssystemen stellen. Diese Verfahren versuchen in der Regel Übergänge wie Schule-Beruf, Ausbildung-Beruf, Berufs(um-)orientierung und den Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Mehrheitlich sind diese Verfahren breiter angelegt und nicht auf bestimmte non-formale oder informelle Lernorte beschränkt. Die Verfahren sind biographisch orientiert oder stammen aus dem Bereich der Eignungsdiagnostik. *Biographische Ansätze* arbeiten mit der Methode der Selbstreflexion. Dabei setzt sich der/die Anwender/-in intensiv mit den eigenen Tätigkeiten, Lernerfahrungen, Vorlieben und Kompetenzen auseinander. Er/sie nimmt die Vielfalt der eigenen Lebenswelt wie z. B. die Familie, das Ehrenamt, Praktika, berufliche Laufbahn und Qualifizierungen in den Blick. Ergebnis ist häufig ein Portfolio, das in Teilen oder im Ganzen für Bewerbungen verwendet werden kann. Ziel dieser Verfahrensform ist es, die Eigenverantwortung von Menschen zu stärken. Sie sollen sich mit ihren Lernbiographien intensiv auseinandersetzen, diese zur Steuerung und Strukturierung ihres lebensbegleitenden Lernens nutzen und Orientierungsphasen durch Selbstreflexion unterstützen. Das wohl bekannteste und weit verbreitetste Beispiel dafür ist in Deutschland der ProfilPASS, der in

einer Bund-Länder-Kooperation entwickelt wurde. Er weist starke Parallelen zur französischen „Bilan de Compétences“ und zum schweizerischen „CH-Q“ auf. Weitere Verfahren sind die Kompetenzbilanz (DJI), der Berufswahlpass, der Talentkompass NRW, die Kompetenzbilanz NRW, die Jobmappe NRW und der Qualifizierungspass. Einige dieser Verfahren sind Mischverfahren, die um eine externe Anleitung oder pädagogische Begleitung zur Fremdeinschätzung (meist kostenpflichtig) ergänzt werden können. Beispiele sind die Jobmappe NRW, der ProfilPass mit eigenem Beratersystem, aber auch der Qualipass oder die Kompetenzbilanz (DJI) mit der eigenverantwortlichen Suche nach einer Vertrauensperson. In ihrer Methodik basieren die biographischen Ansätze häufig auf dem erfolgreichen Life/Work-Planning-Konzept von Richard N. Bolles.²⁹

Einen anderen Ansatz verfolgen die *psychometrischen* Verfahren der Eignungsdiagnostik, die in der Regel kostenpflichtig sind. Sie arbeiten häufig quantitativ. Die Methoden und Instrumente orientieren sich am naturwissenschaftlichen Messen und Zählen und gehen davon aus, dass auf Basis von Vergleichsgruppendaten verlässliche Angaben über Entwicklungspotentiale von Menschen gemacht werden können.³⁰ Hier kommen meist Fragebögen und Online-Tools zum Einsatz, die extern ausgewertet werden und Ausprägungen von Fähigkeiten eines Menschen abbilden. Sie sind meist als Fähigkeits-, Leistungs-, Intelligenz- und Persönlichkeitstests bekannt. Gerade im Bereich Persönlichkeits- und Kompetenztests hat sich ein florierender Markt kostenpflichtiger Tests entwickelt, der zunehmend von der Verunsicherung junger Menschen und deren Konkurrenzdruck profitiert. Eine weitere Herangehensweise zur

„IN IHRER METHODIK BASIEREN DIE BIOGRAPHISCHEN ANSÄTZE HÄUFIG AUF DEM ERFOLGREICHEN LIFE/ WORK PLANNING-KONZEPT VON RICHARD N. BOLLES.“

„BIOGRAPHISCHE ANSÄTZE ARBEITEN MIT DER METHODE DER SELBSTREFLEXION.“

Bewertung von berufsrelevanten Kompetenzen und Persönlichkeitsdispositionen ist die Simulation von relevanten Handlungssituationen. Diese Verfahren sind als Assessment-Center (AC) bekannt. Sie stehen allerdings in der Kritik, sich zu stark auf die persönlichen Eigenschaften von Menschen zu beziehen. Bislang ist der Organisationspsychologie der Nachweis nicht gelungen, dass Menschen mit bestimmten Eigenschaften z.B. auch besonders erfolgreich führen können, denn Eigenschaften wie etwa die Intelligenz werden von Menschen ganz unterschiedlich in Verhalten umgesetzt. Einsatz finden die vorgestellten Methoden insbesondere in der Personalauswahl und zunehmend auch in der Personalentwicklung zur Feststellung und Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen. Einige Instrumente werden ebenfalls in der Benachteiligtenförderung, in Maßnahmen zur Berufsorientierung und zur Berufsvorbereitung genutzt. Bekannte Verfahren in diesem Bereich sind der BIG-Five-Persönlichkeitstest, der Jobnavigator (IG-Metall), die Online-Plattform „In eigener Sache“, der Bochumer Inventar Test (BIP), DIA-TRAIN, IDA, MELBA, der Eignungstest Berufswahl A+B und das Kasseler-Kompetenz-Raster. Diese Verfahren sind stark auf die Arbeitswelt fokussiert und zum Teil von Unternehmensseite entwickelt. Zumeist nehmen sie entsprechend ihrem Einsatzfeld nur berufsrelevante Kompetenzen in den Blick. In vielen Fällen sind die Verfahren in der Anwendung sehr aufwendig und wegen ihrer hohen Entwicklungskosten entsprechend teuer.

Eine eher kleine Gruppe bilden die *Kompetenznachweise oder Kompetenzbilanzen*. Wie Engagementnachweise sind sie ebenfalls ein Instrument der Anerkennung des freiwilligen Engagements, können aber darüber hinaus qualifizierte Aussagen zu personalen und sozialen Kompetenzen machen. Diese Kompetenznachweise

sind aufgrund ihres aufwendigen, praxisorientierten Verfahrens meist auf bestimmte gesellschaftliche Funktionsbereiche begrenzt. Wesentlich für dieses Instrument sind mehrschrittige pädagogisch begleitete Verfahren. Diesen Verfahren liegt ein Kompetenzbegriff zugrunde, der davon ausgeht, dass Kompetenzen im Gegensatz zu Wissen oder Fertigkeiten nicht einfach mess- oder prüfbar sind. Kompetenzen sind „Handlungsfähigkeiten in komplexen Situationen mit offenem Ausgang“³¹ und an bestimmte Handlungsformen und deren Anforderungen gebunden. Daher sind Kompetenzen aus Sicht dieser Kompetenzerfassungsform eben auch nicht in simulierten Situationen (wie AC) beobachtbar. So verwundert es nicht, dass ein wesentlicher Teil dieser Verfahren in der Beobachtung von menschlichem Verhalten in unterschiedlichen Situationen liegt.

Ein Transfer von Kompetenzen aus einer Situation in eine ähnliche Situation in einem anderen Lebensbereich ist nicht immer selbstverständlich. Die Übertragung von Kompetenzen erfordert eine hohe Abstraktions- und Transferleistung. Deshalb wird das Verfahren des Kompetenznachweises International beispielsweise durch einen Dialog und Austausch von Selbsteinschätzung des Beobachteten und einer gespiegelten Fremdwahrnehmung des Beobachtenden ergänzt. So soll die Reflexionsfähigkeit des Menschen geschult werden, zugleich aber auch die Handlungsfähigkeit durch die Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen gestärkt werden. Ergebnis dieser Verfahren ist ein beschreibender Text zu konkreten beobachteten Kompetenzen, der Eingang in ein Zertifikat findet: den Kompetenznachweis. Die Sprache dieser Nachweise unterscheidet sich deutlich von codierter Zeugnissprache, da die Texte sehr verhaltensnah formuliert werden. Auch hier gibt es Portfolioformen, die zusätzlich weitere Dokumente zu Qualifizierungen oder Kursen enthalten können. Einige Kompetenznachweise setzen zur Qualitätssicherung ihrer Verfahren eine Qualifizierungsschulung der pädagogischen Anwender/-innen voraus.

„WESENTLICH FÜR DIESES INSTRUMENT SIND MEHRSCHRITTIGE PÄDAGOGISCH BEGLEITETE VERFAHREN.“

„DIE ÜBERTRAGUNG VON KOMPETENZEN ERFORDERT EINE HOHE ABSTRAKTIONS- UND TRANSFERLEISTUNG.“

Bekannte Verfahren sind der Kompetenznachweis International, der Kompetenznachweis Kultur und die Kompetenzbilanz „Freiwilligendienste machen kompetent“.

KOMPETENZNACHWEISE – DIE KRITISCHE PERSPEKTIVE

Die hier vorgestellten verschiedenen Verfahren zur Kompetenzerfassung spiegeln ein bildungspolitisch ausgesprochen „heißes“ Thema in Deutschland wider. Die Debatte um die Kompetenzorientierung wird in der Bildungslandschaft mit Skepsis betrachtet. Die Rezeption europäisch gesetzter Bildungsthemen ist stark durch die deutschen Rahmenbedingungen geprägt. Für die deutsche Bildungslandschaft ist eine „Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die föderalistisch geprägte und von vielfältigen Trägern gestaltete Weiterbildungslandschaft“³² typisch. Die Kritik von einigen Trägern, teilweise auch von Jugendverbänden, richtet sich dagegen, dass offene, selbstbestimmte und selbstorganisierte Bildungsprozesse zum Nachteil der Engagierten und der Organisationen eingeschränkt würden, wenn Kompetenzen zertifiziert und damit auch standardisiert werden.³³ Häufig werden Bedenken geäußert, dass damit auch die letzten freien Bereiche menschlichen Lebens und Lernens kommerzialisiert und ökonomisiert werden. Die Befürchtung einiger Träger bezieht sich zudem auf einen Rückzug der „öffentlichen Hand“ aus der Förderung der allgemeinen und politischen Bildung. Dass Engagement nicht im Sinne der Bedarfe und der Handlungslogik des Arbeitsmarktes instrumentalisiert werden darf, ist eine wichtige Forderung, für die in der Kompetenzorientierungsdebatte Sensibilität geschaffen werden muss.

Personen haben unterschiedliche Beweggründe sich freiwillig zu engagieren. Leitend ist zumeist der Wunsch, sich für andere Menschen oder für eine bestimmte Sache einzusetzen. Freiwillig



Engagierten geht es um Mitgestaltungsmöglichkeiten, neue Lernerfahrungen und Erlebnisse. Sie betätigen sich in aller Regel nicht mit dem Ziel, einen Kompetenznachweis zu erhalten, der ihnen in der Folge ein berufliches Weiterkommen ermöglicht oder erleichtert. Kompetenznachweise sind ein Teil der Anerkennungskultur im freiwilligen Engagement. Mit einem Nachweis Kompetenzen und Qualifikationen aus dem ehrenamtlichen Engagement beruflich zu nutzen, ist die beste Werbung, die Engagierte für Träger der internationalen Jugendarbeit machen können.

**„KOMPETENZ-
NACHWEISE SIND
EIN TEIL DER
ANERKENNUNGS-
KULTUR IM FREI-
WILLIGEN ENGA-
GEMENT.“**



2. DIE NACHWEISE INTERNATIONAL

Die „Nachweise International“ wurden zwischen 2004 und 2006 von Akteur(inn)en aus Verbänden, Initiativen und Organisationen der internationalen Jugendarbeit entwickelt. Der Kompetenznachweis International basiert auf dem vierstufigen Nachweisverfahren des Kompetenznachweises Kultur (KNK) der BKJ - Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V. und wurde speziell auf die Erfordernisse und Bedürfnisse der internationalen Jugendarbeit angepasst. Entstanden ist ein mehrteiliges Nachweissystem, das auf attraktive Weise die Teilnahme, das Engagement sowie die gezeigten Kompetenzen von Jugendlichen bei internationalen Begegnungs- und Austauschprojekten dokumentiert. Mit unterschiedlicher Akzentsetzung ist das in drei verschiedenen Formen möglich:

Teilnahmenachweis International – ein Dokument, in dem die Teilnahme an einem Projekt der internationalen Jugendarbeit bescheinigt wird, inkl. einer Beschreibung des Trägers und der Inhalte und Ziele des Projektes.

Engagementnachweis International – eine durch individuelle Informationen (z. B. aktive Beiträge des Teilnehmenden) ergänzte Form des Teilnahmenachweises International.

Kompetenznachweis International – eine intensive Form des Nachweises individueller Kompetenzen, die auf einem Verfahren basiert, das die Selbst- und Fremdeinschätzung der teilnehmenden Jugendlichen einbezieht und die Reflexion und den Dialog darüber fördert.

Die Nachweise haben zum Ziel, den jugendlichen Teilnehmenden ihre eigenen Leistungen und Kompetenzen bewusster zu machen. Sie ermöglichen die anschauliche Darstellung ihrer Partizipation und Tätigkeiten im Rahmen internationaler Projekte sowie der dabei gezeigten Schlüsselkompetenzen.

Darüber hinaus profitiert die internationale Jugendarbeit durch die Einführung einheitlicher Nachweise in ihrer Außenwirkung: Die Trägerlandschaft wird bekannter und anerkannter.

„DIE NACHWEISE HABEN ZUM ZIEL, DEN JUGENDLICHEN TEILNEHMENDEN IHRE EIGENEN LEISTUNGEN UND KOMPETENZEN BEWUSSTER ZU MACHEN.“

2.1 DER PARADIGMENWECHSEL DES KOMPETENZNACHWEISES INTERNATIONAL

Kompetenznachweise, -bilanzen, -pässe und ähnlich bezeichnete Systeme sind in den letzten Jahren in unterschiedlichen Kontexten nicht-formaler Bildung entwickelt worden. Ob nationale und internationale Freiwilligendienste, die kulturelle Jugendbildung oder das EU-Programm JUGEND IN AKTION: An vielen Stellen wird versucht, Fähigkeiten, Kenntnisse und/oder Schlüsselkompetenzen in verschiedenster Weise zu bescheinigen.

Dem Paradigmenwechsel, der dieser Entwicklung zugrunde liegt, sollen hier einige Worte gewidmet und anhand des Kompetenznachweises International aufgezeigt werden, welche Besonderheiten gelten.

PARTNERSCHAFTLICHES VERFAHREN

Üblicherweise sind Verfahren zur Erstellung von Zertifikaten und Bescheinigungen einseitig ausgerichtet: Eine Person *bewertet*, was eine Andere kann und benennt dies in einem Schriftstück. Der Kompetenznachweis International wählt einen anderen Weg: Die Selbsteinschätzung der Person, deren Fähigkeiten beschrieben werden sollen, spielt in Ergänzung zur Einschätzung von außen eine wichtige Rolle bei diesem Instrument.

Damit ist der Kompetenznachweis International ein Verfahren, dessen Abkehr vom Prinzip der Fremdbewertung hin zu einem kombinierten Verfahren der Eigen- und Fremdwahrnehmung und gemeinsamen Beschreibung mit alten pädagogischen Paradigmen bricht. Alle Beteiligten werten ihre Beobachtungen in einem partnerschaftlichen Verfahren aus und finden gemeinsame Formulierungen. Diese Vorgehensweise fördert eine neue Kommunikations- und Beschreibungskultur.

PERSÖNLICHKEITSBILDENDER BLICKWINKEL

Während mit den meisten Zertifikaten vor allem ein bestimmtes Engagement oder eine erreichte Qualifikation gewürdigt wird, liegt das Augenmerk des Kompetenznachweises International auf persönlich erworbenen bzw. gezeigten Schlüsselkompetenzen wie z. B. sozialem Verhalten, Eigenständigkeit oder Ambiguitätstoleranz.

KONKRETE SITUATIONEN ALS AUSGANGSPUNKT FÜR GEZEIGTE KOMPETENZEN

Der Kompetenznachweis belegt Kompetenzen anhand der Beschreibung konkreter Situationen, die Jugendliche erlebt haben und die vom KNI-Coach beobachtet werden konnten.

BESCHREIBUNG VON VERHALTEN IM GEGENSATZ ZU BEURTEILUNG

Im Gegensatz zu Wissen bzw. Fähigkeiten wie „Lesen“ oder „Fahrrad fahren“ beruht die Feststellung von Schlüsselkompetenzen nicht auf standardisierten Skalen, die anzeigen, ob jemand beispielsweise vollständig oder nur befriedigend konfliktfähig ist.

Um in einem Dokument „belegen“ zu können, dass jemand in der Lage ist, in einer Konfliktsituation lösungsorientiert zu agieren, ist eine Beschreibung des gezeigten Verhaltens bezogen auf den Kontext nötig. Diese Beschreibung ist es dann, die dem Leser/der Leserin zeigt, dass die beschriebene Person sich konfliktfähig, empathisch oder wertschätzend verhalten kann.

„DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL BELEGT KOMPETENZEN ANHAND DER BESCHREIBUNG KONKRETER SITUATIONEN, DIE JUGENDLICHE ERLEBT HABEN.“

„JUGENDLICHE MACHEN ERFAHRUNGEN, PROBIEREN SICH AUS UND HANDELN DABEI. IN NON-FORMALEN LERN-SETTINGS GESCHIEHT GENAU DIES.“

„DER KOMPETENZNACHWEIS UNTERSCHIEDET SICH SOMIT IN WESENTLICHEN PUNKTEN VON GÄNGIGEN ZERTIFIKATEN UND VON ZEUGNISSEN.“

DIE ROLLE DES KNI-COACH

Beim Kompetenznachweis International werden Schlüsselkompetenzen in den Blick genommen, also vor allem individuelle und soziale Kompetenzen. Um diese erkennen zu können, muss es Erlebnissituationen geben: Jugendliche machen Erfahrungen, probieren sich aus und handeln dabei. In non-formalen Lernsettings geschieht genau dies – begleitet von Trainer(inne)n, Teamer(inne)n oder Jugendleiter(inne)n (den KNI-Coachs), die den Kontext und das Agieren der Jugendlichen beobachten und miterleben.

Der KNI-Coach überlegt sich vor Beginn der Maßnahme welche Kompetenzen durch das Projekt gefördert und entwickelt werden können und erstellt eine so genannte „kompetenzorientierte Projektanalyse“, die strukturgebend auf den folgenden Prozess wirkt.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN KNI-COACH UND JUGENDLICHEN

Am Anfang, während und am Ende des Projektes tauschen sich die Jugendlichen mit den Fachkräften in einem Dialogverfahren über das aus, was sie erlebt und beobachtet haben. Der KNI-Coach gibt den Jugendlichen während der Gespräche Rückmeldungen, fragt nach, teilt eigene Beobachtungen mit und betont, was ihm aufgefallen ist.

Wesentlich ist hierbei, dass neben der Beobachtung von außen die Selbstreflexion der Jugendlichen ein wichtiges Element ausmacht, um später Schlüsselkompetenzen im Nachweis beschreiben zu können.

Auf dieser Grundlage entsteht im Verlauf des Verfahrens der Kompetenznachweis.

DER KOMPETENZNACHWEIS IN ABGRENZUNG ZU ZERTIFIKAT UND ZEUGNIS

Der Kompetenznachweis unterscheidet sich somit in wesentlichen Punkten von gängigen Zertifikaten und von Zeugnissen:

- / Die Tätigkeiten und das Verhalten der Jugendlichen werden beschrieben und damit die Schlüsselkompetenzen aufgezeigt. Auf Bewertungen und Feststellungen von Kompetenzen ohne Belege wird verzichtet.
- / Der Blick auf die Jugendlichen ist wohlwollend und ressourcenorientiert: Es geht darum, was jemand kann bzw. tut und nicht darum, was jemand nicht kann bzw. nicht tut. Somit geht es auch nicht um die Erfüllung bestimmter Ziele oder Zielvorgaben.
- / Soziale Settings lassen vielfältiges Verhalten zu. In jedem Kontext verrät das Verhalten von Menschen etwas über ihre Kompetenzen. Diese Vielfalt beschreibt der Kompetenznachweis.
- / Es geht immer um eine Auswahl an Kompetenzen; Wesentliches wird hervorgehoben und nicht alles genannt, was genannt werden könnte.



GEWINN DURCH DEN KOMPETENZNACHWEIS

Das Verfahren wird im Anwendungsteil dieser Publikation noch genauer beschrieben, hier soll lediglich auf zwei wesentliche positive Effekte des Kompetenznachweis-Verfahrens verwiesen werden:

1. Das dem Verfahren zugrundeliegende *Prinzip von Selbst- und Fremdeinschätzung* fördert den Reflexionsprozess von Jugendlichen. Die Selbstbeobachtung, der Austausch mit dem KNI-Coach und schlussendlich das gemeinsame Überlegen, welche erkannten Kompetenzen schriftlich im Nachweis festgehalten werden sollen, beziehen die Jugendlichen auf allen Ebenen mit ein. Sie lernen dadurch, eigene Kompetenzen zu erkennen und sich mit ihren Stärken zu präsentieren. Für den beruflichen Werdegang ist dies für junge Erwachsene wesentlich, denn spätestens in Bewerbungsgesprächen und -verfahren geht es in großem Maße um die selbstbewusste Darstellung eigener Kompetenzen.

2. Ein interessanter Effekt ist der *Nutzen für die pädagogische Praxis*: Pädagogische Fachkräfte, die mit dem Kompetenznachweis International arbeiten, beschreiben, dass sich der eigene Blick auf die Arbeit und das Design von pädagogischen Programmen verändert. Wenn im Vorfeld der Projekte überlegt wird, welche Kompetenzen im Projekt eigentlich eine Rolle spielen, wie sie in welchen Situationen von Teilnehmenden gezeigt werden können, dann denken pädagogische Fachkräfte noch einmal neu über die Gestaltung von Gruppenprozessen nach. Es verändert sich gleichsam die Brille, mit der auf die eigene pädagogische Praxis geschaut wird. Die Perspektive erweitert sich und trägt zur qualitativen Entwicklung der pädagogischen Arbeit bei.

„DAS PRINZIP VON SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG FÖRDERT DEN REFLEXIONS-PROZESS VON JUGENDLICHEN.“

„FACHKRÄFTE, DIE MIT DEM KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL ARBEITEN, BESCHREIBEN, DASS DER EIGENE BLICK AUF DIE ARBEIT UND DAS DESIGN VON PÄDAGOGISCHEN PROGRAMMEN SICH VERÄNDERT.“

2.2 DIE KOMPETENZ-SYSTEMATIK

Um den Blick auf Kompetenzen zu lenken, die Jugendliche in Projekten internationaler Jugendarbeit einbringen und entwickeln, muss im Vorfeld überlegt werden, welchen Rahmen ein Projekt hat. *In welchem Setting findet das Projekt statt? Welche pädagogischen Angebote bietet es? Wo könnten sich Kompetenzen zeigen?*

„DIE SYSTEMATIK DIENT ALS ARBEITSHILFE ZUR VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG DES VERFAHRENS DER KOMPETENZ-NACHWEIS-VERGABE.“

Um eine solche Projektanalyse erstellen zu können, steht den KNI-Coachs die so genannte *Kompetenzsystematik* zur Verfügung. Sie ist das Grundgerüst für den Kompetenznachweis International. Aufbauend auf dem Kompetenzbegriff der DeSeCo-Studie (» Was sind Kompetenzen?) der OECD listet sie eine Vielzahl von Einzelkompetenzen in drei Kompetenzfeldern (*Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen, Methodenkompetenzen*) auf. Da ein Ziel des Kompetenznachweises ist, das spezifische Lernpotential internationaler Jugendarbeit aufzuzeigen, wurde beim Kompetenznachweis International ein viertes Feld hinzugefügt: das der *interkulturellen Kompetenzen*³⁴.

Die Systematik dient als Arbeitshilfe zur Vorbereitung und Durchführung des Verfahrens der Kompetenznachweisvergabe. Sie ist Teil der Materialien der Qualifizierung zum KNI-Coach. Die Kompetenzsystematik ist in tabellarischer Form aufgebaut und hat drei Spalten. Die linke Spalte benennt die konkreten Schlüsselkompetenzen der vier Kompetenzfelder. In der mittleren Spalte werden Verhaltensweisen genannt, die auf bestimmte Kompetenzen schließen lassen. Dort geht es um Indikatoren für das Erkennen der einzelnen Schlüsselkompetenzen im Sinne von *allgemeinen* Erkennungsmerkmalen. Die rechte Spalte benennt dann *besondere* Erkennungsmerkmale. Diese dritte Spalte ist speziell bezogen auf Projekte der internationalen Jugendarbeit und führt weitere Indikatoren an, die auf typische Situationen und Bedingungen internationaler Gruppensettings eingehen. Hierbei wurde versucht, eine Vielzahl an möglichen Projektformaten zu berücksichtigen, um wiederum eine Vielzahl an möglichen Beteiligungsformen von Jugendlichen anführen zu können.

Die Kompetenzfelder des Kompetenznachweises International



| Auszug aus der Kompetenzsystematik: Schlüsselkompetenzen in der internationalen Jugendarbeit | | | |
|---|---|--|--|
| | Schlüsselkompetenzen | Allgemeine Erkennungsmerkmale | Besondere Erkennungsmerkmale für Kompetenzen in Projekten der internationalen Jugendarbeit |
| Selbstkompetenzen | Eigeninitiative | /Sich selbst motivieren können /Freiwilliges Engagement zeigen /Aktives Mitgestalten | ... |
| | Flexibilität | /Gewohntes Denken und Verhalten hinterfragen /Bereitschaft, Neues auszuprobieren /Unbekannte Rahmenbedingungen handhaben können ... | /Vielfältiges Umgehen mit neuen, ggf. anderssprachigen Menschen und deren Handlungsweisen /Anpassen seiner eigenen Gewohnheiten an die alltagskulturellen Unterschiede |
| | Entscheidungsfähigkeit | ... | ... |
| Sozialkompetenzen | Teamfähigkeit und Kooperationsfähigkeit | /Mit Anderen gemeinsame Ziele entwickeln /Aufgaben kollegial bearbeiten | ... |
| | Konfliktfähigkeit | /unterschiedliche Positionen ansprechen /Konstruktive Problemlösungen anstreben /Trotz Kontroverse dialogfähig bleiben können ... | /Bereitschaft, in Auseinandersetzungen Argumente und Kritik sachlich fair anzunehmen und zu formulieren ... /Klares Benennen von Differenzen, die in interkulturellen Gruppenprozessen aufgetreten sind ... |
| | Kommunikationsfähigkeit | ... | ... |
| Interkulturelle Kompetenzen | Perspektivwechsel | /Andere Sichtweisen annehmen ... | ... |
| | Ambiguitätstoleranz | /Komplexe/unsichere Situationen meistern können, Unsicherheit aushalten können /Akzeptieren von einander widersprüchlichen Positionen ... | /Anerkennen unterschiedlicher Deutungs- und Handlungsmuster derselben Situation /Positiver Umgang mit Unterschiedlichkeit ... |
| | Kulturelle Selbstreflexion | /Bewusstsein der eigenen kulturellen Prägung /Verhaltens- und Deutungsmuster anderer kultureller Gruppen wahrnehmen und reflektieren | ... |
| Methodenkompetenzen | Lernfähigkeit | /Sich auf ein Thema konzentrieren /Fehler nicht wiederholen ... | /Aneignen von grundlegendem Wissen und Fakten /Auseinandersetzung mit neuen Kulturtechniken |
| | Planungsfähigkeit | /Arbeitsschritte, Vorhaben und Ziele (längerfristig) bestimmen und koordinieren ... | /Bei der Reisevorbereitung die Gegebenheiten des Gastlandes berücksichtigen ... |
| | Medienkompetenz | ... | ... |



3. DIE ANWENDUNG DES KOMPETENZNACHWEISES INTERNATIONAL – EIN ÜBERBLICK

EIN NACHWEISVERFAHREN IN VIER SCHRITTEN

Das Nachweisen von Kompetenzen mit dem Kompetenznachweis International ist bei allem Anspruch an die Sache kein kompliziertes Vorhaben. Es deckt sich über weite Strecken mit der täglichen Arbeit pädagogischer Fachkräfte und Betreuer/-innen. Gleichwohl ist es wegen der besonderen Eigenschaft von Kompetenzen und der einflussnehmenden subjektiven Faktoren ein komplexes

Unterfangen, das einer seriös aufgebauten und klar nachzuvollziehenden Struktur bedarf. Daher wird beim Kompetenznachweis International der erforderliche Rahmen für das Definieren, Erkennen, Benennen und Dokumentieren wahrzunehmender Kompetenzen durch vier deutlich voneinander getrennte Verfahrensschritte abgesteckt:

Projektanalyse

Beobachtung

Dialog

Nachweistext

SCHRITT EINS: DIE KOMPETENZ-ORIENTIERTE PROJEKTANALYSE

Schon im Vorfeld eines Projekts richtet sich das Interesse des KNI-Coachs auf die im Projektverlauf geplanten Situationen: *Wo könnten dabei Kompetenzen potentiell erworben werden? Durch welche Handlungsweisen der Teilnehmenden werden sie sichtbar? Auf welche Kompetenzen ließe das bei ihnen wahrgenommene Verhalten letztlich schließen?*

Entsprechend werden gedanklich vorab sowohl die Lernpotenziale der eigenen pädagogischen Settings als auch die Reaktionen der zukünftigen Teilnehmenden auf mögliche Stärken hin untersucht. Dieser erste Schritt im KNI-Verfahren wird mit der Bezeichnung kompetenzorientierte Projektanalyse charakterisiert. Den KNI-Coachs stehen dazu Hilfsmittel wie ein vorgegebenes Raster und eine speziell an der internationalen Jugendarbeit ausgerichtete Kompetenzsystematik zur Verfügung.

SCHRITT ZWEI: DIE BEOBACHTUNGSPHASE

Kompetenzen lassen sich nur in ihrer Anwendung erkennen. Beispielsweise in der lockeren Art und Weise wie Teilnehmende eines internationalen Jugendaustauschprogramms miteinander erfolgreich kommunizieren oder bei einem Spiel scheinbar selbstverständlich kooperieren. Entscheidend für das Wahrnehmen von Kompetenzen durch den KNI-Coach ist sein Blick – oder auch die „pädagogische Brille“ – auf solche Ereignisse. *Schauen wir stärkenorientiert oder doch eher von unbewussten Vorbehalten geleitet? Verallgemeinern wir beobachtete Verhaltensweisen oder können wir auch Neues vorbehaltlos wahrnehmen? Bevorzugen wir bestimmte Reaktionsmuster oder sind wir neugierig auf neue, individuelle Lösungen?*

Wie auch immer: Die KNI-Coachs setzen sich in der Qualifizierung mit dieser „Brille“ auseinander, durch die sie ihre Teilnehmenden beobachten. Aber auch die Jugendlichen selbst sind hier aufgerufen, sich und ihr Handeln bewusster wahrzunehmen. KNI-Coach und Jugendliche – ganz gleich ob man das Verfahren

mit einem oder einer Jugendlichen anwendet oder mit größeren Gruppen – sollen in diesem zweiten Verfahrensschritt ihre Beobachtungen stichpunktartig schriftlich festhalten, um sie für den dritten Schritt – den Dialog – verfügbar zu haben.

SCHRITT DREI: DER DIALOG

Das Dokumentieren und Einordnen von Beobachtungen gehört für viele pädagogische Fachkräfte zum täglichen Brot ihres Arbeitsfeldes. Doch das Führen stärkenorientierter Gespräche mit Jugendlichen über Selbst- und Fremdwahrnehmungen ist bisweilen seltener im Repertoire ihres Handwerks zu finden. *Wann suche ich diesen ressourcenorientierten Austausch mit den Jugendlichen? Wie bereite ich mich adäquat darauf vor? Wodurch gestalte ich einen Dialog, der eine Reflexion auf „gemeinsamer Augenhöhe“ zum Ziel hat?*

Dieser sehr wichtige Dialog – der dritte Schritt des Verfahrens – steht auch für einen Paradigmenwechsel in der Pädagogik: Beschreibungsfähigkeit tritt an die Stelle von Beurteilungsgefälle. In der Qualifizierung zum KNI-Coach wird das eigene Kommunikationsverhalten daher genauso zum Thema wie zuvor die Beobachtungsgabe. Das an den Fähigkeiten der Jugendlichen orientierte Gespräch erstrebt das Bewusstmachen der eigenen Kompetenz. Der Coach notiert hierbei authentische Äußerungen der Jugendlichen zu ihren eigenen Kompetenzen.

Natürlich lässt sich in einem so komplexen Verfahren die hier vorgenommene Einteilung in klar voneinander abgegrenzte Schritte nicht immer wiederfinden. Gerade die Bereiche Beobachtung und Dialog verweben sich mit zunehmender Dauer einer Anwendung. Dennoch wird in den folgenden Kapiteln im Hinblick auf eine leichtere Verständlichkeit und Unterscheidung der einzelnen Schritte diese theoretische Trennung beibehalten.



SCHRITT VIER: DER NACHWEISTEXT

Der Kompetenznachweis International gibt auf wenigen Quadratcentimetern einen lebhaften Eindruck von den gezeigten Stärken einer/eines Jugendlichen im Rahmen des Engagements. Während auf der ersten Seite des Nachweises in der Art eines Zertifikats allgemeine Informationen über das Projekt und den/die Jugendliche/n zu finden sind, stellt die zweite Seite des Kompetenznachweises etwas relativ Neues in der deutschen Nachweislandschaft dar: Hier schildert der KNI-Coach konkret, jedoch nicht zu detailliert, beispielhafte Situationen, in denen die bescheinigten Kompetenzen zum Ausdruck kamen. Ergänzt und bestätigt werden diese Be-

schreibungen durch aussagekräftige, selbstreflexive Zitate des/der Jugendlichen aus den Dialogen. Die jungen Menschen kommen also im Kompetenznachweis International selbst zu Wort, was jedem Kompetenznachweis einen unverwechselbaren und individuellen Anstrich verleiht. So entsteht ein leicht lesbares und nachvollziehbares Persönlichkeitsprofil, das in ca. drei bis fünf Abschnitten etwa die gleiche Anzahl Kompetenzen schildert. Im Kolloquium der Qualifizierung zum KNI-Coach werden die dabei wirkenden Parameter und die dazu erforderliche Methodik erprobt: *Wie lang sollte solch ein Text sein? Wie gestalte ich ihn? Wie vermeide ich Zeugnisformulierungen und verdeckte Bewertungen?*



4. DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL – SCHRITT FÜR SCHRITT

Spätestens mit dem Vorliegen wissenschaftlich fundierter Ergebnisse über „Lern- und Bildungsprozesse im europäischen Freiwilligendienst“³⁵ und über „Langzeitwirkungen internationaler Jugendbegegnungen“³⁶ sind die positiven Wirkungen internationaler Jugendarbeit gut belegt: Die große Bandbreite der zahlreichen Formate internationaler Projekte (Jugendbegegnungen, Workcamps, Seminare, Schüleraustausch etc.) fördert auf vielfältige Weise ein ganzes Spektrum an Kompetenzen!

Lernen und individuelle Kompetenzen sollen sichtbar gemacht werden – sowohl für die Jugendlichen selbst als auch für die Öffentlichkeit. Fachleute für Kom-

petenzmessung sehen darin zwar ein ambitioniertes Ziel, doch wird diesem Verfahren dieses Potenzial eindeutig zugesprochen.³⁷ Vier Schritte gewährleisten, dass die Qualität des Vorhabens gesichert werden kann. Verfahren der Selbst- und Fremdwahrnehmung, teilnehmende Beobachtung, pädagogische Diagnostik, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit sowie Methoden der Jugendarbeit fließen dabei ineinander bzw. werden im Rahmen der Qualifizierung zum KNI-Coach vertieft. Im Folgenden werden die dazu erforderlichen Hintergründe und Methoden Schritt für Schritt dargestellt.

„DIE GROSSE BANDBREITE DER ZAHLEICHEN FORMATE INTERNATIONALER PROJEKTE FÖRDERT AUF VIELFÄLTIGE WEISE EIN GANZES SPEKTRUM AN KOMPETENZEN!“

4.1 SCHRITT EINS: DIE KOMPETENZ- ORIENTIERTE PROJEKTANALYSE

PROJEKTPOTENZIALE ENTDECKEN

Für den Nachweis von Kompetenzen ist eine strukturierte Vorbereitung des KNI-Coachs erforderlich: Der erste Schritt soll das eigene Bewusstsein für Kompetenzen schärfen und ist eine gedankliche Hinwendung zu den Stärken des Projekts sowie der dabei zum Einsatz kommenden Pädagogik. Gleichzeitig ist er eine Vision der Fähigkeiten teilnehmender Jugendlicher.

Schritt Eins beinhaltet das Erstellen einer *kompetenzorientierten Projektanalyse*, die die pädagogische Fachkraft im Hinblick auf ihr Projekt anfertigt. Dies bedeutet, auch vor dem eigenen Erfahrungshintergrund, nach den Partizipations- und Entfaltungsmöglichkeiten im Projekt zu fragen und nach den Kompetenzen und Fähigkeiten, die dort gezeigt werden können.

Mit dieser Haltung und dem Blick auf Stärken von Projekt und Teilnehmenden soll sich der KNI-Coach für die Potenziale teilnehmender Jugendlicher und die Potenziale geplanter pädagogischer Settings sensibilisieren.

MÖGLICHE STÄRKEN ABBILDEN

Die *Projektanalyse* ist eine tabellarische Übersicht, die ein KNI-Coach im Vorfeld eines Projekts allein und ohne die Mitarbeit von Jugendlichen erstellt. Dieses beschreibende Werkzeug hilft ihm, die Potenziale von Situationen während des Projekts sowie Merkmale für personale, soziale, interkulturelle und methodische Stärken seiner Teilnehmenden verhaltensnah abzubilden. Obwohl ein Projekt

fast immer anders verläuft als geplant und die Reaktionen darauf natürlich nicht vorhersehbar sind, sensibilisiert dieser Vorgang, vorhandene Potenziale und deren Spielarten zu erkennen, wie zahlreiche Rückmeldungen von KNI-Coachs belegen.

BEISPIELFRAGEN NACH KOMPETENZMERKMALEN

1. Wie könnten sich junge Deutsche und französische Jugendliche bei der dreisprachigen Fragenrallye durch Straßburg gegenseitig helfen?
2. Auf welche Weise könnten junge Deutsche beim Besuch einer Gedenkstätte mit den jüdischen Gastgeber(inne)n ihre Anteilnahme erkennen lassen?
3. Wodurch könnten junge Deutsche in einem abgelegenen nigerianischen Dorf ihr Interesse am dortigen bäuerlichen Alltag ausdrücken?

Die Projektanalyse sucht dabei nicht nach Schwächen und betreibt auch keine psychologischen Studien. Die tatsächlichen Fähigkeiten der an einem Projekt teilnehmenden Jugendlichen sind für das Verfassen der Projektanalyse nicht relevant, sondern die Frage, wie sich deren Stärken in den Settings des Projekts manifestieren *könnten*. Damit wird auch die Frage aufgeworfen, welche Kompetenzen man genau durch die geplanten Settings fördern möchte.

„DER ERSTE
SCHRITT SOLL
DAS EIGENE BE-
WUSSTSEIN FÜR
KOMPETENZEN
STÄRKEN!“

BEISPIELFRAGEN NACH DER WIRKUNG BESTIMMTER SETTINGS

1. Welche interkulturellen Kompetenzen lassen sich durch eine dreisprachige Fragenrallye in einer binationalen Begegnung fördern?
2. Welche Sozialkompetenzen werden bei einem Familienaufenthalt in Israel wohl am meisten angeregt?
3. Welche Selbstkompetenzen ruft ein Aufenthalt in einem Land in Westafrika abseits gewohnter technischer Standards hervor?

SCHÄRFUNG DER WAHRNEHMUNG

Das konkrete gedankliche Antizipieren von individuellen Fähigkeiten – z. B. Empathie, Lernbereitschaft, Kooperationsfähigkeit – schärft die Wahrnehmung für deren tatsächliches Erscheinen im Alltag einer internationalen Begegnung. Der Denkvorgang macht aufmerksamer für die zahlreichen Spielarten ein und derselben Kompetenz, denn bei jedem Menschen zeigt sich z.B. Empathie anders und in ganz individueller Art. Oftmals ist eine Kompetenz nicht direkt von einer anderen zu unterscheiden. *Habe ich gerade ein Merkmal für Selbstvertrauen oder Selbstbewusstsein wahrgenommen? Oder habe ich es mit einem ganzen Bündel an Fähigkeiten zu tun?* Je komplexer eine Herausforderung ist, umso mehr Kompetenzen sind zu ihrer Bewältigung erforderlich.

Dass die Analyse der Potenziale eines Projekts und damit auch seiner Teilnehmenden kein Zielkatalog mit genau definierten Erfolgsparametern sein kann, liegt daher nahe.

„Wie können Kompetenzen ermittelt werden, wenn sie doch innere, unbeobachtbare Voraussetzungen, Dispositionen des selbstorganisierten Handelns einer Person sind? Offensichtlich sind Kompetenzen nur anhand der tatsächlichen (...) Anwendung und des Gebrauchs (...) aufzuklären. (...) Wir schreiben dem physisch und geistig selbstorganisiert Handelnden auf Grund bestimmter, beobachtbarer Verhaltensweisen bestimmte Dispositionen als Kompetenzen zu. (...) Sie sind nicht direkt prüfbar, sondern nur aus der Realisierung der Dispositionen erschließbar und evaluierbar (auf der Basis eines tauglichen Kompetenzmodells). (...) Das Lernen unter den Bedingungen von Komplexität, Chaos und Selbstorganisation, das Lernen in der Risikogesellschaft erfordert eine neue Lernkultur. (...) Das wichtigste Produkt dieses Lernens sind Kompetenzen, die das entsprechende selbstorganisierte soziale Handeln ermöglichen. (...) Die neue Lernkultur ist ermöglichungsorientiert, selbstorganisationsfundiert und kompetenzzentriert.“³⁸

Kompetenzen sind also nur durch „beobachtbare Verhaltensweisen“ zu belegen. Mit der kompetenzorientierten Projektanalyse nähern wir uns ihnen, indem wir uns mögliches Verhalten vorstellen, was für die späteren Verfahrensschritte Beobachtung, Dialog und Beschreibung wesentlich und hilfreich ist.

PERSPEKTIVWECHSEL

Diesem Ansatz zufolge betrachtet man kommende Ereignisse in einem Projekt aus mehreren Perspektiven. Ein Projektsetting lässt sich z. B. aus der Sicht der dabei angestrebten Kompetenzen rückblickend untersuchen: *Gibt die geplante Situation die dabei angestrebten Wirkungen auch wirklich her? Wie viele Lösungsansätze lässt sie zu oder fordert sie heraus?* Die sich möglicherweise zeigenden Fähigkeiten der Teilnehmenden lassen sich wiederum aus einer konkret vorgestellten Situation heraus besser ableiten: *Sind das die favorisierten Stärken? Oder zeigen*

„KOMPETENZEN SIND ALSO NUR DURCH ‚BEOBACHTBARE VERHALTENSWEISEN‘ ZU BELEGEN.“

sich dabei noch andere Qualitäten? Verbindendes Glied zwischen Setting und Kompetenz sind die möglichen Verhaltensweisen von Teilnehmenden, die Kompetenzmerkmale der Jugendlichen: *Wie werden sie die Aufgabe des Settings auffassen und sich einbringen? Wie werden sie mit Jugendlichen aus anderen Ländern interagieren?*

So vorbereitet findet ein KNI-Coach optimalerweise einen ressourcenorientierten Zugang zur inneren und äußeren Struktur eines Projekts und den Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen. Die *Projektanalyse* ist eine stets neue Annäherung an die Frage nach den vorausgesetzten Wirkungen internationaler Jugendarbeit.

Aus dem Dargestellten lässt sich erkennen, warum das Nachweisverfahren schon zu Beginn anspruchsvoll ist, warum es mit diesem „visionären“ Schritt beginnt und sich durch die Projektanalyse eigentlich das Feld der später erfolgten Beobachtungen (2. Schritt) und der daran anknüpfenden Dialoge (3. Schritt) selbst bereitet. Die Analyse mündet also in einer stärkenorientierten Hypothese bezüglich der sich bei den Jugendlichen zeigenden Kompetenzen.

LEITFRAGEN DER PROJEKTANALYSE

1. Was ist in meinem internationalen Projekt eigentlich geplant?
2. Welche interkulturellen Situationen sollen herbeigeführt werden?
3. Worin genau bestehen die Herausforderungen der geplanten Settings?
4. Wie vielfältig könnten die Jugendlichen der teilnehmenden Länder z. B. auf ein und dieselbe Aufgabe reagieren?
5. Wie könnten sie dies in interkultureller Gemeinschaft tun?
6. Welche Kompetenzen ließen sich aus den verschiedenen Lösungen oder Arbeitsweisen ableiten?
7. Welche Kompetenzen will ich schwerpunktmäßig fördern?

EIGENE POTENZIALE STEIGERN

Man kann der Projektanalyse auch einen die allgemeine Praxis der internationalen Jugendarbeit unterstützenden Charakter zusprechen.

Viele pädagogische Fachkräfte meldeten zurück, wie hilfreich dieser Vorgang für ihre tägliche Arbeit geworden ist, ganz unabhängig vom Belegen der Stärken ihrer Jugendlichen für den Kompetenznachweis International. Für manche bietet sich hier erstmals die Gelegenheit, die eigenen Planungen kritisch zu betrachten und sich der Einstellungen und Methoden des Alltags zu vergewissern.

„Nicht zuletzt sollte ich wohl noch erwähnen, dass das ausführliche Erstellen der Projektanalyse die eigene Arbeit reflektieren half und sehr deutlich machte, welches Spektrum an Ausdrucksmöglichkeiten von Kompetenzen wir in der Regel in unserer Arbeit bieten – insbesondere in der prozess- und teilnehmerorientierten Arbeitsweise, die ich so sehr bevorzuge.“

Irene, KNI-Coach

Der Mehrwert liegt auf der Hand: Wenn man seine eigene Praxis in Hinblick auf die Potenziale betrachtet, die sie für Kompetenzerwerb und -anwendung bietet, verändert sich die Perspektive auf das eigene pädagogische Gestalten und Handeln.

„DIE PROJEKTANALYSE IST EINE STETS NEUE ANNÄHERUNG AN DIE FRAGE NACH DEN VORAUSGESETZTEN WIRKUNGEN INTERNATIONALER JUGENDARBEIT.“

„NICHT ZULETZT SOLLTE ICH WOHL NOCH ERWÄHNEN, DASS DAS AUSFÜHRLICHE ERSTELLEN DER PROJEKTANALYSE DIE EIGENE ARBEIT REFLEKTIEREN HALF.“



WIE ERSTELLT MAN EINE PROJEKTANALYSE?

1. Zunächst sammelt man in der Planungsphase eines Projekts in der linken Spalte der Tabelle mindestens drei knappe, jedoch konkrete Beschreibungen von geplanten Settings und der dabei eingesetzten Spiele, Übungen und immanenten Herausforderungen.
2. In der mittleren Spalte reflektiert man möglichst verhaltensnah beschreibend und wertneutral die Breite der jeweils möglichen Reaktionen, Handlungen und Haltungen der Teilnehmenden, also die möglichen Erkennungsmerkmale von Kompetenzen in den Settings.
3. In der rechten Spalte schließt man auf bestimmte Kompetenzen, die sich aus den in der mittleren Spalte beschriebenen Verhaltensweisen ableiten lassen. Auch wenn eine Kompetenz selten alleine auftritt, ist es ratsam, sich in der rechten Spalte auf wenige Stärken zu beschränken und keine Abwertung durch eine Inflation von Fähigkeiten zu begünstigen, die nicht aus den Erkennungsmerkmalen herzuleiten sind.

Man kann diesen etwa 60-90 Minuten erfordernden Vorgang natürlich – siehe die genannten Leitfragen – auch umkehren: Ausgehend von den ggf. zu fördern den Kompetenzen wird nach passenden Settings gesucht. Wie auch immer: Die Erkennungsmerkmale sind die unverzichtbare Verbindung zwischen Setting und möglichen Kompetenzen.

Beispiel einer Projektanalyse einer internationalen Jugendbegegnung

| Beschreibung des konkreten Settings | Verhaltensnahe Beschreibung möglicher Reaktionen der Jugendlichen auf die Herausforderung | Mögliche dabei gezeigte Kompetenzen |
|--|--|---|
| Kennenlernaufgaben und -spiele (Paarinterviews, Vorstellungsrunde, „Marktplatz“, auf dem TN so viele Informationen wie möglich von anderen TN „sammeln“ sollen etc.) | <ul style="list-style-type: none"> / Der/die Teilnehmende (TN) geht auf andere TN zu, wobei er/sie die Kommunikation in verschiedenen Sprachen ausprobieren / TN stellt sich ggf. mit „Händen und Füßen“ vor und erläutert seine Hobbies und Lieblingsaktivitäten / TN spricht gezielt andere TN an, die alleine am Rand stehen und verunsichert wirken. | <p>Offenheit, Eigeninitiative (Die nonverbale Kommunikation und der Einsatz verschiedener Sprachen zeigt die)</p> <p>Kommunikationsfähigkeit des/der TN.</p> <p>Empathie (und) Einfühlungsvermögen (zeigen sich im Ansprechen derer, die am Rand stehen und nicht auf andere TN zugehen.)</p> |
| Vorbereitung/ Zeigen von Präsentationen (AG-Diskussion/Ergebnisse zu politischem Engagement von Jugendlichen in den beteiligten Ländern) | <ul style="list-style-type: none"> / In der Arbeitsgruppe bezieht sich TN auf Aussagen anderer, bringt eigene Meinungen ein und Ideen, wie das Ganze angesichts der sehr unterschiedlichen Sprachkenntnisse verständlich präsentiert werden kann / in einer hitzigen Diskussion mit Anderen bleibt TN ruhig und sachlich / während der Gruppenpräsentation führt TN immer wieder Beispiele aus den AG-Diskussionen ein, um die unterschiedlichen Meinungen zu illustrieren. | <p>Team- und Kooperationsfähigkeit</p> <p>Kreativität</p> <p>Empathie</p> <p>Einfühlungsvermögen</p> <p>Konfliktfähigkeit</p> |
| Erlebnispädagogische Gruppenübung und Reflexion der Übung | <ul style="list-style-type: none"> / TN bringt Vorschläge und Ideen ein, wie das gemeinsame Problem zu lösen ist / TN übersetzt für Andere die Ideen, die in der Gruppe aufkommen, ins Englische bzw. Deutsche / TN spricht seinen Ärger darüber an, dass einige die Führung übernehmen und ihre Strategie nicht mit dem Rest der Gruppe abstimmen / TN sagt in der Auswertung, welches Verhalten Anderer ihn/sie gefreut hat / TN beschreibt, dass er/sie sich unwohl fühlte damit, die Übung nicht gut bewältigen zu können, weil sein/ihr Gleichgewichtssinn nicht so gut sei. | <p>Problemlösefähigkeit</p> <p>Team- und Kooperationsfähigkeit</p> <p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Verantwortungsbereitschaft</p> <p>Konfliktfähigkeit</p> <p>Reflexionsfähigkeit</p> |

Bei der Erstellung der *Projektanalyse* steht den KNI-Coachs die „Allgemeine Kompetenzsystematik der internationalen Jugendarbeit für Teilnehmer/-innen“ zur Verfügung. Sie wird in der Qualifizierung ausgegeben.

In der Kompetenzsystematik werden typische Herausforderungen der Projekte internationaler Jugendarbeit aufgeführt und zu den Kompetenzen in Beziehung gesetzt, die jugendliche Teilnehmende dabei zeigen könnten. Da der Kompetenznachweis International vielfach auch an Teamer/-innen vergeben wird, deren Verantwortungsübernahme sich z. T. erheblich von der der Teilnehmer(inne)n unterscheidet, wurde zudem eine weitere Systematik für die bei Teamer(inne)n zu beobachtenden Kompetenzen und ihrer Merkmale erstellt. Hier finden die KNI-Coachs zahlreiche Anregungen für das Beschreiben von Kompetenzen und ihrer Erkennungsmerkmale.

„Etwa 2 Wochen vor dem Projekt habe ich die *Projektanalyse* erstellt. Dies geschah in Zusammenarbeit mit einer anderen Teilnehmerin der Qualifizierung (...). Wir haben uns die einzelnen Kompetenzen angeschaut und gemeinsam überlegt, bei welchen Aktionen im Rahmen des Workcamps diese von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gezeigt werden. Diese Teamarbeit fand ich sehr hilfreich, da wir beide bereits mehrere Workcamps geleitet haben und wir uns dadurch sehr gut ergänzen konnten. Ebenso wurden Aspekte beleuchtet, die man sonst eher übersehen hätte. Da viele Aktivitäten des Workcamps noch nicht festgelegt sind, sondern von den Teilnehmern entwickelt und an die Situation vor Ort angepasst werden, kann die *Projektanalyse* nur eine Hilfestellung sein und könnte im Prinzip vor Ort immer neu ergänzt werden.“

Sabine, KNI-Coach

„DURCH DAS VERFASSEN DER PROJEKTANALYSE WIRD DER BLICK AUF DIE VERHALTENSWEISEN DER JUGENDLICHEN VERÄNDERT UND GESCHÄRFT, SO DASS DIE BEOBACHTUNG LEICHTER FÄLLT!“
SVEN, KNI-COACH

„DIE VORGEGEBENE STRUKTUR HAT MIR GEHOLFEN, MEINE BEOBACHTUNGEN ZU KONZENTRIEREN UND SCHNELLER IN KOMPETENZEN UMFORMULIEREN ZU KÖNNEN!“
PETRA, KNI-COACH

| DIE PROJEKTANALYSE – KURZ UND KNAPP | |
|--|---|
| 1. Die Projektanalyse ist ein gedankliches und schriftlich strukturiertes Einstimmen des KNI-Coachs auf das Nachweisen von Kompetenzen und wird vor dem Beginn eines Projekts erstellt. | 6. Die Projektanalyse ist kein Zielkatalog zu erreichender Vorgaben, sondern beschreibt stärkenorientiert mögliche Settings und Reaktionen der Teilnehmenden. |
| 2. Eine nach den Vorlagen erstellte Projektanalyse hat einen vorbereitenden Charakter für alle nachfolgenden KNI-Schritte. | 7. Die eigene Praxis einer pädagogischen Fachkraft, ihre Methodik und ihre Planungen lassen sich mit Hilfe der Projektanalyse auf einem einfachen strukturierten Weg reflektieren. |
| 3. Die Projektanalyse wird im Hinblick auf die Potenziale eines Projekts und seiner Teilnehmenden erstellt, also nicht personalisiert für eine/n einzelne/n Teilnehmer/-in. | 8. Ein KNI-Coach kann eine Projektanalyse von mindestens drei geplanten Settings seines Projekts in ca. einer Stunde auf ein bis drei Blättern erstellen. Er tut dies alleine oder im Team mit anderen pädagogischen Fachkräften des Projekts, ohne Beteiligung von Jugendlichen. |
| 4. Pädagogische Fachkräfte schärfen ihre eigene Wahrnehmung durch den ressourcenorientierten Charakter der Projektanalyse. | 9. Eine Projektanalyse sollte sich immer von zwei Seiten lesen lassen: Von links bei den geplanten Settings und von rechts bei den möglichen Kompetenzen beginnend. Zusammengehalten werden diese Pole durch verhaltensnah beschriebene Erkennungsmerkmale der Kompetenzen der Teilnehmenden. |
| 5. Die Projektanalyse gleicht einer Spurensuche nach den Wirkungen internationaler Jugendarbeit und wird immer wieder neu und projektbezogen erstellt; sie respektiert dabei die vielfältigen Erscheinungsformen des Arbeitsfelds. | 10. Als Hilfsmittel beim Erstellen der Projektanalyse dient die Kompetenzsystematik für die internationale Jugendarbeit. |

4.2 SCHRITT ZWEI: DIE BEOBACHTUNG

Der zweite Schritt des Nachweisverfahrens steht für das beobachtende Wahrnehmen der Jugendlichen während eines internationalen Projekts - die so genannte teilnehmende Beobachtung. Durch gezielt angeregte Selbstwahrnehmungen der Teilnehmenden und eine gut organisierte Fremdwahrnehmung der KNI-Coachs werden die Beobachtungen bewusst gemacht und dokumentiert. Sie sind die Grundlage für die im dritten KNI-Schritt anstehenden gemeinsamen Reflexionen über das Erlebte. Sie sind außerdem wichtige Voraussetzungen, um schließlich im vierten KNI-Schritt aussagekräftige Nachweise verfassen zu können.

DIE EIGENE HALTUNG BEIM BEOBACHTEN

Die Wahrnehmung von jungen Menschen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein KNI-Coach den Settings des Projekts seine ganze Aufmerksamkeit zuwendet – seien sie nun geplant oder nicht.

Die Beobachtung von Jugendlichen im KNI-Verfahren richtet sich auf die Möglichkeiten, Fähigkeiten, Stärken sowie die Vielfalt ihrer Handlungen, Ideen, Ausdrucksformen und Problemlösungen im Rahmen der Aktivitäten innerhalb des internationalen Projekts.

Es geht demnach um individuelle Ausdrucksformen, nicht um allgemeine Tendenzen.

Was ist zum Beispiel bei der dreisprachigen Fragenrallye durch Straßburg wahrnehmbar, wenn die Jugendlichen auf dem Münsterplatz Passanten Fragen stellen? Was lässt sich noch aus dem Augenwinkel wahrnehmen? Sieht man auch, wie jemand rasch die Antworten der Bürger/-innen notiert? Wie selbstverständlich wechseln die Jugendlichen je nach Bedarf zwischen Deutsch, Englisch und Französisch? Lässt sich auch etwas über den Kontext des Projekts beobachten?

Teilnehmende Beobachtung als Methode für den Kompetenznachweis International versteht sich als Wechselspiel von Nähe (Empathie/Teilnahme) und Distanz (Beobachtung/Reflexion).

Die teilnehmende Beobachtung für den Kompetenznachweis International ist eine direkte Beobachtung, sie wird also immer von dem KNI-Coach und den Jugendlichen selbst durchgeführt. Sie ist zumeist auch eine unvermittelte Beobachtung, denn sie bedient sich kaum technischer Hilfsmittel, obwohl es gleichermaßen hilfreich und interessant sein kann, sich anhand von Fotos an eine Situation zu erinnern.

Sie ist keine im wissenschaftlichen Sinne strukturierte Beobachtung mit genau bestimmten Intervallen und unverrückbaren Kriterien. Da sie nur in den mehr oder weniger partizipativen, interkulturellen Settings eines Projekts und nicht selten genug zufällig stattfinden kann, ist sie eine im besten Sinne unstrukturierte Beobachtung und belässt die volle Flexibilität und Offenheit bei den KNI-Coachs. *Was wird von wem wie und wo gemacht und wie wird es dokumentiert bzw. anschließend in welcher Weise interpretiert?* Das ist, sehr verkürzt gesagt, der Inhalt der Beobachtungsphase.

**„TEILNEHMENDE
BEOBACHTUNG
VERSTEHT SICH
ALS WECHSEL-
SPIEL VON NÄHE
UND DISTANZ“**

SELBST- UND FREMDWAHRNEHMUNG IM WECHSELSPIEL

Das Beobachten für den Kompetenznachweis ist keine Einbahnstraße, die ausgebildete pädagogische Fachkräfte allein in einer Richtung durchfahren. Die eigene Wahrnehmung der Jugendlichen ist hier ebenso erforderlich.

Die Selbstwahrnehmung von Jugendlichen will jedoch gelernt und vielleicht zunächst auch angeleitet, sicher aber begleitet werden, sonst droht sie im Sande zu verlaufen. Die Freude an der Selbstwahrnehmung lässt sich gerade bei Jugendlichen, die sich für interkulturelle Inhalte begeistern, im Gespräch leicht wecken. Die Neugier, sich selbst besser kennenzulernen, kann zur treibenden Kraft eines Projekts werden. Ist der Dialog auf Augenhöhe erst einmal eröffnet, wird die Bereitschaft sich im Rahmen eines internationalen Projekts selbst intensiver wahrzunehmen, meist höher sein als vor dem Projekt.

LEITFRAGEN DER SELBSTBEOBACHTUNG

/ An welchen Programmpunkten bin ich besonders interessiert?

/ Welche Aufgaben übernehme ich gerne?

/ Wie bin ich mit bestimmten Situationen umgegangen?

/ Wie habe ich mich gefühlt?

/ Ist mir heute etwas besonders gelungen?

/ Hat mir heute etwas an mir gut gefallen?

/ Welche Gedanken sind mir heute durch den Kopf gegangen?

/ Was mache ich in Deutschland bzw. in meinem Alltag sonst anders?

/ Was machen diese Erlebnisse mit mir?

Wie auch immer ein KNI-Coach Jugendliche dazu anregt oder ermuntert: Die Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden ist ein unverzichtbarer Bestandteil des KNI-Verfahrens.

Damit sie diesen Vorgang der Bewusstmachung eigener Handlungen und Haltungen bewältigen können, sollten ihnen hilfreiche Leitfragen zur Verfügung stehen.

BEOBACHTUNG UND DIALOG DYNAMISIEREN SICH

Beobachtung und Dialog ergänzen sich vielfältig und finden in einem Wechselspiel statt. Wertschätzende Selbst- und Fremdwahrnehmung hat entspannte Reflexion im Dialog zur Folge und selbstreflexive Äußerungen der Jugendlichen eröffnen den KNI-Coachs neue Perspektiven. KNI-Coachs berichten, wie sie in diesem Wechselspiel lernen: In einer Beobachtung taucht z. B. ein Reflexionsgegenstand eines zurückliegenden Dialogs klar und erkennbar vor ihnen auf und das Verstehen des/der Jugendlichen bekommt eine praktische Anschauung.

„Es war sehr interessant, die Teilnehmer/-innen zu beobachten und sie auch durch den Dialog intensiver kennen zu lernen. Ich habe mich dabei „erwischt“, wie ich automatisch auch mich selbst beobachtet habe und durch eigene Reflexion auch versucht habe, an mir selbst zu arbeiten. Dadurch, dass ich auch viele Kompetenzen an mir entdeckt habe, hat dies zu meinem Selbstbewusstsein beigetragen.“

Jolanda, KNI-Coach

Es geht also im eigentlichen Sinn des Wortes darum, der Augenzeuge und „der Ohrenzeuge“³⁹ zu sein.

TRANSPARENZ DER BEOBACHTUNGSRÖLLE

Vor allem hinsichtlich der beobachtenden Rolle des KNI-Coachs ist vollständige Transparenz erforderlich: Es sollte für einen Kompetenznachweis International nur dann beobachtet, interpretiert und dokumentiert werden, wenn die Jugendlichen einer Teilnahme am Nachweisverfahren ausdrücklich zugestimmt haben und dabei freiwillig und partnerschaftlich mitwirken. Ohne Einbeziehung der Jugendlichen verliert das Instrument seinen Sinn.

„ICH HABE MICH DABEI ‚ERWISCHT‘, WIE ICH AUTOMATISCH AUCH MICH SELBST BEOBACHTET HABE UND DURCH EIGENE REFLEXION AUCH VERSUCHT HABE, AN MIR SELBST ZU ARBEITEN.“

„DIE NEUGIER, SICH SELBST BESSER KENNENZULERNEN, KANN ZUR TREIBENDEN KRAFT EINES PROJEKTS WERDEN.“

Der Begriff Beobachtung hat zudem ein schweres Erbe zu verwalten, er ist mit großer Sensibilität einzuführen. Es wurde in den vergangenen Jahrzehnten beobachtet, wo es nur ging. Auch im Regelschulsystem empfinden Schüler/-innen das „Beobachtet werden“ eher selten als angenehm. Wertschätzende Wahrnehmung ist eine relativ junge pädagogische Disziplin. Zu lange erfuhr das Beobachten im Dienst von Strafmaß, Sanktion, Bewertung und Maßregelung eine ungute Gleichsetzung mit Überwachung. Instrumente wie der Kompetenznachweis International versuchen durch größtmögliche Offenheit und Partizipation das wertschätzende Beobachten als konstruktive Tätigkeit zu kultivieren. Es geht um ein Ablösen der weit verbreiteten Beurteilungsmentalität durch eine neue Beschreibungskultur.

DAS DOKUMENTIEREN DER BEOBACHTUNGEN

„Ich habe mir täglich Beobachtungssituationen überlegt, wo ich meinen Teilnehmer gezielt vor allem in Aktionen vor der Gruppe beobachten wollte und wo ich selbst keinen aktiven Part in der Gruppe übernehmen musste und habe mir dann Notizen gemacht. Außerdem notierte ich oft noch spontan Situationen im Doku-Bogen, die mir besonders wichtig erschienen. An den Abenden vor den Gesprächen habe ich dann versucht, mögliche Kompetenzen zu den Situationen zuzuordnen und mir Fragen zu überlegen.“

Heike, KNI-Coach

Bei der Wahrnehmung von sich oder Anderen handelt es sich häufig um rasch vorübergehende Momente. Um Beobachtungen nachvollziehbar und seriös auswerten zu können, sollten sie relativ bald im Dokumentationsbogen festgehalten werden. Aus Dokumentationsstudien ist

| Beobachtungsbogen | | |
|---|---|---|
| Einrichtung/Träger: Musterverband | | KNI-Coach: Jenny Musterfrau |
| Projekt/Aktivität: Workcamp Indonesien, Tourismusedwicklung auf Sumba | | |
| Teilnehmer/-in: Frauke Mustermädchen | | Zeitraum: 15.07. – 12.08. |
| Beobachtungssituation | Verhaltensnahe Beschreibung beobachteten Handelns und Interagierens | Mögliche Kompetenzen |
| Heimweg von der Schule zur Unterkunft | TN unterhält sich lange mit einer Schülerin und versucht ein paar Worte Indonesisch zu lernen. TN bemüht sich, Begrüßungsrituale der Schülerinnen zu lernen | Kommunikationsfähigkeit Interkulturelle Kommunikationsbereitschaft Offenheit |
| Planung des Unterrichts in der Gruppe | TN nimmt ohne Aufforderung Stift und Papier, um die Ideen und Pläne für den Unterricht strukturiert aufzuschreiben. Sie beteiligt sich in der Diskussion, greift Ideen auf und wägt sie ab. | Organisationsfähigkeit Planungsfähigkeit Entscheidungsfähigkeit Kooperationsbereitschaft |
| Eine Teilnehmerin ist krank | TN kümmert sich um die kranke Teilnehmerin, die ihre Zimmerkollegin ist, hilft ihr mit Medikamenten, Musik, Süßigkeiten, Büchern etc. und hat auch alles für Notfälle dabei. | Verantwortungsbereitschaft Einfühlungsvermögen Organisationsfähigkeit |
| ... | ... | ... |

bekannt, dass ein größerer Zeitabstand zum Erlebten unbewusste Veränderungen in der Erinnerung begünstigt. Da das Nachweisverfahren für das Beobachten an sich keine systematischen Vorgaben macht, sondern vor allem an die empathische und stärkenorientierte Beobachtungshaltung des KNI-Coachs appelliert, ist es umso wichtiger, die schriftliche Dokumentation – sowohl der KNI-Coachs, als auch der Jugendlichen - zu strukturieren.

Natürlich kann es sinnvoll sein, sich Beobachtungsintervalle vorzunehmen oder bestimmte Beobachtungssituationen mit den Jugendlichen zu vereinbaren. Es ist aber keine verbindliche Voraussetzung, denn eine pauschale Vorgabe entspräche nicht der Vielfalt der Projektformate. Eine gute Organisation der Beobachtung durch eine gedankliche Konzentration auf das, worauf man sich bereits mit der Projektanalyse eingestimmt hat, ist für den KNI-Coach empfehlenswert. Das Ausdrücken seines persönlichen KNI-Beobachtungsbogens für die regelmäßigen Notizen in den ruhigen Minuten eines Projekts ist für alle Beteiligten ebenfalls hilfreich. Nebenstehend findet sich ein Beispiel für einen Beobachtungsbogen.

BEOBSACHTUNGSBOGEN KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL

Der Beobachtungsbogen bezieht sich lediglich auf eine Person und bewahrt die Erinnerung an ihr konkret gelingendes Handeln durch relativ verhaltensnahe Beschreibungen. Im Unterschied zur Projektanalyse antizipiert er nicht mehr die möglichen Stärken aller beteiligten Jugendlichen. Das bedeutet, dass schon in dieser ersten Stufe der Reflexion, die sowohl KNI-Coach als auch der/die Jugendliche für sich allein erstellen, kein

Platz für negativ wertende Aussagen oder Tendenzen sein sollte. Der Fokus der Dokumentation liegt – in logischer Weiterführung der Projektanalyse – in der Stärkenorientierung. Das verhaltensnahe Beschreiben im Beobachtungsbogen und noch stärker im letztlich zu verfassenden Nachweistext sollte mit dem Bemühen einhergehen, konkrete Bilder im Kopf von außenstehenden Personen hervorzurufen. Dies erreicht man weniger durch Allgemeinplätze, seien sie auch noch so gut gemeint. Die Dokumentation orientiert sich daher immer daran, in welcher Situation (linke Spalte) ein/e Teilnehmer/-in etwas tut und wie das geschieht (mittlere Spalte). Durch diese konkrete Schilderung von Fähigkeiten leitet man die sich dabei möglicherweise manifestierenden Kompetenzen her (rechte Spalte). Es ist sehr hilfreich, das Erscheinungsbild individueller Stärken mit den Beschreibungen in der Kompetenzsystematik der internationalen Jugendarbeit abzugleichen.

In diesem Zusammenhang ist weniger entscheidend, wie viele kompetenzträgliche Erlebnisse man dokumentiert oder ob diese besonderen Situationen chronologisch festgehalten werden. Von letztgenanntem Verfahren ist eher abzuraten. Mit Rücksicht auf die eigenen knappen Ressourcen empfiehlt es sich, grobgerastert, aber nachvollziehbar zu skizzieren: nicht allgemein unverbindlich formulierend, jedoch auch nicht zu detailliert.

„DAS VERHALTENSNAHE BESCHREIBEN SOLLTE KONKRETE BILDER IM KOPF HERVORRUFEN!“

BEOBACHTUNG VS. BEWERTUNG

Im Rahmen des KNI-Verfahrens wird teilnehmende Beobachtung als sorgfältiges Wahrnehmen von Ereignissen und Vorgängen, von individuellen Handlungen und Haltungen aufgefasst. Doch kann man seine daraus abgeleiteten Interpretationen nicht als die alleinige Wahrheit betrachten. Interpretationen gehören zum pädagogischen Alltagsgeschäft, sollten allerdings nicht unreflektiert bleiben. Nicht zu interpretieren ist schlechterdings unmöglich.

Die aus der Literatur bekannten und hier kurz aufgezeigten Beobachtungs- und Beurteilungsirrtümer – das eine ist vom anderen kaum zu trennen – können nur schwer gänzlich vermieden werden. Da hilft es, sich mit den möglichen Stolpersteinen bekannt zu machen, auf die man als pädagogische Fachkraft unweigerlich trifft.

Beobachtungshaltung: Irrtümer und Unzulänglichkeiten**Grundsätzliche Irrtümer**

Verallgemeinerung 1: Beobachtetes Verhalten wird vorschnell verallgemeinert

Verallgemeinerung 2: Die Umgebungs- und Situationsbedingtheit des Verhaltens wird missachtet

Stereotype: Stereotype und/oder persönliche Einstellungen der beobachtenden Person beeinflussen oder verzerren die Urteilsbildung

Tendenzen in der Beurteilung

Mildefehler: Tatsachen werden günstiger beurteilt als es ihnen entspräche

Strengfehler: Tatsachen werden ungünstiger beurteilt als es ihnen entspräche

Tendenz zur Mitte: Die Beurteilung ist zu wenig differenziert, tendiert zur Mitte hin

Tendenz zu Extremen: Eine Verschiebung der Beurteilungswerte hin zu Extremen findet statt

„INTERPRETATIONEN GEHÖREN ZUM PÄDAGOGISCHEN ALLTAGSGESCHÄFT, SOLLTEN ALLERDINGS NICHT UNREFLEKTIERT BLEIBEN.“

„ES GILT, FÜR JEDEN TEILNEHMENDEN DES PROJEKTS AUGEN UND OHREN OFFEN ZU HALTEN.“

Falsche Korrelationen

Erster Eindruck: Der erste wahrgenommene Eindruck wird wegweisend für weitere Persönlichkeitsmerkmale

Attributionsfehler: Die Ursachenzuschreibung für Verhalten oder Leistung durch die/den Beurteilende/n weicht von der tatsächlichen Ursache ab

Halo-Effekt: Ein (positives oder negatives) Merkmal überstrahlt ein zweites, unabhängiges Merkmal

Kontrasteffekt: Eine Beurteilung einer durchschnittlichen Leistung fällt positiver aus, wenn eine negative Beurteilung vorausging oder umgekehrt

Projektion: Eigene unangenehme Eigenschaften werden auf die zu beobachtende Person projiziert und beeinflussen die Urteilsbildung

Implizite Theoriebildung: Einige Urteile werden verknüpft und der/die Beobachtende macht sich ein unbewusstes Bild von der Persönlichkeit der zu beobachtenden Person

Neuheitseffekt: Kürzlich gewonnene Informationen werden bei der Urteilsbildung stärker berücksichtigt

Vorinformation: Vorinformationen über die zu beobachtende Person verzerren die Beurteilung des tatsächlichen Verhaltens

Kontakt-Effekt: Beurteilungen fallen besser aus, je häufiger Kontakte zu der zu beurteilenden Person bestanden

Gruppeneffekt: Eigenschaften, die mehrheitlich auf die Gruppe zutreffen, werden auf einzelne Personen projiziert.

ANWENDUNG IN GRUPPEN

Die Herausforderungen an einen KNI-Coach sind größer, wenn der Kompetenznachweis International statt mit nur einer Person mit einer Gruppe durchgeführt werden soll. Es gilt, für jeden Teilnehmenden in den Settings des Projekts Augen und Ohren offen zu halten. Auch wenn die Beobachtung des Gruppenprozesses in der Regel sowieso Aufgabe von Trainer/-innen, Teamer/-innen und Seminarleitung ist, stellt das wertschätzende Wahrnehmen der Gruppe eine erhöhte Anforderung an das Erinnerungs- und Einschätzungsvermögen des KNI-Coach dar. Er dokumentiert die beobachteten Handlungen und Haltungen in Beobachtungsbögen für jede/n Teilnehmer/-in – wichtig sind auch hier die verhaltensnahen Beschreibungen und selbstreflexive Zitate, um die folgenden Schritte zu unterstützen.

Es erfordert also eine reibungslose Organisation, vielleicht sogar eine Systematisierung der eigenen Dokumentation, damit man sich nicht in einer „Zettelwirtschaft“ verheddert.

Die bisherigen Erfahrungen mit KNI-Anwendungen in Gruppen zeigen, dass sich dies unabhängig vom Projektformat gut bewerkstelligen lässt. Nachfolgende Fragen zum Projektumfeld sollen dabei unterstützen.

LEITFRAGEN ZUM PROJEKTUMFELD

/ Kann eine Gruppe gezielt vorbereitet in das Projekt starten?

/ Wird der KNI bereits bei einem Vortreffen eingeführt und angeboten?

/ Interessieren sich die Teilnehmenden sowieso generell für Selbstreflexion?

/ Lieben sie das Diskutieren in der Gruppe oder ist das für sie eine gänzlich neue, vielleicht sogar unerfreuliche Tätigkeit?

/ Sind die örtlichen Gegebenheiten (im Tagungshaus, am Projektort) ggf. völlig unbekannt und erschweren dadurch einen reibungslosen Projektablauf?

/ Kann man so wie geplant arbeiten und wirken oder erfordert das Projekt besonders viel Flexibilität in der Umsetzung?

Je mehr Verantwortung eine pädagogische Fachkraft im Projekt schultern muss, desto weniger Ressourcen kann sie für die KNI-Schritte bereitstellen.

Die Größe einer Gruppe ist zudem ein sehr entscheidendes Kriterium für den Einsatz des Kompetenznachweises International. Bisher wurde der Nachweis in Kleingruppen bis etwa acht Personen erfolgreich erprobt. Dabei stellte sich heraus, wie wichtig es ist, Jugendliche rechtzeitig einzuladen und Zeitdruck zu vermeiden, der sich u. U. zu einem ge-



fühlten Gruppendruck entwickeln kann. Manche Jugendliche tendieren dazu, sich der Entscheidung anderer anzuschließen, obwohl sie persönlich gerne auf ein Mitwirken an einem Angebot wie dem Kompetenznachweis verzichten würden. Wenn man sich für die Anwendung des KNI-Verfahrens mit einer Gruppe entscheidet und die Jugendlichen positiv gestimmt und einverstanden sind, kann dies zur Gemeinschaftsbildung beitragen. Denn auch hier gilt, dass Selbst- und Fremdwahrnehmungen mit- und aufeinander wirken können. Dies passiert in einer Gruppe durch die in der Regel zwischen den Jugendlichen einsetzenden Beobachtungs- und Reflektionsprozesse über Kompetenzen umso stärker.

Leitfragen für Fachkräfte**I. Selbstkompetenzen**

- In welcher Situation hat der/die Jugendliche ...*
- ... seine Angst überwunden?
 - ... seine eigene Meinung vertreten?
 - ... gezeigt, eigene Stärken und Schwächen zu kennen?
 - ... sich selbstbewusst von anderen abgegrenzt?
 - ... selbständig argumentiert und/oder gehandelt?
 - ... aus eigenem Antrieb etwas angeregt?
 - ... Entscheidungen getroffen?
 - ... flexibel auf Veränderungen reagiert?
 - ... neu etwas ausprobiert?
 - ... gleichzeitig unterschiedliche Aufgaben gelöst?
 - ... trotz Fehlversuchen weitergemacht?

II. Interkulturelle Kompetenzen

- In welcher Situation hat der/die Jugendliche ...*
- ... kulturelle Unterschiede erkannt und in sein Handeln einbezogen?
 - ... sich mit für ihn/sie fremden Verhaltensweisen, Meinungen und Werten befasst?
 - ... erlebte Unterschiedlichkeit und Fremdheit anerkannt und geduldet?
 - ... seine eigene kulturelle Herkunft durch die Erfahrung mit Fremdheit neu bewertet?

III. Sozialkompetenzen

- In welcher Situation hat der/die Jugendliche ...*
- ... sich in die Rolle eines anderen hineinversetzt und ihn verstanden?
 - ... Aufgaben übernommen?
 - ... mit anderen gemeinsam auf ein Ziel hingearbeitet?
 - ... eigene Fähigkeiten für das gemeinsame Interesse eingesetzt?
 - ... auseinandergelungene Ansichten thematisiert?
 - ... offen mit Anderen gesprochen und Kritik geübt?
 - ... Kritik erhalten, aufgenommen und genutzt?

IV. Methodenkompetenzen

- In welcher Situation hat der/die Jugendliche ...*
- ... sich selbst etwas angeeignet?
 - ... systematische und zielgerichtete Vorgehensweisen gezeigt?
 - ... Probleme analysiert und daraus Schlussfolgerungen abgeleitet?
 - ... von einer Vogelperspektive auf sich selbst, andere, fremde und vertraute Situationen geschaut?
 - ... sich zwischen unterschiedlichen Perspektiven bewegt, neu gedacht und gehandelt?

DIE BEOBACHTUNG – KURZ UND KNAPP

1. Beobachtung für den Kompetenznachweis impliziert immer Offenheit für Unerwartetes.
2. Teilnehmende Beobachtung ist die Basis der Wahrnehmung von Kompetenzen.
3. Die begleitete Selbstwahrnehmung der Jugendlichen ist Bestandteil der Beobachtungsphase für den Kompetenznachweis.
4. Das stärkenorientierte Antizipieren der Projektanalyse wird in der Wahrnehmung der Jugendlichen eines Projekts durch die pädagogische Fachkraft weitergeführt.
5. Transparenz in der Beobachtungsvereinbarung für den Kompetenznachweis ist unerlässlich.

6. Das eigene Beobachtungsverhalten ist geprägt von persönlichen Einstellungen. Diese sollte man sich vor einer KNI-Anwendung bewusst machen.
7. Die Perspektive von Beobachtung ist situationsabhängig und nicht immer gleich. Daher sollte sie für die beobachtende Person selbst klar und für andere transparent sein.
8. Das Beobachten kann an Zeitpunkte, Intervalle, Orte und an die zu beobachtenden Personen geknüpft sein bei gleichzeitiger Offenheit für das spontane Beobachten.
9. Beobachtungen sollten relativ verhaltensnah formuliert und zeitnah dokumentiert werden.
10. Die Anwendung des Kompetenznachweises in Gruppen erfordert mehr System in der Beobachtung und der Dokumentation, entwickelt aber ggf. eine größere Eigendynamik im Projekt.

4.3 SCHRITT DREI: DER DIALOG

Nach Ansicht von Jugendforschern fehlt Jugendlichen kaum etwas so sehr wie der Austausch und die Kommunikation mit Erwachsenen. Im konstruktiven Dialog mit älteren Menschen versichern sich Jugendliche ihrer selbst und es wird ein essentielles Grundbedürfnis Heranwachsender gestillt, denn *„der Dialog ist die gelebte Ergründung in und zwischen den Menschen.“*⁴⁰

Dem versucht der dritte Schritt des Nachweisverfahrens gerecht zu werden, indem eine Reflexionskultur angeregt wird, in der sich Jugendliche und Erwachsene im Gespräch „auf Augenhöhe“ begegnen. Das bedeutet, dass keiner der Dialogpartner über die Deutungshoheit verfügt. Der Kompetenznachweis International ist ein kooperatives Instrument und daher werden auch die im zweiten Schritt gesammelten Beobachtungen von KNI-Coach und Jugendlichen immer gemeinsam im Dialog beleuchtet. Der Dialog schafft die Möglichkeit sich auszutauschen, zu interpretieren, Zusammenhänge und Motive transparent zu machen und abschließend Kompetenzen zu benennen. Wenn Jugendliche die stärkenorientierte Grundhaltung der pädagogischen Fachkraft schon im KNI-Angebot und in der Einladung zum Dialog spüren, begegnen sie ihr häufig mit großer Offenheit und zeigen viel Eigeninitiative.

„Sehr überraschend war für mich, dass einzelne Jugendliche die Gespräche regelrecht eingefordert haben. Ich war in dem Glauben gestartet, dass jedes Mal wieder eine kleine Attraktion nötig sein würde, um die Jugendlichen nach einem anstrengenden Tag für ein Gespräch zu gewinnen. Als ich einen Jugendlichen einmal direkt darauf ansprach, erwiderte er: „Wann kommt das schon mal vor, dass sich jemand für uns interessiert? Für das, was wir tun und was wir können?“
Ursula, KNI-Coach

ZEITPUNKT UND ZEITRAHMEN DER GESPRÄCHE

Bereits mit dem Angebot der Teilnahme am KNI-Verfahren kann der Boden für eine harmonische Dialogkultur zwischen Jugendlichen und KNI-Coach geschaffen werden.

„Eine entscheidende Lernerfahrung für mich war, dass die Jugendlichen sehr schnell Interesse am Kompetenznachweis hatten.“

Natalie, KNI-Coach

Im Rahmen eines internationalen Projekts sollten etwa drei Gespräche geführt werden. Idealerweise werden die Dialoge über den ganzen Projektzeitraum verteilt. In Kurzzeitmaßnahmen oder Projekten bis ca. 3 Wochen bietet es sich z. B. an, je einen Dialog in der Anfangsphase, einen im mittleren Projektverlauf und einen kurz vor dem Projektabschluss durchzuführen oder – wenn dies möglich ist – sogar erst danach. Bei längeren Projekten oder langwährenden internationalen Freiwilligenprojekten sind wegen der starken Entwicklungspotenziale weitere Gespräche sinnvoll. Es gibt außer der Verpflichtung zum Dialog im Rahmen des Kompetenznachweises International keine weiteren Vorgaben. Die Entscheidung über die Anzahl, die Frequenz und die Dauer der Dialoge liegt allein in den Händen der KNI-Coachs und hängt wesentlich von den Projektbedingungen ab.

**„SEHR ÜBER-
RASCHEND
WAR FÜR MICH,
DASS EINZELNE
JUGENDLICHE
DIE GESPRÄCHE
REGELRECHT
EINGEFORDERT
HABEN. ICH WAR
IN DEM GLAUBEN
GESTARTET, DASS
JEDES MAL WIE-
DER EINE KLEINE
ATTRAKTION NÖ-
TIG SEIN WÜRDE,
UM DIE JUGEND-
LICHEN NACH
EINEM ANSTREN-
GENDEN TAG FÜR
EIN GESPRÄCH
ZU GEWINNEN!“**

„Bei diesen Gesprächen erfuhren die Jugendlichen von meinen Beobachtungen und es entwickelte sich oft ein respektvoller Austausch, in dem wir unsere individuellen Einschätzungen und Erfahrungen gut deutlich machen konnten. Die Gespräche fanden immer in der Freizeit statt, teils in der Mittagspause, teils vor dem Abendprogramm.“
Helen, KNI-Coach

PLANUNG DES GESPRÄCHS

Sowohl Ort, Zeit als auch der Themenbereich der Gespräche sollten im Vorfeld gemeinsam festgelegt werden, damit alle Beteiligten sich vorbereiten können. Es empfiehlt sich, einen Ort für das Gespräch auszuwählen, an dem man ungestört ist und der für alle Beteiligten eine angenehme Atmosphäre bietet. Zugleich ist es ratsam, genügend Zeit einzuplanen, um nicht unter Zeitdruck zu geraten. Natürlich sollten auch spontane Gespräche möglich sein, damit aktuelle Erlebnisse und Stimmungen rasch aufgegriffen werden können. So lassen sich z. B. Busfahrten oder unerwartete Wartezeiten gut für spontane Gespräche nutzen.

„Ich machte mich an die Grobplanung der Gespräche. Als Grundlage diente das vorläufige Programm. Darin platzierte ich – zu Tageszeiten, die mir geeignet erschienen – Gesprächsblöcke zu unterschiedlichen Themen und Fragestellungen: 1. Vorstellung des KNI – 2. Vorerfahrung, Motivation, Erwartungen – 3. Erste Eindrücke: Aufenthalt im anderen Land, trinationale Gruppe, eigene Rolle – 4. Künstlerische Aktivitäten: Herausforderung oder Belastung? – 5. Leben und

Arbeiten in der Gruppe – 6. Kulturelle Unterschiede: Was ist anders? Wie siehst du dich selbst? – 7. Abschlusspräsentation: Stress oder Spaß? – 8. Resümee: Was nimmst du mit?“

Ursula, KNI-Coach

ABLAUF DES DIALOGS

Den ungefähren Verlauf eines Gesprächs kann und sollte man vorbereiten. Ob man dies – so wie im vorhergehenden Zitat dargestellt – mit inhaltlichen Bezügen macht oder nicht, plant jeder KNI-Coach individuell.

In manchen Gesprächen – vor allem beim ersten – bedarf es unter Umständen einer gewissen „Aufwärmphase“, bis ein gegenseitiges Vertrauen aufgebaut ist. Da jedes Gespräch eigenen Gesetzen folgt und sich rasch in eine andere Richtung entwickeln kann als erwartet, ist hier die Flexibilität des KNI-Coachs gefordert. Jugendliche wollen eventuell erst etwas aus ihrem Leben berichten, bevor sie sich ihren Stärken widmen. Andere wollen direkt enthusiastisch erzählen, was sie über sich entdeckt haben und lassen den KNI-Coach kaum zu Wort kommen.

RESPEKTVOLLER MEINUNGSUSTAUSCH

Wie auch schon in der verhaltensnahen Beschreibung der Beobachtung kann man sich im Dialog an den konkreten Wahrnehmungen entlangarbeiten, um zu gemeinsamen Schlussfolgerungen zu gelangen. Hierbei helfen die erstellten Dokumentationsbögen, deren Inhalte gemeinsam besprochen werden können. Dazu werden selbstreflexive bzw. projekt-

Phasenmodell für einen Dialog

Dialoge lassen sich durch eine Strukturierung bewusster führen und in ihrem Ablauf besser vergegenwärtigen, wenn wie im folgenden Phasenmodell dargestellt vorgegangen wird:

1. Kontaktphase

Hier wird das Gespräch eingeleitet und eine angenehme Atmosphäre für den Austausch „auf Augenhöhe“ aufgebaut.

2. Informationsphase

Der KNI-Coach erläutert den möglichen Verlauf und das Ziel des Dialogs.

3. Argumentationsphase

Selbst- und Fremdwahrnehmungen werden ausgetauscht und ergänzen sich zu neuen Sichtweisen des gemeinsam Erlebten.

4. Bilanzierungsphase

Man zieht gemeinsame Schlüsse aus den verschiedenen Wahrnehmungen und versucht konkrete Ergebnisse bzw. Kompetenzbegriffe schriftlich festzuhalten.

5. Gesprächsabschluss

Alle Beteiligten resümieren kurz, wie sie den Dialog erlebt haben, ob und wann es ein weiteres Gespräch geben soll bzw. was der nächste Schritt sein könnte.

bezogene Aussagen gesucht, nicht allgemeine Statements über die Gruppe, das Projekt oder sich selbst. Auch der KNI-Coach sollte verallgemeinernde Zuschreibungen oder gar negative Bewertungen im Gespräch vermeiden. Die Akzeptanz der Jugendlichen und ihre eigenen Wahrnehmungen manifestieren sich in einer stärkenorientierten Gesprächshaltung.

„Mich überraschte, dass die Jugendlichen sich oft gut an die von mir beobachteten Situationen erinnerten, auch sehr klar ihre Sicht der Dinge darstellten und diese sich meistens mit meinen Beobachtungen deckte.“

Helen, KNI-Coach

STÄRKENORIENTIERTE DIALOGFÜHRUNG

„Die zehn Kernfähigkeiten im Dialog“⁴¹ nach Hartkemeyer/Dhority sind eine Hilfe, um sich dieser Haltung im Gespräch mit Jugendlichen zu vergewissern. Dialog versteht sich hier als miteinander denken, als die Fähigkeit *gemeinsam zuzuhören*, als ein Loslösen von Gewissheiten, als Raum für diejenigen, die einen anderen Standpunkt einnehmen, als Akzeptanz von Grenzen. Jugendliche sollen dazu ermuntert werden, sich selbst und ihre Umwelt wahrzunehmen. Das Gespräch über die eigene Wahrnehmung ist der vielleicht wichtigste Bestandteil des Verfahrens.

„Dialogische Prozesse verhelfen zu der Erkenntnis, dass in jedem Menschen Aspekte anderer Menschen stecken.“⁴² Bei aller Vorsicht, die pädagogische Fachkräfte in der Interpretation von beobachtetem Verhalten walten lassen sollten, ist es trotzdem wichtig, nicht nur neutral seine Beobachtungen wiederzugeben. Jugendliche wollen Meinungen hören, an denen sie ihr Urteil schärfen oder sich reiben können, um sich selbst neu zu positionieren.

Was aber kann ein KNI-Coach tun, wenn er mit einer Dialogperson auch über eher unerwünschte Verhaltensweisen oder Schwächen ins Gespräch kommt? Ist das ein Tabu im stärkenorientierten Dialog?

Es ist sicher nicht sinnvoll, Themen in diesem Dialog gänzlich auszuschließen, vor allem, wenn Jugendliche solche Fragen selbst aufwerfen. Andererseits geht es ja darum, auf das Ziel, nämlich einen Nachweis über die gezeigten Kompetenzen, hinzuarbeiten. Vielleicht kann man sich in einer solchen Situation darauf verständigen, ein angesprochenes Problem an einem anderen Ort zu klären. Oder die pädagogische Fachkraft eröffnet mit vorsichtigen Anregungen eine neue Perspektive.

**„MICH ÜBER-
RASCHTE, DASS
DIE JUGENDLI-
CHEN SICH OFT
GUT AN DIE VON
MIR BEOBACHT-
TEN SITUATIONEN
ERINNERTEN,
AUCH SEHR KLAR
IHRE SICHT DER
DINGE DARSTEL-
TEN UND DIESE
SICH MEISTENS
MIT MEINEN BE-
OBSCHTUNGEN
DECKTE.“**

„Die zehn Kernfähigkeiten im Dialog“

1. Die Haltung einer lernenden Person verkörpern
2. Radikaler Respekt
3. Offenheit
4. „Sprich von Herzen“
5. Zuhören
6. Verlangsamung
7. Annahmen und Bewertungen „suspendieren“
8. Produktives Plädieren
9. Eine erkundende Haltung üben
10. Den/die Beobachter/-in beobachten

Ideen zur Gestaltung des Dialogs**1. Das sprechende Buch**

An einem vereinbarten Ort wird ein Buch hinterlegt, in das die Jugendlichen und der KNI-Coach zu jeder Zeit Beobachtungen und Statements eintragen können. Diese Einträge können z. B. als „Warm-Up“ eines Dialogs verwendet werden.

2. Die Momentaufnahme

Anhand von Schnappschüssen, die man sich auf einer Digitalkamera oder einem Laptop anschaut, werden gemeinsame Momentaufnahmen des Verhaltens und Empfindens erstellt.

3. Der Kompetenzspaziergang

Schon Goethe wusste um die anregende Wirkung des Gehens auf Gedanken und Phantasie. Bei einem kleinen gemeinsamen Spaziergang in die Natur o. ä. können KNI-Coach und Jugendliche entspannt ihren Erinnerungen an bestimmte Situationen „nachgehen“.

4. Mind-Map⁴³

Diese Assoziationsmethode ist ein Hilfsmittel bei der Suche nach Kompetenzen, denn weit auseinanderliegende Wahrnehmungen können in einem Schaubild abgebildet werden.

5. Moderationskarten

Auf Moderationskarten lassen sich rasch Beobachtungen oder Gesprächseindrücke stichwortartig festhalten und anschließend einander kompetenzbezogen zuordnen.

6. Kompetenzlandkarte

Auf einem großen Papierbogen malt jede Person eine Landschaft oder Landkarte der eigenen Fähigkeiten. Diese kann völlig frei gestaltet werden – nur durch Farben und Formen ausgedrückt – oder an Symbole geknüpft sein.

DOKUMENTATION DES DIALOGS

Die Erkenntnisse eines Dialogs sollten anhand von aussagekräftigen Zitaten gemeinsam festgehalten werden, um bei der Vorbereitung für das nächste Gespräch Anknüpfungspunkte zu haben. Auch als Hinweise für zukünftige Beobachtungen sind solche Zitate eine wahre Fundgrube. Dazu ist für Fachkräfte und Jugendliche die Dialogdokumentation ein hilfreiches Instrument.

Wichtig ist, dass die Ergebnisse dieser Reflexion notiert werden, nicht aber der Gesprächsverlauf selbst. Durch diesen aussagekräftigen „Zitateschatz“ stehen dem KNI-Coach im letzten Schritt wertvolle Bausteine für eine nachvollziehbare und authentische Beschreibung der Kompetenzen zur Verfügung, weil die Jugendlichen dadurch eine Stimme in ihrem eigenen Kompetenznachweis erhalten.

Wie schon beim zweiten Schritt, der Beobachtung, ist das Dokumentieren des Dialogs personalisiert, es werden in einer Dialogdokumentation nur Zitate und Aussagen gesammelt. Entscheidend

für die Aufnahme von Zitaten in die Dokumentation sollte der (selbst-)reflexive Gehalt der Aussagen sein. Deren Qualität steigt mit der Neugierde der Jugendlichen für das interkulturelle Umfeld, mit der auf sich selbst und die anderen Gruppenmitglieder gerichteten Stärkenorientierung. Die Zitate des nebenstehenden Dokumentationsbeispiels lassen sich allen vier Bereichen der Kompetenzsystematik zuordnen: Es finden sich sowohl Aussagen, die interkulturelle Kompetenzen unterstreichen, als auch solche, die Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen und Methodenkompetenzen betreffen.

ANWENDUNG IN DER GRUPPE

Ein Gruppengespräch über die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmenden verleiht einem Projekt eine besondere Note. Durch die Auseinandersetzung im Team entstehen im Idealfall „Open-Space“-Situationen: Die Suche nach Kompetenzen aufgrund des gezeigten Engagements und die Frage, wie man sie in Worte fassen kann, begleitet die Teilnehmenden einer Gruppe auch in andere Teile eines Projekts, führt zu ungeplanten Gesprächen am Rande des Geschehens und zu sehr persönlichen Analysen des eigenen Verhaltens.

**„EIN GRUPPEN-
GESPRÄCH ÜBER
DIE PERSÖNLICHEN
KOMPETENZEN DER
TEILNEHMENDEN
VERLEIHT EINEM
PROJEKT EINE
BESONDERE
NOTE.“**

| Dialogdokumentation | | |
|--|--|--|
| Einrichtung/Träger: Musterverband Projekt/Aktivität: Workcamp Indonesien, Tourismusentwicklung auf Sumba Teilnehmer/-in: Frauke Mustermädchen | | KNI-Coach: Jenny Musterfrau Zeitraum: 15.07. – 12.08. |
| Dialog-gegenstand | Zitate, Gesprächsnotizen, Fragen, Anregungen | Mögliche Kompetenzen |
| Heimweg von der Schule | „Schulterfrei würde ich hier nicht tragen, da würde ich mich hier nicht wohl fühlen, wenn ich sehe wie die Indonesierinnen sich kleiden und ein bisschen darüber weiß, warum sie dies so tun.“ | Einfühlungsvermögen Perspektivwechsel |
| Reflexion über die Planung des nächsten Tages | „Ich bin jemand, der Ergebnisse braucht, darum nehme ich den Stift, schreibe was auf.“ „Ich erinnere an die Zeit, da wir ja alle mit dran hängen, wenn einer zu spät aufsteht.“ | Organisationsfähigkeit Verantwortungsbereitschaft Eigeninitiative Planungsfähigkeit |
| Nachdenken über die Lebensumstände | „Ich hätte nicht gedacht, dass ich so einfach leben kann und z. B. mit so wenig Wasser und ohne fließendes Wasser klar komme.“ „Ich habe mich so stark eingelebt, dass ich die Probleme zu Hause einfach vergessen konnte.“ | Belastbarkeit und Durchhaltevermögen Flexibilität |
| Austausch über die Verschiedenheit der Kulturen | „Ich bin überrascht, wie viel hier funktioniert, ohne es vorher zu planen – und vieles kann man ja auch gar nicht vorhersehen, da so viel Unplanbares hineinspielt. Ich bin ein sehr organisierter Mensch und denke, dass ich von der Lockerheit und Flexibilität hier etwas lerne.“ | Selbstbewusstsein und Selbstwahrnehmung Lernfähigkeit Toleranz |
| ... | ... | ... |

„Beim ersten Treffen erläuterte ich der Gruppe noch einmal konkret den Ablauf des Kompetenznachweises International, stellte die Kompetenzbereiche vor und glich ab, in welchem Bereich sie gerne einen Schwerpunkt setzen würden, damit die Beobachtung und Beschäftigung damit nicht zu aufwendig würden. Dies geschah auch unter Zuhilfenahme der Kompetenzsystematik. Dann folgte eine Diskussion der Beobachtungen, eine Klärung des Begriffs „Beobachtung“ sowie eine Verständigung über die Form des Dialogs.“

Herman, KNI-Coach

In dem hier zitierten Fall wurde eine Gruppe älterer Teilnehmer/-innen, die bereits über Erfahrungen verfügt, über die Systematik von Kompetenzen informiert. Mit jüngeren oder kommunikationsunerfahrenen Jugendlichen ist von

diesem Vorgehen eher abzuraten, weil es mit abstrakten Zuschreibungen und Begrifflichkeiten verbunden ist. Ältere und erfahrene Personen wiederum reizt die Auseinandersetzung mit Kompetenzen. Sie haben oft schon eine Vorstellung der eigenen Kompetenzschwerpunkte und wünschen sich bisweilen, den Fokus der Beobachtung und des Dialogs genau darauf zu lenken.

„Im zweiten Treffen ließ ich die Dialogpartner/-innen ihre Beobachtungen erzählen, wir versuchten gemeinsam die entsprechende Kompetenz zu finden und dann ergänzten wir diese durch die von mir vermuteten Kompetenzen oder die von anderen Teammitgliedern zugetragenen Beobachtungen. Schnell wurde klar, dass wir uns nicht rein auf den Schwerpunktbereich beschränken würden, sondern auch Kompetenzen anderer Bereiche mit einfließen lassen würden, da sie faktisch einfach auftraten und zu beobachten waren.“

Herman, KNI-Coach

In dieser Gruppe war es sehr gut möglich, sich über Beobachtungen auszutauschen, ohne dabei in Diskussionen abzudriften. Beobachtung impliziert immer auch Interpretation und ist nicht zwangsläufig wohlwollend. Daher obliegt es dem KNI-Coach, das Gespräch in der Gruppe in ressourcen- und stärkenorientierte Bahnen zu leiten, wenn sich einmal andeutet, dass die Gruppe mit ihrem Interpretationsspielraum nicht verantwortungsvoll umgeht.

Die Ergebnisse des Dialogs – ob nun mit einem Jugendlichen oder einer Gruppe – liefern die Basis für die anschließende Beschreibung, den vierten Schritt des Verfahrens zum Kompetenznachweis International.

DER DIALOG – KURZ UND KNAPP

1. Der Dialog ist ein Gespräch, bei dem die Beteiligten miteinander laut denken und sich austauschen. Dies impliziert, dass die eigene Position nicht endgültig sein kann.
2. Der Dialog ist verpflichtender Bestandteil des Nachweisverfahrens.
3. Die Inhalte, Erkenntnisse und Ergebnisse eines Dialogs dürfen anderen pädagogischen Fachkräften oder Jugendlichen nicht mitgeteilt werden, es sei denn, dem stimmen alle Gesprächspartner zu.
4. Erst der Dialog über Selbst- und Fremdwahrnehmungen macht den Kompetenznachweis International zu einem durch und durch authentischen Werkzeug.
5. Probleme im Projekt oder Schwächen der teilnehmenden Personen müssen im Dialog nicht zwingend ausgeschlossen werden, aber sie sollten auch nicht das Ziel des Gesprächs sein.

6. Der Dialog mit einer Gruppe verlangt vom KNI-Coach einen höheren Moderationsaufwand, dafür entsteht eine informelle, das Projekt dynamisierende Reflexionskultur.
7. Der Dialog sollte durch das Sammeln aussagekräftiger Zitate mit (selbst-)reflexivem Charakter dokumentiert werden.
8. Ort, Zeitpunkt und Inhalt der etwa drei zu führenden Dialoge sollten gemeinsam von KNI-Coach und Jugendlichen/r festgelegt werden.
9. Vorsichtiges Interpretieren gehört ebenso zum Dialog wie die Berücksichtigung der dokumentierten Beobachtungen.
10. Die Akzeptanz der teilnehmenden Personen und ihrer Wahrnehmungen sind wesentliche Voraussetzung für einen stärkenorientierten Dialog.

4.4 SCHRITT VIER: DER NACHWEISTEXT

Der vierte Schritt, die Beschreibung, schließt das Verfahren des Kompetenznachweises International ab. Im Nachweisdokument werden anhand von Beispielen Kompetenzen und Fähigkeiten der teilnehmenden Personen aufgezeigt und beschrieben. Das Schreiben des Textes ist eine Herausforderung, denn es setzt eine andere Haltung voraus als das Formulieren von Zeugnistexten.

Der Blick auf Ressourcen – auf Kompetenzen und Fähigkeiten – hat die ersten drei Schritte des Nachweisverfahrens bestimmt. Der Dialog mit den Jugendlichen hat die eigenen Beobachtungen ergänzt. Nun geht es darum, das dialogische Verfahren und die hieraus gewonnenen Erkenntnisse in einen Text einfließen zu lassen, der Außenstehenden ein anschauliches Bild von den erworbenen und gezeigten Kompetenzen vermittelt. Die „Kunst“ besteht also darin, einen Text zu schreiben, der seriös und nachvollziehbar in sachlicher Form die Kompetenzen beschreibt und gleichzeitig Kernaussagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu am Text beteiligt. Dies geschieht üblicherweise durch Zitate. Sie dokumentieren gleichzeitig, dass ein Dialogprozess zwischen KNI-Coach und Teilnehmenden stattgefunden hat.

Grundlage dafür sind die Beobachtungen der KNI-Coachs und die Selbstbeobachtungen und Reflexionen der beteiligten Jugendlichen, die in den Dialogen thematisiert worden sind. Jetzt zeigt sich, dass gute schriftliche Dokumentationen dieser Prozesse von außerordentlicher Bedeutung sind. Falls vorhanden, kann auch schriftliches Material, das die Jugendlichen während des Projektes oder den gemeinsamen Gesprächen erstellt haben, herangezogen werden.

Die Texte liegen in der Verantwortung der KNI-Coachs, können aber auch in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen geschrieben werden. Dies hängt davon ab, ob Zeitressourcen beim KNI-Coach vor-

handen sind und ob weitere Treffen nach Ende des Projektes möglich sind. In der Regel einigen sich beide Seiten in ihrem letzten Gespräch auf die wichtigsten Aspekte für den Kompetenznachweis. Der KNI-Coach formuliert den Text, anschließend gibt es nochmals die Möglichkeit einer Abstimmung oder Rückmeldung. Dann kann der Kompetenznachweis International vom KNI-Coach online ausgestellt werden.

Abschließend wird das fertige Nachweisdokument übergeben und geht in den Besitz der/des Jugendlichen über. Eine feierliche Übergabe verleiht dem Kompetenznachweis International etwas Besonderes und kann auch als Werbung für die eigene Organisation dienen. Eine Übergabe in Anwesenheit der Projektpartner zum Abschluss eines Projekts, in Anwesenheit der Eltern, von Politikern und Presse gibt dem Projekt und dem Nachweisverfahren einen offiziellen und würdigen Abschluss.

DAS NACHWEISDOKUMENT

Der Kompetenznachweis International besteht aus zwei Seiten. Auf der ersten Seite sind Name und Geburtsdatum des/der Jugendlichen sowie Titel, Ort und Dauer des Projekts aufgeführt. Die Dauer des gesamten Projekts sowie Vor- und Nachbereitungstreffen werden ausgewiesen. Zur ersten Seite gehört auch eine Kurzbeschreibung des Projekts sowie eine Aufzählung der gezeigten Kompetenzen.

„DIE ‚KUNST‘ BESTEHT ALSO DARIN, EINEN TEXT ZU SCHREIBEN, DER SERIÖS UND NACHVOLLZIEHBAR DIE KOMPETENZEN BESCHREIBT UND GLEICHZEITIG KERNAUSSAGEN DER TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER DAZU AM TEXT BETEILIGT.“

„EINE FEIERLICHE ÜBERGABE VERLEIHT DEM KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL ETWAS BESONDERES.“

Auf der zweiten Seite des Nachweisdokuments werden die Kompetenzen dann ausführlich beschrieben. Dort ist auch der Platz, wörtliche Zitate von Jugendlichen oder auch Selbstbeschreibungen in indirekter Rede anzuführen.

„ERFAHRUNGSGEMÄSS WERDEN JUGENDLICHE AUF DEN KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL IN IHREN BEWERBUNGSUNTERLAGEN ANGESPROCHEN.“

Für Jugendliche drückt der Kompetenznachweis Anerkennung aus. Für potenzielle Ausbildungsbetriebe oder Arbeitgeber ist er eine Ergänzung zu regulären Zeugnissen und Bescheinigungen, die üblicherweise Bewerbungsmappen beiliegen. Für Bewerbungen verwenden Jugendliche meist nur die erste Seite des Kompetenznachweises International. Die zweite Seite kann aber ebenfalls hinzugefügt werden – gerade für kleine und mittlere Betriebe kann sie als wertvolle Zusatzinformation dienen. Erfahrungsgemäß werden Jugendliche auf den Kompetenznachweis International in ihren Bewerbungsunterlagen angesprochen. Da sie intensiv an der Erarbeitung des Nachweises beteiligt waren, können sie in einer solchen Situation auch souverän über ihren Kompetenzerwerb und das internationale Projekt sprechen.

Im Folgenden soll auf die Texterstellung detaillierter eingegangen werden, es werden Fallen und Stolpersteine benannt, Beispiele für verhaltensnahes Beschreiben im Gegensatz zur Zeugnissprache gegeben sowie einige Nachweistextbeispiele angeführt.

„EIN GUTER NACHWEISTEXT IST IMMER AUSDRUCK EINES SEHR PERSÖNLICHEN KOMMUNIKATIONS- UND REFLEXIONS-PROZESSES.“

SCHREIBEN DES NACHWEISTEXTES

Für das Verfassen des Nachweistextes legt sich der KNI-Coach die ausgefüllten Beobachtungs- und Dialogbögen vor. Ziel ist es, Struktur in den zu beschreibenden Kompetenzkatalog zu bringen und alles mit Beispielen zu belegen. Kompetenzen äußern sich in Handlungen. So gibt es einige Parameter, die hilfreich sind, um sich der Aufgabe des Beschreibens zu nähern.

LEITFRAGEN ZUR TEXTERSTELLUNG

Das Setting

In welchem allgemeinen Kontext fand die Beobachtung statt?

Die genaue Situation

In welchem konkreten Augenblick hat die betreffende Person dabei z. B. Empathie gezeigt?

Die Merkmale

Durch welche Haltungen, Handlungen oder Reflexionen war erkennbar, dass die betreffende Person genau diese Kompetenz zeigte? Merkmale sollten verhaltensnah beschrieben werden.

Die Person

Welche Beschreibung könnten wir mit der betreffenden Person darüber hinaus verbinden? Dies kann durch ein auf die Situation bezogenes Zitat der Person veranschaulicht werden. Zum Beispiel: *„Es fiel mir nicht leicht, zu verstehen, warum der kroatische Jugendliche so empfindlich auf die Bemerkungen über den jugoslawischen Bürgerkrieg reagierte. Erst als ich mitbekam, dass die Kommentare von einem bosnischen Teilnehmer gemacht wurden, habe ich ein Gefühl dafür bekommen, was in Anbetracht der historischen Entwicklung da alles mitschwingt. So habe ich in den nächsten Tagen das Gespräch mit einzelnen Teilnehmenden gesucht, um mehr darüber zu erfahren.“*

Ein guter Nachweistext ist immer Ausdruck eines sehr persönlichen Kommunikations- und Reflexionsprozesses und daher gibt es eine Vielzahl guter Nachweisvarianten. Eine Musterform eines „guten Nachweises“ gibt es allerdings nicht. Dennoch lassen sich Kriterien nennen, die gelungene Nachweistexte auszeichnen und die sich von anderen abheben.

DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL ALS BESONDERE TEXTFORM

Durch den Kompetenznachweis sollen sich Außenstehende und Interessierte ein anschauliches Bild über die Kompetenzen von Jugendlichen machen können. Verhaltensnahes Beschreiben, Illustrationen anhand von konkreten Situationen und der Verweis auf die gezeigten Kompetenzen erzeugen solche Bilder und Vorstellungen.

Zeugnissprache arbeitet mit codierter Sprache, mit Textbausteinen und standardisierten Formulierungen – dies sollte im Kompetenznachweis unbedingt vermieden werden. Die Stärke des Kompetenznachweises ist gerade die *freie Formulierung*, durch die ein individuelles Bild der Jugendlichen präsentiert wird.

Ein weiterer Unterschied zu Zeugnissen ist die *Stärkenorientierung*. Im Kompetenznachweis geht es nicht darum zu zeigen, was ein/e Jugendliche/r nicht oder nicht gut kann – auch nicht als versteckte oder codierte Botschaft! Die Auswahl der zu beschreibenden Kompetenzen orientiert sich ausschließlich an den erworbenen und gezeigten Fähigkeiten. Sie vergleicht nicht anhand eines zu erreichenden Niveaus oder einer Zielgröße in Form von Noten oder Ähnlichem. Auch Superlative, wie sie oft in der Zeugnissprache verwendet werden („zur *vollsten* Zufriedenheit“, „in *herausragender* Weise“, „perfekt“ etc.) sind zu vermeiden.

Je *konkreter* die Tätigkeiten beschrieben werden und je deutlicher die Beispiele sind, die bestimmte Kompetenzen hervorheben sollen, desto plastischer ist das vermittelte Bild.

Für den Eindruck, den der Kompetenznachweis auf Außenstehende und Interessierte machen soll, ist es wichtig, sich auf *wenige Kompetenzen* (ca. 3-5) zu beschränken und diese lieber mit mehreren Beispielen zu illustrieren. Zu viele Kompetenzen (die nur schwer im Detail „belegt“ werden können) verfälschen ggf. den Eindruck und stellen die Seriosität des Nachweises in Frage.

DIE KURZBESCHREIBUNG AUF DER ERSTEN SEITE DES KOMPETENZNACHWEISES

Die Projektbeschreibung auf der ersten Seite des Kompetenznachweises sollte kurz und knapp gehalten werden. Es geht darum, einen Eindruck zu vermitteln, in welchem Kontext die betreffende Person eingebunden war. So sollen kurz die Eckdaten des Projektes genannt werden – Thema, Ziele, Aktivitäten. Ein kurzer Exkurs zur Organisation und der Art ihrer Arbeit sollte dann erfolgen, wenn sich Außenstehenden der Gesamtkontext nicht sofort erschließt. Eine ausführliche Vorstellung des Trägers mit allen Facetten ist an dieser Stelle nicht möglich. Hier ein Beispiel:

KURZBESCHREIBUNG

Die Jugendbegegnung „Jugend. Menschen. Rechte“ wurde von *Musterorganisation* als Träger der politischen Jugendbildung initiiert und durchgeführt. Gemeinsam mit internationalen Partnern waren 28 Jugendliche – z. T. aus bildungsfernen Familien - aus 4 verschiedenen Ländern eingeladen, sich kreativ und künstlerisch mit den Themen Menschenrechte, Teilhabe, Gleichheit und Gleichberechtigung zu beschäftigen.

In länderübergreifenden Workshops (Theater, Film, journalistisches Schreiben, Hörspiel) setzten sie sich künstlerisch gestaltend mit dem Thema der Begegnung auseinander. Die Stärkung persönlicher und interkultureller Kompetenzen (Kommunikations- und Teamfähigkeit) war eines der Ziele der Begegnung. Darüber hinaus ging es um die Reflexion der eigenen Kenntnisse und den eigenen Umgang mit Menschenrechten sowie die Thematisierung gesellschaftlicher Realitäten und Initiativen.

„FÜR DEN EINDRUCK, DEN DER KOMPETENZNACHWEIS AUF AUSSENSTEHENDE UND INTERESSIERTE MACHEN SOLL, IST ES WICHTIG, SICH AUF WENIGE KOMPETENZEN ZU BESCHRÄNKEN UND DIESE MIT MEHREREN BEISPIELEN ZU ILLUSTRIEREN.“

ÜBERSICHTLICHKEIT - ABSÄTZE UND HERVORHEBUNGEN

Die *detaillierte Beschreibung der Aktivitäten und Kompetenzen* wird durch Zwischenüberschriften aufgelockert und strukturiert. Sie enthalten einzelne Kompetenzen, unter denen verhaltensnahe Beschreibungen sowie Selbstaussagen der Jugendlichen angeführt sind. Hier ein Beispiel – etwas gekürzt bzw. abgewandelt aus einem Kompetenznachweis.

KREATIVITÄT, SELBSTBEWUSSTSEIN, EIGENINITIATIVE

Frauke Muster hat sich mit vielfältigen Ideen in die Probenarbeit der Theater-szenen eingebracht. So hat sie wiederholt ihrer Kleingruppe konkrete Vorschläge zur Gestaltung von stummen Szenen gemacht. Um die Ergebnisse ihrer Arbeitsgruppe zu präsentieren, erklärte sie sich bereit, vor der ganzen Gruppe eine solistische pantomimische Darstellung zu spielen. Das fiel ihr nach eigener Aussage nicht schwer, da sie in diesem Bereich schon vielfältige Erfahrungen mitbrachte und das pantomimische Darstellen zu ihren Hobbys zählt. *„Ich fand es nicht immer leicht, in dieser Kleingruppe schwungvoll zu arbeiten, da manchmal wenige Ideen vorhanden waren und eine träge Stimmung herrschte. So habe ich meine Ideen und Erfahrungen immer wieder einfließen lassen, was dann ja auch zu schönen Ergebnissen bei der Präsentation geführt hat.“*

VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN, ORGANISATIONSFÄHIGKEIT

Die wiederkehrenden Aufgaben hat Frauke Muster nicht aus dem Blick verloren. Beispielsweise hat sie sich regelmäßig Zeit genommen, um bei der Fertigstellung des Fototagebuches voranzukommen. Wenn ihre Kleingruppe mit den Reflexionsrunden an der Reihe war, hat sie die Mitglieder ihrer Gruppe zum Treffen und zur Vorbereitung der Aufgabe motiviert. Bei der Durchführung der abendlichen Reflexion hat sie die Aufgabenverteilung innerhalb ihrer Gruppe koordiniert.

Sie beschrieb, dass die Zusammenarbeit in der Gruppe nicht reibungslos funktionierte und sie auch deswegen die Verantwortung übernommen hat: *„Ich meine, es war nicht einfach in dieser Gruppe. Immer musste ich Motor sein. Aber da ich fand, dass man – wenn man sich für die Teilnahme entschieden hat – auch dran bleiben sollte und zusammenarbeiten muss, habe ich die Rolle dann auch angenommen“.*

In dem ersten Teil der Beschreibung wird deutlich, dass Frauke Muster ihre schauspielerischen Fähigkeiten schon mitbrachte. An dieser Stelle ist darauf zu verweisen, dass es beim Kompetenznachweis nicht darum geht, die in dem internationalen Projekt *erworbenen* Kompetenzen zu zeigen. Dies ist erstens kaum möglich, da eine Trennschärfe von „vorher-nachher“ nicht herausgearbeitet werden kann und zweitens ist es nicht wesentlich, woher die Teilnehmerin ihre Kompetenzen hat. Wichtig ist, dass sie diese in einem bestimmten Setting durch bestimmte Verhaltensweisen gezeigt hat!

PARTNERSCHAFTLICHKEIT UND UMGANG MIT ZITATEN

KNI-Coach und Jugendliche haben sich spätestens während ihres Abschlussgespräches und vor dem Schreiben des Textes auf die Kompetenzen geeinigt, die beschrieben werden sollen.

Dies ist ein erster Schritt zur Einbeziehung von Jugendlichen in die Texterstellung. Die Auswahl erfolgt gemeinsam – als Resultat von Beobachtungen, Reflexionen und Dialogen. Als Unterstützung für die Entscheidung durch die Jugendlichen kann auf das persönliche Berufs- oder Ausbildungsziel verwiesen werden oder darauf, was in den bisherigen Zeugnissen und Zertifikaten an wichtigen Kompetenzen unberücksichtigt geblieben ist.

Wenn das Design des Projektes (ein gesondertes Nachbereitungstreffen findet statt) oder andere Bedingungen es erlauben, ist eine Kommunikation über den entstandenen Entwurf unter Umständen hilfreich. Dies hängt neben den praktischen Bedingungen auch stark von den Fähigkeiten der Jugendlichen und der Ausprägung der Beziehung zwischen KNI-Coach und der/dem Jugendlichen ab, ist aber in der Praxis nicht unüblich. Auch per E-Mail kann der Nachweistext

nochmals abgestimmt werden. Die Jugendlichen sollten auf jeden Fall zu Wort kommen. Um aussagekräftige Zitate herum lassen sich verhaltensnahe Beschreibungen relevant platzieren: Als Einleitung eines Abschnitts oder resümierendes Statement oder als Überleitung zwischen zwei Absätzen.

VERHALTENSNAHES BESCHREIBEN

Das *verhaltensnahe Beschreiben* wurde schon mehrfach erwähnt. Es ist ein Kernelement des Nachweistextes. Die Kompetenzen werden immer mit konkreten Tätigkeiten in einem bestimmten Kontext belegt. So wird die Darstellung plastisch. Wenn hier auf Wiederholungen verwiesen bzw. mehrere Verhaltensbeispiele für eine bestimmte Kompetenz genannt werden können, dann ist dies umso anschaulicher.

Selbstverständlich sind zudem auch Negativbeschreibungen nicht verhaltensnah: was jemand *nicht* tut, hat etwas mit unseren Erwartungen, nicht aber mit seinem/ihrem Handeln zu tun. Ein Beispiel hierfür ist etwa der Satz: „Als die Diskussion hitziger wird, gerät er ins Schwimmen.“ Manchmal findet sich auch noch eine „Begründung“ wie z. B. in diesem Satz: „Weil er zu viele Sa-

chen auf einmal im Kopf hat, verliert er das Wesentliche aus dem Blick“.

Deutlich wird auch, dass grundsätzlich auf Versuche von Begründungen verzichtet werden sollte, da sie aus eigenen Annahmen und Bewertungen generiert werden: Dass sich jemand „aufgrund seiner Begeisterung“ stark engagiert, sagt weder inhaltlich viel aus, noch kennen wir die Ursache für das Engagement der Person.

Grundsätzlich geht es also immer darum, was eine Person konkret tut und durch welches Verhalten sie sich auszeichnet. Das sollte so konkret wie möglich festgehalten und nicht durch unklare Formulierungen aufgeweicht werden, wie etwa beim folgenden Satz: „Er entwickelt verschiedene Lösungsmöglichkeiten“. *Was heißt hier entwickeln? Benennt er sie? Glaube ich, dass er sich welche ausdenkt? Probiert er etwas aus?*

Die verhaltensnahen Beschreibungen können durch das gezielte Einsetzen aktiver Verben und auch durch Zuhilfenahme bestimmter Adjektive und Adverbien starke Aussagekraft bekommen.

„WAS JEMAND NICHT TUT, HAT ETWAS MIT UNSEREN ERWARTUNGEN, NICHT ABER MIT SEINEM/IHREM HANDELN ZU TUN.“

Beispiele für verhaltensnahes Beschreiben

| Verhaltensnah | Nicht verhaltensnah |
|---|--|
| Sie formuliert mögliche Wirkungen des Vorschlags, gemeinsam einen Sportwettbewerb zu organisieren, auf die Teilnehmenden, die körperlich beeinträchtigt sind. | Sie zeigt Empathie für körperlich beeinträchtigte Teilnehmende bzw. sie nimmt Rücksicht auf die Teilnehmenden, die sich nicht gut an dem Wettbewerb beteiligen können. |
| Er fasst wiederholt zusammen, was seine Kollegin gesagt hat. | Er zeigt sehr gut, dass er die Diskussion zusammenfassen kann und versteht, was die Kollegin gesagt hat. |
| Sie ruft allen zu Beginn des Gesprächs den Zeitrahmen in Erinnerung. | Sie hat die Zeit im Blick und kümmert sich darum, dass das Gespräch nicht zu lange dauert. |
| Er fragt nach, wenn er etwas nicht verstanden hat. | Verständnis- und Verständigungsprobleme löst er immer sofort. |
| Er schlägt vor, das Gespräch zu protokollieren, damit es hinterher eine konkrete Dokumentation der Entscheidungen der Gruppe gibt. | Weil er sich die Entscheidungen nicht alle merken kann, sorgt er für die Dokumentation und Protokollierung. |

Bei Verben ist es wichtig, auf Zwischentöne zu achten, die sie in Satzkonstruktionen erzeugen. Wenn jemand „bereit war, etwas zu leisten“ sagt das nicht viel über das wirkliche Tun aus. Und wenn sich eine Person mit einer bestimmten Aufgabe „beschäftigte“, zeigt auch dies nicht, welche Kompetenz gezeigt wurde. Aussagekräftiger sind aktive Verben bzw. Formulierungen („zeigte“, „gestaltete“, „hat sich eingearbeitet“) mit Bezug dazu, was in welcher Situation erreicht worden ist („...wendete seine Kenntnisse bei ... erfolgreich ... an“).⁴⁴

Adjektive und Adverbien machen Aussagen anschaulicher und heben Tätigkeiten positiv hervor: Ob jemand seine Kenntnisse in eine Diskussion einbringt oder sie gezielt und produktiv einbringt, ist ein Unterschied. Genauso können Teamerinnen und Teamer mit Jugendlichen kreative Workshops durchführen oder er/sie kann diese „gut strukturiert durchführen“, „sensibel angeleitet durchführen, in dem auf die verschiedenen Vorbehalte der Teilnehmenden eingegangen wurde“ oder „motivierend/begeistert durchführen“.

BEISPIELE FÜR NACHWEISTEXTE

Im Folgenden werden Textauszüge vorgestellt, anhand derer sich zeigen lässt, inwiefern die Beschreibungen verhaltensnah, anschaulich, wertschätzend und für einen Kompetenznachweis International geeignet sind bzw. was daran verbesserungswürdig ist:

OFFENHEIT, INTERKULTURELLE KOMMUNIKATIONSBEREITSCHAFT

Bei einem Marktbesuch kaufte Anna Muster ohne fremde Hilfe Früchte, die sie auch ohne viele Sprachkenntnisse auf einen angemessenen Preis herunterhandeln konnte.

„Unser Besuch auf diesem fremden und chaotischen Markt hat mich anfangs, auch aufgrund der Sprachbarriere, ein wenig verunsichert. Als uns dann noch einige Früchte fehlten, überwog dennoch meine Neugier darauf, wie ich mich wohl ohne die Gruppe an diesem Ort zurechtfinden würde. Die Sprachbarriere war schnell überwunden und das Erfolgserlebnis gab mir Mut für weitere Herausforderungen im Laufe der Reise.“

Das längere Zitat belegt sehr gut, welche Herausforderung der Einkauf für Anna war und wie sie an die Situation herangegangen ist. Der einführende erläuternde Satz ist sehr knapp, beschreibt aber anschaulich die kleine Situation. So zeigt dieser Absatz gut, um was es bei den Nachweistexten geht. Hier noch ein Auszug aus einem gelungenen Nachweistext:

SELBSTSTEUERUNGSFÄHIGKEIT/ SELBSTVERANTWORTUNG, KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT, LERNFÄHIGKEIT

Während einer Aktivität mit der kubanischen Partei CDR wurde die deutsche Gruppe dazu aufgefordert, Fragen zu stellen und Vergleiche zum deutschen System zu ziehen. Tina Mustermann stellte ihre Fragen selbstständig an die Parteimitglieder, da sie innerhalb eines Monats ihre Sprachkenntnisse durch ihre aktive Kommunikation mit den kubanischen Projektpartnern enorm verbessert hatte.

„Die mir zu dieser Zeit vollkommen fremde, kubanische Staatsform interessierte mich außerordentlich. Ich wollte die wohl einmalige Gelegenheit nicht verstreichen lassen, mir den Standpunkt der dortigen Parteiangehörigen anzuhören. Dass ich die spanische Sprache derzeit erst seit drei Wochen lernte, vergaß ich in meiner Aufregung und formulierte überraschend präzise Fragen.“

Auch hier ist die Situationsbeschreibung nicht länger als die Selbstaussage, Selbst- und Fremdwahrnehmung werden hier beide dargestellt. Die Anzahl der Kompetenzen in der Überschrift könnte reduziert werden, allerdings liegt auch nicht unmittelbar auf der Hand, dass eine der Kompetenzen der Situation nicht zuzuordnen ist.

„DASS ICH DIE SPANISCHE SPRACHE DERZEIT ERST SEIT DREI WOCHEN LERNT, VERGASS ICH IN MEINER AUFREGUNG UND FORMULIERTE ÜBERRASCHEND PRÄZISE FRAGEN.“

„UNSER BESUCH AUF DIESEM FREMDEN UND CHAOTISCHEN MARKT HAT MICH ANFANGS, AUCH AUFGRUND DER SPRACHBARRIERE, EIN WENIG VERUNSICHERT.“

Hier nun noch zwei Texte, an denen die Schwierigkeiten, gut und präzise zu formulieren, erkennbar werden:

SELBSTVERANTWORTUNG, FLEXIBILITÄT, KONFLIKT- UND KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT

Während der Jugendbegegnung war es Felix Musterhaus stets wichtig, die vorgegebenen Elemente ernst zu nehmen und selbst eigene Fähigkeiten einzubringen. Neben der musikalischen Umrahmung von Gesprächskreisen etwa versuchte er oft, auch Andere für das Programm zu motivieren. Zudem ließ er sich – obwohl für ihn ungewohnt – auf verschiedene Herausforderungen ein und übernahm u. a. die Leitung der ihm zugeteilten Kleingruppe sowie die Andacht beim selbstgestalteten Gottesdienst. Auch fungierte er eigeninitiativ bei einem aufgetretenen Konflikt als Mittler und Sprecher, indem er sich den einzelnen Positionen vorurteilsfrei annahm und eine Lösung im Sinne aller Beteiligten suchte. *„Ich merke, dass ich durch neue Aufgaben gefordert werde und stelle mich ihnen gern.“*

Dieser Text enthält gute Ansätze eines Nachweistextes, es gibt Beispiele und ein Zitat des Teilnehmers. Unklar bleibt, wie er die anderen Beteiligten motivierte, was dies mit den genannten Kompetenzen zu tun hat und auch die in der Überschrift zu diesem kleinen Absatz genannten Kompetenzen sind zu zahlreich. So werden Selbstverantwortung, Flexibilität, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit nicht durch die Beschreibung nachvollziehbar.

Fazit: Als Überschrift wäre Selbstverantwortung und Flexibilität zu nennen. Das Zitat belegt eher diese beiden Kompetenzen und wäre so insgesamt aussagekräftiger.

Für Konfliktfähigkeit könnte eine neue Überschrift gesetzt und der Konflikt und die Mittlerposition genauer beschrieben werden. Das Einbringen eigener Fähigkeiten sowie das Motivieren weisen eher auf Teamfähigkeiten und Verantwortungsbereitschaft hin.

Das nächste Beispiel zeigt etwas über die Verwendung von Adverbien:

OFFENHEIT, INTERKULTURELLE KOMMUNIKATIONSBEREITSCHAFT

Max Mustermann suchte zwischen den Programmpunkten immer wieder das individuelle Gespräch mit einzelnen Teilnehmern, wodurch deutlich wird, dass ihm viel am Austausch mit den anderen Teilnehmern gelegen ist. Er sagte, dass es ihm wichtig sei, etwas von dem anderen zu erfahren: *„Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, möchte ich aus dem Gespräch etwas mitnehmen können.“*

Die Aussage dieses kurzen Textes kann verstärkt werden, indem Max Mustermann das Gespräch mit einzelnen Teilnehmenden *aktiv* (und *erfolgreich*) sucht (bzw. besser *führt*). Außerdem sollte der Kontext der teilnehmenden Person bekannt sein, denn je nachdem, welchen Hintergrund diese Person hat, desto banaler oder weniger banal wirkt das Beispiel. Die Teilnahme an einem Projekt der internationalen Jugendarbeit impliziert schon das Interesse am Austausch mit anderen Teilnehmern. Ist für den Jugendlichen allerdings die Teilnahme ein großer Schritt gewesen und hat er einen persönlichen und sozialen Hintergrund, der das aktive Zugehen als etwas Besonderes deuten lässt, dann sollte dies auch im Nachweistext – im einführenden Absatz – deutlich werden.

„ICH MERKE, DASS ICH DURCH NEUE AUFGABEN GEFORDERT WERDE UND STELLE MICH IHNEN GERN.“

Auf der folgenden Seite ist ein kompletter Kompetenznachweis International abgebildet. Der Nachweis wurde für eine Teamerin ausgestellt und umformuliert bzw. gekürzt. Er zeigt sehr gut, wie wenige genannte Kompetenzen, gezielt eingesetzte Zitate und Selbstbeschreibungen ein lebendiges Bild einer Person und ihrer Fähigkeiten zeichnen.

DER NACHWEISTEXT – KURZ UND KNAPP

1. Der Nachweistext sollte sich vom Ausdrucksstil gängiger Zertifikats-, Zeugnis- oder Bestätigungsformulare abheben. Der Nachweis sollte keinerlei Beurteilungen oder Vergleiche enthalten.
2. Es sollten immer Vor- und Nachnamen der Jugendlichen im Text verwendet werden, das wirkt seriöser, als die durchgängige Nennung von Vornamen. So ist der Nachweis länger einsetzbar.
3. Die einleitende „Kurzbeschreibung“ sollte knapp gehalten werden. Absätze und Hervorhebungen sollten eine gute Übersichtlichkeit gewährleisten. Die Sätze sollten kurz und klar formuliert sein.
4. Indirekte Rede oder Zitate von Äußerungen des/der Jugendlichen sollten einfließen, so dass die Partnerschaftlichkeit des gesamten Verfahrens deutlich wird.
5. Der KNI-Coach sollte lieber wenige Kompetenzen gut, als zu viele Kompetenzen unklar beschreiben.
6. Erkannte Kompetenzen müssen anhand von verhaltensnahen Beschreibungen belegt werden. Die Kompetenzbeschreibungen sollten Bilder im Kopf des Lesers erzeugen.
7. Aktive Verben, Adjektive und Adverbien sollten gezielt eingesetzt werden.
8. Beispiele und Verhaltensweisen sollten nicht banal sein.
9. Der Stil der Beschreibung sollte dem/der Jugendlichen angemessen sein.
10. Der Nachweisentwurf sollte – wenn möglich – mit dem/der Jugendlichen abgestimmt werden und ggf. noch einmal von einer anderen pädagogischen Fachkraft gegengelesen werden.



NA
INTER

NACHWEISE INTERNATIONAL KOMPETENZ



Die **NACHWEISE INTERNATIONAL** bescheinigen das Engagement von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei Projekten der außerschulischen internationalen Jugendarbeit. Koordiniert werden sie durch IJAB-Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.

FRAUKE MUSTER

geboren am 01.01.2011

Internationales Workcamp Internationale Kinderakademie Musterstadt

Ort Musterstadt

Dauer 10.08. - 30.08.2009

Kurzbeschreibung Als ehrenamtliche Gruppenleitung war Frauke Muster, zusammen mit ihrer Co-Teamerin, für die Leitung und Organisation des Workcamps „Internationale Kinderakademie Musterstadt“ verantwortlich. Am Workcamp nahmen 16 Jugendlichen im Alter von 16 bis 26 Jahren aus Spanien, der Türkei, Korea, Dänemark, Polen, Armenien, Deutschland und der Ukraine teil. Projektziel war die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Kinderarmut in Deutschland“ sowie die Mitarbeit an der Konzeptentwicklung der neu gegründeten „Internationalen Kinderakademie“ - einer kostenfreien Bildungseinrichtung für Kinder aus Musterstadt. Tatkräftig wurden die Renovierungsarbeiten des zukünftigen Akademiegebäudes unterstützt.

Zu den Aufgaben der Leitung zählten die Vorbereitung des Workcamps, Öffentlichkeitsarbeit, die Initiierung von Gruppen- und Lernprozessen, sowie die Verantwortungsübernahme für den organisatorischen Ablauf des Camps.

Besondere Schlüsselkompetenzen

- / Empathie, Interkulturelle Kommunikationsbereitschaft
- / Problemlösefähigkeit, Verantwortungsbewusstsein
- / Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit

Musterstadt, 01.01.2011

Musterorganisation
Musterstr. 1

11111 Musterstadt

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

NACHWEISE INTERNATIONAL KOMPETENZ



Detaillierte Beschreibung der Aktivitäten und Kompetenzen

Empathie, interkulturelle Kommunikationsbereitschaft Zwei spanische Teilnehmer verstehen nicht, warum es in Deutschland Regeln wie „Nachtruhe“ gibt. Frauke Muster gesellt sich zu ihnen und erklärt auf Englisch und Spanisch die rechtliche Lage in Deutschland. Sie erkundigt sich nach den Gewohnheiten in dem Heimatland der beiden, hört ihnen aufmerksam zu und stellt Rückfragen. Im Laufe des Gesprächs entsteht bei den Jugendlichen ein Verständnis für andere Kulturen und Normen – im weiteren Verlauf geht es um Themen wie Globalisierung und Umweltschutz. Auf die Frage nach ihren Beweggründen, sich zu informieren und bewusst zu verhalten, antwortet sie ausführlich.

„Es war eine Herausforderung für mich, mit Leuten über Themen zu reden, die für sie nicht vertraut sind. Es war gut, dass ich durch meine eigenen Erfahrungen weiß, wie es in Spanien ist. Deshalb konnte ich viel nachvollziehen und genau erklären.“

Problemlösefähigkeit, Verantwortungsbewusstsein Während der Teambesprechung am Abend berichtet Frauke Muster von einem Gespräch mit einem Teilnehmer. Er fühle sich nicht sehr gut in die Gruppe integriert, weil es ihm auf Grund von fehlenden Sprachkenntnissen schwer fiele, mit anderen in Kontakt zu kommen. Frauke Muster schlägt ein Spiel für den nächsten Tag vor, bei dem es nicht auf Sprachfähigkeiten ankommt, sondern welches unterschiedliche Kommunikationsarten nutzt. Sie möchte dem Teilnehmer die Möglichkeit geben, auch ohne Worte zu kommunizieren.

„Ich wollte ihn mit einbeziehen. Für mich war klar, dass es nicht an der Sprache liegen darf, dass jemand nicht in die Gruppe kommt. Ich wollte ihm zeigen, dass man Sprachbarrieren überwinden kann. Und wie man gesehen hat, hat das ja durch das Spiel super geklappt. Er kann so schön lächeln. Ich wollte ihm was Gutes tun.“

Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit Frauke Muster bereitet alles für die morgendliche Planungsrunde vor. Sie erstellt eine To-Do-Liste, aktualisiert den Finanzplan und richtet Getränke her. Gemeinsam mit ihrer Co-Teamerin bereitet sie den Tag vor. Dabei kümmert sich jede um ihre Aufgaben – und tauscht sich danach mit der anderen aus. Frauke Muster behält trotz der komplexen Situation, die viele Planänderungen erfordert, den Überblick und fasst zusammen. Sie fragt zwischendurch nach dem Wohlergehen ihrer Co-Teamerin und berichtet von ihren eigenen Gefühlen.

„Die Zusammenarbeit mit meiner Kollegin war das Wichtigste für den Erfolg dieses Projektes – wenn es im Team nicht so gut funktioniert hätte und wir uns nicht so gut ergänzt hätten, hätten wir das nicht überlebt!“

Dieser Kompetenznachweis enthält keine codierte Zeugnissprache.
Er wurde unter aktiver Beteiligung des Jugendlichen in einem mehrschrittigen Verfahren entwickelt.

Unterschrift des KNI-Coach

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



5. VERGABEKRITERIEN

IN WELCHEN ARBEITSGEBIETEN KANN DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL VERGEBEN WERDEN?

Der Kompetenznachweis International kann in Projekten der internationalen Jugendarbeit vergeben werden, d. h. in internationalen Begegnungen, Jugendprojekten mit internationaler Gruppenzusammensetzung, Workcamps und anderen internationalen (Kurzzeit- und Langzeit-)Projekten.

WIE LANG MUSS EIN INTERNATIONALES PROJEKT SEIN, UM DEN KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL VERGEBEN ZU KÖNNEN?

Die Dauer eines internationalen Projektes sollte im besten Fall drei Wochen betragen. Erstreckt sich das Projekt über einen kürzeren Zeitraum, sollte eine Mindeststundenzahl von 25 Stunden gemeinsamen Arbeitens an den Inhalten des Projekts mit dem/der Jugendlichen nicht unterschritten werden, da sich sonst zu wenig Beobachtungsmöglichkeiten für Kompetenzen bieten. Ob ein Projekt für den Kompetenznachweis International geeignet ist, entscheidet der KNI-Coach selbstverantwortlich.



WER KANN DEN KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL VERGEBEN?

Der Kompetenznachweis International darf nur von pädagogischen Fachkräften, Jugendleiter(inne)n und Teamer(inne)n vergeben werden, die erfolgreich die dreiteilige „Qualifizierung zum KNI-Coach“ absolviert haben. Voraussetzung für die Teilnahme an der Qualifizierung ist eine mindestens dreijährige Erfahrung (ehren-, neben- oder hauptamtliche Tätigkeit) in der internationalen Jugendarbeit. Die Berechtigung, den Kompetenznachweis International zu vergeben, ist nicht an den Träger, sondern ausschließlich an die KNI-Coachs gebunden.

AN WEN KANN DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL VERGEBEN WERDEN?

Der Kompetenznachweis International wird an Jugendliche und junge Erwachsene vergeben, die sich freiwillig an organisierten Angeboten der internationalen Jugendarbeit beteiligen. Er eignet sich für Teilnehmer/-innen ebenso wie für Teamer/-innen. Für Teamer/-innen wurde eine eigene Kompetenzsystematik entwickelt.

AB WANN UND BIS ZU WELCHEM ALTER KANN DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL VERGEBEN WERDEN?

Wir empfehlen für den Einsatz des Kompetenznachweises International ein Mindestalter von 12 Jahren. Ab diesem Alter ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen fruchtbar. Je näher der Übergang zu Ausbildung oder Studium rückt, desto wertvoller sind die gewonnenen Erfahrungen und somit auch das Nachweisdokument. Teilnehmende am KNI-Verfahren sollten nur in Ausnahmefällen älter als 27 Jahre sein.



6. ANWENDUNG UND EINSATZ

WAS SOLL IM KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL DOKUMENTIERT WERDEN?

Im Kompetenznachweis sollen die im Rahmen internationaler Projekte gezeigten Stärken von Jugendlichen relativ verhaltensnah und situationsbezogen beschrieben und durch Zitate aussagekräftiger (Selbst-)Reflexionen bestätigt werden. Der Kompetenznachweis beschreibt keine Schwächen. Er nimmt keine Einordnung von Kompetenzen in unterschiedliche Niveaus vor. Er ist kein Benotungsinstrument.

WIE SOLLTE DAS KNI-VERFAHREN DURCHFÜHRT WERDEN?

Der KNI-Coach vergibt den Kompetenznachweis International nur dann, wenn die vier Schritte des Nachweisverfahrens vollständig und unter aktiver Beteiligung der Jugendlichen durchgeführt wurden. Die Gestaltung der Verfahrensschritte liegt im Ermessen des KNI-Coachs.

WIE LANGE SOLLTEN DIE DIALOGE FÜR DEN KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL UMGEFÄHR DAUERN?

Der KNI-Coach sollte für den Verfahrensschritt Dialog mindestens 1,5 Stunden einplanen. Wir empfehlen eine Aufteilung in circa drei gemeinsame Dialoge. Je nach Art des Projektes können sich auch mehrere kürzere oder zwei längere Dialoge eignen.

WIE VIEL ZEIT BENÖTIGT DAS ERSTELLEN EINER KOMPETENZORIENTIERTEN PROJEKTANALYSE?

Bei einer Beschränkung auf drei bis fünf repräsentative Settings eines internationalen Projekts erfordert die Erstellung der ersten Projektanalyse erfahrungsgemäß höchstens 90 Minuten. Je häufiger ein KNI-Coach diesen vorbereitenden Schritt durchführt, umso sicherer, routinierter und schneller wird er.

WIE VIEL ZEIT ERFORDERT DAS DOKUMENTIEREN VON BEOBACHTUNGEN UND ZITATEN?

Die Zitate und Beobachtungen einer/ eines Jugendlichen können auf einem, bei längeren Projekten auch auf zwei, DIN-A4-Dokumentationsbögen Platz finden. Durchschnittlich zwei Minuten benötigt ein KNI-Coach für das Erinnern und Dokumentieren einer beobachteten Situation. Bei rund 20 Einträgen ergeben sich insgesamt ungefähr 30-60 Minuten, die eine pädagogische Fachkraft im Laufe des Projekts für dieses individuelle Dokumentieren aufwendet. Das Notieren von Zitaten erfolgt während eines Dialogs und erfordert daher keine zusätzliche Zeit.

IST DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL KOSTENPFLICHTIG?

Die Erarbeitung des Kompetenznachweises International ist für Jugendliche grundsätzlich kostenlos. Die Teilnahme am Nachweisverfahren ist immer freiwillig und sollte nicht mit Ermäßigungen oder anderen Vorteilen verknüpft werden. Für die Ausstellung des Kompetenznachweises im Onlineportal der Nachweise International fallen keine zusätzlichen Kosten an.

WIEVIEL KOSTET EIN KNI-COACH?

Der KNI-Coach erarbeitet den Kompetenznachweis International mit den Jugendlichen in der Regel im Rahmen seiner pädagogischen Tätigkeit in einem Projekt. Um den Kompetenznachweis International mit mehreren oder allen Teilnehmenden anwenden zu können, sollte die pädagogische Fachkraft in bestimmten Aufgabenbereichen des Projekts entlastet werden. Eine zusätzliche Honorierung ist hierfür nicht vorgesehen. Es liegt jedoch im Ermessen des Trägers, individuelle Anreizsysteme für diesen Mehraufwand seiner pädagogischen Fachkräfte anzubieten.

KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL UND SCHULPROJEKTE – GEHT DAS?

Der Kompetenznachweis International kann auch in schulischen Kontexten von qualifizierten KNI-Coachs vergeben werden. Der Einsatz des Kompetenznachweises International bietet sich vor allem in Kooperationsprojekten mit außerschulischen Partnern (z. B. einem Träger der internationalen Jugendarbeit), in internationalen Projekten und in Schulaustauschprojekten an. Wesentlich für den Einsatz des Kompetenznachweises International in schulischen Kontexten ist die Einhaltung der Vergabekriterien (<< Vergabekriterien). Außerdem gilt für den Einsatz des Kompetenznachweises International im schulischen Kontext:

1. Das internationale Projekt bzw. die internationale Begegnung mit Schüler(inne)n sollte offen ausgeschrieben sein und sich nicht grundsätzlich auf Teilnehmende einer Schulklasse beschränken.
2. Die Inhalte des Projekts sollten nicht definierter Bestandteil des Lehrplans sein, sondern diesen ergänzen und die formalen Lernprozesse in der Schule durch non-formale und informelle Lernprozesse vertiefen.
3. Die Teilnehmenden und ihre Leistungen dürfen nicht benotet werden, denn dies schließt sich mit der Erarbeitung des stärkenorientierten Kompetenznachweises International aus.

Wird der Kompetenznachweis International im schulischen Kontext angewendet, freuen wir uns über Ihren Erfahrungsbericht. Bitte senden Sie diesen an IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V., nachweise@ijab.de.



7. QUALIFIZIERUNG ZUM KNI-COACH

DIE QUALIFIZIERUNG ZUM KNI-COACH BESTEHT AUS DREI TEILEN:

1. Phase: 2-tägiger Workshop (Präsenz)

Einführung in die Theorie und in die vier Verfahrensschritte

2. Praxisphase

Erprobung des Kompetenznachweises International im eigenen internationalen Projekt; schriftliche Praxisdokumentation

3. Phase: 2-tägiges Kolloquium (Präsenz)

Erfahrungsaustausch und Reflektion, Entwicklung von Perspektiven zur Integration des KNI in die pädagogische Arbeit, Schreibwerkstatt

Der Kompetenznachweis International ist ein hochwertiges pädagogisches Instrument. Zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Instruments ist daher der Besuch einer dreiteiligen Qualifizierung zum „KNI-Coach“ notwendig.

Dort werden die vier Nachweisschritte - Projektanalyse, Beobachtung, Dialog und Nachweistext - vermittelt, eingeübt und durch vier kurze schriftliche Dokumentationen reflektiert. Das Verfassen eines ersten Kompetenznachweises International rundet diesen Aufgabenbereich ab. Erst nach einer erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierung haben KNI-Coachs die Möglichkeit, Kompetenznachweise im Onlineportal der Nachweise Interna-



tional zu erstellen. Teilnahmevoraussetzung für die pädagogischen Fachkräfte ist eine mindestens dreijährige Erfahrung in der internationalen Jugendarbeit und die

Möglichkeit, den Kompetenznachweis International während der Qualifizierung in einem internationalen Projekt zu erproben.

DIE PRAXISPHASE

In der KNI-Praxisphase sollen die vier Verfahrensschritte im Rahmen eines eigenen internationalen Projekts angewendet werden. Der eigene (berufliche) Erfahrungshintergrund, die Erkenntnisse aus den praktischen Übungen der Qualifizierung sowie die theoretischen Hintergründe liefern hierfür die Grundlagen.

Die Praxisdokumentation in der Praxisphase

In der Qualifizierung – und nur dort – muss dieser Prozess der Anwendung des Kompetenznachweisverfahrens unter thematischen und methodischen Aspekten sowie unter dem Blickwinkel der individuellen Weiterbildung in einer abschließenden Praxisdokumentation knapp skizziert und reflektiert werden.

„Dokumentiere auf ca. drei A4-Seiten einen von dir in deinem internationalen Projekt durchgeführten Prozess der Erfassung von Schlüsselkompetenzen entsprechend dem für den Kompetenznachweis International festgelegten vierstufigen Nachweisverfahren (Projektanalyse, Beobachtung, Dialog, Nachweistext).“

Gliederung der Praxisdokumentation

1. In welchem Kontext fand der KNI-Prozess statt?
2. Wie bist du in der KNI-Anwendung (Verlauf – Methoden) vorgegangen?
3. Welche Hindernisse sind dir dabei begegnet?
4. Was sind deine persönlichen Lernerfahrungen aus der KNI-Anwendung?
5. Welche Fragen sind für dich offen oder ungeklärt geblieben?

Folgende schriftliche Aufgaben sind Teil der Qualifizierung und werden an den/die KNI-Trainer/-in geschickt:

- / Ca. 4 Wochen vor Projektbeginn: eine selbst erstellte kompetenzorientierte Projektanalyse (ca. 2 Seiten)
- / Spätestens 2 Wochen vor dem Kolloquium: ein ausgefüllter Dokumentationsbogen für Beobachtungen und Zitate (Dialoge) und die Praxisdokumentation (ca 3 Seiten)
- / Spätestens 2 Wochen nach dem Kolloquium: den eigenen Nachweistext

Die hier angegebenen Fristen verstehen sich als Empfehlung. Es liegt im Ermessen der KNI-Trainer/-innen dieses Verfahren im Rahmen ihrer Qualifizierung ggf. zu beschleunigen.



Die Qualifizierung darf nur von zertifizierten KNI-Trainer(inne)n geleitet werden. Diese haben sich im Rahmen einer von IJAB durchgeführten Schulung für die Vermittlung des Curriculums qualifiziert (» Schulung zum/r KNI-Trainer/-in). Nach Abschluss der Qualifizierung erhalten alle Teilnehmenden ein Zertifikat, das dazu berechtigt, den Kompetenznachweis International mit Jugendlichen zu erarbeiten und zu vergeben.

Es gibt zwei Möglichkeiten eine Qualifizierung durchzuführen.

1. ORGANISATIONSÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG FÜR EINZELPERSONEN

Bundesweit werden von verschiedenen Trägern Qualifizierungen angeboten, die für pädagogische Fachkräfte aus allen Bereichen der internationalen Jugendarbeit offen sind. Alle KNI-Trainer/-innen arbeiten nach dem gleichen Curriculum, so dass eine gleichbleibende Qualität der Qualifizierungen gewährleistet ist. Aktuelle Qualifizierungstermine werden im Internet unter www.nachweise-international.de veröffentlicht.

2. TEAMSCHULUNG

Entscheidet sich eine Organisation, den Kompetenznachweis International in ihr Angebot aufzunehmen, hat sie die Möglichkeit, ihr Team schulen zu lassen. Dies kann über zum/zur KNI-Trainer/-in ausgebildete eigene Mitarbeiter/-innen erfolgen. Der Vorteil dieses Vorgehens ist, dass so organisations- und projektspezifische Gegebenheiten stärker im Rahmen der Qualifizierung thematisiert werden können. Auch eine Kombination mit einer hausinternen Fortbildungsmaßnahme ist denkbar. Verfügt die Organisation nicht über eigene KNI-Trainer/-innen, so kann sie über den Trainer(innen)pool von IJAB eine entsprechende Person beauftragen.

ANERKENNUNG DER FORTBILDUNG ZUM/ ZUR KOMPETENZNACHWEIS KULTURBERATER/-IN

Der Kompetenznachweis International von IJAB basiert auf dem vierstufigen Verfahren des Kompetenznachweises Kultur (KNK) der BKJ-Kultur der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V. und wurde speziell für die Bedürfnisse der internationalen Jugendarbeit weiterentwickelt. Beide Organisationen haben sich auf Ausbildungsstandards geeinigt und erkennen unter der Voraussetzung von Erfahrungen im jeweiligen Arbeitsfeld gegenseitig die Qualifizierungen zum KNI-Coach und zum/zur KNK-Berater/-in an. Weitere Informationen dazu erhalten Sie von IJAB.



8. SCHULUNG ZUM/ZUR KNI-TRAINER/-IN

Um selbst Qualifizierungen zum KNI-Coach anbieten zu können, müssen KNI-Coachs eine Trainer(innen)schulung besuchen. In dieser von IJAB angebotenen Schulung werden kurz die Schritte des Kompetenznachweises International rekapituliert und unterschiedliche didaktische Möglichkeiten zur Vermittlung dieser Schritte erarbeitet. Die Schulung bietet größeren Einrichtungen und Organisationen die Möglichkeit, das eigene Personal auszubilden, um anschließend eigene Qualifizierungen für ihre Teamer/-innen und Mitarbeiter/-innen anzubieten. So ist eine flexible zeitliche Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten oder eine Kombination mit anderen hausinternen Fortbildungsangeboten möglich.

DIE SCHULUNG ZUM/ZUR KNI-TRAINER/-IN BESTEHT AUS ZWEI TEILEN:

- 1. Phase: zweitägiger Workshop**
Die Verfahrensschritte des KNI und ihre Vermittlung in der Qualifizierung
- 2. Phase: QualifizierungsPraxis**
Durchführung einer eigenen Qualifizierung und Reflexion

Die Trainer(innen)schulung schließt wie die Qualifizierung mit einer schriftlichen Dokumentation der Erfahrungen, in diesem Fall bei der Durchführung der Qualifizierung zum KNI-Coach und der Anleitung der Teilnehmer/-innen ab. Mit dem Abschluss der Trainer(innen)schulung wird ein KNI-Trainer(innen)zertifikat ausgegeben.



9. GLOSSAR

ANERKENNUNG VON LERNERGEBNISSEN

Mit dem Begriff Anerkennung von Lernergebnissen werden in der deutschen Sprache zwei Sachverhalte bezeichnet. Man unterscheidet zwischen formaler und gesellschaftlicher Anerkennung. Die formale Anerkennung ist auf der ordnungspolitischen Ebene angesiedelt und geht mit einer Berechtigung im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt einher. Bei der gesellschaftlichen Anerkennung werden die Kompetenzen sichtbar gemacht – weitgehend unterhalb der ordnungspolitischen Ebene – und erfahren durch die Wirtschaft oder die Gesellschaft eine entsprechende Würdigung. **Engl.: recognition of learning outcomes**

EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN (EQR)

Der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQR) legt ein System von acht Niveaustufen fest, über

das sich die in Bildungsgängen erzielten Lernergebnisse - definiert über die Deskriptoren Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen - allgemein beschreiben lassen. Der EQR stellt die Voraussetzung für die Vergleichbarkeit von in verschiedenen europäischen Qualifikationssystemen erworbenen Bildungsabschlüssen her. Mit der Entwicklung des EQR verbunden ist die Empfehlung an die in den Kopenhagen-Prozess eingebundenen europäischen Länder, auf freiwilliger Basis Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) zu schaffen, über die sich die in den nationalen Qualifikationssystemen erzielten Lernergebnisse systematisch beschreiben lassen. Durch Zuordnung der NQR-Level zum EQR können Qualifikationen aller beteiligten Länder vergleichbar werden. **Engl.: European qualifications framework for lifelong learning (EQF)**

FÄHIGKEITEN

Fähigkeiten sind die körperlichen und geistigen Voraussetzungen zur Erfüllung bestimmter Anforderungen. Hierzu gehören je nach Kontext u. a.: körperliche Eignung und Geschicklichkeit, Denkfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Ausdrucksvermögen, Einfallsreichtum, Beobachtungsgabe usw.

FERTIGKEITEN

Fertigkeit bezeichnet im Allgemeinen einen erlernten oder erworbenen Anteil des Verhaltens. Der Begriff der Fertigkeit grenzt sich damit vom Begriff der Fähigkeit ab, die als Voraussetzung für die Realisierung einer Fertigkeit betrachtet wird. Können umfasst Fähigkeit und Fertigkeit. Fertigkeiten bezeichnen das Können, das durch Einüben entsteht, wie z. B. Schreib-, Lese- und Rechenfertigkeiten, aber auch manuelle Fertigkeiten, wie z. B. der geschickte Umgang mit Werkzeugen oder einem Musikinstrument.

FORMALES LERNEN

Findet in einem organisierten und strukturierten Kontext, in der Regel in formalen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen (z. B. Schulen) statt. Aus Sicht des Lernenden ist es zielgerichtet und strukturiert in Bezug auf Lernziele, Lernzeit und Lernförderung. Es wird explizit als Lernen bezeichnet und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.

Engl.: **formal learning**

IJAB – FACHSTELLE FÜR INTERNATIONALE JUGENDARBEIT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND E.V.

IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. ist im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), der Europäischen Kommission, seiner Mitgliedsorganisationen und anderer zentraler Träger der Jugendarbeit auf den Gebieten der internationalen Jugendpolitik, Jugendarbeit und Jugendinformation tätig. Aufgabe ist die Förderung der internationalen Jugendarbeit und der jugendpolitischen Zusammenarbeit, um das gegenseitige Verständnis junger Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen zu erweitern, ihre Beziehungen zueinander zu festigen und um Vorurteile abzubauen. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, führt IJAB im Rahmen der bi- und multilateralen Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland qualifizier-

te Austauschprogramme für Fachkräfte durch, ist auf dem Gebiet der Information und Beratung aktiv und betätigt sich im Bereich der trägerübergreifenden Weiterbildung und Qualifizierung von Fachkräften.

www.ijab.de

INFORMELLES LERNEN

Unter informellem Lernen versteht man ungeplante und nicht intendierte Bildungsprozesse, die sich im Alltag von Familie, Nachbarschaft, Freizeit und Arbeit ergeben können. Oftmals bezeichnet man informelles Lernen auch als Erfahrungslernen. Bis zu einem gewissen Grad kann es auch als zufälliges Lernen aufgefasst werden. Informelles Lernen findet außerhalb eines institutionellen Rahmens statt und ist kein (fremd-)organisierter Lernprozess.

Engl.: **informal learning**

KOMPETENZEN

Kompetenzen sind Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen. Kompetenzen sind Dispositionen selbstorganisierten Handelns, also Selbstorganisationsdispositionen. Im Vergleich zur Qualifikation sind Kompetenzen eine personengebundene Kategorie und nicht ausschließlich funktional auf einen Verwertungszusammenhang wie Ausbildung und Beruf ausgerichtet.

Engl.: **competences, skills**

KOMPETENZENTWICKLUNG

Ist ein Prozess, in dem eine Person ihre fachlichen, sozialen, methodischen und/oder personalen Kompetenzen erweitert, aktualisiert und verfeinert.

KOMPETENZERFASSUNG

Kompetenzfeststellungsverfahren, Kompetenzbilanzen, Kompetenzchecks, Potentialanalysen, Profiling, Assessment-Center-Verfahren, Eignungs- oder Einstellungstests sind Bezeichnungen für Verfahren oder Instrumente, mit

denen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Wissen, Haltungen und Dispositionen von Personen ermittelt, sichtbar gemacht und bewertet werden sollen. Diese Verfahren sind in der Regel unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen diese Kompetenzen erworben werden.

Engl.: identification of competences

KOMPETENZNACHWEIS KULTUR

Der Kompetenznachweis International ist in Anlehnung an den Kompetenznachweis Kultur für die internationale Jugendarbeit entwickelt worden. Beiden Kompetenznachweisen liegt das vierstufige Nachweisverfahren zugrunde. Der Kompetenznachweis Kultur ist ein Bildungspass und wird in der kulturpädagogischen und künstlerischen Arbeit mit Jugendlichen angewendet. Er kann von erfahrenen Fachkräften und Teamer:innen ausgestellt werden, die sich zuvor in einer Schulung dafür qualifiziert haben. www.kompetenznachweiskultur.de

KOMPETENZORIENTIERTE PROJEKTANALYSE

Bei der Projektanalyse werden üblicherweise pädagogische Planungen einer systematischen Reflexion unterzogen. Dabei werden die Prozesse (Abläufe und Ergebnisse) betrachtet. Eine Projektanalyse ist deskriptiv und unterscheidet sich von Lernzielen dadurch, dass sie eine Handlung oder ein Verhalten nicht vorschreibt, sondern einen Prozess auf seine potentiellen Möglichkeiten zum Zeigen von Kompetenzen bzw. Kompetenzerwerb hin untersucht.

KOMPETENZPÄSSE

Kompetenzpässe sind in der Regel Mischverfahren zur Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen. In Deutschland existiert eine Vielzahl von Passsystemen. Sie haben unterschiedliche Schwerpunkte und sprechen unterschiedliche Zielgruppen an. Die Palette von Kompetenzpässen umfasst u. a. die Bereiche Übergang Schule-Beruf, Berufswahlorientierung, ehrenamtliches Engagement, Wiedereinstieg in den Beruf, Jobwechsel.

LEBENSLANGES LERNEN

Lebenslanges Lernen ist ein Konzept, Menschen zu befähigen, eigenständig über ihre Lebensspanne hinweg zu lernen. Dabei steht die Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen im Vordergrund, die im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt. Lebenslanges Lernen setzt auf die Informationskompetenz des Einzelnen und hat deshalb Aufnahme in viele bildungspolitische Programme gefunden. Lebenslanges Lernen ist zugleich der Name eines Bildungsprogramms (2007-2013) der Europäischen Union.

Engl.: lifelong learning

LERNERGEBNISSE

Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, non-formalen und nichtformalen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist.

Engl.: learning outcomes

NON-FORMALES LERNEN

Non-formales (oder nicht-formales) Lernen findet zwar in einem institutionellen Rahmen statt (z. B. in Weiterbildungseinrichtungen), führt jedoch nicht zu formal anerkannten Schul-, Berufs- oder Studienabschlüssen. Non-formales Lernen wird im Allgemeinen von den Lernenden absichtsvoll durchgeführt.

Engl.: non-formal learning

QUALIFIKATIONEN

Qualifikation beschreibt das personenbezogene Arbeitsvermögen, das sich aus Fach- und Sozialkompetenz zusammensetzt. Die empirische Erfassung von Qualifikationen ist im Bereich der Fachkompetenz wie Fachkenntnisse, Arbeitstechniken und Fertigkeiten eher gegeben als die der sozialen Qualifikationen wie Orientierung, Werthaltungen, Verhaltensweisen im sozialen Gefüge des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgabe. Als gebräuchlichste Indikatoren für die Qualifikation dienen in der Praxis Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse.

Engl.: qualification

SCHLÜSSELKOMPETENZEN

Schlüsselkompetenzen sind die Summe der Fähigkeiten, die zur Bewältigung eines großen Spektrums von komplexen Anforderungen (der modernen Wissensgesellschaft) notwendig sind. Schlüsselkompetenzen sind in allen Lebensbereichen einsetzbar (Privatbeziehungen, Schule, Beruf, politische Partizipation). Sie befähigen dazu, sich über verschiedene Lebensbereiche neue Kenntnisse anzueignen und seine vorhandenen Kenntnisse neuen Anforderungen anzupassen.

Engl.: key skills, key competences

VALIDIERUNG VON LERNERGERBNISSEN

Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse, die eine Person in einem formalen, non-formalen oder informellen Kontext erzielt hat, nach festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen.

Engl.: validation of learning outcomes

ZERTIFIZIERUNG

Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, das bzw. der formal bescheinigt, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß eines festgelegten Standards bewertet und validiert wurden.

Engl.: certification of learning outcomes

10. ANMERKUNGEN UND QUELLEN

- 1 Vgl. Thomas 2007.
- 2 Die Europäische Kommission (2005) definiert folgende acht Schlüsselkompetenzen, die im Rahmen des lebenslangen Lernens weiterentwickelt, aufrechterhalten und aktualisiert werden sollen. 1. Muttersprachliche Kompetenz, 2. Fremdsprachliche Kompetenz, 3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz, 4. Computerkompetenz, 5. Lernkompetenz, 6. Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz, 7. Unternehmerische Kompetenz, 8. Kulturelle Kompetenz.
- 3 Vgl. Rychen/Sagalnik 2005, S. 16.
- 4 Vgl. dazu Weinert 2001 und Rychen/Salganik 2003.
- 5 Vgl. ISS 2010, S. 9.
- 6 Vgl. Orth 1999.
- 7 Vgl. Erpenbeck 2003, S. IX.
- 8 Vgl. Rindt 2009.
- 9 Der Freiwilligensurvey ist die größte aktuelle Untersuchung zur Zivilgesellschaft und zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Er wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben und seit 1999 alle fünf Jahre zur Verfügung gestellt. Vgl. dazu BMFSFJ 2010.
- 10 Vgl. Degen 2009.
- 11 Vgl. Flachmeyer 2010, S. 83.
- 12 Vgl. BMFSFJ 2005, S. 129f.
- 13 Vgl. BMFSFJ 2005, S. 197ff.
- 14 Vgl. dazu Flachmeyer 2010, S. 13.
- 15 Vgl. Delors 1997.
- 16 Vgl. Siebert 2001, S. 19.
- 17 Vgl. Rindt 2009.
- 18 Bis Mai 2010 wurde der DQR in den Berufsfeldern Gesundheit, Handel, Metall/Elektro und IT-Bereich exemplarisch erprobt.
- 19 „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“; „Lernen im sozialen Umfeld“; „Lernkultur Kompetenzentwicklung“.
- 20 Vgl. zur Machbarkeitsstudie DIE 2004. Das Projekt mündete in der Entwicklung des ProfilPASS.

- 21 Vgl. DIE 2004, S. 14ff.
- 22 Vgl. DIE 2004, S. 20ff.
- 23 Vgl. Erpenbeck 2003.
- 24 IBAK – Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist ein Projekt, das im Rahmen des EU-Programms für lebenslanges Lernen von 2008-2010 finanziert wurde. <http://www.competences.info>.
- 25 Die Grundlage der Datenerhebung bildete ein mehrschrittiges Verfahren, dem eine Internetrecherche von ca. 40 Verfahren vorausging. Durch Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Anbietern von Kompetenz-erfassungsverfahren erhöhte sich die Zahl freiwilliger Registrierungen erneut. Trotzdem bleiben die dokumentierten Verfahren beschränkt auf einen aktiven und in bestimmte Netzwerke involvierten Kreis.
- 26 Vgl. Flachmeyer 2010, S. 25ff.
- 27 Vgl. dazu auch Rindt 2009.
- 28 Die Kompetenznachweise/Landesnachweise für das Ehrenamt gibt es in fast allen Bundesländern. Sie ermöglichen die Dokumentation von Fähigkeiten, die engagierte Bürger/-innen im Ehrenamt erworben haben und können selbst online erstellt werden. Beispiele sind der „Engagement- und Kompetenznachweis – Ehrenamt in Rheinland-Pfalz“, „Kompetenznachweis für Ehrenamt und freiwilliges Engagement“ (Thüringen), „Landesnachweis Nordrhein-Westfalen – Engagiert im sozialen Ehrenamt“, „Engagiert in Niedersachsen – Nachweis über ehrenamtliche Tätigkeit“.
- 29 Ein Weltbestseller der Berufsfindungsliteratur ist sein Buch „What Color Is Your Parachute?“, das in Deutschland unter dem Titel „Durchstarten zum Traumjob“ (Campus Verlag, 2004) erschien und inzwischen bereits in der 9. Auflage erhältlich ist. Vgl. dazu Bolles 2009.
- 30 Ausführlich zum Thema siehe Langvon Wins, Thomas: Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze, in: Erpenbeck 2003, S. 585-618.
- 31 Vgl. Hohenstein 2010.
- 32 Vgl. Flachmeyer 2010, S. 99.
- 33 Vgl. dazu die ausführliche Darstellung von DBJR 2005.
- 34 Das Kompetenzfeld Interkulturelle Kompetenz ist eine Hilfskategorie. Zwar ließe sich jede einzelne interkulturelle Kompetenz entweder den Selbst-, Sozial- oder Methodenkompetenzen zurechnen – es erlaubt aber, sich beim Kompetenznachweis auf das Feld interkultureller Kompetenz zu konzentrieren, was für viele Jugendliche ein attraktiver und motivierender Aspekt ihrer Teilnahme an einem internationalen Projekt ist.
- 35 Vgl. JUGEND für Europa 2000.
- 36 Vgl. dazu Thomas et. al. 2007.
- 37 IJAB 2009 sowie Klaus Hurrelmann: Jugendliche 2008 – Sind sie auf die Zukunft vorbereitet / Nachwort zum Kompetenznachweis Kultur, in: BKJ 2009.
- 38 Vgl. Erpenbeck et. al. 2003, S. X-XIII.
- 39 Vgl. Canetti 1974.
- 40 Vgl. Isaacs 2002, S.29.
- 41 Vgl. Hartkemeyer et. al. 2001.
- 42 Vgl. Hartkemeyer et. al. 2001.
- 43 Vgl. Kirckhoff 1985.
- 44 Die Beispiele zu Adjektiven, Adverbien sind z. T. entnommen aus ISS 2010.



11. LITERATUR

BKJ – Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (Hrsg.) (2007): Der Kompetenznachweis Kultur. Stärken sichtbar machen. Praxisleitfaden. Remscheid.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. http://www.bmfsfj.de/doku/kjb/data/download/kjb_o6o228_ak3.pdf

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Monitor Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Bolles, Richard Nelson (2009): Durchstarten zum Traumjob: Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage. Frankfurt, New York.

Canetti, Elias (1974): Der Ohrenzeuge. Zürich.

DBJR – Deutscher Bundesjugendring e.V. (2005): Wenn der „schöne Schein“ trügt – Kompetenznachweise u. Zertifizierung i. d. nonformalen Bildung. Position (37). Berlin.

Degen, Marc (2009): Anreiz- und Anerkennungssysteme für das Ehrenamt: Einführung in das Thema. Wesseling, Eichholz.

Delors, Jaques (1997): Lernfähigkeit – Unser verborgener Reichtum, Neuwied. (Englische Originalausgabe: Learning: The treasure within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Paris 1996).

Deutsche PISA-Konsortium (Hrsg.) (2001): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2004): ProfilPASS zur Dokumentation persönlicher Stärken. Einführende Informationen zur Qualifizierung im Rahmen des Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“, die wachsende Bedeutung der Sichtbarmachung und Anerkennung informellen Lernens. 1. Fassung. <http://www.bildungsbuero-koeln.de/wp-content/uploads/2007/06/profilpass.pdf>

Erpenbeck, J./ Rosenstiel, L. von (Hg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart.

Hartkemeyer, Martina/ Hartkemeyer, Johannes F./ Dhority, Freeman L (2001): Miteinander denken: Das Geheimnis des Dialogs. Stuttgart.

Hohenstein, Andreas (2010): Das CeKom©-System. Kompetenzen Erkennen-Fördern-Entwickeln: Handlungsfähigkeit in komplexen Situationen mit offenem Ausgang. Köln.

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (2009): Abschlussbericht: Qualitative Evaluation der Nachweise International. Bonn.

ISS - Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hrsg.) (2010): Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst. Frankfurt am Main.

Isaacs, William (2002): Dialog als Kunst gemeinsam zu denken. Berlin.

JUGEND für Europa (2002): Lern- und Bildungsprozesse im Europäischen Freiwilligendienst - Kurzfassung. Bonn.

Kirckhoff, Mogens (1985): Mind Mapping. Einführung in eine kreative Arbeitsmethode. Offenbach.

Marcus Flachmeyer u. a. (Hrsg.) (2010): Wissen, was ich kann. Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewer-

tung informell erworbener Kompetenzen. Münster, New York, München, Berlin.

Orth, Helen (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied, Krieffel, Berlin.

Rindt, Susanne (2009): Kompetenznachweise und bürgerschaftliches Engagement. BBE-Newsletter, Nr. 20. http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl20_rindt.pdf

Rychen, Dominique S./ Sagalnik, Laura H. (Hrsg.) (2003): Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Seattle.

Rychen, Dominique S./ Sagalnik, Laura H. (Hrsg.) (2005): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen – Zusammenfassung. <http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf>

Siebert, Horst (2001): Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neue Lernkulturen in Zeiten der Postmoderne. Neuwied.

Thomas, Alexander/ Abt, Heike/ Chang, Celine (Hrsg.) (2007): Internationale Jugendbegegnungen als Lern- und Entwicklungschance. Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Studie „Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendaustauschprogrammen auf die Persönlichkeitsentwicklung“. Bergisch-Gladbach.

Timmerberg, Vera/ Schorn, Brigitte (Hrsg.) (2009): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung: Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis. München.

Weinert, Franz E. (2001): Competencies and Key Competencies: Educational Perspective. In: Smelser, Neil J./ Baltes, Paul B. (Hrsg.): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Vol. 4. Amsterdam u. a.: Elsevier, S. 2433–2436.

IMPRESSUM

Herausgeber

**IJAB – FACHSTELLE FÜR
INTERNATIONALE JUGENDARBEIT
DER BUNDESREPUBLIK
DEUTSCHLAND E.V.**

Godesberger Allee 142-148

D -53175 Bonn

Tel. 0049 (0) 228 9506-0

Fax 0049 (0) 228 9506-199

E-Mail: info@ijab.de

www.ijab.de

Verantwortlich

MARIE-LUISE DREBER

Autorinnen und Autoren

JULIA MOTTA

Europäische Jugendbildungs- und
Jugendbegegnungsstätte Weimar

www.ejbweimar.de

ANNE SORGE

Projekt Nachweise International, IJAB

www.nachweise-international.de

MIRTAN TEICHMÜLLER

www.culturteam.de

Redaktion

ANNE SORGE, IJAB

Gestaltung

BAR M KOMMUNIKATIONSDESIGN, Berlin

Druck

DIGITALDRUCK KRIEWETT, Köln

Fotos

Titelseite: Fotolia © Andres Rodriguez;
S. 3: IJAB; S. 4: Fotostudio Heupel/
IJAB; S. 5, 29: IJAB/ JUGEND für Europa;
S. 15: Fotolia © PA; S. 16: Fotolia ©
PicturenetCorp; S. 19, 24, 54, 55, 58, 61,
68: Oliver Volke / IJAB; S. 22, 37, 56, 59,
60: Fotostudio Heupel/ JUGEND für
Europa; S.25: Fotolia © jeff gynane; S.
62: Fotolia © FFCucina Liz Collet; S. 66:
Fotolia © Andrey Kuzmin.

Das Autorenteam dankt an dieser Stelle
herzlich allen engagierten Coachs und
Trainer(inne)n des Kompetenznach-
weises International. Viele ihrer Fragen,
Erkenntnisse und Ideen sind in dieses
Handbuch eingeflossen.

November 2010

Gefördert vom
Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

DER KOMPETENZNACHWEIS INTERNATIONAL (KNI)

macht individuelle Kompetenzen sichtbar, die Jugendliche in Projekten der internationalen Jugendarbeit erworben und gezeigt haben.

Das Handbuch informiert über die Anwendung des Kompetenznachweises in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen.

Mit Hintergrundinformationen, Erläuterungen zum vierstufigen Nachweisverfahren, umfangreichen Praxishilfen und Tipps für Anwender/-innen bietet das Handbuch eine Arbeitsanleitung zum konkreten Umgang mit dem Kompetenznachweis International.

Das Handbuch ist Teil der Materialien der Qualifizierung zum KNI-Coach.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend