



re:connaissances

*Ideenlabor für die Anerkennung der Kompetenzen
aus Jugendaustausch und freiwilligem Engagement*

Anerkennung von Kompetenzen aus Jugendaustausch und frei- willigem Engagement

**Recherche zu Tools zur Selbstreflexion und zur
Kommunikation von erworbenen Kompetenzen**

Ein Projekt aus der Tagung re:connaissances

www.reconnaissances.ch

re:connaissances ist ein Projekt der SAJV und Intermundo



INTERMUNDO



Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände
Conseil Suisse des Activités de Jeunesse
Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili
Federaziun Svizra da las Unions da Gioventelgna

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Recherche und grobe Beurteilung	3
3.	Kompetenzmodelle	4
4.	Toolbeschrieb	6
5.	Fazit und Ausblick.....	13
6.	Weitere Schritte	14
7.	Mehr Infos.....	14

PartnerInnen von re:connaissances:

- Avina Stiftung
- BSV
- Jacobs Foundation
- Jugend in Aktion
- Migros Kulturprozent
- SGG
- Stiftung Mercator Schweiz
- Stiftung Perspektiven von Swiss Life
- UBS Stiftung für Soziales und Ausbildung

1. Einleitung

SAJV und Intermundo möchten ein Tool anbieten, welches die gesellschaftliche Anerkennung des Jugendaustausches sowie des freiwilligen Engagements fördert. Wichtig ist daher auch die Anerkennung der im Jugendaustausch und freiwilligem Engagement erworbenen Kompetenzen durch potentielle Arbeitgeber/innen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sich die Teilnehmer/Innen von Jugendaustausch und freiwillig Engagierten bewusst werden, was sie gelernt und welche Kompetenzen sie erworben haben. Die Anerkennung muss also zuerst auf ganz persönlicher Ebene passieren.

In jungem Alter ist es jedoch oft schwierig Gelerntes in Worte zu fassen, insbesondere in solche, die den in der Arbeitswelt gängigen Bezeichnungen (z.B. Methodenkompetenz oder Konfliktfähigkeit) entsprechen. Deshalb haben wir folgende Hauptanforderungen für das Tool definiert:

- 1) Es soll die Jugendlichen zur Selbstreflexion anregen, sie dabei unterstützen, sich selbst einzuschätzen und die gewonnen Erkenntnisse zu formulieren. Das Tool soll also den Jugendlichen dabei helfen, ihre Erfahrungen in Kompetenzen zu übersetzen.
- 2) Das Tool soll die Kompetenzen auf für Arbeitgeber/innen attraktive Weise sichtbar machen. Dies setzt voraus, dass es auf in HR-Bereichen bekannten Kompetenzmodellen basiert.
- 3) Das Tool soll einfach und sowohl für Jugendliche wie auch Arbeitgeber/innen attraktiv sein.

2. Recherche und grobe Beurteilung

Um das Rad nicht nochmals zu erfinden, haben SAJV und Intermundo eine Recherche durchführen lassen. Loretta Scherler hatte eine Woche Zeit, um sich einen Überblick über bestehende Tools zur Selbstreflexion und Kommunikation von Kompetenzen sowie bekannte Kompetenzmodelle zu verschaffen. Dies war nicht viel Zeit für dieses enorm weite Feld, hat uns aber eine erste Grundlage verschafft, um die nächsten Schritte zu planen. Grundsätzlich können wir feststellen, dass es schon viele Tools gibt und dass sicher auf vorhandenem Know-how aufgebaut werden kann.

Zuerst folgt ein Überblick über die Kompetenzmodelle, die verschiedene Organisationen verwenden. Danach folgt ein Beschrieb der Tools sowie eine Beurteilung.

3. Kompetenzmodelle

Organisation	Grobe Gliederung der Kompetenzen	Bemerkungen
BIZ (Sektion Bern)	<ul style="list-style-type: none"> · Fachkompetenz · Sozialkompetenz · Selbstkompetenz · Methodenkompetenz 	Kompetenzen in der Übersicht: Selbst- & Sozialkompetenzen sind für JA und FA besonders relevant
HSA Luzern: Soziokulturelle Animation, Kompetenzmodell	<ul style="list-style-type: none"> · Fachkompetenz · Sozialkompetenz · Selbstkompetenz · Methodenkompetenz 	Kompetenzen in der Übersicht: Selbst- & Sozialkompetenzen sind für JA und FA besonders relevant
BBT „Qualifikationsprofil“	<ul style="list-style-type: none"> · Ist unterteilt nach sog. „Handlungskompetenzen“ · Besteht jeweils aus einem Qualifikationsprofil für einen spezifischen Beruf 	
BBT „Bildungsplan“	<ul style="list-style-type: none"> · „Handlungskompetenzen“, die sich aber auch aus den bei BIZ und HSA Luzern genannten Kompetenzen zusammensetzen 	
Kompetenzmodell Bundesverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> · Selbstkompetenz · Sozialkompetenz · Fachkompetenz · Zusätzlich noch Führungskompetenzen, Querschnittskompetenzen, Departements-spezifische Kompetenzen 	<p>Selbstkompetenzen: Vernetztes Denken Vision Globale „Perspektivenwechsel“ Lern- und Veränderungsbereitschaft Flexibilität Eigenverantwortung Selbstständigkeit Eigeninitiative</p> <p>Sozialkompetenzen: Fähigkeit zur Vernetzung Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit</p>
Kompetenzmodell Bénévol (Sozialzeitausweis)	<ul style="list-style-type: none"> · Fachliche Fähigkeiten · Methodische Fähigkeiten · Persönliche Fähigkeiten · Soziale Fähigkeiten 	<p>Persönliche Fähigkeiten: Sich abgrenzen können Ohne fremde Hilfe auskommen Eigenes Handeln bewusst reflektieren können Wertorientierung Sich umstellen können Umdenken können Geistig beweglich sein Sich wechselnden Situationen anpassen können</p>

EU-Key Competences (Youth-Pass)	8 Schlüsselkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> · Kommunikation in der Muttersprache · Kommunikation in einer oder mehreren Fremdsprache(n) · Mathematische Kompetenzen und grundlegende naturwissenschaftliche, technische Kompetenzen · Computerkompetenzen · Lernkompetenzen · Soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen · Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz · Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit 	
Kompetenzprofil der HSA Luzern und Fachhochschule Nordwestschweiz für Bachelor-Studiengang mit Portfolio-Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> · Fach- und Methodenkompetenz, · Sozialkompetenz, · Selbstkompetenz <p>Werden alle durch das Fachwissen beeinflusst. Alle diese Kategorien führen dann zu der Professionskompetenz.</p>	
Orientierungsrahmen PH Bern	Zusammenstellung von Hintergrundwissen: z.B. Was ist eine Kompetenz, was ist Wissen eigentlich etc.	Evtl. bei der weiteren Entwicklung des Projektes relevant

Fazit

Fach-/Methoden-/Selbst- und Sozialkompetenzen scheint sich als grobe Gliederung der Kompetenzen (in der Schweiz) durchgesetzt zu haben. Die EU geht mit ihren Tools und Programmen einen anderen Weg. Dort sind 8 Schlüsselkompetenzen zentral.

Je nach Ausrichtung und Partnerorganisationen muss entschieden werden, sich an der groben Gliederung in Fach-/Methoden-/Selbst- und Sozialkompetenzen oder der EU-Lösung anzulehnen.

4. Toolbeschreibung

Nach der Recherche hat Loretta Scherler die Tools grob nach folgenden Kriterien beurteilt:

- Regt zur Selbstreflexion an
- Ist attraktiv für Jugendliche
- Ist attraktiv für potentielle Arbeitsgeber
- Ist einfach anwendbar
- Basiert auf allgemeingültigen Kompetenzmodellen
- Ist umfassend (listet viele Kompetenzen auf)
- Grafisch ansprechend
- Spielerisch
- Online anwendbar
- Gut vernetzt („Multi-Stakeholders“)
- Übersetzt Tätigkeiten in Kompetenzen

Tool	Pro	Contra
TRIMA www.unige.ch/emploi Mehrseitige Broschüre mit Anleitung zur Beschreibung der Kompetenzen, Fazit zu den eigenen Stärken und in welchen Berufsfeldern diese gefragt sein könnten	<ul style="list-style-type: none"> - Regt zur Selbstreflexion an dank guter Auswahl an Kriterien (riesiger Kriterienkatalog!) - Es erfolgt eine „Auswertung“ (Wenn A, dann B) 	<ul style="list-style-type: none"> - ev. zu lang und zu unübersichtlich - die Anwendung ist nicht ganz einfach
Kompetenzomat www.kompetenzomat.ch Formular auf Website mithilfe dessen ein Arbeitszeugnis ausgedruckt werden kann. Automatisiert und deshalb wenig Aufwand für Anwender/innen.	<ul style="list-style-type: none"> - Einfache Anwendung - Sehr übersichtlich - Kurz & prägnant 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Selbstreflexion - Keine Aufzählung der erworbenen Fähigkeiten - Es erfolgt keine „Auswertung“
Sozialzeitausweis: neu „dossier engagiert freiwillig“ www.sozialzeitausweis.ch Schweizer Nachweis für freiwillige und ehrenamtliche Arbeit, momentan in Überarbeitung. Fokus auf das Auflisten von durchgeführten Tätigkeiten mit Beurteilung. Ausgestellt durch Arbeitgeber/in.	<ul style="list-style-type: none"> - Relativ übersichtlich - Einfache Anwendung 	<ul style="list-style-type: none"> - Die unterschiedlichen Formulare führen zu Verwirrung. - Listet lediglich auf, was geleistet wurde, nicht aber die erworbenen Kompetenzen, ausser die ausstellende Person listet dies auf - Keine Selbstreflexion - Nicht online
Projet „Valorisation de l'engagement bénévole des jeunes“ www.benevolat-vaud.ch Baut auf dem Sozialzeitausweis auf, kann als eine Art „Ergänzung“ gesehen werden. Ansatz auf 3 Ebenen: u.a. Bekanntmachung bei Arbeitgeber/innen, Reflexions-Workshops für Freiwillige etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Gleicht Schwächen des Sozialzeitausweises aus 	

<p>The Competence Sprint/C-Stick/Oscar (by Formaat, Pfadfinder NL) Kombination von diversen Massnahmen: Kartenspiel, Brettspiel, Online-Portfoliosystem auf einem USB-Stick, Website und System für Zertifikatausstellung durch Organisationen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sehr vielseitig - Der Schwerpunkt liegt auf der Selbstreflexion der Jugendlichen - Offeriert viele Online-Möglichkeiten - Spielerische Art/Anwendung 	<ul style="list-style-type: none"> - ev. fast zu viel Auswahl/Möglichkeiten - Überlappung einiger Programme (z.b. C-Stick und Oscar)
<p>Pfadfinder-Tool (F) Broschüre mit Anleitung zur Selbstreflexion und Übersetzung von Tätigkeiten in Kompetenzen sowie Unterstützung bei deren Kommunikation gegenüber Arbeitgeber/innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listet sehr viele Qualitäten/Fähigkeiten auf - Regt sehr zur Selbstreflexion an - Hilft den Jugendlichen, sich nicht zu unterschätzen - Es erfolgt eine „Auswertung“ - Sehr einfach 	<ul style="list-style-type: none"> - Graphisch etwas zu voll/unübersichtlich - Der Erfolg/die erlernten Kompetenzen sind nicht auf einen Blick ersichtlich - Nicht online
<p>Kompetenzmodell Bundesverwaltung Handliches Kartenset, listet auf 34 Kompetenzkarten auf, was einzelne Kompetenzen bedeuten. Hilft beim Einschätzen von sich selber und anderen. Ist unterteilt in Führungskompetenzen, Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - einfache Anwendung auf spielerische Art - Gute Unterteilung der Kriterien 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht online - Richtet sich an ein erwachsenes Publikum - Einige Qualitäten beziehen sich auf Unternehmen, passen in dieser Form nicht zu Jugendaustausch/ - Freiwilliges Engagement
<p>ELD (Experience, Learning, Description, Sweden) http://eldkompetens.se/ Ausgangslage: Es ist einfacher zu sagen, was man gemacht hat, anstatt, was man gelernt hat. → Lösung: Die Herausforderungen und das Handeln in konkreten Situationen in „Kompetenzwörter“ übersetzen Workshop mit ELD-ausgebildeten Fachpersonen, nach dem Workshop erhalten die Teilnehmer einen „Kompetenzbrief“, der die gelernte Kompetenz in einer gewissen Situation bescheinigt. Aus einer Erfahrung wird eine Kompetenz. Hilfsmittel: humorvolle Übungen und Arbeitsblätter zum Download.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einfache und spielerische Auswertung in Workshop - Breites Netzwerk: Firmen, Gymnasien, Handelsschulen, NGO's, Organisationen ähnlich wie das RAV. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ev. falsche Zielgruppe, richtet sich an Firmen. - Online sind nur Dokumente zum Downloaden für Fachpersonen
<p>InCube www.incube.ch Firma, die andere Organisationen dabei unterstützt, Kompetenzanalysen bei ihren Mitarbeiter/innen durchzuführen. Eigens dafür entwickelte Software, welche Kompetenzen rasch erfasst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gründliche Kompetenzanalyse anhand eines Fragenkataloges - Arbeitet mit Soll- und Ist-Kompetenzen, sowie Handlungskompetenzen - Berücksichtigt auch die sog. „soft-facts“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Richtet sich mehrheitlich an Unternehmen und Führungskräfte (ev. falsches Zielpublikum)

<p>Youth-Pass www.youthpass.eu Nachweis über absolvierte Youth in Action-Programme, wird von Teilnehmenden ausgefüllt und von Youth in Action bestätigt. Möglichkeit auch zur Nennung von erworbenen Kompetenzen. Teil 1: Beschrieb der Aktion Teil 2: Projektbeschreibung Teil 3: Beschrieb der Lernfortschritte durch Teilnehmende/r anhand von Schlüsselkompetenzen-Überbau Viele Begleitmassnahmen, was die Sache auch sehr unübersichtlich macht. Arbeitet mit einem „Dialogue space“, welches eine Mischung zwischen Selbstbewertung und Bewertung ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gut vernetzt mit „Multi- - Bekannt bei stakeholdern (= Organisationen, öffentliche Institutionen, Ausbildungsstätten, Potentielle Arbeitsgeber, EU-Kommission, Regierungen, lokale Autoritäten, EU-Programm: Youth in Action, Jugendstellen/Jugendverbände, Individuelle Teilnehmer - Wird sehr gut vermarktet - Online weit verbreitet - Arbeitet mit Schlüsselkompetenzen - Fördert die Selbstreflexion - Jugend-spezifisch - Einfache Anwendung, spielerisch 	<ul style="list-style-type: none"> - Kann nur von Teilnehmenden von „Youth-in-Action“-Programmen verwendet werden!! - Nur für Jugendliche
<p>MLV – Making learning visible www.pz.harvard.edu/mlv/ Anleitungen für Lehrpersonen für Auswertungsworkshops</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Chaotisch - Es ist schwierig, dies Tools zu beurteilen, da man die Hilfsmittel nicht zu sehen bekommt, sondern eine Auswahl an Auswertungsmöglichkeiten.
<p>Projekt QPLUS www.infoklick.ch Workshop-Angebot von offenen Jugendzentren für ihre dort engagierten Jugendlichen, um Lernerfahrungen sichtbar zu machen. Reflexion in der Gruppe. Danach erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat (nicht individuell). Zusammenarbeit mit lokalem Gewerbe (=Potential für Lehrstellen) Besonders für Jugendliche aus bildungsfernen Schichten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anleitung zur Selbstreflexion - Lernerfahrung in der Gruppe - Niederschwellig 	<ul style="list-style-type: none"> - Zertifikat nur generell, nicht individuell
<p>Konzept „Sichtbar“ Ist aus dem Q-Plus-Projekt entstanden, Ausweitung des Q-Plus auf den Migrationsbereich; z.B. die Sichtbarmachung von Lernerfahrungen in einem türkischen/kroatischen/tamilischen Kulturverein, sowie in einer Musikschule. Infoklick Ostschweiz ostschweiz@infoklick.ch</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie oben 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie oben

E-Portfolios:	Pro	Contra
<p>Pepple Pad (UK) www.pebblepad.co.uk Website mit Möglichkeit, ein eigenes Portfolio zu erstellen. Prinzip des „Personal Learning Space“. Pebble Pad unterstützt die Idee, dass Lernen „Context-free“ sei, und jederzeit und überall stattfinden kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pebble Pad arbeitet mit sog. „Wizards“ (= Assistenten) und „Forms“, die dem Benutzer helfen, beim Auflisten seiner Erfahrungen und beim Übersetzen dieser Erfahrungen in Kompetenzen. - Verfügt über eine „Inbuilt reflective structure“, die den Benutzer ständig zur Selbstreflexion animiert mit „Wieso“, „Und dann?“, „Was nun?“ etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-jährige Mitgliedschaft erforderlich (kostenpflichtig)
<p>Mahara (u.a. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften) www.mahara.org Website mit Möglichkeit, ein eigenes Portfolio zu erstellen. Open Source.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewertung würde mehr Zeit erfordern (intensives Erstellen eines Portfolios) 	<ul style="list-style-type: none"> - kostenpflichtig
<p>MPortfolio (University of Michigan) www.mportfolio.unimich.edu Website mit Möglichkeit, ein eigenes Portfolio zu erstellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewertung würde mehr Zeit erfordern (intensives Erstellen eines Portfolios) 	<ul style="list-style-type: none"> - kostenpflichtig
<p>Youth E-Portfolio: (EU) www.eportfolio-youthwork.eu Website mit Möglichkeit, ein eigenes Portfolio zu erstellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listet sehr viele Kompetenzen auf, die dann mittels trifft zu/wenig zu/nicht zu von den TeilnehmerInnen bewertet werden. - Arbeitet wie das ELD auch mit sog. „Kompetenzblättern“, die eine Kompetenz durchleuchten und auf Situationen beziehen. - Kommt zu einer klaren Auswertung (übersetzt Tätigkeiten in Kompetenzen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nur für JugendleiterInnen und JugendbetreuerInnen anzuwenden - Ev. etwas zu lang und zeitaufwendig.
<p>eFolio Minnesota www.efoliominnesota.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewertung würde mehr Zeit erfordern (intensives Erstellen eines Portfolios) 	

TOOL 1= trifft nicht zu 2= trifft eher nicht zu 3= trifft eher zu 4= trifft zu Grau= besonders interessante Modelle	Übersichtlich/ benutzerfreundlich	Umfassend (zählt viele Kompetenzen auf)	anregend für die Selbst-reflexion	attraktiv für Jugendliche	attraktiv für pot. Arbeitsgeber	Übersetzung Tätigkeiten in Kompetenzen	gut vernetzt	Lösung online/ nicht online	spiele-risch	Total Punkte	Bemerkungen
Trima	2	4	4	3	2	4	zu wenig In-formationen	nicht online	2	21	Evtl. als Grundlage hilfreich, aber Aufbereitung müsste anders sein bei uns
Kompetenzomat	4	1	1	2	2	1	2	online	1	14	Einfachheit der Weblösung ist toll
Sozialzeitausweis	3	1	1	2	3	1	3	nicht online	1	15	Als Partner für uns sicher interessant, unser Tool könnte Ergänzung sein
The Competence Sprint/C-Stick/Oscar	4	4	4	4	3	3	2	online	4	28	Tools könnten spannend sein für uns, müssen bestellt werden (jetzt haben wir nur Präsentation darüber)
Pfadfinder-Tool (F)	3	4	4	4	3	4	2	nicht online	2	26	Alles Wichtige auf 1 Dokument. Leitet sehr gut sowohl Reflexion wie auch zur Kommunikation der Kompetenzen an. Passt sehr gut zu unseren Vorgaben.

TOOL 1= trifft nicht zu 2= trifft eher nicht zu 3= trifft eher zu 4= trifft zu	Übersichtlich/ benutzer- freundlich	Umfassend (zählt viele Kompe- tenzen auf)	anre- gend für die Selbst- reflexion	attraktiv für Ju- gend- liche	attraktiv für pot. Arbeits- geber	Überset- zung Tätig- keiten in Kompe- tenzen	gut ver- netzt	Lö- sung online/ nicht online	spiele- risch	Total Punkte	Bemerkungen
Kompetenzmodell Bun- desverwaltung	3	4	3	1	4	3	4	nicht online	3	25	handliches Kartenset = inspirierende Form, Ziel- gruppe Angestellte beim Bund
ELD	3	3	4	2	4	4	3	nicht online	3	26	Reflexion und Überset- zung in Kompetenzen in Workshop mit "Kompe- tenzbrief" als Ergebnis. Arbeitsmaterialien sind gut, darauf könnte auf- gebaut werden.
InCube	2	3	2	1	4	3	3	online	1	19	Software-Lösung die Mitarbeiter testet. Auf- wändig.
Youth-Pass	4	3	4	4	3	4	4	online	4	30	Sehr gut vernetzt, Verbreitung in Europa, ABER nur für Youth-in- Action-Programme!
MLV											zu wenig Infos
Projekt QPLUS	2	2	3	3	3	4	4	nicht online		21	Workshop-Form ist al- leinstehend einschrän- kend für Verbreitung, aber als Begleitmass- nahme spannend. Bei Entscheid dafür, aufbau- en auf Materialien und Erfahrungen.

E-PORTFOLIOS											
TOOL 1= trifft nicht zu 2= trifft eher nicht zu 3= trifft eher zu 4= trifft zu	Übersichtlich/ benutzer- freundlich	Umfassend (zählt viele Kompe- tenzen auf)	anre- gend für die Selbst- reflexion	attraktiv für Ju- gend- liche	attraktiv für pot. Arbeits- geber	Überset- zung Tätig- keiten in Kompe- tenzen	gut ver- netzt	Lö- sung online/ nicht online	spiele- risch	Total Punkte	Bemerkungen
Pepple Pad	3	3	4	4	4	4	4	online	3	29	Bietet u.a. mit Wizards, die Teilnehmer zur Selbstreflexion anregen humorvolle Lösungen für Online-Lösung.
Mportfolio											zu wenig Infos
Mahara											zu wenig Infos
Europäisches Youth E-Portfolio	2	4	4	4	3	3	3	online	3	26	Sehr gut auf die Zielgruppe ausgerichtet (JugendleiterInnen). Auf Material könnte aufgebaut werden (müsste auf grössere Zielgruppe adaptiert werden.)
EFolio Minnesota										zu wenig Informationen	

Hintergrundinformation: aktuelles Projekt der EU

Als Strategie um die Arbeitslosigkeit zu vermindern, hat die Europäische Kommission eine Initiative zur Anerkennung von non-formalem Lernen lanciert. Fähigkeiten und Kompetenzen, die ausserhalb von Schule und Universität erlernt wurden, sollen nun anerkannt werden. Somit unterstützt die EU-Kommission Nationalstaaten, in dem Unterfangen, bis 2015 nationale Systeme zur Validierung¹ von non-formalem Lernen zu entwickeln. Dies würde es Bürgern erlauben, ihre Kompetenzen, die ohne Berufsbildung/Schule erlernt wurden, zu validieren. Finnland, Frankreich, Luxemburg und Holland verfügen bereits über nationale Systeme zur Validierung von Non-formalem Lernen.

Der Vorschlag gehört zu den Europa 2020-Initiativen „An Agenda for New Skills and Jobs“ und „Youth on the Move“. Auch das neue Programm „Erasmus for All“ sieht eine Finanzierung aller Ausbildungssektoren vor. Der Kommissionsvorschlag wird vom European Council besprochen und sollte am 23.-24. November 2012 von Ausbildungs- und Jugendministern übernommen werden. Für mehr Information:

<http://tinyurl.com/9gs38q9> und http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_en.pdf

5. Fazit und Ausblick

Zum Nachweis von Erfahrungen und Kompetenzen gibt es in der Schweiz den seit längerer Zeit existierenden Sozialzeitausweis (neu „Dossier engagiert freiwillig“) sowie den seit 2011 eingeführten „Youth Pass“ der EU-Mobilitätsprogramme. Letzterer ist bisher nur für Teilnehmende dieser Programme vorgesehen, es wird aber von der ch Agentur (die Anbieterin der EU-Mobilitätsprogramme in der Schweiz) nicht ausgeschlossen, dass sich dies auch ändern kann.

Bei einem kürzlich von der SAJV organisierten Treffen diverser Jugendorganisationen zum Thema „Dossier engagiert freiwillig“ kam zu Ausdruck, dass dem Nachweis u.a. Anleitungen zur Reflexion und Übersetzung von Erfahrungen in Kompetenzen sowie teils die Anerkennung bei Arbeitgeber/innen fehlen.

Es stellt sich also die Frage nach der grundsätzlichen Ausrichtung unseres Projektes:

- a) Ist das Ziel, dass sich der europaweit eingesetzte „Youth Pass“ in der Schweiz verbreitet? Dieser erfüllt die Anforderungen von Seite 2 recht gut, ist aber mit seinen enorm umfassenden Materialien und Unterlagen wieder unüberblickbar. Es müsste also an der Zugänglichkeit wie auch an der Verbreitung gearbeitet werden. Voraussetzung wäre die Öffnung auch für Personen, die nicht an EU-Mobilitätsprojekten teilnehmen.

¹ Die Validierung von Bildungsleistungen ermöglicht es, in einem strukturierten Verfahren unterschiedlichste Bildungsleistungen zu erfassen, die beruflichen Handlungskompetenzen zu bescheinigen und einen formalen Abschluss zu erlangen. IN der Schweiz ist die Validierung von Bildungsleistungen eine Verbundaufgabe: Die Partner sind die Kantone, der Bund und die Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Die Kantone bauen die Verfahren auf und stellen die Ausweise aus. Der Bund regelt die Anforderungen an die Verfahren und anerkennt sie. Siehe dazu: validacquis.ch.

- b) Setzen wir beim „Dossier engagiert freiwillig“ an und entwickeln Ergänzungen, die bestehende Schwächen ausgleichen?

→ Die SAJV und Intermundo haben eine Präferenz für die Ausrichtung am „Dossier engagiert freiwillig“. SAJV unterstützt das „Dossier engagiert freiwillig“ und wird wahrscheinlich Mitherausgeberin. Auch hat es zwar nicht überall Verbreitung gefunden bis jetzt, aber ist doch in der Schweiz schon bekannter als der Youth Pass.

Bei der Recherche wurden viele interessante Tools, Materialien und Modelle entdeckt. Nach den gewählten Kriterien haben von den Tools der Youth-Pass (30 Punkte) am besten abgeschnitten, gefolgt von dem E-Portfolio Pebble Pad (29 Punkte) und auf dem dritten Platz befinden sich die verschiedenen Tools von Formaat = der Competence Sprint und der C-Stick (28 Punkte). Das Pfadfinder-Tool aus Frankreich (26 Punkte), das Kompetenzmodell des Bundes mit den Kompetenzkarten (25 Punkte) sowie ELD (26 Punkte) und das Europäische Youth-E-Portfolio (auch 26 Punkte) werden ebenfalls als sehr spannend beurteilt.

→ Je nach grundsätzlicher Ausrichtung des Projektes können unterschiedliche Projekte als Inspiration und Basis dienen.

6. Weitere Schritte

Als nächstes müssen folgende Fragen geklärt werden:

- 1) Entscheid grundsätzliche Ausrichtung („Youth Pass“ oder „Dossier engagiert freiwillig“?)
- 2) Entscheid, wo angesetzt wird: Was sind die Ziele und welche Massnahmen braucht es, um diese zu erreichen?
- 3) Mit welcher/n Form/en setzen wir die Massnahmen um? (Spiel, Karte, Prospekt, Website, Stick, Workshop, Kampagne etc.)
- 4) Wie wird dieses Projekt angepackt? (Projekträger, Organisation, Ressourcen etc.)

7. Mehr Infos

Die Hintergrundmaterialien zu Tools und Modellen befinden sich alle in folgendem Dropbox-Ordner: <https://www.dropbox.com/sh/r00fvenay68av3p/5WVQRzR9aE>