

Anerkennungsverfahren und -instrumente non-formalen und informellen Lernens – Versuch einer Systematisierung



Anne Sorge

■ 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 sind hier: Lebenslanges Lernen, Lissabon-Strategie, PISA. Die seitdem entstandenen Pässe zeichnen sich durch eine unüberschaubare Vielzahl von Bezeichnungen aus. Begriffe wie Kompetenznachweis, Bildungspass, Kompetenzpass, Qualifikationspass, Portfolio, Talentkompass, Kompetenzbilanz, Weiterbildungspass und Berufswahlpass geben davon einen ersten Eindruck. Das unübersichtliche Nebeneinander unterschiedlicher Kompetenznachweise und Kompetenzbilanzierungsverfahren steht häufig in der Kritik. Ein vergleichender Überblick fehlt nach wie vor.

Dieser Beitrag möchte einen Systematisierungsvorschlag für die unübersichtliche Passlandschaft machen und über die Kernziele und methodische Herangehensweise unterschiedlicher Nachweissysteme aufklären. Er widmet sich im zweiten Teil den vier Dimensionen der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens, zeigt neben den Nachweissystemen weitere Anerkennungsformen und -instrumente auf, die bereits implementiert sind und will verdeutlichen, in welchen Dimensionen weiterer Handlungsbedarf besteht.

■ Entwicklung einer Kompetenzforschung

Seit den 1990er Jahren lassen sich vermehrt Aktivitäten zur Forschung und Entwicklung von Methoden und Instrumenten feststellen, um Kompetenzen zu identifizieren und zu bewerten. Sie sind jedoch weniger das Resultat eines kritischen Blicks auf die geringe Reichweite des formalen Bildungssystems, sondern 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 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. zwischen 1996 und 2007 bearbeitet. Die von ihr koordinierten Programme¹ 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«². Zu diesem Zeitpunkt (Juli 2003) war der Markt der Kompetenzpässe durch eine hohe Entwicklungsdynamik geprägt. Es wurden in Deutschland 51 eingesetzte Pässe gezählt, die sich sowohl durch eine unübersichtliche Passbezeichnung als auch durch eine differenzierte Verteilung auf gesellschaftliche Funktionsbereiche wie Schule, Ausbildung, Beruf, Ehrenamt, Freizeit sowie Entstehungsanlässe und -gründe auszeichneten.³

■ Systematisierungsversuche in Deutschland

Erste Systematisierungsversuche der deutschen Passlandschaft wurden vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) unternommen. Es unterscheidet zwischen Pässen zur Erfassung von Tätigkeiten,

1 »Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung«; »Lernen im sozialen Umfeld«; »Lernkultur Kompetenzentwicklung«.

2 Vgl. dazu die Machbarkeitsstudie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) 2004. Das Projekt mündete in der Entwicklung des ProfilPASS.

3 Vgl. ebd., S. 14ff.

Pässen zur Dokumentation von Veranstaltungsteilnahmen und Pässen mit komplexeren Verfahren zur Erfassung von Kompetenzen.⁴ Erpenbeck und Rosenstiel legen eine weitere Systematisierung von Kompetenzmessverfahren vor, die in hohem Maße Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren einbezieht.⁵ Der jüngste Versuch einer Sammlung von Verfahren und Instrumenten zur Identifizierung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen wurde im Rahmen des multilateralen GRUNDTVIG-Projektes IBAK⁶ unternommen. Das Projekt stellt anhand eines Kriterienkatalogs verschiedene Verfahren zusammen und macht diese online zugänglich. Derzeit umfasst die Datenbank 107 Verfahren, von denen 81 in deutscher Sprache verfügbar sind (Stand März 2012). Die tatsächliche Anzahl bestehender Verfahren dürfte jedoch damit ebenfalls nicht abgebildet sein.⁷

Die große 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 107 Verfahren allerdings genau, so findet keines 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.⁸

4 Vgl. ebd., S. 20 ff.

5 Vgl. Erpenbeck 2003.

6 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 (www.competences.info).

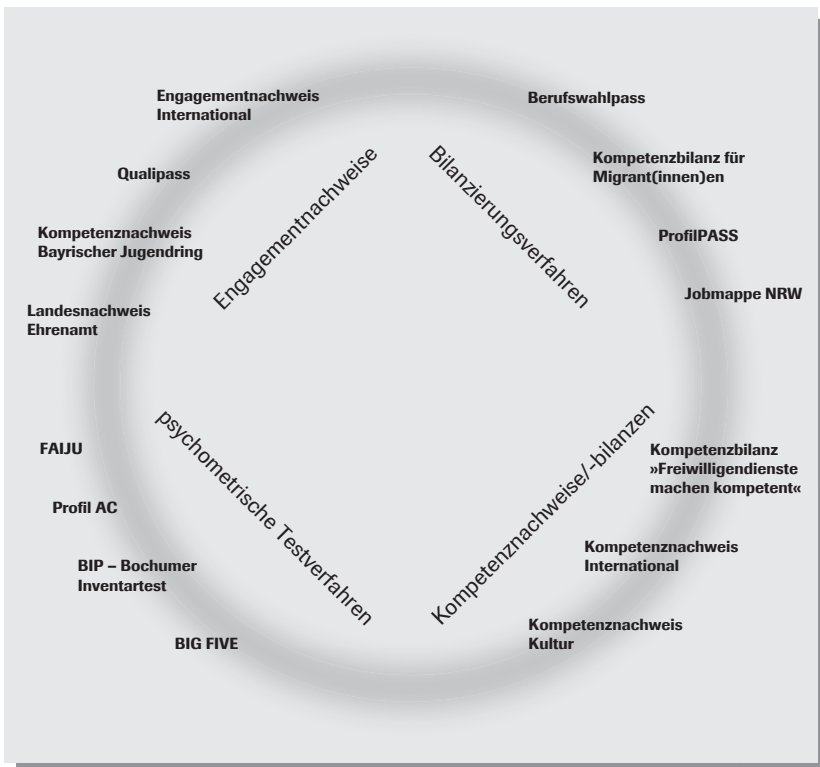
7 Die Grundlage der Datenerhebung bildete ein mehrschrittiges Verfahren, dem eine Internetrecherche von ca. 40 Verfahren vorausging. Durch Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Anbietern von Kompetenzerfassungsverfahren erhöhte sich die Zahl freiwilliger Registrierungen erneut. Trotzdem bleiben die dokumentierten Verfahren auf einen aktiven und in bestimmten Netzwerken involvierten Kreis beschränkt. Vgl. dazu Flachmeyer 2010.

8 Vgl. dazu auch Rindt 2009.

■ Kompetenzerfassungssysteme in Deutschland

Im Folgenden wird ein Vorschlag für eine aktuelle Systematisierung deutscher Kompetenzerfassungssysteme gegeben.⁹ Sie unterscheidet die Systeme anhand ihrer methodischen Herangehensweise und verdeutlicht, wie sich die Kernziele der Verfahren unterscheiden. Die Kompetenzerfassungssysteme werden unterschieden nach:

- Engagementnachweisen
- Bilanzierungsverfahren
- Psychometrischen Verfahren
- Kompetenznachweisen und -bilanzen.



Systematisierung von Kompetenzerfassungs- und Nachweissystemen
(eigene Darstellung)

⁹ Die Systematisierung beruht auf einer eigenen Recherche und Auswertung von Kompetenzerfassungs- und Nachweissystemen nach den Kriterien Zielgruppe, Herausgeber, Förderer, Kosten des Instruments, Anwendung des Verfahrens, Ergebnis, Zielsetzung und soweit dazu Informationen verfügbar waren, des Anwenderkreises. Vgl. Anne Sorge (IJAB): Sammlung von Nachweissystemen und Kompetenzpässen in Deutschland (unveröffentlichtes Dokument).

Eine strikte Abgrenzung der verschiedenen Systeme nach relevanten Verfahren für die außerschulische Jugendarbeit ist schwer möglich. So verfolgen biographisch orientierte Bilanzierungsverfahren einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Lernorte und -ergebnisse der Person, ob auf formalen, non-formalen oder informellen Wegen erreicht, einbezieht. Andere Verfahren, die auf den ersten Blick für die Jugendarbeit wenig relevant sind wie beispielsweise der BIP-Bochumer Inventartest oder das Profil AC, werden nach eigenen Recherchen praktisch im Feld angewendet.

Engagementnachweise

Engagementnachweise werden häufig Kompetenznachweise genannt, obwohl sie über konkrete Kompetenzen personaler oder sozialer Art nur wenig aussagen. 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. Zu dieser Gruppe von Nachweisen zählen beispielsweise die Ländernachweise¹⁰, die ein längerfristiges ehrenamtliches Engagement aller Bürger/-innen bescheinigen, die Kompetenznachweise der Landesjugendringe Thüringen und Bayern, das Zeugnisbeiblatt Ehrenamt, der Teilnahme- und Engagementnachweis International oder der Qualipass – Bildungspass Baden-Württemberg. Einige dieser Nachweise zählen zwar Kompetenzen auf, bieten aber kein dazugehöriges Mess- bzw. Bilanzierungssystem an. Engagementnachweise werden entweder von der Person selbst, also beispielsweise dem ehrenamtlich Aktiven oder teilnehmenden Jugendlichen oder von einem Verantwortlichen der Organisation erstellt und durch die Organisation oder eine Landesvertretung offiziell bestätigt. Grundlage dieser Nachweise ist die Überzeugung, dass ehrenamtliches Engagement Bestätigung und Anerkennung verdient. Damit sind sie Teil einer Wertschätzungskultur innerhalb der Organisation. 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 ei-

10 Die Kompetenznachweise/Landesnachweise für das Ehrenamt gibt es in fast allen Bundesländern. Sie ermöglichen die Dokumentation von Fähigkeiten, die engagierte Bürger 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«.

nen wertvollen Lernraum an. Auf europäischer Ebene dient der *Europass Mobilität* zur Dokumentation von Mobilitäten zu Lernzwecken wie Praktika, Aus- und Weiterbildungen und wird gemeinsam von der Entsende- und Aufnahmeorganisation anhand gemeinsam definierter Lerninhalte ausgestellt. Er wird zwar mehrheitlich in der beruflichen Bildung angewendet, findet aber zunehmend aufgrund europäischer Mobilitätsförderprogramme (z. B. Comenius, Leonardo da Vinci, Grundtvig) auch Eingang in einige Bereiche der Jugendarbeit. Als europäisches Instrument speziell für den Bereich der internationalen Jugendarbeit wurde der Youthpass entwickelt, der sich z. B. im Bereich Trainingskurse und Jugendbegegnungen den Engagementnachweisen zuordnen lässt.¹¹ Der Youthpass bleibt auf die durch das EU-Programm »JUGEND IN AKTION« geförderten Projekte beschränkt.

Bilanzierungsverfahren

Eine weitere Gruppe von Nachweisen sind *Bilanzierungsverfahren zur Berufsorientierung*, die die Mehrzahl der Kompetenzerfassungssysteme ausmachen. 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 und bedienen sich zum Teil Elementen der Eignungsdiagnostik. *Biographische Ansätze* sind Self-Assessment-Tools und arbeiten mit der Methode der Selbstreflexion. In ihrer Methodik basieren sie häufig auf dem erfolgreichen Life/Work Planning-Konzept von Richard N. Bolles¹². 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. Meist wird in fünf, manchmal auch sechs Abschnitten

11 Der Youthpass ist ein Mischinstrument und lässt sich aufgrund seiner unterschiedlichen Anwendung in den einzelnen Programmbereichen des EU-Programms »Youth in Action« z. T. im Bereich Engagementnachweise als auch z. T. im Bereich Kompetenznachweise/-bilanzen einordnen. Der Youthpass enthält Angaben zur Person, allgemeine Angaben zur Aktion bzw. zum Feld des Projekts (Freiwilligendienst, Jugendaustausch usw.), eine Auflistung der von der EU definierten Schlüsselkompetenzen sowie Angaben zum Projekthalt und Angaben zum persönlichen Beitrag des Teilnehmers. Nicht alle Felder des Youthpass müssen ausgefüllt werden, so dass sich das Zertifikat je nachdem als Teilnahmebestätigung, Engagementnachweis oder Kompetenznachweis nutzen lässt.

12 Ein Weltbestseller der Berufsfindungsliteratur ist sein Buch »What Color Is Your Parachute?«, das in Deutschland unter dem Titel »Durchstarten zum Traumjob« (2004) erschien und inzwischen bereits in der 9. Auflage erhältlich ist. Vgl. dazu Bolles 2009.

mit Hilfe von Tests, Übungen und Fragen die persönliche und berufliche Entwicklung gesammelt, analysiert und wertvolle Lernerfahrungen und Kompetenzen identifiziert. Anschließend werden berufliche und persönliche Ziele gesetzt und in einem Arbeits- und Entwicklungsplan festgehalten. Ergebnis ist häufig ein Portfolio (meist eine Sammelmappe oder ein Ordner). In den wenigsten Fällen entstehen aus diesem Selbstreflexionsprozess die bekannten Bildungspässe oder Zertifikate. Im Ganzen sind die Arbeitsmappen in der Regel zu umfangreich, um sie direkt für Bewerbungen einzusetzen. Allerdings unterstützt der Reflexionsprozess oftmals die gezielte Gestaltung des eigenen Lebens- und Berufswegs sowie die Bewerbungsunterlagen. Damit sind diese Verfahren ein Orientierungs- und Dokumentationsinstrument.

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 weitverbreiteteste 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 durch eine externe Anleitung oder pädagogische Begleitung zur Fremdeinschätzung (meist kostenpflichtig) ergänzt werden können. Als europäisches Instrument (auch in deutscher Sprache verfügbar) wurde auf Initiative des Europarats das *Europäische Portfolio für Jugendleiter/-innen und Jugendbetreuer/-innen* speziell für die Jugendarbeit entwickelt, um Jugendleiter/-innen und -betreuer/-innen bei der Identifizierung, Bewertung und Beschreibung ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

Psychometrische Verfahren

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 Entwicklungspotenziale von Menschen gemacht werden können.¹³ Hier kommen meist Fragebögen und Online-Tools zum Einsatz, die extern ausgewertet werden und Ausprägungen von Fähigkeiten eines Men-

13 Ausführlich zum Thema Lang-von Wins (2003).

schen 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 ihrem Konkurrenzdruck profitiert. Eine weitere Herangehensweise zur 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 und nicht auf deren Kompetenzen 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, die Kompetenzanalyse Profil AC (CJD Offenburg), der Eignungstest Berufswahl A+B und das Kasseler-Kompetenz-Raster. Diese Verfahren sind stark auf die Arbeitswelt fokussiert und wurden zum Teil von Unternehmensseite entwickelt. Zumeist nehmen sie entsprechend ihres Einsatzfeldes nur berufsrelevante Kompetenzen in den Blick. In vielen Fällen sind die Verfahren sehr aufwendig und wegen ihrer hohen Entwicklungskosten entsprechend teuer. Speziell für den Bereich der internationalen Jugendarbeit wurde das *Förder-Assessment-Center (FAIJU)* entwickelt, das sich an haupt- und ehrenamtliche junge Fach- und Führungskräfte richtet¹⁴. FAIJU ist kein Personalauswahlinstrument. Es dient der Personalentwicklung- und -bindung von Organisationen und Verbänden im Bereich der internationalen Jugendarbeit und unterstützt damit auch deren Qualitätsentwicklung.

Kompetenznachweise und -bilanzen

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 sozia-

14 Vgl. dazu Stumpf u. a. (2003).

len 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«¹⁵ und an bestimmte Handlungsformen und deren Anforderungen gebunden. Daher sind aus dieser Sicht Kompetenzen 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. Dieses Nachweisverfahren wird immer in konkreten Projektsituationen umgesetzt, also während eines Workcamps, eines internationalen Mobilitätsprojektes, kulturellen Projekten oder Freiwilligendiensten.

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 Kompetenznachweis International beispielsweise durch einen Dialog und Austausch von Selbsteinschätzung des Beobachteten und einer gespiegelten Fremdwahrnehmung des Beobachtenden, in der Regel einer pädagogischen Fachkraft, ergänzt. So soll die Reflexionsfähigkeit des Jugendlichen geschult, zugleich aber auch die Handlungsfähigkeit durch die Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen gestärkt werden. Ergebnis dieser Verfahren ist eine textliche Beschreibung konkret beobachteter Kompetenzen: der 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. Bekannte Verfahren sind der Kompetenznachweis International, der Kompetenznachweis Kultur und die Kompetenzbilanz »Freiwilligendienste machen kompetent«. In einigen Programmbereichen, wie dem Europäischen Freiwilligendienst und Jugendinitiativen gehört auch der Youthpass¹⁶ mit einem mehrschrittigen pädagogisch begleiteten Reflexionsverfahren zu diesem Bereich.

15 Vgl. Hohenstein 2010.

16 Vgl. dazu auch die Fußnote 11 sowie die Ausführungen weiter oben.

■ Kompetenzerfassung in der Kritik

Die hier vorgestellten Verfahren zur Kompetenzerfassung spiegeln ein bildungspolitisch ausgesprochen »heißes« Thema in Deutschland wider. Die Debatte um die Kompetenzorientierung wird in der Bildungslandschaft überwiegend 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«¹⁷ 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.¹⁸ 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 oder als Ausgleich für ein defizitäres Bildungssystem 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.

■ Weitere Anerkennungsformen außerschulischer Jugendarbeit

Der Ruf nach einer stärkeren Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements und des Beitrags der außerschulischen Jugendarbeit zur Per-

17 Vgl. Flachmeyer (2010, S. 99).

18 Vgl. dazu die ausführliche Darstellung des Deutschen Bundesjugendrings (2005).

sönlichkeitsentwicklung und -entfaltung junger Menschen ist unter den Rahmenbedingungen einer mangelhaften finanziellen Förderung, des chronischen Personalmangels in der Jugendarbeit und Jugendhilfe und des knappen Zeitrahmens junger Menschen für Funktionen im Ehrenamt (stärkere Verschulung des Ausbildungssystems, Stichwort: Bologna-Reformen) lauter geworden. Die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in der außerschulischen Jugendarbeit durch Zertifikate und unterschiedlich gestaltete Kompetenzerfassungssysteme ist ein Weg, der in den vergangenen Jahren verstärkt beschrritten wurde. Wichtig ist, wie bereits das Arbeitspapier Pathways 2.0¹⁹ erläutert, in der Debatte zwischen den verschiedenen Formen der Anerkennung und Wertschätzung zu unterscheiden.

Die Dimensionen der Wertschätzung und Anerkennung außerschulischer Jugendarbeit und die dort erworbenen Kompetenzen und Lernerfahrungen beziehen sich in der Regel auf vier Bereiche: die politische, die formelle, die gesellschaftliche und die persönliche Anerkennung.



Dimensionen der Anerkennung non-formaler Bildung und informellen Lernens

Politische Anerkennung

Mit der politischen Anerkennung ist in der Regel die Anerkennung non-formaler Bildung und des informellen Lernens durch die Gesetzgebung gemeint; diese sollte nicht unterschätzt werden. Häufig beeinflussen Änderungen auf gesetzgeberischer Ebene nahezu alle anderen Anerkennungsdimensionen. Bereits die verstärkte Beschäftigung der Politik

¹⁹ EU-CoE youth partnership 2011, S. 17f.

mit dem Thema Kompetenzerwerb und informelles und non-formales Lernen auf europäischer Ebene sowie die Umsetzung der EU-Jugendstrategie auf nationaler Ebene, dem Strukturierten Dialog und der Eigenständigen Jugendpolitik führt zu einer stärkeren Wahrnehmung des Themas in der Gesellschaft, im formalen Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus gibt es bereits sehr gute Beispiele für gesetzgeberische Aktivitäten zu einer stärkeren politischen Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten, die über eine reine Wertschätzungspolitik hinausgehen. Wichtig sind hier verschiedene Sonderurlaubsregelungen wie das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmer/-innen zum Zwecke der Jugendarbeit, das je nach Bundesland andere Freistellungszeiten und Regelungen zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts enthält²⁰ und ebenso der sogenannte Bildungsurlaub und staatliche Förderungen wie Bildungschecks und Bildungsprämien. Ein weiterer gesetzlich geregelter Bereich ist die steuerliche Förderung des Ehrenamtes durch die Übungsleiterpauschale, die Aufwandentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten innerhalb bestimmter Grenzen (derzeit 2.100,- Euro jährlich) steuerfrei belässt. Eine weitere staatliche Unterstützung für das Ehrenamt wurde durch die gesetzliche Unfallversicherung²¹ (geregelt im SGB VII) geschaffen. Sie deckt jedoch nicht alle Formen der Ehrenamtlichkeit ab.

Gesellschaftliche Anerkennung

Mit der gesellschaftlichen Anerkennung ist gemeint, dass Akteure aller Bereiche der Gesellschaft anerkennen und wertschätzen, welchen Wert die in der außerschulischen Jugendarbeit erworbenen Lernerfahrungen und Kompetenzen für die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen haben und die geleistete Arbeit der Aktiven ebenso wie die der Anbieter außerschulischer Jugendarbeit im Sinne gesellschaftlicher Verantwortung und Gestaltung würdigen. Die Forderung nach einer stärkeren gesellschaftlichen Anerkennung außerschulischer Jugendarbeit lässt sich in der Regel nur schwer konkret fassen. Um den Begriff und die Zielgruppe des Wunsches nach gesellschaftlicher Anerkennung greifbarer zu machen, erscheint hier die funktionale Differenzierung nach autonomen Funktions- oder Teilsystemen wie Politik, Wirtschaft, Recht, Medien, Wissenschaft etc. praktisch.

Eine gängige Form der gesellschaftlichen Anerkennung als Ausdruck der Wertschätzung für geleistete ehrenamtliche Arbeit wird durch Auszeichnungen und Vergünstigungen erreicht. Das Bundesverdienst-

20 Institut Juleiqua (2006): Praxisheft Sonderurlaub. www.juleiqua.de/download/praxisheft_sonderurlaub.pdf (Gesehen am 14.03.2012).

21 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Zu Ihrer Sicherheit. Unfallversichert im freiwilligen Ehrenamt, Bonn. Stand Mai 2011.

kreuz, der einzige Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland, wird häufig im Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement vergeben. Allerdings gehen in der Regel nur die beiden untersten Stufen (Verdienstmedaille und Verdienstkreuz am Bande) an langjährig Engagierte. Die höchsten Auszeichnungen bleiben zumeist Berufspolitikern, Fürsten oder Industriellen vorbehalten.²² Zudem haben einige Bundesländer Ehrenamtskarten (E-Cards) eingeführt, die langfristig und intensiv ehrenamtlich Aktiven verschiedene Vergünstigungen und Rabatte in ihrer Region gewähren. Ein ähnliches System ist die Jugendleiter/-in-Card (Juleica) in der Jugendarbeit. Sie wird bundesweit für ehrenamtliche Jugendleiter/-innen vergeben, die eine Juleica-Ausbildung und einen Erste-Hilfe-Kurs absolviert haben. Auch mit ihr erhalten die Besitzer verschiedene Vergünstigungen, aber auch nichtmonetäre Leistungen als Danksagung für ihre Arbeit. Außerdem dient die Juleica zur Legitimation gegenüber öffentlichen Stellen, da hiermit bundesweit einheitlich die Qualifikation als Jugendleiter/-in bestätigt wird.

Die unterschiedlichen Ehrenamtskarten gehen also bereits über den Bereich politischer Wertschätzung hinaus, da sie über das Vergünstigungssystem verschiedene gesellschaftliche Akteure wie Unternehmen, Schulen oder Kommunen erreichen und damit in eine aktive Wertschätzungskultur einbeziehen. Auch die eingangs vorgestellten Kompetenzerfassungssysteme, die zu Pässen und Zertifikaten führen, also in der Regel die Gruppe der Engagementnachweise und Kompetenznachweise/-bilanzen, erreichen durch ihren Einsatz verschiedene gesellschaftliche Akteure.

Bezogen auf die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt lässt sich kein einheitliches Bild zeichnen, nicht zuletzt, weil es hier branchenabhängig starke Unterschiede und wenig systematische Auswertungen und Studien gibt. In einigen Berufsfeldern werden außerschulisch erworbenes Wissen sowie soziale und methodische Kompetenzen weitaus stärker bei der Auswahl geeigneter Bewerber berücksichtigt, insbesondere dann, wenn reguläre Berufsausbildungs- und Studiengänge nicht ausreichend den für eine Stelle erforderlichen Kenntnisstand vermitteln können und/oder für entsprechende Berufsbilder (noch) keine formellen Qualifizierungen vorhanden sind (z. B. IT-Spezialisten, Unternehmensberater, Zukunftsbranchen wie Erneuerbare Energien, Bildungsreferenten). Vorrang hat hier jedoch nach wie vor beruflich erworbenes Erfahrungswissen. Zunehmend finden aber in Bewerbungsverfahren auch non-formale und informelle Lernerfahrungen Berücksichtigung. Das zeigen die Verän-

²² Vgl. dazu Precht (2012, S. 30).

derung von Online-Bewerbungsformularen²³ und klassischen Lebenslaufvorlagen wie dem Europass Lebenslauf²⁴. In anderen Berufsfeldern des öffentlichen und sozialen Sektors, in politischen und kirchlichen Institutionen sowie Stiftungen, sind internationale Erfahrung, eine Engagementkarriere im jeweiligen Themen- und Institutionenfeld und ausgeprägte interkulturelle und soziale Kompetenzen häufig fast eine Voraussetzung. Meist hängt die Einbeziehung von außerschulisch erworbenen Kompetenzen bei der Bewerberauswahl davon ab, inwieweit Personalverantwortliche selbst bereits Erfahrungen in der Jugendarbeit oder im ehrenamtlichen Engagement gemacht haben. Während eine Mehrheit der Gesellschaft mit einer Reihe von ehrenamtlichen Tätigkeiten direkte Assoziationen mit den dort gelernten Kompetenzen und Fähigkeiten verknüpft (wie Feuerwehr, soziale Dienste, kirchliche Arbeit), können viele mit der internationalen Jugendarbeit, ihren pädagogischen Prinzipien und typischen Qualifikationen wenig verbinden.

Formelle Anerkennung

Mit der formellen Anerkennung non-formalen und informellen Lernens ist die Validierung von Lernergebnissen und ihre Zertifizierung durch die Ausstellung von Zeugnissen oder Bescheinigungen gemeint. Eine solche Anerkennung ist in der Regel Ergebnis eines mehrschrittigen Validierungsverfahrens. Zu Beginn eines solchen Verfahrens muss ein *Bewusstsein* für die Existenz non-formal und informell erworbener Kompetenzen geschaffen werden und diese *identifiziert* werden. Anschließend stellt sich die methodische Frage nach der *Messung*: Eignen sich im konkreten Fall besser quantitative oder qualitative *Methoden*? Wie lassen sich die Ergebnisse *darstellen*? Zudem stellt sich die Frage der Vergleichbarkeit der Ergebnisse und damit die eines geeigneten *Maßstabs*. Wesentlich im Rahmen eines solchen Anerkennungs- und Validierungsprozesses ist eine *klare Zielstellung*: Was ist das Ziel der Validierung (Zugang zu höheren Qualifikationsstufen, Erlangung von Abschlüssen etc.)? Welche Kompetenzen, Fähigkeiten, welches Wis-

23 Zunehmend werden auch in Online-Bewerbungs- bzw. Recruitingsystemen Kategorien wie Erfahrungen, besondere Kenntnisse und Kompetenzen explizit neben der beruflichen Erfahrung einzeln abgefragt. Beispiele dafür sind das Online-Bewerbungssystem des Bundesverwaltungsamtes (BVA) oder die GIZ-Kompetenzmatrixabfrage der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ).

24 Der Europass Lebenslauf enthält neben den klassischen Kategorien des beruflichen Werdegangs und den Angaben zur Aus- und Weiterbildung einen eigenen Bereich für persönliche Kompetenzen und Fähigkeiten, in dem dezidiert nach ›Sprachkompetenzen‹ (europäischer Referenzrahmen für Sprachen), ›Sozialen Fähigkeiten und Kompetenzen‹, ›Organisatorischen Fähigkeiten und Kompetenzen‹, ›IKT-Kenntnisse und Kompetenzen‹, ›Künstlerische Fähigkeiten und Kompetenzen‹ sowie ›Sonstigen Fähigkeiten und Kompetenzen‹ unterschieden wird (www.europass-info.de).

sen oder welche Fertigkeiten möchte ich anerkennen lassen? Wesentlich für den Abschluss des Validierungsprozesses ist die Anerkennung der dokumentierten Lernergebnisse durch die Einrichtung, zu der ich den Zugang haben möchte. Dies erfolgt in der Regel mit der *Zertifizierung* der Ergebnisse. Zertifikate werden von einer Einrichtung ausgestellt, die mittels eines *Akkreditierungsverfahrens* durch eine Behörde dazu ermächtigt wurde.²⁵ Ein solcher Validierungsprozess setzt das Vertrauen, den Willen und die Beteiligung aller relevanten Akteure wie Behörden, Bildungsinstitutionen und Wirtschaftsvertretungen voraus. Für den Bereich der außerschulischen Jugendarbeit und die dort erworbenen Kompetenzen existieren solche Verfahren bisher nicht. Im Bereich der beruflichen Bildung kann als Beispiel für ein Validierungsverfahren die sogenannte Externenprüfung (§ 45 BBiG) gelten.²⁶ Auch in der Diskussion um die Umsetzung des künftigen Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und die Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Kompetenzen stellt sich die Frage nach geeigneten Validierungsverfahren, die nicht zu einer verstärkten Formalisierung führen. Gerade die in der außerschulischen Jugendarbeit erworbenen non-formalen und informellen Lernergebnisse lassen sich nicht wie strukturierte Bildungsangebote eins zu eins den Niveaustufen des DQR zuordnen. Hier besteht noch viel Diskussions- und Forschungsbedarf, insbesondere zu der Frage, wie die vielfältigen und unterschiedlichen Kompetenzfeststellungsverfahren sinnvoll in diesen Prozess einbezogen werden können.²⁷

Erste Ansätze einer Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse der außerschulischen Jugendarbeit durch das formale Bildungssystem, wenn auch nicht bundesweit und flächendeckend, zeigen sich im Hochschulbereich. Zumeist wurde hier durch eine intensive Zusammenarbeit und aktive Informationspolitik zwischen Hochschule und einem engagierten Träger der Jugendarbeit das notwendige Vertrauen für eine Kooperation aufgebaut. So werden z. B. in pädagogischen Studiengängen Praktika und Praxiszeiten in der Jugendarbeit – wie die Leitung eines Workcamps, Betreuung einer Freizeit o. ä. – als studienrelevante Inhalte und als Pflichtpraktika mit entsprechenden ECTS²⁸-Punkten anerkannt. In einigen Fällen können nachgewiesene Erfahrungen aus der Jugendarbeit oder der Besuch thematisch ähnlicher Veranstaltungen (Workshops, Bildungsseminare) als bereits er-

25 Vgl. dazu Zürcher 2007.

26 Vgl. dazu BBJ Consult AG 2011.

27 Erste Vorschläge, wie sich Angebote der Jugendsozialarbeit, der Freiwilligendienste und Angebote der internationalen Jugendarbeit in den DQR einordnen lassen und welche institutionellen Rahmenbedingungen dies begleiten sollten unterbreitet das Eckpunktepapier von Bergstein u. a. (2012).

28 ECTS = European Credit Transfer and Accumulation System.

worbene Kenntnisse und Erfahrungen durch eine Anrechnung auf Ausbildung oder Studium anerkannt werden. Dies bedeutet in der Regel ebenfalls die Anrechnung von ECTS-Punkten und/oder den Erlass von Pflichtveranstaltungen des Ausbildungsgangs.

Persönliche Anerkennung

Unter der persönlichen Anerkennung wird das Erkennen und Anerkennen von Lernerfahrungen verstanden, die Jugendliche im Zusammenhang mit Angeboten der Jugendarbeit machen. Dieser Bereich betrifft also die Reflexion und persönliche Wertschätzung der eigenen Lernerfahrungen. Junge Menschen erwerben sprachliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen, die sowohl für die berufliche als auch für die persönliche Entwicklung von zentraler Bedeutung sind. Oftmals sind sich die jungen Menschen dieser Kompetenzen gar nicht bewusst, da sie nicht über den Weg des formalen Lernens erworben, sondern in non-formalen Settings vermittelt werden. Selbstreflexionsmethoden wie Portfolios (Bilanzierungsverfahren), pädagogisch begleitete Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung wie Kompetenznachweise und -bilanzen sowie Methoden des Coachings können hier eine wertvolle Unterstützung leisten. Ziel ist es, junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und sie zu befähigen, Lernergebnisse auf andere Lebensbereiche und Felder zu übertragen.

■ Fazit

Die Frage, wie die außerschulische Jugendarbeit und ihre Bildungsleistungen stärker anerkannt werden können, wurde in den letzten Jahren vermehrt aus dem Feld selbst beantwortet: mit Nachweissystemen, Ehrenamtskarten und ersten Kooperationen mit dem formalen Bildungssystem. Trotz vieler guter Ansätze und Initiativen bleibt ihre Reichweite jedoch vorerst gering. Es ist vor allem politischer Wille gefragt, diese Ansätze weiter zu stärken und Kooperationen mit den relevanten Akteuren der gesellschaftlichen Teilsysteme zu unterstützen.

■ Literatur

- BBJ Consult AG (Hg.) (2011): Leitfaden zur Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung. Ein Standard auf Grundlage des Kompetenzreflektors und des Qualifizierungspasses – Qpass. Verfasst von Elsholz, Uwe/Gillen, Juli, Potsdam 2011.
- Bergstein, Rita/Funk, Eberhard/Marx, Birgit/Pingel, Andrea/Würfel, Walter (2012): Den Einstieg in den Beruf erleichtern. Eckpunkte zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen junger Menschen und ihre Einordnung in

- einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), Bonn/Berlin 2012. http://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3092/Eckpunkte_Einstieg.pdf (Gesehen am 14.03.2012).
- Bolles, Richard Nelson (2009): Durchstarten zum Traumjob: Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Aufl. Frankfurt/New York 2009.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): Zu Ihrer Sicherheit. Unfallversichert im freiwilligen Ehrenamt, Bonn 2011.
- DBJR – Deutscher Bundesjugendring e.V. (2005): Wenn der »schöne Schein« trägt – Kompetenznachweise und Zertifizierung in der nonformalen Bildung. Position (37). Berlin 2005.
- 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 Mai 2004. www.bildungsbuero-koeln.de/wp-content/uploads/2007/06/profilpass.pdf (Gesehen am 14.03.2012).
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Hg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003.
- EU-CoE youth partnership (2011): Pathways 2.0 – Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa, Arbeitspapier der Partnerschaft zwischen der Europäischen Kommission und dem Europarat im Jugendbereich, Straßburg, Bonn 2011.
- Flachmeyer, Marcus/Harhues, Ortrud/Honauer, Heike/Schulte Hemming, Andreas (Hg.) (2010): Wissen, was ich kann. Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen. Münster, New York, München, Berlin 2010.
- Hohenstein, Andreas (2010): Das CeKom®-System. Kompetenzen Erkennen – Fördern – Entwickeln: Handlungsfähigkeit in komplexen Situationen mit offenem Ausgang. Köln 2010.
- Institut Juleiqua (2006): Praxisheft Sonderurlaub (Stand September 2006). www.juleiqua.de/download/praxisheft_sonderurlaub.pdf (Gesehen am 14.03.2012).
- Lang-von Wins, Thomas (2003): »Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze«, in: Erpenbeck, J./von Rosenstiel, L. (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003, S. 585–618.
- Precht, Richard David (2012): »Engagement in pragmatischer Hinsicht. Überlegungen zur sozialen Pflicht«, in: agora 42. Ökonomie. Philosophie. Leben, Heft 2, 2012, S. 22–30.
- Rindt, Susanne (2009): Kompetenznachweise und bürgerschaftliches Engagement. BBE-Newsletter, Nr. 20. www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl20_rindt.pdf (Gesehen am 14.03.2012).
- Stumpf, Siegfried/Thomas, Alexander/Zeutschel, Ulrich/Ruhs, Daniela (2003): »Assessment Center als Instrument zur Förderung der Handlungskompetenz von Fach- und Führungskräften in der internationalen Jugendarbeit«. In: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. (Hg.): Forum Jugendarbeit International 2003. Bonn, 2003, S. 70–91.
- Zürcher, Reinhard (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte, Hg. vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Materialien zur Erwachsenenbildung 02/2007, Wien. http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2_2007_informelles_lernen.pdf (Gesehen am 14.03.2012).

■ Abstract

Die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens und des Kompetenzgewinns junger Menschen in der außerschulischen Jugendarbeit erhält derzeit eine besondere Aufmerksamkeit. Im Zusammenhang mit der Diskussion um Anerkennungsstrategien werden häufig Kompetenznachweise, Bilanzen und Portfolios als Königsweg der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens genannt. Sie sind seit rund zehn Jahren in vielfältigen Bereichen neu entstanden und entwickelt worden. Nur wenigen gelingt ein Überblick über die Instrumente, häufig sind Jugendliche, Fachkräfte in der Jugendarbeit sowie politisch Verantwortliche aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Nachweisarten überfordert. Welche Nachweise sind für welche Zielgruppen geeignet? Wie aufwändig ist das Nachweisverfahren? Welche Ziele verfolgt das jeweilige Verfahren? Welche Lernprozesse unterstützt das Verfahren? Dieser Beitrag möchte einen Systematisierungsvorschlag für die unübersichtliche Passlandschaft machen und über die Kernziele und methodische Herangehensweise unterschiedlicher Nachweissysteme aufklären. In der Anerkennungsdebatte und verstärkt durch die derzeitigen Bemühun-

gen, non-formalen und informellen Lernergebnissen aus der außerschulischen Jugendarbeit einen gleichberechtigten Platz neben der formalen Bildung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu geben, mehren sich kritische Stimmen, die Anerkennungsinstrumenten eine einseitige Fokussierung auf die Beschäftigungsfähigkeit (employability) junger Menschen und die Verwertbarkeit ihrer in der Jugendarbeit und im Engagement erworbenen Kompetenzen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und als Ausgleich für Fehlentwicklungen im Bildungssystem vorwerfen. Eine derartige Kritik wird den entwickelten Anerkennungsinstrumenten in der Regel nicht gerecht. Oftmals bezieht sich diese Sichtweise weniger auf die Instrumente selbst, als auf verkürzt und einseitig ausgerichtet wahrgenommene Anerkennungsstrategien. Daher widmet sich dieser Beitrag in einem zweiten Teil systematisch den vier Dimensionen der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens und zeigt neben den Nachweissystemen weitere Anerkennungsformen und -instrumente auf, die bereits implementiert sind und verdeutlicht, in welchen Dimensionen weiterer Handlungsbedarf besteht.

■ Abstract

Recognition mechanisms and instruments in non-formal and informal learning settings – An attempt at systematisation

Increasing attention is being given to the recognition of non-formal and informal learning achievements of young people in non-school youth work settings. The debate on recognition strategies generally considers certificates, transcripts and portfolios to be the best instruments for recognising non-formal and informal achievements. These were introduced in many areas and subsequently developed over the last ten years. It is often a challenge to keep track of all available instruments and mechanisms. Many young people, youth work experts and policy-makers find it difficult to understand the large number of different systems that currently exist. What certification systems are suitable for which target groups? How much effort is involved in producing such certificates? What do the various methods seek to achieve? What learning processes are suited to the method in question? This paper attempts to systematise the complex world of recognition methods and to shed light on the main aims and methodologies underlying the various certification systems.

Efforts are currently under way to cre-

ate equality between non-formal and informal achievements in non-school youth work settings and formal learning achievements under the German Qualifications Framework (DQR). In light of this, and in the context of the recognition debate, there is increasing criticism that recognition instruments have a one-sided focus on young people's employability and the value of the skills they have acquired in youth work settings in the labour market; also, claim the critics, the instruments are being used to compensate for malfunctions in the formal education system. Such criticism, however, is generally not fair to the instruments that exist. Often enough it relates less to the instruments themselves and more to the recognition strategies, which are perceived to be short-sighted and unbalanced. To account for this, the second part of this paper consists of a systematic analysis of the four dimensions of recognising non-formal and informal learning. Aside from the certification systems, it looks at the other recognition methods and instruments that are already in use and identifies the areas where there is need for improvement.

■ Kontakt

Anne Sorge

c/o IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e.V.,
Godesberger Allee 142–148, D–53175 Bonn;
Tel.: +49 (0)228 9506–312;
E-Mail: sorge@ijab.de.