

alle anders  
alle gleich

Nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen

Persönliche Entwicklung

# Europäisches Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen



Kompetenzen

Jugendarbeit



# Europäisches Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen

Herausgeberin dieser deutschsprachigen Ausgabe des Portfolios ist



**JUGEND für Europa**  
Deutsche Agentur JUGEND IN AKTION

JUGEND für Europa - Deutsche Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION  
Godesberger Allee 142-148

D-53175 Bonn  
[www.webforum-jugend.de](http://www.webforum-jugend.de)

Verantwortlich:  
Hans Georg Wicke

Die Übersetzung aus dem Englischen fertigten Gudrun Kütke und Karin Avdić an.

Die Endredaktion dieser Ausgabe besorgte  
Hendrik Otten, Februar 2008.

Die Anpassung an das vorhandene Layout wurde von Eva Weeger, Bonn vorgenommen.

Gefördert wurde diese Ausgabe durch



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



GD Bildung und Kultur  
Programm „Jugend in Aktion“

Stand: April 2007

Soweit nicht anders angegeben liegen alle Rechte an dieser deutschsprachigen Ausgabe bei JUGEND für Europa - Deutsche Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION. Soweit im Einzelfall nicht anders geregelt und soweit nicht fremde Rechte betroffen sind, ist die Verbreitung der Broschüre als Ganzes oder in Teilen davon in elektronischer und gedruckter Form für den außerschulischen und schulischen Bildungsbereich unter der Voraussetzung erwünscht, dass die Quelle „JUGEND für Europa - Deutsche Agentur JUGEND IN AKTION“ genannt wird. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch JUGEND für Europa ist eine kommerzielle Verbreitung der bereitgestellten Texte, Informationen und Bilder ausdrücklich untersagt.



## → Inhalt

**Willkommen zum Portfolio!** ..... 3

### **ERSTER TEIL: EINLEITUNG**

1. Das Portfolio: ein Instrument zur Förderung der Anerkennung nicht-formaler Bildung und nicht-formalen Lernens sowie zur Anerkennung von Jugendarbeit..... 7

2. Das Portfolio: ein Instrument, das die Werte des Europarates widerspiegelt..... 9

3. Das Portfolio: ein Instrument, das den Ansatz des Europarates im Bereich Jugendpolitik widerspiegelt..... 9

### **ZWEITER TEIL: SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS**

1. Zur Verwendung des Portfolios ..... 15

2. Der Kontext Jugendarbeit..... 16

3. Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Werte ..... 19

4. Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen – eine Analyse ihrer Funktion..... 21

5. Der Kompetenzrahmen ..... 23

6. Feedback von anderen..... 35

7. Planung eines persönlichen Entwicklungs- und Lernprogramms..... 37

### **DRITTER TEIL: ANHÄNGE**

1. Kurzglossar ..... 41

2. Ausgewählte Literatur ..... 43

3. Europarat – Empfehlung Rec(2003) 8 zur Förderung und Anerkennung nicht-formaler Bildung und nicht-formalen Lernens von Jugendlichen..... 45

4. Danksagungen ..... 47

Stand: April 2007

Beratender Autor und Wissenschaftler: Mark Taylor, Brüssel (brazavil.training@yahoo.com)

Layout: Joe Ceccon (slazed@googlemail.com)





## Willkommen zum Portfolio!



**Wir haben es geschafft!**

Die Arbeit an diesem Projekt während der letzten Jahre war spannend und eine große Herausforderung: auf europäischer Ebene einen ersten Schritt zu unternehmen,

- um es Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen zu erleichtern, sich und ihre Arbeit zu beschreiben und
- um die Anerkennung von Jugendarbeit zu fördern und dabei den Grundsätzen nicht-formaler und informeller Bildung und den entsprechenden Lernprinzipien treu zu bleiben...

Normalerweise arbeiten „Expertengruppen“ nicht im Blickfeld der Öffentlichkeit und präsentieren erst am Ende ein Ergebnis, das man akzeptieren kann oder auch nicht. Diese Expertengruppe war anders. Der Prozess war zu jedem Zeitpunkt offen. Viele Menschen haben persönlich, schriftlich und über das Internet ihre Anmerkungen gemacht. Die Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Portfolio-Trainingskurses waren besonders wertvoll, denn nach diesem Kurs motivierten sie hunderte Kolleginnen und Kollegen, die Testversion des Portfolios zu erproben. Wir erhielten von ihnen 140 Evaluierungsformulare aus ganz Europa, die uns bei der Feinarbeit an dieser Publikation immens geholfen haben.

Wir hoffen, Sie finden das Portfolio nützlich im Hinblick auf die Entwicklung Ihres Selbstbildes und Ihrer Vorstellung von einem/r Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in – und wir hoffen, dass Sie die Zeit finden, auch die einführenden Kapitel zu lesen, die den Kontext dieser Arbeit erklären.

Teilen Sie uns bitte Ihre Erfahrungen mit, die Sie bei der Zusammenstellung Ihres eigenen Portfolios gemacht haben, denn obwohl dies offiziell die „Endversion“ ist, wissen wir doch, dass der Prozess weitergehen muss.

Das Portfolio ist auch online verfügbar: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth)

**Nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen**





# ERSTER TEIL

## EINLEITUNG

- 1 Das Portfolio: ein Instrument zur Förderung der Anerkennung nicht-formaler Bildung und nicht-formalen Lernens sowie zur Anerkennung von Jugendarbeit
- 2 Das Portfolio: ein Instrument, das die Werte des Europarates widerspiegelt
- 3 Das Portfolio: ein Instrument, das den Ansatz des Europarates im Bereich Jugendpolitik widerspiegelt







## 1. Das Portfolio: ein Instrument zur Förderung der Anerkennung nicht-formaler Bildung und nicht-formalen Lernens sowie zur Anerkennung von Jugendarbeit

Dieses europäische Portfolio ist eine Initiative des Europarates. Es wurde als konkrete Veranschaulichung des Engagements seitens der Regierungen der Mitgliedstaaten dieser Institution entwickelt, um die Anerkennung nicht-formaler Bildung und nicht-formalen Lernens Jugendlicher einschließlich der in diesem Rahmen durch Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen zu fördern. Bei einem Blick in die Empfehlung Nr. 2003 (8) des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten (siehe Anhang) werden Sie sehen, zu welchen Maßnahmen und Vorgehensweisen die Regierungen und der Europarat aufgerufen sind, um dieses Ziel zu erreichen. Sie werden auch feststellen, dass die Schaffung eines europäischen Portfolios in der Empfehlung explizit genannt wird.

Das Portfolio basiert auf den praktischen Erfahrungen und Erkenntnissen, die der Europarat im Jugendbereich seit den frühen 1970er Jahren gesammelt hat, vor allem im Zusammenhang der Aus- und Weiterbildung von Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen. In mehr als 30 Jahren hat die Jugendabteilung des Europarates vielfältige Trainingskurse entwickelt: für Jugendleiter/innen, Multiplikator/innen, junge Demokraten/innen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens, junge Wissenschaftler/innen und Beamte/innen aus ganz Europa. Diese Kurse decken einen großen Themenkanon ab, darunter auch die Organisation von internationalen Aktivitäten, Arbeit in internationalen Jugendstrukturen, internationale Zusammenarbeit im Jugendbereich, Menschenrechtserziehung, Konfliktbewältigung, Partizipation Jugendlicher, aktive Bürgerschaft und vieles mehr. In diesem Zusammenhang hat der Europarat auch eine Reihe innovativer Bildungs- und Trainingsinstrumente entwickelt sowie Forschung betrieben, z. B. zu Jugendfragen, nicht-formaler Bildung und nicht-formalem Lernen, zu Jugendarbeit und Verbandsleben. Außerdem hat er auch Kriterien und Qualitätsstandards für Jugendarbeit und Jugendpolitik entwickelt.

In seiner Arbeit baut der Europarat auf Kooperation mit einer Reihe von Partnern, insbesondere mit der Europäischen Kommission. Sie stützt sich auf ein gemeinsames Verständnis des Wertes von Jugendarbeit und der Rolle der Jugendpolitik, wie es im Weißbuch „Neuer Schwung für die Jugend Europas“ seinen Ausdruck findet. Es führte zu gemeinsamen Maßnahmen und Ergebnissen, darunter das Arbeitspapier „Wege zur Validierung und Anerkennung von Bildung, Ausbildung und Lernen im Jugendbereich“. Dazu, nicht unwichtig, wird das Portfolio zweimal erwähnt in der Entschließung des Rates der Europäischen Union vom Mai 2006 über die Anerkennung des Wertes nicht-formaler und informeller Lernerfahrungen im europäischen Jugendbereich; es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen dem Portfolio, der YOUTH-PASS Initiative und dem Programm „JUGEND IN AKTION“.

Dieser Reichtum an Erfahrungen und Praxis hat für das Konzept und die Methodik des vorliegenden Portfolios Anregungen gegeben; es wird Ihnen hoffentlich helfen, Ihr Kompetenzprofil zu identifizieren, zu beurteilen, zu beschreiben und in Relation zu den gemeinsamen Standards des Europarates zu setzen.

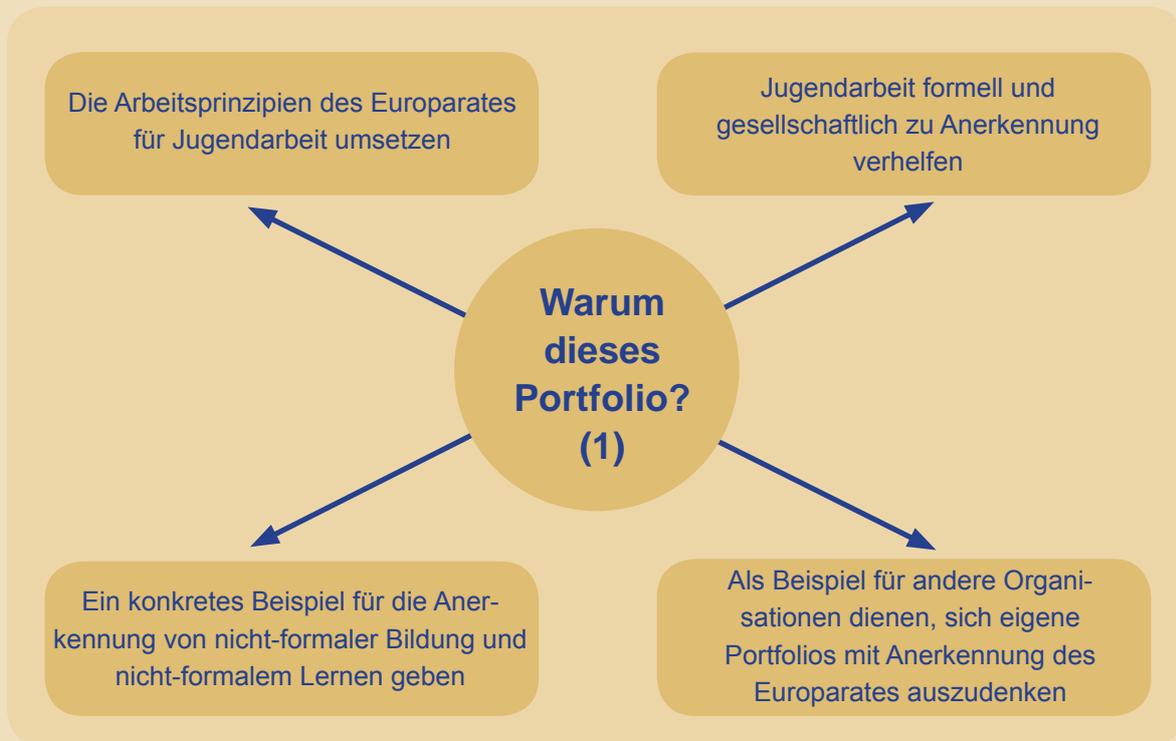
Mit Blick auf die Entwicklungen in Europa sehen wir die Notwendigkeit, dass Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen aus dem nicht-formalen Bildungsbereich über ein Instrument verfügen, das ihnen helfen kann:

- a) ihre Kompetenzen zu identifizieren, zu beurteilen und zu dokumentieren,
- b) ihre Kompetenzen anderen gegenüber zu beschreiben und
- c) ihre eigenen Lern- und Entwicklungsziele festzulegen.

Genau das will dieses Portfolio erreichen.



## Auf politischer Ebene sind die Ziele des Portfolios wie folgt:



8

## Für die einzelnen Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen sind die Ziele wie folgt:





## 2. Das Portfolio: ein Instrument, das die Werte des Europarates widerspiegelt

Es ist selbstverständlich, dass Art und Weise und der Kontext unserer Jugendarbeit - sei es innerhalb einer Jugendorganisation, eines Jugendzentrums oder einer anderen Struktur oder Einrichtung - unsere gesellschaftspolitischen Vorstellungen und Werte, an die wir glauben, widerspiegeln.

Dieses Portfolio wurde in Übereinstimmung mit den Werten, Prinzipien und Standards entworfen, die jegliches Handeln und die generelle Politik des Europarates bestimmen, so auch im Jugendbereich. Die Hauptaufgabe des Europarates besteht darin, eine engere Verbindung zwischen seinen 46 Mitgliedstaaten zum Schutze der persönlichen Freiheit, der politischen Freiheit und der Herrschaft des Rechts herzustellen - Prinzipien, auf denen jede wahre Demokratie beruht und die das Leben aller Europäer auf verschiedene Weise berühren.

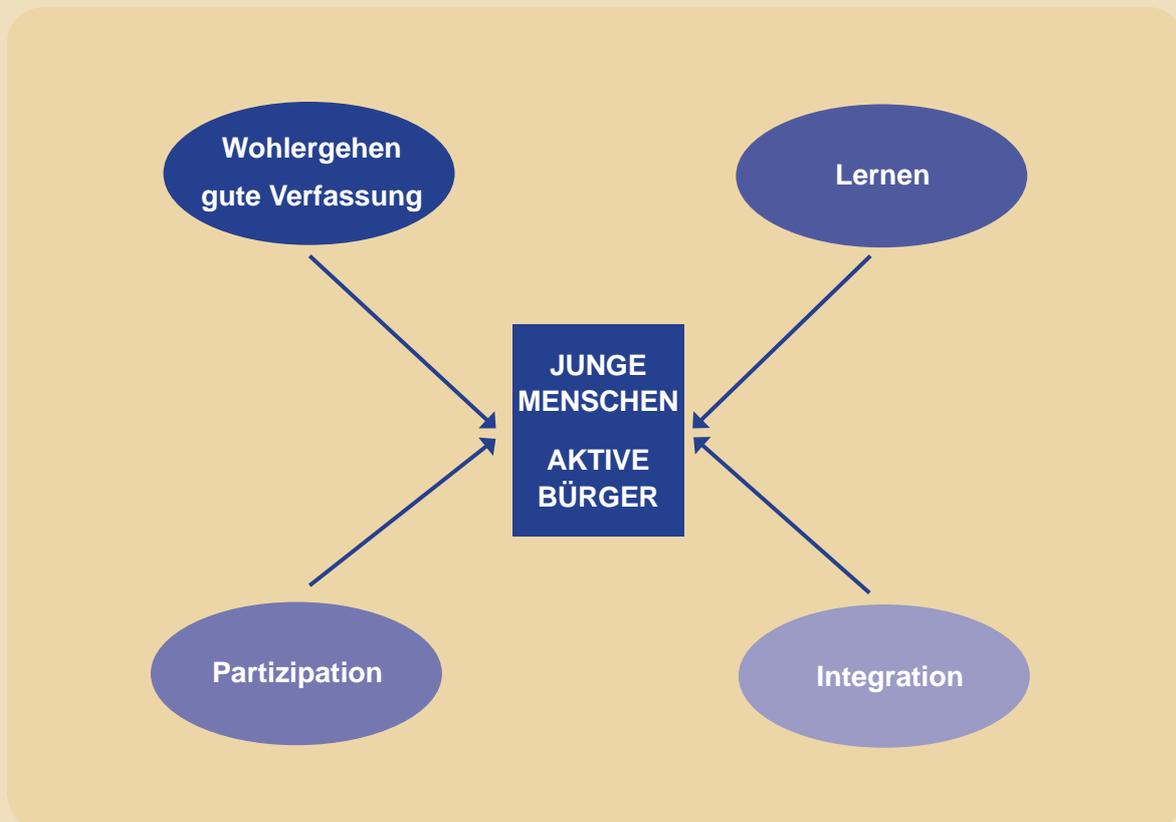
Alle, die das Portfolio nutzen, müssen sich darüber im klaren sein, dass der Europarat eine Institution ist, die der Förderung eines Europa verpflichtet ist, das:

- die Menschenrechte und die Menschenwürde achtet,
- die Demokratie unter Beteiligung aller Bürger fördert,
- für größeren sozialen Zusammenhalt und mehr soziale Gerechtigkeit kämpft,
- Geschlechterdemokratie in allen Lebensbereichen der Gesellschaft erreichen will,
- kulturelle Vielfalt als Chance und nicht als Problem betrachtet,
- glaubt, dass das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft ein Faktor für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt ist,
- die Entwicklung der Zivilgesellschaft unterstützt,
- die Toleranz zwischen Menschen fördert und Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit bekämpft,
- jegliche Diskriminierung ablehnt, unabhängig von der sozialen und gesellschaftlichen Herkunft, der Religion oder sexuellen Ausrichtung einer Person,
- die Verantwortung Europas für eine bessere Welt für alle mitbedenkt.

## 3. Das Portfolio: ein Instrument, das den Ansatz des Europarates im Bereich Jugendpolitik widerspiegelt

Für den Europarat besteht die Kernaufgabe der Jugendpolitik darin, junge Menschen zur aktiven Bürgerschaft zu befähigen und die notwendigen Bedingungen zu schaffen, damit sie diese Rolle erfolgreich übernehmen können. Um dies zu erreichen, muss Jugendpolitik vier wesentliche Aufgaben erfüllen:

- Das (mentale wie physische) Wohlergehen junger Menschen sicherstellen,
- Jungen Menschen geeignete Lernmöglichkeiten zur Verfügung stellen (informell, nicht-formal und formal),
- Die Integration junger Menschen sicherstellen (gesellschaftliche Integration),
- Junge Menschen zur Partizipation befähigen (Zugang zu Entscheidungen).



Diese oben aufgeführten Aufgaben beziehen sich auf umfassende Bereiche der Jugendpolitik, die alle Aspekte des Lebens junger Menschen abdecken. Das zeigt deutlich, dass Jugendpolitik als Querschnittspolitik anzusehen ist, die verschiedene Politikfelder berührt, z. B. Bildung, Gesundheit, Soziales, Familie, Justiz, usw.. Sie sollte daher koordiniert umgesetzt werden (ressortübergreifender Ansatz).

Jugendpolitik kann auf vielerlei Weise umgesetzt werden, wobei verschiedene Interventionsformen, wie gesetzgeberische Maßnahmen oder spezielle Programme für Jugendliche, kombiniert werden können. Für den Europarat ist es jedoch absolut notwendig, dass die Umsetzung von Jugendpolitik diejenige Bildungsperspektive einbezieht, die es jungen Menschen ermöglicht, die notwendigen Kompetenzen für aktive Bürgerschaft zu erwerben (Zugang / Möglichkeiten für Selbständigkeit, Verantwortungsgefühl und Initiative, Engagement und Solidarität, usw.).

In dieser Hinsicht sind nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen jugendpolitische Schlüsselansätze.



## → Nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen: ein Schlüsselansatz für Jugendpolitik und Jugendarbeit

| Strukturelle Merkmale  | Methodische Merkmale   | Grundwerte  | Schlüsselkompetenzen von Praktikern im Bereich nicht-formales Lernen   |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• findet außerhalb der Strukturen des formalen Bildungssystems statt und unterscheidet sich von diesem in Bezug auf Lernorganisation und Art der Anerkennung des Gelernten;</li> <li>• bewusst und freiwillig;</li> <li>• zielt vor allem auf die Vermittlung und Anwendung der Werte und Fähigkeiten demokratischen Lebens.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgewogenheit und Bezug zwischen der kognitiven, affektiven und praktischen Dimension von Lernen;</li> <li>• verbindet individuelles und soziales Lernen, partnerschaftlich orientierte Solidarität und ein wechselseitig sich entsprechendes Lehr-Lern-Verhältnis;</li> <li>• partizipatorisch und fokussiert auf den Lernenden;</li> <li>• nahe an den Problemen der Wirklichkeit, entdeckendes Lernen und ausgerichtet auf Learning by Doing, unter Verwendung interkulturellen Austausches und interkultureller Begegnungen als Lernmittel.</li> </ul> | <p><b>Werte im Zusammenhang persönlicher Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabhängigkeit;</li> <li>• kritische Haltung;</li> <li>• Offenheit und Neugier;</li> <li>• Kreativität.</li> </ul> <p><b>Werte im Zusammenhang sozialer Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsfähigkeit;</li> <li>• Partizipation und demokratische Bürgerschaft;</li> <li>• Solidarität und soziale Gerechtigkeit;</li> <li>• Verantwortung;</li> <li>• Konfliktlösung.</li> </ul> <p><b>Ethische Werte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toleranz und Respekt gegenüber anderen;</li> <li>• Menschenrechte;</li> <li>• interkulturelles Lernen und Verständnis;</li> <li>• Friedenserziehung/ Anti-Gewalt-Erziehung;</li> <li>• Geschlechterdemokratie;</li> <li>• Dialog zwischen den Generationen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• verwendet kollegiale und partizipative Methoden;</li> <li>• nutzt Vielfalt als positive Lernmöglichkeit;</li> <li>• stellt kritisch reflektierende Verbindungen zwischen dem Konkreten und dem Abstrakten her, um Lernen zu ermöglichen und dessen Qualität kontinuierlich zu verbessern;</li> <li>• Wissen über Leben und Kultur junger Menschen in Europa.</li> </ul> |





# ZWEITER TEIL

## SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

- 1 Zur Verwendung dieses Portfolios
- 2 Der Kontext der Jugendarbeit
- 3 Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Werte
- 4 Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen – eine Analyse ihrer Funktion
- 5 Der Kompetenzrahmen
- 6 Feedback von anderen
- 7 Planung eines persönlichen Entwicklungs- und Lernprogramms







## 1. Zur Verwendung dieses Portfolios

**Jeder Mensch ist anders und geht deshalb die Erstellung eines Portfolios so an, wie es ihm und ihr passt.**

### Kapitel 2-3-4

1. Werfen Sie einen kurzen Blick in die Kapitel 2, 3 und 4, die als Einstieg in das Portfolio gedacht sind. Das Kapitel, das Ihnen am attraktivsten erscheint, ist für Sie der richtige Anfang! Manche fanden es allerdings auch hilfreich, alle drei Kapitel durchzugehen, weil sie so wichtige Denkanstöße bekommen haben.

### Kapitel 2-3 oder 4

2. Lesen Sie das einleitende Material und machen Sie sich Gedanken über Ihre Position als Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in, Ihre Beziehungen zu jungen Menschen und Ihre Einstellungen zu Jugendarbeit. [2 – Der Kontext Jugendarbeit]

und/oder:

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um die Zeichnung des/der Jugendleiters/in bzw. Jugendbetreuers/in zu vervollständigen – welche Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte sind nötig? [3 – Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Werte]

und/oder:

Vergleichen Sie Ihre Erfahrungen als Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in mit der Analyse der Funktion/des Berufsprofils. [4 – Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen – eine Analyse ihrer Funktion]

### Kapitel 5

3. Gehen Sie die Auflistung der Kompetenzen durch und machen Sie zu jedem Statement eine Aussage, nachdem Sie über sich selbst nachgedacht haben. Passend zu jeder Tabelle füllen Sie auch den Abschnitt zu den Nachweisen für Ihre Einstufung aus. Denken Sie daran, alle Nachweise zusammenzustellen, die Ihre Erfahrungen belegen. [5 – Der Kompetenzrahmen]

### Kapitel 6

4. Suchen Sie sich eine oder mehrere Personen, denen Sie vertrauen und die unmittelbare Erfahrungen mit Ihrer Leistung als Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in haben. Geben Sie diesen Personen Ihre Kompetenztabellen und bitten Sie sie um ihre Meinung zu den Sie betreffenden Aussage. Einigen Sie sich auf einen Zeitpunkt, um mit jeder Person einzeln über deren Feedback zu sprechen. [6 – Feedback von anderen]

### Kapitel 7

5. Nutzen Sie das erhaltene Feedback, wenn Sie über Ihre Kompetenzen nachdenken. Benutzen Sie die Planungshilfe für ihr persönliches Entwicklungs- und Lernprogramm, um Ihre Ideen für zukünftige Maßnahmen vorzubereiten. [7 – Planung eines persönlichen Entwicklungs- und Lernprogramms]

Nach einigen Monaten nehmen Sie sich Ihren Kompetenzrahmen und Ihre Planungsunterlagen zum Entwicklungs- und Lernprogramm erneut vor und prüfen, was jetzt Ihr Eindruck ist und wie Sie mit Ihrem Plan zurechtkommen. Sollte es Begriffe geben, die Sie nachschlagen möchten, kann das Kurzglossar am Ende des Portfolios ein guter Einstieg für Sie sein. Weiterführende Hintergrundinformationen finden Sie in den Literaturhinweisen. [Dritter Teil – Anhänge]



# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS



## 2. Der Kontext Jugendarbeit

**Dieses Portfolio ist gedacht zur Verwendung durch:**

**Jugendleiter/innen** – darunter verstehen wir hauptsächlich junge Erwachsene, die meist ehrenamtlich Verantwortung in einer Jugendorganisation, einem Netzwerk oder einer anderen Struktur in der Jugendarbeit tragen, und **Jugendbetreuer/innen**, die dieselbe Art von Verantwortung meist im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit tragen.

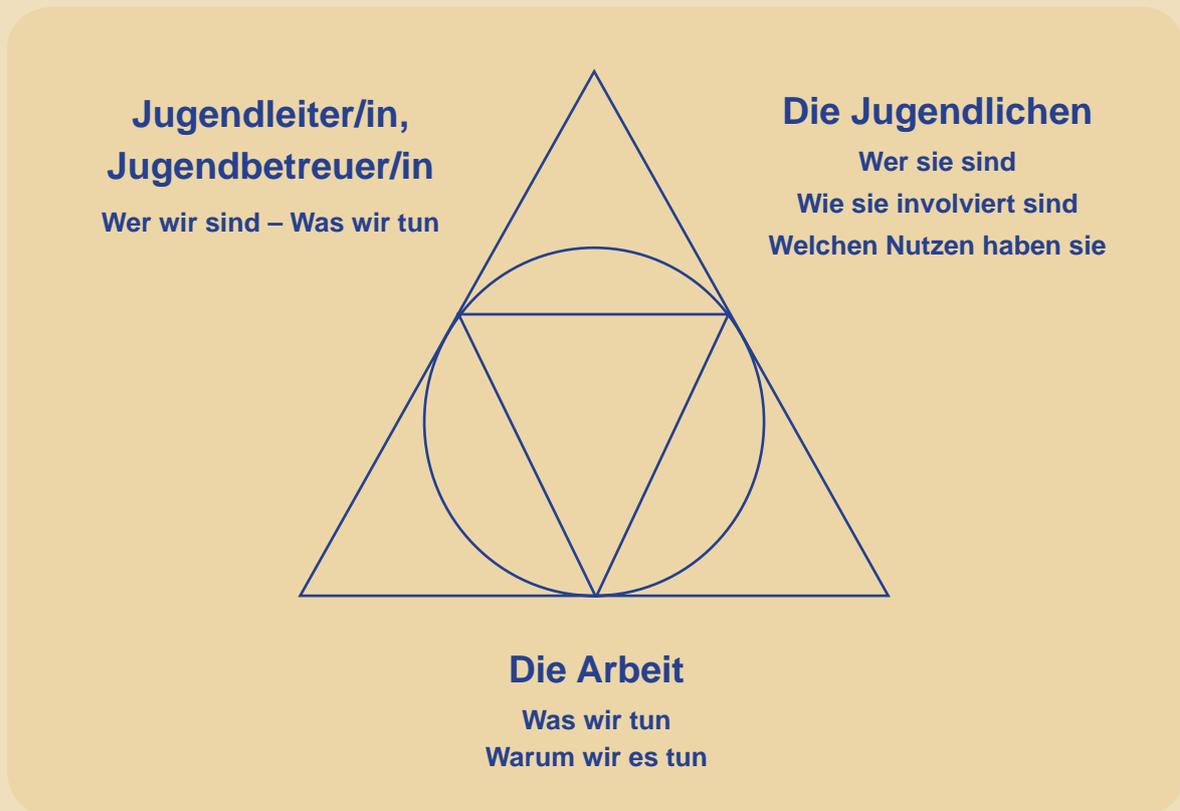
Die meisten Nutzer des Portfolios werden vermutlich Menschen sein, die in der Jugendarbeit durch aktive Tätigkeiten als Jugendleiter/innen oder Jugendbetreuer/innen Erfahrungen gesammelt und Kompetenzen aufgebaut haben, ohne über eine formal anerkannte Qualifikation für diese Arbeit zu verfügen. Aus den bereits erhaltenen Rückmeldungen ist ersichtlich, dass das Portfolio aber auch für qualifizierte Fachkräfte hilfreich sein kann, die ihre gegenwärtige Situation überprüfen und ihre berufliche Weiterentwicklung planen möchten.

Jugendarbeit findet an unterschiedlichen Orten, unter unterschiedlichen Bedingungen, zu unterschiedlichen Zeiten und aus sehr unterschiedlichen Gründen statt. Eine der größten Herausforderungen bei der Entwicklung des Portfolios war, dass wir etwas erarbeiten wollten, das die enorme Vielfalt in der Jugendarbeit in Europa möglichst umfassend widerspiegeln sollte. In manchen Ländern gibt es traditionsgemäß professionelle Jugendarbeit, in anderen ist diese professionelle mit freiwilliger Arbeit kombiniert, wieder andere setzen auf ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit, und in manchen Ländern wird statt von Jugendarbeit eher von sozialer Fürsorge gesprochen. Jugendarbeit kann eine große Bandbreite abdecken: vom politischen Aktivismus bis hin zu Streetwork, von sportlichen Aktivitäten bis zum Betreiben eines preisgünstigen Jugendcafés. Hier ist nicht der richtige Rahmen, um jede mögliche Art von Jugendarbeit detailliert darzustellen – dieses Portfolio richtet sich an alle, die sich selbst als Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in bezeichnen und sich zumindest in gewissem Maße auf nicht-formale und informelle Lernmöglichkeiten für Jugendliche beziehen.

Wie aus dem folgenden Modell<sup>1)</sup> ersichtlich wird, beruht Jugendarbeit hauptsächlich auf einem Geflecht von Beziehungen. Wie alle Modelle oder schematischen Darstellungen zeigt auch dieses nicht den gesamten Kontext; Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen können es jedoch als nützlichen Einstieg für eigenes Nachdenken und externen Dialog über ihre Kompetenzen ansehen. Vielleicht sagt Ihnen dieses Modell tatsächlich nichts Neues – wir halten es an dieser Stelle jedoch für einen guten Einstieg.

Hier sehen wir uns die Beziehungen zwischen Jugendleiter/innen bzw. Jugendbetreuer/innen, Jugendlichen und unserer Arbeit an.

1. Modell adaptiert nach Woods et al., siehe Literaturhinweise.



## ---> Denken Sie darüber nach, wie dieses Modell Ihrer Ansicht nach zusammenpasst:

- Um bei der Arbeit zielgerichtet vorgehen zu können, müssen wir erkennen, dass die Jugendarbeit drei Hauptelemente besitzt (veranschaulicht durch das äußere Dreieck);
- Wir müssen uns aller drei Bereiche gleichermaßen bewusst sein, um effektiv arbeiten zu können. Diese Bereiche stehen miteinander in einer Beziehung (veranschaulicht durch den Kreis);
- Während Jugendliche Teil der Basisarbeit sind, stehen sie gleichzeitig auch im Mittelpunkt der Art und Weise, in der wir unsere Arbeit machen (veranschaulicht durch das innere Dreieck).

Denken Sie über das Modell nach. In wieweit entspricht es Ihrer Realität ?

Wie gut kennen Sie die Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten? Was ist ihr Hintergrund? Woher kommen sie? Was sind ihre Interessen? Warum nehmen sie teil?

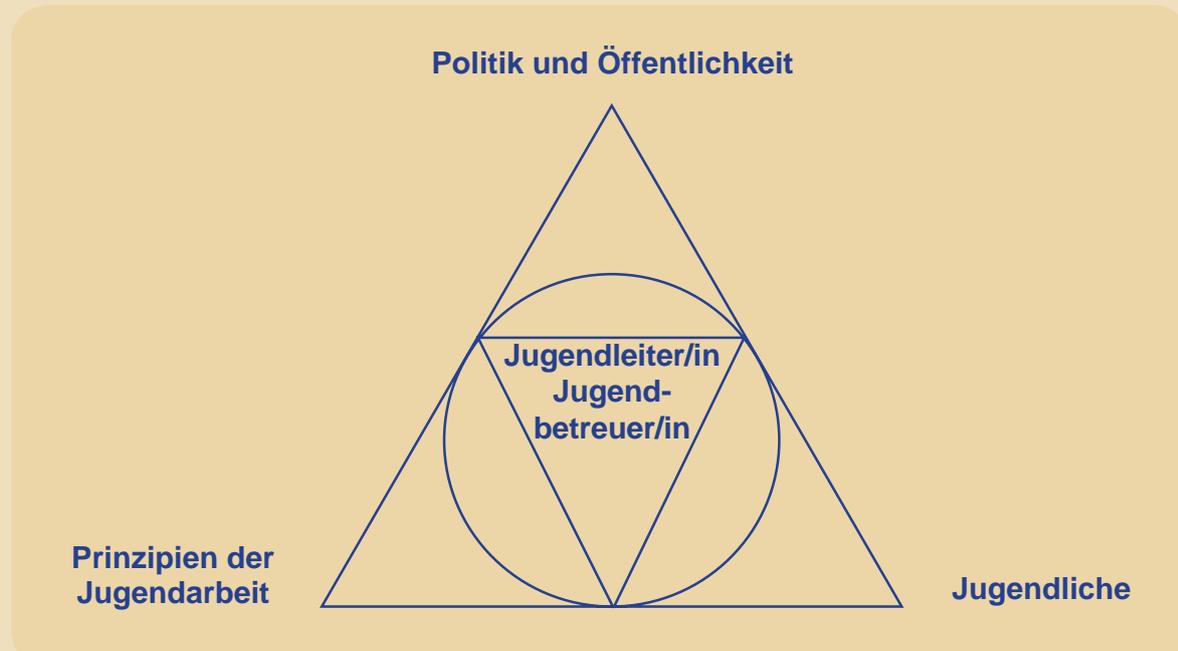
Was bewegt Sie und Ihre Kollegen/innen dazu, sich in der Jugendarbeit zu engagieren? Welche Erfahrungen und Kompetenzen nutzt jeder und jede von Ihnen in seiner / ihrer Arbeit? Warum sind Sie involviert? Wie organisieren Sie Ihre Zusammenarbeit?

Welche Art von Aktivitäten organisieren Sie mit Jugendlichen? Sind diese vor allem projektbezogen oder verfolgen Sie eher einen langfristigen Ansatz? Inwiefern sind Jugendliche an Entscheidungen und an der Organisation von Aktivitäten beteiligt? Wie evaluieren Sie, was Sie tun?



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

Wie wir bereits in der Einleitung bei der Beschreibung der Zielsetzungen dieses Portfolios dargelegt haben, konzentrieren wir uns auf die Arbeit mit und für Individuen UND eine weiter gefasste Perspektive in Bezug auf Gesellschaft und Jugendpolitik. Das bedeutet einen genaueren Blick darauf, wie sich unsere Jugendarbeit in ein größeres Bild von Jugendpolitik und Forschung einfügt – einschließlich junger Menschen, Regierungen, NROs im Bereich Jugend und Angeboten jugendrelevanter Dienste<sup>2</sup>.



18

Als Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in können Sie Ihre Arbeit bereichern, indem Sie überlegen, wie Sie die verschiedenen Einflüsse auf Ihre Tätigkeit miteinander kombinieren. Die Beantwortung der folgenden Fragen kann Ihnen bei der Betrachtung dieses Themenbereichs helfen:

- In wieweit hat die Jugendpolitik der Regierung Ihres Landes einen Einfluss auf Ihren Ansatz und Ihre Praxis in der Jugendarbeit? Wie drückt sich das aus?
- Wie beeinflussen Lebenswirklichkeit und Erwartungen der Jugendlichen Ihr theoretisches Konzept und Ihre praktische Arbeit?
- Wie erfahren Sie etwas über das Leben der Jugendlichen und wie lernen Sie sie kennen?
- Wie können Sie und Jugendliche Ihrer Meinung nach Jugendpolitik in Ihrem Land und in Europa beeinflussen?

Sie werden sehen, dass eine der hier dargelegten Funktionen von Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen die ist, „mit anderen bei der Ausgestaltung von Jugendpolitik [zu] kooperieren“. Für einige Testpersonen dieses Portfolios war dies eine Überraschung! Erste Reaktionen lauteten etwa: „Warum sollte ich etwas damit zu tun haben?“ Dieser Reaktionen folgte dann häufig die Schlussfolgerung: „Und warum eigentlich nicht?“

2. In Anlehnung an: Williamson, Howard: Trends and tensions in young people's socialisation. In: Bos, Arjen: Final report of the first pilot course on European citizenship. Straßburg, 2002. [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)



## 3. Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Werte

Da manche Menschen eher visuell denken und lernen, könnten Sie es für hilfreich ansehen, in freier Assoziation Ihre eigenen Vorstellungen von den Kompetenzen zu entwickeln, die ein/e Jugendleiter/in bzw. Jugendarbeiter/in haben sollte.

So wie die tägliche Jugendarbeit wird auch dieses Portfolio als Teil eines interaktiven Prozesses angesehen, in dem Sie dadurch eine große Rolle spielen, dass Sie bestimmen, was für Ihre persönliche Situation relevant ist. Bei der Betrachtung der funktionalen Analyse haben Sie vielleicht den Eindruck, dass Elemente fehlen – Sie könnten z. B. Verweise auf nonverbale Fähigkeiten vermissen... hierin besteht aber auch eine Chance, Ihre ganz spezifische Jugendarbeit zu definieren.

Kompetenz kann in drei Komponenten unterteilt werden, wie die französische Sprache verdeutlicht:

savoir: Wissen [wie das Wissen über verschiedene Phasen von Konflikten]

savoir faire: Wissen, wie etwas getan wird [z. B. das Wissen darüber, wie man in unterschiedlichen Situationen kommuniziert]

savoir être: Wissen, wie man sich verhält [z. B. Empathie]

Eine Kompetenz, die im 21. Jahrhundert immer wichtiger wird, ist die des „Wissens über das Wie des Zusammenlebens“ – das die UNESCO als eine der vier Säulen des Lernens definiert. Wie fügt sich dieser Gedanke in Ihre Jugendarbeit ein?<sup>3</sup>

- Denken Sie an Ihre eigene Jugendarbeit und beantworten Sie die folgenden Fragen:
- Was sollten Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen wissen [Kopf]?
- Was sollten Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen tun können [Hände]?
- Welche emotionalen und persönlichen Kompetenzen sollten Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen haben [Herz]?
- Was sollten Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen dabei haben [Rucksack]?

Sie können für Ihre Antworten die Zeichnung auf der folgenden Seite verwenden:

3. Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7 (keine entsprechende deutsche Version gefunden; Anm. Red.)



# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

20





## 4. Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen – eine Analyse ihrer Funktion<sup>4</sup>.

Was tun Sie als Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in? Welche Funktionen erfüllen Sie?

Bei der Vorbereitung dieses Portfolios war für uns im Hinblick auf die Beschreibung der notwendigen Kompetenzen von Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen eins der wichtigsten Elemente, auf der Analyse ihrer Funktion aufzubauen. Manche ziehen es vor, dies als „Beschäftigungsprofil“ zu bezeichnen. Man könnte es auch so ausdrücken, dass wir versuchen, die DNA von Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen zu beschreiben.

Die Zusammenstellung der Funktionsanalyse war ein herausfordernder Prozess. Unsere Anstrengungen gründeten sich auf die in der Einleitung dargelegten Werte: Wir wollten bewusst Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen beschreiben, deren Arbeit auf Menschenrechten und Demokratie basiert. Wir wissen, dass wir viele verschiedene Situationen in ganz Europa abzudecken versuchen. Sie werden daher ermutigt, kritisch über die hier beschriebenen Funktionen nachzudenken, um zu entscheiden, inwiefern diese auf Sie zutreffen könnten oder sollten.

Sie werden feststellen, dass einige Funktionen sich überschneiden, da jeder Teil mit anderen verbunden ist; die Fähigkeit, „Konflikte kreativ im Hinblick auf die Suche nach friedlichen Lösungen [zu] behandeln“, ist beispielsweise ein zentraler Bestandteil der Jugendarbeit auch außerhalb des interkulturellen Kontextes. Effektive Teamarbeit ist ebenfalls nicht nur als Beitrag zur Organisationsentwicklung ein wichtiger Faktor! Wichtig ist, dass das Konzept in der Funktionsanalyse in Erscheinung tritt.

Bitte sehen Sie sich diese funktionale Analyse an und vergleichen Sie sie mit Ihrer persönlichen Situation in der Jugendarbeit. Frei nach einer bekannten Methode in der Gruppenorganisation: „Machen Sie sich auf Überraschungen gefasst!“ Es mag Aspekte der Funktionen geben, die Ihnen merkwürdig oder unbekannt vorkommen. Sie sind vielleicht JETZT noch nicht Teil Ihrer direkten Erfahrung. Eine der Hauptbotschaften aus der Testphase des Portfolios war jedoch, dass die Arbeit mit dem Kompetenzrahmen zu einer erweiterten Sichtweise seiner selbst als Jugendleiter/in oder Jugendbetreuer/in führt. Bevor Sie also einen Gedanken zur Seite schieben, geben Sie ihm eine zweite Chance - Sie könnten eine Überraschung erleben!

Je nachdem, in welcher Art von Jugendarbeit Sie tätig sind (oder zukünftig tätig sein wollen), möchten Sie Ihrer eigenen Analyse vielleicht noch Funktionen hinzufügen.

Wir haben die Funktionsanalyse, die uns sagt, was der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in tun sollte, verwendet, um herauszufinden, welche Kompetenzen notwendig sind, um diese Funktionen ausüben zu können.

Wenn Sie die Analyse durchgearbeitet haben, können Sie damit beginnen, in Abschnitt 5 „Kompetenzrahmen“ Antworten zu den Statements abzugeben.

<sup>4</sup> Viel zu verdanken hat diese funktionale Analyse dem Einfluss der Arbeit der Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit und ihrer Analyse von Pädagogen/innen in der Gemeinwesenarbeit, was dort Jugendarbeit mit einschließt.



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

*Wir möchten Sie ermutigen, bei der Lektüre dieser Funktionen die internationale Dimension Ihrer Arbeit zu bedenken. Wo sehen Sie Verbindungen Ihrer Arbeit und der Lebenswelten der Jugendlichen mit anderen Ländern und Menschen? Globales Denken und lokales Handeln sind genauso wichtig wie globales Handeln und lokales Denken!*

### → 4.1 Funktion: Junge Menschen für autonome Lebensformen, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu befähigen (Empowerment)

(Es gibt keinen entsprechenden Begriff in der deutschen Sprache für „to empower“, deshalb diese Beschreibung, die letztlich auf die Entwicklung von Selbstkompetenz abzielt; auch in der deutschsprachigen Literatur kommt der englische Begriff „empowerment“ immer häufiger zur Anwendung; Anm. Red.)

Der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in ist in der Lage:

1. Jugendliche durch die Entwicklung kollektiver Aktionen und gemeinsamer Lernerfahrung zur aktiven Teilhabe zu befähigen (Partizipation);
2. Jugendliche in die Planung, Umsetzung und Evaluierung der Aktivitäten einzubeziehen;
3. Jugendliche in die Lage zu versetzen, an der Verwirklichung ihrer Zielsetzungen zu arbeiten;
4. Jugendlichen bei der Entwicklung und Entstehung von Vertrauen, Wissen, kritischem Denken, von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verständnis zu helfen;
5. Mit Jugendlichen auch auf emotionaler Ebene in Kontakt zu kommen;
6. Jugendliche für die Konzepte von Macht und Veränderung zu sensibilisieren.

### → 4.2 Funktion: Angemessene Lernmöglichkeiten zu entwickeln

Der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in ist in der Lage:

1. Dem / der Einzelnen wie Gruppen entsprechend vorzugehen;
2. Jugendlichen notwendige Orientierung und Feedback zu geben;
3. Spontane Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in Alltagssituationen positiv zu nutzen;
4. Besondere Lernbedürfnisse zu identifizieren;
5. Eine große Bandbreite pädagogischer Methoden und Übungen einzusetzen;
6. Die Kreativität von Jugendlichen zu stimulieren.

### → 4.3 Funktion: Jugendliche durch ihre interkulturellen Lernprozesse zu begleiten

Der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in ist in der Lage:

1. Jugendlichen zu ermöglichen, sich ihres eigen-kulturellen Bezugsrahmens, ihrer Werte und ihrer Verhaltensweise bewusst zu werden;
2. Aktive Toleranz und Interaktionen mit Menschen anderer Kulturen im eigenen Land und im Ausland zu fördern;
3. Konflikte im Hinblick auf friedfertige Lösungen kreativ zu nutzen;
4. Jugendliche dabei zu unterstützen, ihren Platz in einer sich wandelnden Welt zu finden.

### → 4.4 Funktion: Zur Entwicklung von Jugendorganisationen und Jugendpolitik beizutragen

Der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in ist in der Lage:

1. Ressourcen zu erschließen und zu verwalten;
2. Andere anzuleiten und in Teams effektiv zu arbeiten;
3. Innerhalb einer Organisationen veränderungs- und entwicklungsorientiert zu arbeiten;
4. Mit anderen bei der Ausgestaltung von Jugendpolitik zu kooperieren.

### → 4.5 Funktion: Evaluationsverfahren zu nutzen

Der/die Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in ist in der Lage:

1. Vielfältige partizipative Evaluierungsmethoden zu planen und anzuwenden;
2. Im Bedarfsfall geeignete computergestützte Verfahren einzusetzen;
3. Berichte zu verfassen und vor unterschiedlichen Zielgruppen vorzustellen;
4. Forschung zu betreiben und Ergebnisse zu nutzen, um Praxis zu beeinflussen.



## 5. Der Kompetenzrahmen

Mithilfe der Funktionsanalyse als Einstieg wurden die folgenden Tabellen erarbeitet, die zusammen die Kernkompetenzen bilden. Jeder und jede von Ihnen arbeitet unter anderen Bedingungen. Trotzdem werden Ihnen die nachfolgenden Aussagen entweder aus Ihrer Tätigkeit als Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in bekannt sein oder Sie zum Nachdenken veranlassen, ob die Statements auf Sie zutreffen könnten.

Bitte lesen Sie jede Aussage und beurteilen Sie selbst, inwiefern diese auf Sie in Ihrer Arbeit zutrifft. (Jeder Aussage ist eine kurze Reflexionshilfe beigegeben. Diese kann weitere Erklärungen bieten, eine Frage stellen oder eine Herausforderung skizzieren – sie will Sie in dem Prozess der Selbstreflexion aus verschiedenen Perspektiven unterstützen.) Nach jeder Aussage folgen Kästchen. Dies gibt Ihnen die Möglichkeit, sich in der Selbsteinschätzung zu üben.

|                |  |  |  |  |  |
|----------------|---|---|---|---|---|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu  | Trifft mehr oder weniger auf mich zu  | Trifft eigentlich nicht auf mich zu   | Trifft überhaupt nicht auf mich zu  | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant                              |

Sie werden meist in der Lage sein, Ihre Antworten durch Ankreuzen eines der ersten vier Kästchen zu geben. Uns ist bewusst, dass dieses Portfolio auf mannigfaltige Weise und in den unterschiedlichsten Kontexten verwendet werden wird. Es kann daher sein, dass Sie nach der Reflexion in der Tat das Gefühl haben, dass eine oder mehrere der genannten Kompetenzen für Sie und Ihre Situation keinen Sinn ergeben. Aus diesem Grund gibt es die Antwortmöglichkeit „●“.

Unter jeder Tabelle finden Sie Platz, um Ihre Antworten schriftlich zu belegen. Dies ist ein wichtiger Teil des Prozesses. Er hilft Ihnen sowohl bei der Selbstanalyse als auch bei dem Versuch, Ihre Kompetenzen in Worte zu fassen. Er wird Ihnen auch dabei behilflich sein, Material zusammenzustellen, das Ihre Erfahrungen und Kompetenzen nachweist, z. B.: Zertifikate, Zeugnisse, Nachweise über die Teilnahme an Kursen und Seminaren; Schreiben von Jugendlichen, Arbeitgebern oder Einrichtungen, die sich auf Ihr Engagement in der Jugendarbeit beziehen.

Nehmen Sie sich genügend Zeit, um diese Aufgabe vollständig zu erfüllen – je mehr Sie nachdenken, desto nützlicher wird das Ergebnis sein!



# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS



## ➔ Funktion: Junge Menschen für autonome Lebensformen, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu befähigen (Empowerment)

| Kompetenz  | Reflexionshilfe  | ▲ | ❖ | ■ | ◆ | ● |
|--|--|---|---|---|---|---|
| <b>1. Ich verstehe das Konzept der Gruppendynamik und arbeite damit.</b>                 | <i>Jede Gruppe ist anders und durchläuft auf einzigartige Weise verschiedene Phasen. Diese Phasen zu identifizieren, hilft Ihnen, über die Art und den Zeitpunkt notwendigen Eingreifens zu entscheiden.</i> |   |   |   |   |   |
| <b>2. Ich kann gut moderieren.</b>   | <i>Beinhaltet die Vereinbarung von Regeln mit einer Gruppe und ihre Unterstützung für gute Kommunikation.</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>3. Ich weiß, wie man Jugendliche motiviert und ihr Interesse weckt.</b>               | <i>Beinhaltet Verständnis für die Anliegen und Bedürfnisse der Jugendlichen, Respekt ihnen gegenüber und ihre Neugier zu wecken.</i>   |   |   |   |   |   |
| <b>4. Ich bin bereit, meine Ideen in Frage stellen zu lassen.</b>                        | <i>Sind Sie konstruktiver Kritik gegenüber aufgeschlossen? Wo liegen die Grenzen?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>5. Ich kenne meine emotionalen „Schwachstellen“ und kann sie kontrollieren.</b>       | <i>Wir alle kennen Situationen oder Verhaltensweisen anderer, die sehr starke Emotionen hervorrufen – Zorn, Kummer, Betroffenheit, usw.. Was tun Sie, wenn jemand Sie „wahnsinnig“ macht?</i>                |   |   |   |   |   |
| <b>6. Ich kann Konzepte von Machtrelationen in der Arbeit mit Jugendlichen anwenden.</b> | <i>Wer hat die Macht? Wie wird sie eingesetzt? Welche Rechte haben Jugendliche? Wie können Jugendliche Einfluss auf das gesellschaftliche Geschehen nehmen?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>7. Ich arbeite demokratisch und teilnehmenden-orientiert.</b>                         | <i>Jugendliche haben ein Mitspracherecht bei Aktivitäten; es wird darauf geachtet, dass alle Gruppenmitglieder zu Wort kommen und handeln können.</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>8. Ich arbeite für Chancengleichheit</b>  | <i>Wie ist das Verhältnis der Teilnehmenden in Ihren Aktivitäten?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>Andere Kompetenzen können bei Bedarf hinzugefügt werden.</b>                          |  |   |   |   |   |   |

25

|                | ▲                  | ❖                                    | ■                                   | ◆                                  | ●  |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu | Trifft mehr oder weniger auf mich zu | Trifft eigentlich nicht auf mich zu | Trifft überhaupt nicht auf mich zu | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant |



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### ---> **Kompetenzen, die ich bereits erworben habe oder gerade erwerbe**

**Kompetenz:**

**Wann habe ich diese Kompetenz zuletzt nachgewiesen?**

**Womit kann ich das belegen?**

**Wer war einbezogen?**

**Was geschah?**

**Was muss ich ausgehend von meinen Antworten an dieser Stelle in meinen persönlichen Entwicklungs- und Lernplan aufnehmen?**

**Besitze ich aussagekräftige Zertifikate, Zeugnisse, Unterlagen oder sonstige Belege, die es mir ermöglichen, meine Kompetenz in diesem Bereich nachzuweisen?**

# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS



## ---> Funktion: Angemessene Lernmöglichkeiten zu entwickeln

| Kompetenz  | Reflexionshilfe  | ▲ | ❖ | ■ | ◆ | ● |
|--|--|---|---|---|---|---|
| <b>1. Ich achte auf Situationen, die Lernerfahrungen vermitteln können.</b>  | <i>Wenn das Unerwartete geschieht – was tun Sie, um den Jugendlichen zu helfen, daraus zu lernen?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>2. Ich kann unterschiedliche Lernbedürfnisse und Lernstile von Jugendlichen analysieren.</b>                          | <i>Nicht Alle sind gleich! Worauf achten Sie? Wie prozessorientiert sind Sie</i>   |   |   |   |   |   |
| <b>3. Ich kann geeignete pädagogische Ansätze und Methoden anwenden.</b>   | <i>Was ist der jeweiligen Situation, den beteiligten Personen und den Zielen Ihrer Arbeit angemessen? Beim Einsatz Ihres Repertoires sind Anpassungsfähigkeit und Flexibilität gefordert. Wann ist es angebracht, Online-Ressourcen aus dem Internet zu verwenden?</i> |   |   |   |   |   |
| <b>4. Wenn ich die Antwort auf etwas nicht kenne, weiß ich, wohin ich Jugendliche mit ihren Fragen verweisen kann.</b>   | <i>Wir können nicht alles wissen, aber wir brauchen ein gutes Netzwerk und müssen sicherstellen, dass es auf dem neuesten Stand ist.</i>   |   |   |   |   |   |
| <b>5. Ich arbeite mit dem Ziel eines positiven Lernklimas, das auf aktiver Teilnahme, Kreativität und Freude beruht.</b> | <i>Spielerisches Arbeiten kann Spaß machen und gleichzeitig ernsthafte Ziele erreichen. Respektvoll anderen gegenüber sein und Aktivitäten ihren Bedürfnissen anpassen.</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>6. Ich kann sachdienliches Feedback geben.</b>  | <i>Wie antworten Sie, wenn ein jugendlicher Mensch Sie um Feedback bittet? Wie versuchen Sie, wirklich zu verstehen, warum Menschen handeln, wie sie handeln?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>Andere Kompetenzen können bei Bedarf hinzugefügt werden.</b>  |  |   |   |   |   |   |
|  |  |   |   |   |   |   |
|  |  |   |   |   |   |   |

|                | ▲                  | ❖                                    | ■                                   | ◆                                  | ●  |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu | Trifft mehr oder weniger auf mich zu | Trifft eigentlich nicht auf mich zu | Trifft überhaupt nicht auf mich zu | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant |



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### ---> **Kompetenzen, die ich bereits erworben habe oder gerade erwerbe**

**Kompetenz:**

**Wann habe ich diese Kompetenz zuletzt nachgewiesen?**

**Womit kann ich das belegen?**

**Wer war einbezogen?**

**Was geschah?**

**Was muss ich ausgehend von meinen Antworten an dieser Stelle in meinen persönlichen Entwicklungs- und Lernplan aufnehmen?**

**Besitze ich aussagekräftige Zertifikate, Zeugnisse, Unterlagen oder sonstige Belege, die es mir ermöglichen, meine Kompetenz in diesem Bereich nachzuweisen?**

# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS



## ➔ Funktion: Jugendliche durch ihre interkulturellen Lernprozesse zu begleiten

| Kompetenz  | Reflexionshilfe  | ▲ | ❖ | ■ | ◆ | ● |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ich habe mich mit meinem eigen-kulturellen Hintergrund und meinen Werten beschäftigt und kenne beides gut.  | Die eigenen Wurzeln zu kennen und sich mit den eigenen Werten zu beschäftigen, hilft Ihnen dabei, andere Menschen kennen zu lernen, und führt Ihnen eigene Vorurteile und Klischees vor Augen. |   |   |   |   |   |
| 2. Ich kann mit mehrdeutigen Situationen umgehen.  | Wenn sich Dinge nicht so entwickeln, wie sie es Ihrer Meinung nach tun sollten, oder Ihre Vorstellungen nicht sofort akzeptiert werden – was tun Sie?  |   |   |   |   |   |
| 3. Ich denke über meinen eigenen interkulturellen Lernprozess nach.  | Was geschieht, wenn Sie mit Menschen aus anderen Kulturen zusammen sind? Was lernen Sie aus der Erfahrung?   |   |   |   |   |   |
| 4. Ich kann Jugendlichen die Grundlagen interkulturellen Lernens so erklären, dass sie sie verstehen und kann ihnen helfen, interkulturelle Lernerfahrungen zu machen. | Zu interkulturellen Aspekten gibt es sehr viel akademische Forschung. Wie „übersetzen“ Sie diese in die Wirklichkeit der Jugendlichen? Was wissen Sie über andere Kulturen und Subkulturen?    |   |   |   |   |   |
| 5. Ich spreche mindestens eine Fremdsprache.   | Die Fähigkeit zur Kommunikation in anderen Sprachen verleiht Ihnen zusätzliche Perspektiven.   |   |   |   |   |   |
| 6. Ich kann Aktivitäten mit Jugendlichen aus verschiedenen Kulturen organisieren.  | Welche Aspekte müssen Sie berücksichtigen, die sich von der Arbeit mit einer monokulturellen Gruppe unterscheiden? Was ist der Unterschied zwischen „interkulturell“ und „international“?      |   |   |   |   |   |
| 7. In Konfliktsituationen kann ich angemessen reagieren.   | Können Sie Konflikte analysieren? Fallen Ihnen Alternativen ein, die Sie vorschlagen könnten? Konflikte können in Lernerfahrungen umgesetzt werden.  |   |   |   |   |   |
| 8. Ich kann in meiner Arbeit die europäische Dimension benennen.   | Die Gesellschaften innerhalb Europas sind mehr und mehr miteinander verflochten – wie fügt sich Ihre Arbeit dort ein? Bedenken Sie: Europa ist kein Planet!                                    |   |   |   |   |   |
| 9. Ich habe Kenntnisse über die Situation junger Menschen in anderen europäischen Ländern und weltweit.  | Welche Tendenzen bestehen für das Leben von jungen Menschen in Europa und darüber hinaus? Welche Lebensperspektiven haben Ihre Jugendlichen im Vergleich mit anderen?                          |   |   |   |   |   |
| Andere Kompetenzen können bei Bedarf hinzugefügt werden.   |  |   |   |   |   |   |

29

|                | ▲                  | ❖                                    | ■                                   | ◆                                  | ●  |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu | Trifft mehr oder weniger auf mich zu | Trifft eigentlich nicht auf mich zu | Trifft überhaupt nicht auf mich zu | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant |



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### ---> **Kompetenzen, die ich bereits erworben habe oder gerade erwerbe**

**Kompetenz:**

**Wann habe ich diese Kompetenz zuletzt nachgewiesen?**

**Womit kann ich das belegen?**

**Wer war einbezogen?**

**Was geschah?**

**Was muss ich ausgehend von meinen Antworten an dieser Stelle in meinen persönlichen Entwicklungs- und Lernplan aufnehmen?**

**Besitze ich aussagekräftige Zertifikate, Zeugnisse, Unterlagen oder sonstige Belege, die es mir ermöglichen, meine Kompetenz in diesem Bereich nachzuweisen?**

# ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS



## ---> Funktion: Zur Entwicklung von Jugendorganisationen und Jugendpolitik beizutragen

| Kompetenz   | Reflexionshilfe  | ▲ | ❖ | ■ | ◆ | ● |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ich wende Prinzipien des Projektmanagements in der Praxis an.  | <i>Für alle, die mit Jugendarbeit zu tun haben, wird es immer wichtiger zu verstehen, wie Projektzyklen funktionieren – um zum Vorteil der Jugendlichen Ressourcen bestmöglich nutzen zu können.</i> |   |   |   |   |   |
| 2. Ich erkenne und verstehe verschiedene Rollen im Team und kann diese übernehmen.  | <i>Ein „Team“, das ausschließlich aus Leiter/innen oder ausschließlich aus Zuarbeitenden besteht, ist kein Team. Welche Rollen haben Sie in letzter Zeit übernommen?</i>                             |   |   |   |   |   |
| 3. Ich kann andere dazu motivieren, eine aktive Rolle zu übernehmen.  | <i>Zuhören, Respektvoll sein und Ermutigen sind hierbei ausschlaggebend.</i>   |   |   |   |   |   |
| 4. Ich kann Partnerschaften mit anderen Beteiligten und Interessierten entwickeln.  | <i>Inwiefern entwickeln Sie Beziehungen zu Menschen und Organisationen außerhalb Ihrer eigenen Einrichtung?</i>  |   |   |   |   |   |
| 5. Ich arbeite auf Veränderung und Entwicklung in meiner Organisation hin.  | <i>Eine Organisation, die nicht lernt, wird möglicherweise zu Grunde gehen. Wie tragen Sie dazu bei, dass Ihre Organisation bestehen bleibt?</i>   |   |   |   |   |   |
| 6. Ich kenne die jugendpolitische Situation in dem Land, in dem ich lebe, und arbeite mit anderen zusammen, um notwendige Veränderungen voranzutreiben. | <i>Welche Kanäle nutzen Sie, um Einfluss auf die Jugendpolitik zu nehmen – lokal, national und auch auf europäischer Ebene?</i>  |   |   |   |   |   |
| Andere Kompetenzen können bei Bedarf hinzugefügt werden.  |  |   |   |   |   |   |
|   |  |   |   |   |   |   |
|   |  |   |   |   |   |   |

|                | ▲                  | ❖                                    | ■                                   | ◆                                  | ●  |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu | Trifft mehr oder weniger auf mich zu | Trifft eigentlich nicht auf mich zu | Trifft überhaupt nicht auf mich zu | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant |



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### ---> **Kompetenzen, die ich bereits erworben habe oder gerade erwerbe**

**Kompetenz:**

**Wann habe ich diese Kompetenz zuletzt nachgewiesen?**

**Womit kann ich das belegen?**

**Wer war einbezogen?**

**Was geschah?**

**Was muss ich ausgehend von meinen Antworten an dieser Stelle in meinen persönlichen Entwicklungs- und Lernplan aufnehmen?**

**Besitze ich aussagekräftige Zertifikate, Zeugnisse, Unterlagen oder sonstige Belege, die es mir ermöglichen, meine Kompetenz in diesem Bereich nachzuweisen?**



## ➔ Funktion: Evaluationsverfahren zu nutzen

| Kompetenz  | Reflexionshilfe  | ▲ | ❖ | ■ | ◆ | ● |
|--|--|---|---|---|---|---|
| <b>1. Meinungen der Jugendlichen interessieren mich immer.</b>   | <i>Wie oft fragen Sie andere nach ihrer Meinung? Wann nehmen Sie sich die Zeit dafür?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>2. Ich bin in der Lage, notwendige Informationen zu beschaffen und adäquat zu nutzen.</b>                     | <i>Was sind Ihre Informationsquellen? Wie wählen Sie aus, was Sie wollen?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>3. Ich kann angemessene Evaluierungsmethoden anwenden und die Ergebnisse nutzen.</b>                          | <i>Verschiedene Ansätze sind zur Evaluierung notwendig, ebenso wie eine Strategie zur Umsetzung der Ergebnisse in die Praxis. Welche haben Sie zuletzt eingesetzt?</i> |   |   |   |   |   |
| <b>4. Ich kann hinreichend gut Berichte schreiben und präsentieren.</b>  | <i>Immer häufiger müssen Menschen, die in der Jugendarbeit tätig sind, Dritten erklären, was sie tun (z. B. Geldgebern und Entscheidungsträgern).</i>                  |   |   |   |   |   |
| <b>5. Ich bin in der Lage, Informationstechnologien zur Unterstützung von Evaluierungsprozessen einzusetzen.</b> | <i>Welche relevanten Computerprogramme beherrschen Sie?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>6. Ich weiß, wie man auf persönliche und organisationsbezogene Veränderungen hinarbeitet.</b>                 | <i>Die Fähigkeit zur Selbstkritik ist hier genauso wichtig wie die Erkenntnis, dass Veränderung ein schwieriger Prozess für alle Beteiligten sein kann.</i>            |   |   |   |   |   |
| <b>7. Ich verfolge die aktuelle Forschung im Bereich Jugend und Jugendarbeit und nutze sie in meiner Praxis.</b> | <i>Welche Publikationen zur Jugendarbeit lesen Sie? Wann haben Sie zuletzt einen/e Jugendforscher/in getroffen?</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>Andere Kompetenzen können bei Bedarf hinzugefügt werden.</b>  |  |   |   |   |   |   |
|  |  |   |   |   |   |   |

|                | ▲                  | ❖                                    | ■                                   | ◆                                  | ●  |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>LEGENDE</b> | Trifft auf mich zu | Trifft mehr oder weniger auf mich zu | Trifft eigentlich nicht auf mich zu | Trifft überhaupt nicht auf mich zu | Diese Kompetenz ist für meine Situation nicht relevant |



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### ---> **Kompetenzen, die ich bereits erworben habe oder gerade erwerbe**

**Kompetenz:**

**Wann habe ich diese Kompetenz zuletzt nachgewiesen?**

**Womit kann ich das belegen?**

**Wer war einbezogen?**

**Was geschah?**

**Was muss ich ausgehend von meinen Antworten an dieser Stelle in meinen persönlichen Entwicklungs- und Lernplan aufnehmen?**

**Besitze ich aussagekräftige Zertifikate, Zeugnisse, Unterlagen oder sonstige Belege, die es mir ermöglichen, meine Kompetenz in diesem Bereich nachzuweisen?**



## 6. Feedback von anderen

Zeit in Selbstbewertung zu investieren, ist sehr bereichernd und kann uns vieles erkennen lassen. Darüber hinaus kann jedoch auch viel gewonnen werden, wenn wir andere dazu nutzen, uns Feedback zu geben.

Wir möchten Sie ermutigen, geeignete Bezugspersonen für dieses Feedback anzusprechen. Das könnten Jugendliche sein, mit denen Sie gearbeitet haben, Kollegen und andere Menschen aus Ihrem Umfeld, Fachleute mit längerer Berufserfahrung, direkte Vorgesetzte, usw.. Sorgen Sie für eine gute „Mischung“ - und nicht nur „Freunde“; so erhalten Sie ein deutlicheres Bild von sich selbst.

Geben Sie diesen Personen eine Kopie der von Ihnen ausgefüllten Kompetenztabellen und der Nachweise, die Sie gesammelt haben. Vereinbaren Sie dann Zeit und Ort für ein Treffen, bei dem Sie die Eindrücke Ihrer Gesprächspartner/innen von Ihnen als Jugendleiter/in bzw. Jugendbetreuer/in besprechen. Es ist sehr wichtig, dass Sie mit allen, die Ihnen Feedback geben, eine Vereinbarung über den Prozess treffen. Feedback zu geben und Feedback anzunehmen ist nicht einfach. Die folgenden Hinweise können Ihnen bei der Vorbereitung helfen:

### FEEDBACK GEBEN

Damit Feedback hilfreich ist, sollte es so gegeben werden, dass die betroffene Person:

- die Informationen versteht;
- die Informationen akzeptieren kann;
- mit den Informationen etwas anfangen kann;

(Ein Wort der Warnung: Manchmal dient Feedback nur der Person, die es gibt, und nicht der Person, die es erhält. Dies wird auf Seiten des/der Empfängers/in vermutlich Abwehrreaktionen hervorrufen und im Ergebnis nicht zu Verhaltensänderungen führen.)

Feedback sollte sich auf spezifisches, beobachtbares Verhalten und dessen Auswirkungen beziehen.

Die Feedback gebende Person sollte so genannte „Ich-Botschaften“ verwenden, wie z. B. „Ich finde...“, „Ich sehe...“. So wird vermieden, dass Reaktionen oder Meinungen als Tatsachen hingestellt werden.

Feedback sollte sich auf solche Dinge konzentrieren, auf die der/die Betroffene einen gewissen Einfluss hat. Wenn Sie möchten, können Sie auch darum bitten, dass das Feedback Vorschläge für zukünftiges Handeln enthält.

Wenn das Feedback auf defensives Verhalten oder emotionale Reaktionen trifft, sollte die Feedback gebende Person zunächst auf diese Reaktionen eingehen, statt Überzeugungsversuche zu unternehmen, zu argumentieren oder zusätzliche Informationen zu geben.

### FEEDBACK ERHALTEN

Damit Sie möglichst viel durch das Feedback lernen, ist es nützlich, mit sich selbst eine Abmachung für die Zeit während des Prozesses und danach zu treffen.

Hören Sie gut und aktiv zu.

Versuchen Sie, offen zu bleiben für das, was man Ihnen sagt. Wenn Sie feststellen, dass Sie defensiv werden, merken Sie sich Ihre Fragen oder die Punkte, denen Sie nicht zustimmen, und kommen Sie später darauf zurück. Manchmal hilft es, das, was Sie gehört haben, mit eigenen Worten wiederzugeben und gemeinsam mit Ihrem Gegenüber zu prüfen, ob Sie das Gesagte richtig verstanden haben.

Denken Sie gründlich über das erhaltene Feedback nach. Achten Sie darauf, dass Ihre Reaktionen in Bezug auf das Gehörte nicht übertrieben sind. Schauen Sie sich Ihre Selbstbewertung nochmals an und prüfen Sie, ob Sie irgendetwas verändern oder hinzufügen möchten.



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

Ehe wir das Thema „Feedback“ verlassen, lohnt sich noch ein Blick auf das „Johari-Fenster“, ein hilfreiches Instrument bei der Erklärung von Feedback in Bildungssituationen. Es wurde von dem Psychologen Joseph Luft und dem Psychiater Harry Ingram entwickelt. Ihr Modell erklärt, was der Prozess erreichen möchte.

|                   | Mir bekannt        | Mir unbekannt |
|-------------------|--------------------|---------------|
| Anderen bekannt   | Öffentliche Person | Blinder Fleck |
| Anderen unbekannt | Privatperson       | Unbekanntes   |

Das obere linke Feld **öffentliche Person** deckt diejenigen Aspekte ab, die Ihnen bekannt und für andere klar ersichtlich sind – normalerweise handelt es sich um leicht herauszufindende Tatsachen, aber es ist trotzdem gut, die Wahrnehmung anderer zu überprüfen...

Die **Privatperson** deckt die Aspekte ab, die Ihnen bekannt sind, vor anderen jedoch verborgen bleiben – normalerweise bezieht sich das auf Handlungsmotive, Ihre Gedanken...

Der **blinde Fleck** deckt die Aspekte ab, die zwar anderen, aber nicht Ihnen bekannt sind – häufig werden Sie feststellen, dass andere eine andere Wahrnehmung Ihrer Handlungen und deren Folgen haben; das sind vermutlich Dinge, über die Sie vorher noch nicht nachgedacht haben...

Feedback ist erforderlich, um die **blinden Flecke** zu **verkleinern** und den Bereich der **öffentlichen Person** zu erweitern. Je besser wir uns selbst kennen, umso bessere Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen können wir sein.



## → 7. Planung eines persönlichen Entwicklungs- & Lernprogramms

Reflektierende Praktiker/innen zu werden, bedeutet, Ihre Kompetenzen in Evaluierungsverfahren für sich selbst in die Tat umzusetzen. Im Laufe des Selbstbewertungsprozesses wurden Sie ermutigt, sich Bereiche zu notieren, die Sie weiter entwickeln möchten. Nachdem Sie nun auch Feedback erhalten haben, haben Sie eine Menge Informationen über sich selbst. Der persönliche Entwicklungs- und Lernplan ist eine einfache Form, um Ihre Ideen zu entwickeln und zu formulieren. Seien Sie realistisch in Bezug auf das, was Sie erreichen möchten!

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Sie hierbei am effektivsten sind, wenn Ihr Plan so spezifisch wie nur möglich ausfällt. Wenn Sie beispielsweise als Ziel haben, eine Fremdsprache zu erlernen, dann sollten Sie planen, bis wann Sie in der Lage sein wollen, eine normale Unterhaltung in dieser Sprache zu führen.

Also, **was** möchten Sie tun? (Vielleicht notieren Sie noch den Grund, damit Sie nicht vergessen, warum Sie es tun wollen.)

**Wie** wollen Sie es tun? (Einen Kurs besuchen, ein Buch durcharbeiten, einen Lehrer/Trainer kontaktieren, usw.). Und woher wissen Sie, dass Sie Ihren Plan erfüllt haben?

Dinge allein zu tun, ist manchmal nicht besonders spannend. **Gibt es jemanden, der Ihnen helfen oder Sie begleiten kann?**

**Wann** fangen Sie an? Wann wollen Sie fertig sein? Setzen Sie sich selbst präzise (und realistische) Fristen.

Vielleicht denken Sie auch darüber nach, wie mögliche Hindernisse auf dem Weg zu Ihren Zielen überwunden werden können – seien Sie auch hier realistisch, aber bleiben Sie guten Mutes!

Setzen Sie ein Datum, zu dem Sie sich den Plan und Ihre Selbstbewertung erneut vornehmen, um zu sehen, welche Fortschritte Sie gemacht haben.

Die Benutzung des Portfolios hilft Ihnen möglicherweise auch bei der Identifikation und Definition von Fähigkeiten und Kompetenzen, die bei Bewerbungen für einen Job nützlich sein können. Diese Kompetenzen sollten in einem Lebenslauf beschrieben werden. Falls Sie dieses Instrument noch nicht ausprobiert haben, so bietet der Europass die Möglichkeit, Lernerfahrungen in ehrenamtlichen Tätigkeiten oder der Jugendarbeit im Europass-Lebenslauf zu beschreiben. Die Dokumente stehen hier zum Download in allen Amtssprachen der Europäischen Union zur Verfügung: <http://europass.cedefop.europa.eu>. Die Europäische Kommission entwickelt derzeit einen speziellen Europass-Youth.



## ZWEITER TEIL - SCHRITTE ZUR ERSTELLUNG IHRES PORTFOLIOS

### Persönlicher Entwicklungs- und Lernplan

| WAS WILL ICH TUN<br>(& vielleicht WARUM) | WIE | MIT WEM | WANN | Anmerkungen |
|--|-----|---------|------|-------------|
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |
|  |     |         |      |             |



# DRITTER TEIL

## ANHÄNGE

- 1 Kurzglossar
- 2 Ausgewählte Literatur
- 3 Europarat – Empfehlung Rec(2003) 8 über die Förderung und Anerkennung der nicht formellen Bildung der Jugendlichen
- 4 Danksagungen







## 1. Kurzglossar

Einige der in diesem Portfolio verwendeten Begriffe sind für Praktiker/innen aus der Jugendarbeit recht neu. Deshalb haben wir uns entschieden, dieses Kurzglossar einzufügen, damit der größere Zusammenhang verständlich wird. Berücksichtigen Sie dabei bitte, dass diese Begriffe Teil des noch andauernden Prozesses sind, nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen im Jugendbereich zu beschreiben – die Debatte geht weiter! Das Glossar ist einem Beitrag von Lynne Chisholm für die Konferenz „Bridges for Recognition“ entnommen, die Anfang 2005 in Leuven stattfand. Sie betitelte es „Recognising non-formal and informal learning in the youth sector. Terminology Cheat Sheet“ (etwa: „Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens im Jugendbereich. Terminologie-Spickzettel“; Anm. Übersetzer) und wir danken ihr für die Erlaubnis, Teile davon hier zu verwenden. Mit der Zeit werden diese Begriffe weitergehend definiert und andere werden auf der Webseite des European Knowledge Centre hinzukommen <http://www.youth-knowledge.net/>.

### Gegenstand der Anerkennung

(Die Trennschärfe zwischen einzelnen Begriffen ist in der deutschen Sprache nicht immer gegeben, so vor allem in Bezug auf Unterschiede zwischen „ability“, „capability“ und „skills“. Der Begriff „skills“ wird mittlerweile auch in der deutschsprachigen Literatur verwendet, und zwar in der Unterscheidung zwischen soft skills und hard skills; Während letztere sich auf notwendige Merkmale für die Ausübung eines spezifischen Berufs beziehen, bezeichnen soft skills eher soziale Fähigkeiten / Persönlichkeitsmerkmale; Anm. Red.)

**Fähigkeit** bezieht sich auf Leistungen und Kenntnisse, die jemand bereits zeigen kann bzw. erworben hat, wie z.B. das Beherrschen einer Fremdsprache.

**Befähigung** bezieht sich darauf, was jemand erwiesener- oder angenommenermaßen tun kann und ähnelt den Termini *Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten* und *Kompetenz*

**Wissen:** Es ist unmöglich, den konzeptionellen Hintergrund des Terminus „Wissen“ in wenigen Worten zufrieden stellend zu erklären. Alltagssprachlich erscheint die Bedeutung von *Wissen* selbstverständlich: es bezeichnet, was jemand als Individuum weiß, oder die Summe dessen, was eine Kultur kollektiv weiß. Aber was bedeutet es, etwas zu wissen? Was wird gewusst, wie kommt es, dass wir es wissen, warum wird etwas als wissenswert angesehen und was tun wir damit, wenn wir es wissen? In der praktischen Bildungsarbeit bezeichnet *Wissen* das zu Lernende, was allerdings nicht per se nützlich und wertvoll ist. Es muss einerseits mit *Fähigkeiten und Fertigkeiten* sowie Kompetenzen verbunden werden (um nützlich zu werden) und andererseits - und das ist mindestens genauso wichtig – mit Grundsätzen und Werten (um wertvoll zu werden).

**Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Skills)** Es bedeutet, das *Wissen* und die Erfahrung zu besitzen, die zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder Arbeit erforderlich sind – jemand, der/die gelernt hat, was zu tun ist (das *Wissen* besitzt) und wie es zu tun ist (das *Wissen* in die Praxis transferieren kann), was wiederum bedeutet, dass Dritte diese *Kenntnisse und Fertigkeiten* in der Praxis auch beobachten können.

**Kompetenz** wird oft an Stelle von *Skills* verwendet, bedeutet aber eigentlich nicht dasselbe. Kompetenz bezeichnet die *Fähigkeit, Wissen, Sachkenntnisse und Fertigkeiten* anwenden zu können. Dabei sind zwei Komponenten elementar: die Anwendung dessen, was man weiß und tun kann, auf eine bestimmte Aufgabe oder Problemstellung und den Transfer dieser *Fähigkeit* auf verschiedene Situationen.



### Formalitäten und Verfahren

#### **Evaluierung:**

Evaluierung im englischen bedeutet lediglich, ein begründetes Urteil oder einen plausiblen Bericht über etwas abzugeben. Evaluierung beinhaltet keinen bestimmten Zweck (wie z. B. die Benotung einer individuellen Leistung) und keine bestimmte Methode (wie z. B. eine schriftliche Prüfung). Das Ergebnis der Evaluierung legt nicht automatisch nahe, dass etwas wertvoller oder wichtiger ist als etwas anderes (wie z. B. die Aktivitäten des Europarats im Vergleich zu den Aktivitäten von SALTO).

#### **Bewertung**

findet statt, wenn die Evaluierung eine vergleichende Komponente hat, bei der Individuen, Aktivitäten oder Institutionen anhand ihrer erbrachten Leistung in eine *Bewertungsreihenfolge* gebracht werden. Diese Reihenfolge kann anhand von Kriterien festgelegt werden, die für den Zusammenhang, Prozess oder die Ergebnisse spezifisch sind (wie z. B. Wer hat den Fluss am schnellsten durchquert? Welche EFD-Agentur hat die höchste Erfolgsquote bei der Gewinnung von benachteiligten Jugendlichen für das Programm?). Alternativ kann die relative Leistung anhand eines externen Standards *bewertet* werden (wie im Fall der PISA-Studie für 15-Jährige in verschiedenen Ländern).

#### **Lernergebnisse**

sind die Ergebnisse eines Lernprozesses, die sich auf verschiedene Weise zeigen können. Ergebnisse, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erfasst und gemessen werden, sind allerdings nur Momentaufnahmen eines Lernprozesses, wie Standbilder aus einem Film (der auch rückwärts laufen könnte).

#### **Bescheinigung**

bezieht sich auf einen standardisierten Prozess, mit dessen Hilfe *Wissen, Sachkenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen*, die von einer Person erworben wurden oder durch eine Bildungsinstitution/einen Dienstleister vertreten werden, bestätigt werden.

#### **Zertifikate, Zeugnisse oder Diplome**

sind das „Papier“, auf welchem das Ergebnis des *Bescheinigungsprozesses* festgehalten wird. Meist handelt es sich dabei um offizielle Urkunden, das muss jedoch nicht immer so sein.

#### **Qualifikation**

kann ein Synonym für ein *Zertifikat, Zeugnis oder Diplom* sein. In der formalen Bildung und Ausbildung in Europa handelt es sich üblicherweise um eine offizielle Urkunde oder ein offizielles Dokument, mit dem bezeugt wird, dass jemand einen bestimmten Kurs erfolgreich abgeschlossen oder einen bestimmten Standard auf einem speziellen Gebiet, mit bestimmten *Fertigkeiten und Kenntnissen* oder einer bestimmten *Kompetenz* erreicht hat.

#### **Akkreditierung:**

formell oder sozial anerkannte Stellen oder Instanzen akkreditieren Kurse, Aktivitäten und deren Ergebnisse. Das bedeutet, dass sie bestätigen, dass Einrichtungen und Personen bestimmte Standards einhalten, zu denen sie alle verpflichtet haben. Sie garantieren die Glaubwürdigkeit der ausgestellten *Zertifikate, Zeugnisse und Diplome* und somit auch für die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der *Überprüfungs-, Evaluierungs- und Bewertungsmechanismen* des Individuums und der Einrichtungen, deren Urteil damit anerkannt wird.

**Accreditation of prior experience and learning (APEL – Anerkennung früher erworbener Erfahrungen und Kenntnisse)** bezieht sich auf die formelle Anerkennung



des *Wissens, der Kenntnisse und Fertigkeiten* oder *Kompetenzen*, die Individuen in nicht-formaler und informeller Weise im Laufe ihres Lebens erworben haben.

**Validierung nicht-formalen/informellen Lernens:** APEL ist eine Möglichkeit der *Validierung* nicht-formalen und informellen Lernens durch die *Evaluierung* (möglicherweise auch Bewertung) und Anerkennung des Lernfortschritts und der Lernergebnisse. In der Wissenschaftssprache bedeutet das Adjektiv *valide*, dass eine zutreffende Verbindung zwischen einem theoretischen Konzept (einem Gedanken) und seinem empirischen Indikator (einer messbaren Beobachtung) besteht. Einfacher ausgedrückt heißt das, dass wir in gutem Glauben und mit begründeter Überzeugung annehmen, dass etwas, das wir im wirklichen Leben beobachten (und vielleicht auch messen) können, tatsächlich einen Gedanken in unserem Kopf widerspiegelt.

### **Gesellschaftliche Anerkennung**

meint den Status und die Wertschätzung (Wohlfühlfaktor), die Personen, Einrichtungen oder Sektoren entgegengebracht werden, wenn sie bestimmte Eigenschaften zeigen, bestimmte Leistungen erreichen oder an bestimmten Aktivitäten teilnehmen – wie beispielsweise Lernen. Soziale Anerkennung kann sich auch materiell äußern, z. B. in höheren Einkommen für Personen mit höheren Qualifikationen.

### **Formelle Anerkennung:**

In der Bildung und Ausbildung bezeichnet dieser Terminus unabhängig von Sektor und Niveau eine förmliche und oftmals offizielle (auch rechtliche) Anerkennung der Teilnahme oder Ergebnisse von Bildungsmaßnahmen, wie z. B. ein *Zertifikat, Zeugnis* oder *Diplom*.

Beschreibungen der hier verwendeten Termini finden Sie auch in den gemeinsam von Europarat und Europäischer Kommission herausgegebenen Publikationen (z. B. in der T-Kit-Reihe) [www.youthtraining.net](http://www.youthtraining.net), und den Veröffentlichungen des SALTO-Netzwerks: <http://www.salto-youth.net> (dort finden Sie z. B. ein gutes Arbeitspapier zur Definition der „europäischen Dimension“ in lokalen Jugendinitiativen).

## --- ➔ 2. Ausgewählte Literatur

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Service National de la Jeunesse, Luxemburg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Report.  
Siehe: [www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition](http://www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition)

Chisholm, L (2004): Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report

Colley, H., Hodkinson, P. & Malcom, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. ISBN: 1 85338 872 6  
(Also available for download: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland  
<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [Zugriff im Juli 2004]



## DRITTER TEIL - ANHÄNGE

Jetzt hier verfügbar: [http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs\\_006467.hcsp](http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp)

Council of Europe, Language Policy Division (verschiedene Daten): Europäisches Sprachen Portfolio + gesamte zugehörige Dokumentation. Siehe: [www.coe.int/portfolio](http://www.coe.int/portfolio)

Europarat und Europäische Kommission (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field.

Europarat und Europäische Kommission Youth Research Partnership (April 2004): The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (Entwürfe)

Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen, Mai 2004

Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates über die Anerkennung des Wertes von nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen im europäischen Jugendbereich, Mai 2006

Delors, J. et al (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, ISBN 92-3-103274-7

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genf

MacPherson, I. (November 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (unveröffentlichte Manuskripte)

NEFIKS (2004) Non-formal record book, Slowenien [http://www.nefiks.net/tuje/eng\\_topics.php](http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php)

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Europarat, Direktorat für Jugend und Sport

Schön, D. (1987): Educating the Reflective Practitioner, Adress to the Meeting of American Educational Research Association <http://educ.queensu.ca/~russell/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K.(1995 bis heute): infed (the informal education homepage), [www.infed.org](http://www.infed.org) [besonders interessanter Artikel: «Competence and competency»] <http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, European Steering Committee for Youth, Europarat

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brüssel. <http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000): Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Youth Academy: Recreational Activity Study Book, Finnland



## 3. Europarat Empfehlung Rec(2003) 8 an die Mitgliedstaaten über die Förderung und Anerkennung der nicht-formellen Bildung der Jugendlichen



### **EUROPARAT MINISTERKOMITEE Empfehlung Rec(2003)8 \*) des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über die Förderung und Anerkennung der nicht-formellen Bildung der Jugendlichen**

*(angenommen vom Ministerkomitee am 30. April 2003 anlässlich der 838. Sitzung der Ministerdelegierten)*

Das Ministerkomitee, gestützt auf Artikel 15.b der Satzung des Europarates,

Mit Rücksicht auf die Ziele des Europarates in den Bereichen Jugend und Erziehung;

Mit Rücksicht auf die von der 5. Konferenz der europäischen Minister für Jugend in Bukarest (27. - 29. April 1998) angenommenen Schlusserklärung, insbesondere bezüglich der nicht formellen Bildung, sowie die Schlusserklärung der 6. Konferenz (Thessaloniki, 7. – 9. November 2002);

Mit Rücksicht auf die Empfehlung 1437 (2000) der Parlamentarischen Versammlung über die nicht formelle Bildung;

In Erwägung der Erfahrung und der Leistungen des Bereichs Jugend des Europarates auf dem Gebiet der nicht formellen Bildung, insbesondere der Arbeiten des Europäischen Leitungskomitees für die Jugend (CDEJ) und des vom 12. bis 15. Oktober 2000 im Europäischen Jugendzentrum in Strassburg abgehaltenen Symposiums über nicht formelle Bildung;

Mit Rücksicht auf die Empfehlung Rec (2000) 6 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über politische Massnahmen im Bereich der höheren Bildung bezüglich des lebenslangen Lernens;

Mit Rücksicht auf die seit 1999 vom Europarat im Bereich der demokratischen Bildung durchgeführten Aktivitäten und die vom Ministerkomitee angenommene Empfehlung Rec(2002) 12 zu diesem Thema;

In Erwägung der wichtigen Rolle, die der nicht formellen Bildung im Prozess von Lissabon und in der gegenwärtigen Diskussion über das lebenslange Lernen innerhalb der Europäischen Union sowie im Weissbuch der europäischen Kommission «Neuer Schwung für die Jugend Europas» zugemessen wird; in Anbetracht der laufenden Zusammenarbeit zwischen dem Europarat und der Europäischen Union in diesem Bereich; In der Überzeugung, dass dem lebenslangen Lernen bei der Verringerung von Ungleichheiten und gesellschaftlichem Ausschluss sowie bei der Förderung der aktiven Teilnahme am demokratischen Leben eine wichtige Rolle zukommt und dass die nicht formelle Bildung dazu beitragen kann, das Wissen und die Fähigkeiten zu gewährleisten, derer die Jugendlichen bedürfen, um in der heutigen Gesellschaft zu bestehen;

In der Überzeugung, dass es angesichts der gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungen als Folge des Aufkommens einer auf Wissen gegründeten Wirtschaft und Gesellschaft in Europa und anderswo notwendig ist, das gesamte bei Kindern und Jugendlichen vorhandene Lernpotential zu aktivieren;

\*) Wiedergegeben in der nichtamtlichen Übersetzung der Schweizer Bundesbehörden.



### 1. Empfiehlt den Regierungen der Mitgliedstaaten:

- a. zu bekräftigen, dass die nicht formelle Bildung heute eine wesentliche Dimension des lebenslangen Lernprozesses bildet, und deshalb für die nicht formelle Bildung als wesentliches Element sowohl der Allgemeinbildung als auch der Berufsausbildung wirksame Anerkennungsnormen zu erarbeiten, und zwar bezüglich
  - der Qualifikation des Berufs- und des freiwilligen Personals, das für das Angebot der nicht formellen Bildung verantwortlich ist;
  - der Qualität des Bildungsangebotes selbst;
  - der Begleitung der von den Teilnehmern an nicht formellen Bildungsprogrammen individuell und im Rahmen von Gruppen erzielten Lernfortschritte;
- b. nach dem Beispiel des europäischen Sprachenportfolios die Schaffung und Benutzung eines europäischen Portfolios zu unterstützen, das die im Rahmen der nicht formellen Ausbildung erworbenen Erfahrungen, Fertigkeiten und Wissen (Lernergebnisse) aufzählt und beschreibt;
- c. die Chancengleichheit der Jugendlichen, insbesondere der gesellschaftlich benachteiligten Gruppen, zu fördern, indem sie gerechte Zugangsbedingungen zur nicht formellen Bildung schaffen, damit deren Stärken bezüglich der Verringerung von Ungleichheiten und gesellschaftlichem Ausschluss voll zum Tragen kommt;
- d. neue Erfahrungen im Bereich der nicht formellen Bildung aktiv zu ermutigen, indem sie die Herstellung und Verbreitung einer sachdienlichen Dokumentation über Praxis, Ausbildungsmethoden und Resultate der nicht formellen Bildung unterstützen;
- e. Massnahmen zu treffen, um Initiativen im Bereich der nicht formellen Bildung zu unterstützen, die Jugendliche ermutigen, sich an der Förderung von Werten wie aktive demokratische Teilnahme, Menschenrechte, Toleranz, gesellschaftliche Gerechtigkeit, Dialog zwischen den Generationen, Frieden und interkulturelles Verständnis zu beteiligen und einen Beitrag dazu zu leisten;
- f. den Bereich der nicht formellen Bildung an der Seite der formellen Bildungssysteme und der Berufsausbildung aktiv an der Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Raums für lebenslanges Lernen mitwirken zu lassen;
- g. die Stärken der nicht formellen Bildung als ergänzendes Instrument zur Erleichterung der gesellschaftlichen Integration der Jugendlichen zu nutzen, indem sie eine verstärkte Teilnahme der Jugendlichen vor allem aus Transitionsländern an geeigneten europäischen Austauschprogrammen unterstützen;
- h. den Dialog zwischen den Vertretern der formellen und der nicht formellen Bildung zu fördern und zu einem besseren Verständnis der verschiedenen Auffassungen beizutragen, die bezüglich der nicht formellen Bildung in den verschiedenen Ländern Europas vorhanden sind;
- i. die vorliegenden Forschungsarbeiten zum Thema nicht formelle Bildung und die Umsetzung ihrer Resultate zu unterstützen und zu entwickeln; auf nationaler und europäischer Ebene die Sammlung und Verbreitung von guten praktischen Beispielen im Bereich der nicht formellen Bildung zu fördern und diesbezüglich die Zusammenarbeit zwischen Europarat und Europäischen Union zu unterstützen;
- j. die nicht formelle Bildung zu einem wichtigen Bestandteil der nationalen Jugendpolitik und der europäischen Zusammenarbeit in diesem Bereich werden zu lassen;
- k. angemessene personelle und finanzielle Mittel zur Durchführung und Anerkennung von nicht formellen Bildungsprogrammen und deren Ergebnissen bereitzustellen, damit diese innerhalb der Bildungsgemeinschaft einen angemessenen Platz erhalten;

### 2. Invites the Secretary General of the Council of Europe to transmit this recommendation to the governments of those states parties to the European Cultural Convention which are not members of the Council of Europe.



## → 4. Danksagungen

Dieses Portfolio hat enorm von dem wohlüberlegten Beitrag und Feedback der Mitglieder der Expertengruppe des CDEJ (Lenkungsausschuss für Jugend des Europarates) zum Europäischen Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen profitiert.

Pere GUIU, Andorra  
 Jan VANHEE, Belgien  
 Lauri SAVISAARI, Finnland  
 Claude BODEVING, Luxemburg  
 Ajsa HADZIBEGOVIĆ, Advisory Council on Youth  
 Gareth HUGHES, benannt vom Direktorat für Bildung  
 Marino OSTINI, benannt vom Direktorat für Bildung  
 Pascale BOULANGER, Europäisches Jugendforum  
 Gisèle EVRARD, Europäisches Jugendforum  
 Alix MASSON, Europäisches Jugendforum  
 Peter TORP, Europäisches Jugendforum  
 Hans-Joachim Schild, Europäische Kommission (später im Direktorat für Jugend und Sport des Europarates)  
 Manfred VON HEBEL, Europäische Kommission  
 Rita BERGSTEIN, SALTO YOUTH Training and Resource Centre, Deutschland

Wir bedanken uns für die Unterstützung von André-Jacques DODIN und den Rat von Peter LAURITZEN, Leen LACONTE und Bryony HOSKINS vom Direktorat für Jugend und Sport des Europarates. Ein „merci beaucoup“ geht an Sophie BILGER, die bei der Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Testphase wunderbare Arbeit geleistet hat.

Viele andere Menschen aus ganz Europa haben während der Arbeit der Expertengruppe Anmerkungen gemacht und Ermutigungen ausgesprochen; ein besonderes Dankeschön für ihre schriftlichen Beiträge geht an:

Chrysafo ARVANITI  
 Rita BERGSTEIN  
 Jonathan BOWYER  
 Sonja CANDEK  
 Andrew CUMMINGS  
 Dirk De VILDER  
 John KONRAD  
 Darko MARKOVIC  
 Marija PAVKOV  
 Luis PINTO  
 Kees SCHUUR  
 Alessio SURIAN  
 Norah SWEETMAN  
 Jan VAN HOVE

Wir danken den Teilnehmer/innen des Portfolio-Ausbildungskurses (April 2006), die hunderte von Menschen motivierten, das Portfolio einzusetzen, und 140 von ihnen überreden konnten, ihre Evaluierungsformulare einzusenden:



## DRITTER TEIL - ANHÄNGE

### **Sebastian GRUNWALD**

Deutsches Nationalkomitee für internationale Jugendarbeit – DNK Deutschland  
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Deutschland  
E-Mail: sebastian.grunwald@gmx.de

### **Ida KRAGH-RYDING**

Danish National Youth Council – DUF Dänemark  
Rektorparken 1, 226, 2450 København SV.  
E-Mail: Idakragh@stud.ku.dk

### **Kate CHACHAVA**

Georgian National Youth Council - NCYOG  
17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgien  
E-Mail: gtu\_su@yahoo.com  
geto87@yahoo.com

### **Peter LENCO**

National Youth Council of Slovakia –RMS Slowakische Republik  
Pražská 11, 811 04 Bratislava, Slowakei  
E-Mail: peter\_lenco@yahoo.com , zahranicie@rms.mladez.sk

### **Hafsteinn SNAELAND**

European Confederation of Youth Clubs - ECYC Iceland  
Barónsstígur 18b, 101 Reykjavík, Island  
E-Mail: hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

### **Pascale BOULANGER**

World Organisation of Scout Movement - WOSM Europe Region  
Deputy Director, External relations & Communications  
Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brüssel  
E-Mail : pboulanger@euro.scout.org

### **Irene ROJNIK**

World Association of Girls Guides and Girls Scouts – WAGGGS  
WAGGGS Europe Office, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brüssel  
E-Mail: irene@europe.wagggsworld.org

### **Ecaterina MATCOV**

Young European Federalists - JEF Moldova  
Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau,  
E-Mail: ecaterinamatcov@hotmail.com

### **Lukasz ZAMECKI**

Alliance of European Voluntary Service Organisations Poland  
street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warschau, Polen  
E-Mail: lzamecki@yahoo.com

### **Gisèle EVRARD**

European Youth Forum – Policy Officer for Education Belgium  
Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brüssel  
E-Mail: gisele.evrard@youthforum.org  
Tel: (Durchwahl) +32 (0)2 286 94 16

### **Laura PAUNONEN**

Youth Department of Helsinki City  
Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finnland  
E-Mail: laura.paunonen@nk.hel.fi

**Christian SCHARF**

Landesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung in Sachsen-Anhalt e.V.  
Liebigstr. 5, D - 39104 Magdeburg, Deutschland  
E-Mail : exchange@jugend-lsa.de

**Mateja GERJEVIC**

Youth network MaMa  
Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slowenien  
E-Mail : Mladinska\_mreza@hotmail.com

**Françoise CREMER**

Service de la Jeunesse, Ministère de la Communauté française  
Boulevard Léopold II, 44, 1080 Brüssel, Belgien  
E-Mail : francoise.cremer@cfwb.be

**Oxana PETROVSKAYA**

House of Children's Leaders  
Russian Children's Centre «Orlyonok»  
Tuapse district, Krasnodar territory, Russische Föderation  
E-Mail: vega\_kseniya@yahoo.com

**Vitor DIAS**

Delegado Regional do Porto do IPJ  
Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal  
E-Mail: vitor.dias@ipj.pt

**Eneken KOKA**

Member of National Roundtable of Trainings in Youth Work Field  
Estonian Youth Work Centre  
Riia 9-70, 51010 Tartu, Estland  
E-Mail: eneken@yahoo.com

**Guy PENSAVALLE**

CEMEA Alsace  
(Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)  
40, rue de l'Engelbreit, 67200 Straßburg, Frankreich  
E-Mail : guytoufr@yahoo.fr

**Basak DEMIR**

Youth Association for Habitat and Agenda 21  
Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy  
Istanbul, Türkei  
E-Mail info@youthforhab.org.tr

**Rosario ROSSI**

Arci Catania  
Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italien  
E-Mail: sarorossi@misterobuffo.org

**Oksana YURYK**

Coordinating Committee for International Voluntary Service  
Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V  
78-A, Bohdana Khmelnytskogo Street  
Office 203, Kiev 01030, Ukraine  
E-Mail: alternative.v@gmail.com



## DRITTER TEIL - ANHÄNGE

### **Stasya DENISSOVA**

Youth Network against Racism and Intolerance  
(Youth Human Rights Movement), Movement «Young Europe»  
St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russland  
Tel. +7 89184974827  
+7 89094590729  
E-Mail: sdenissova@mail.ru

### **Rita BERGSTEIN**

SALTO-YOUTH, Training and Co-operation Resource Centre  
@JUGEND für Europa – Deutsche Nationalagentur JUGEND IN AKTION,  
Godesberger Allee 142-148, D - 53175 Bonn, Deutschland  
Tel: + 49 228 9506 236  
Mobil: + 49 172 5883180  
Fax: + 49 228 9506 222  
E-Mail: rita@salto-youth.net

### **(Team-Mitglieder des Trainingskurses)**

#### **Claude BODEVING**

Attaché de Gouvernement  
Service National de la Jeunesse,  
B.P. 707, L – 2017 Luxemburg  
E-Mail: claud.bodeving@snj.etat.lu

#### **Ajsa HADZIBEGOVIC**

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME  
Project Montenegro  
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbien und Montenegro  
E-Mail: ajsa@cg.yu

#### **Mark TAYLOR**

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels  
Tel: +32 2 742 0914  
Mobil: +32 473 240 482  
E-Mail: brazav@yahoo.com

#### **Nuno DA SILVA**

President, YEU – Youth for Exchange and Understanding  
Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto, P – 8000 FARO, Portugal  
E-Mail: silvamago@hotmail.com

#### **André-Jacques DODIN**

Head of Division for Youth Policies & Intergovernmental Co-operation  
Directorate of Youth and Sport  
Council of Europe  
andre-jacques.dodin@coe.int



## → Und wir bedanken uns bei denen, die ihre Bewertungsformulare ausgefüllt und eingesandt haben:

Ageeva Ludmila (Russland), Aigro Mariann (Estland), Akdevelioglu Ilknur (Türkei), Almeida Laranjeira Henriques (de) Joana (Portugal), Altinsoy Guler (Türkei), Andersen Jakob (Dänemark), Asanidze Vaxtang (Georgien), Belletti Michelangelo (Italien), Bjaeldager Jakob (Dänemark), Bock Damon (Estland), Bodson Nathalie (Belgien), Brecelj Markucic Arijana (Slowenien), Briedova Barbara (Slowakei), Busemann Nina (Deutschland), Cares Mike (Deutschland), Carniel Cristina (Italien), Cauwelier Johan (Belgien), Chakvetadze Nato (Georgien), Cotis Sophy (Griechenland), Dagkos Anastasios (Türkei), Dechenaux Claire (Frankreich), Dotter Stéphanie (Frankreich), Dubois Christine (Belgien), Dundua Temo (Georgien), Dybowski Sandra (Deutschland), Elisashvili Nino (Georgien), Fedotova Yulia (Russland), Fistravec Tina (Slowenien), Fröström Linda (Schweden), Fruk Marija (Slowenien), Garcet Cédric (Belgien), Gerber Dominik (Schweiz), Gitolendia Boris (Georgien), Gordeeva Ekaterina (Russland), Grech Daniela (Malta), Griffiths Graham (UK), Grübener Klaus (Deutschland), Gucek Marja (Slowenien), Gunven Asa (Schweden), Häring Polona (Slowenien), Hellings Céline (Belgien), Hoffmann Verena (Deutschland), Hovi Merja (Finnland), Hristova Milena (Bulgarien), Jankovic Jakub (Slowakei), Kajaluoto Ulla (Finnland), Kakorina Svetlana (Russland), Kalan Elif (Türkei), Kalberg Helen (Estland), Kazakov Egor (Russland), Kelly Shawn (Dänemark), Khusnutdinova Irene (Russland), Kingkiladze Sopio (Georgien), Kipouros George (Griechenland), Kiss Balazs (Slowakei), Koracin Janja (Slowenien), Korkmaz Gulcan (Türkei), Koskinen Alekski (Finnland), Koyuncu Emre (Türkei), Krajewski Mateusz (Polen), Kralik Juraj (Slowakei), Krezios Athanasios (Griechenland), Kylchyk Kateryna (Russland), Lambot Jérôme (Belgien), Langer Johannes (Österreich), Legion Anna (Polen), Le Gludic Gaëlle (Frankreich), Lenco Peter (Slowakei), Magnier Emilie (Frankreich), Malisheva Olga (Russland), Männisalu Juta (Estland), Marletta Giuseppe (Italien), Mattila Anu (Finnland), Messina Luca (Italien), Mierzejewska Alicja (Polen), Mikeladze Lasha (Georgien), Miniac Pavillard (de) Daniela (Spanien), Modra Justyna (Polen), Molokanova Tatyana (Russland), Niglas Tiiu (Estland), Nizinska Joanna (Polen), Nordström Piia (Finnland), Nowosad Anna (Polen), Nybäck Sari (Finnland), Olle Cristina (Deutschland), Oreshkin Raul (Estland), Otto Christoph (Deutschland), P.Maciek (Polen), Panchenko Irene (Russland), Panchenko Sergey (Russland), Panebianco Agata (Italien), Pavlin Andreja (Slowenien), Peters Caroline (Deutschland), Prost Nicolas (Frankreich), Pustelnik Valdemar (Dänemark), Ratko Natalija (Slowenien), Rauravaara Jaakko (Finnland), Razafi nfrazaka Franck (Frankreich), Rostohar Petra (Slowenien), Saarela Laura (Finnland), Sabler Meta (Slowenien), Salokannel Tytti (Finnland), Scholz Carmen (Deutschland), Semrincova Lubica (Slowakei), Serrao Mario (Italien), Sheverdina Olga (Russland), Slimakova Dusana (Slowakei), Sommer Kerstin (Deutschland), Sondergaard Peter (Dänemark), Spina Gabrielle (Italien), Spirina Ludmila (Russland), Stergar Matic (Slowenien), Tadeusz (Polen), Tolstoguzova Elena (Russland), Tonna Lara (Malta), Topchishvili Tamuna (Georgien), Toth Eszter (Ungarn), Tove Iren Lea (Norwegen), Tsertsvadze Tiko (Georgien), Uyar Yasemin (Türkei), Vaap Riina (Estland), Vandenhouste Genevieve (Belgien), Van Hamme Olivier (Belgien), Vaughan Chloe (UK), Viigi Heli (Estland), Virolainen Signe (Estland), Wagner Marie-Kathrin (Deutschland), Willems Pieter (Belgien), Wisser Michal (Polen), Wunderlich Nathalie (Deutschland), Yildiran Burcin (Türkei), Zakharova Tatiana (Russland), Zamecki Lukasz (Polen), Zbrojkiewicz Katarzyna (Polen), Zhelyazkova Radostina (Bulgarien).

(Einige Namen sind offensichtlich im englischen Original falsch geschrieben. Soweit dies eindeutig war -Groß-/ Kleinschreibung – wurden die Namen korrigiert; Anm. Red.)



## → *Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung zum Portfolio!*

An diesem Portfolio wird weiter gearbeitet: Uns ist bewusst, dass es unter ganz unterschiedlichen Bedingungen eingesetzt werden wird. Ihr Feedback zur Verwendung dieses Portfolios wissen wir daher sehr zu schätzen. Bitte senden Sie uns Ihre Anmerkungen an diese Adresse:

youthportfolio@coe.int

oder:

**European Portfolio for youth leaders and youth workers**  
Directorate of Youth and Sport  
Council of Europe  
F - 67075 Strasbourg Cedex



**alle anders**  
**alle gleich**

Das Europäische Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen ist Ergebnis einer Initiative des Europarates in Zusammenarbeit mit Expertinnen/Experten und Partnern wie der Europäischen Kommission und dem Europäischen Jugendforum. Es gibt Jugendleitern/Jugendleiterinnen und Jugendbetreuern/ Jugendbetreuerinnen, ehren- wie hauptamtlichen, ein Instrument an die Hand, das ihnen helfen kann, auf der Grundlage europäischer Qualitätsstandards ihre Kompetenzen zu identifizieren, zu bewerten und zu beschreiben.

Indem sie dieses Portfolio benutzen, tragen Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen dazu bei, dass ihre eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten anerkannt werden; gleichzeitig unterstützen sie die Bemühungen, dass Jugendarbeit, nicht-formale Bildung und nicht-formales Lernen generell mehr anerkannt werden.

Jugendarbeit findet in Europa auf vielfältige Art statt. Deshalb ist dieses Portfolio in zahlreichen Ländern getestet und so konzipiert worden, dass es in der Anwendung – falls nötig – an die eigenen Umstände angepasst werden kann, zum Beispiel durch Hinzufügung spezieller Kompetenzen.

Welche Wirkungen das Portfolio haben wird, hängt wesentlich davon ab, wie verbreitet es genutzt wird. Deshalb unsere Hoffnung, dass sich möglichst viele Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen in ganz Europa und darüber hinaus darauf einlassen, das Portfolio zu benutzen und weiter bekannt zu machen.

