

Youthpass

Essays zu Youthpass und Anerkennung

**Anerkennung
erfordert den Einstieg
bei Null:**

**Unsere eigene
Überzeugung zählt!**



salto|youth



JUGEND für Europa
Deutsche Agentur
für das EU-Programm
JUGEND IN AKTION

SALTO-YOUTH
TRAINING AND COOPERATION
RESOURCE CENTRE





Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null: Unsere eigene Überzeugung zählt!

Ajša Hadžibegović,
Jugendarbeiterin und Trainerin aus
Montenegro, Programmdirektorin von
„Civic Alliance“ und Vorstandsmitglied
des „MNE-Forums“

Gesellschaftliche Anerkennung von nicht formalem Lernen und Jugendarbeit erfordert neben allen anderen Akteuren vor allem überzeugte Praktiker im Feld des nicht formalen Lernens (NFL).

Dieser Essay untersucht das Konzept der „internen“ Anerkennung. Er beleuchtet die Hintergründe für die Verunsicherung etlicher Praktiker und Träger von Projekten außerschulischer Bildungsarbeit, die sich nur zögernd an den Anerkennungsprozessen beteiligen. Abschließend gehen wir auf Möglichkeiten zur Überwindung der festgestellten Hindernisse ein.



Von welcher Art Anerkennung ist die Rede?

Die Anerkennung nicht formalen Lernens ist ein sehr weites Feld. Deshalb ist sich mancher unsicher; worum es dabei geht und wie man an diesem Prozess teilhaben kann. Dabei gibt es durchaus unterschiedliche Sichtweisen, wie:

- die Anerkennung von NFL **im Jugendbereich**; sie meint die Anerkennung der Arbeit und der Lernleistungen junger Menschen und derjenigen, die sich aktiv in der Jugendarbeit und in Jugendorganisationen engagieren. Die Entschließung des Rates zur Anerkennung des Wertes von nicht formalem und informellem Lernen im europäischen Jugendbereich (Mai 2006) fordert direkt, die Arbeit und die Lernleistungen junger Menschen „seitens der Arbeitgeber, Träger formaler Bildung und der Zivilgesellschaft im Allgemeinen gebührend zu berücksichtigen“. Hauptprofiteure sollen jedoch ausgegrenzte

und unterprivilegierte Jugendliche sein, deren einziges für sie zugängliches Bildungsumfeld womöglich das nicht formale Lernen ist. In diesem Essay geht es im Wesentlichen um die Anerkennung nicht formalen Lernens im Kontext von Jugendarbeit.

- die **generelle** Anerkennung von NFL; sie meint die Aneignung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen im Rahmen des lebenslangen Lernens. Nach der Beschreibung in einem Memorandum über Lebenslanges Lernen (2000) umfasst dieses „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“. Und Lebenslanges Lernen ist „nicht mehr nur ein Aspekt von Bildung und Berufsbildung“; nach dem klaren politischen Willen muss es vielmehr „zum Grundprinzip werden, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten“ (ibid.).

Entsprechend dem in zahlreichen offiziellen Dokumenten zum Ausdruck gebrachten politischen Willen wurden verschiedene Instrumente zur Stärkung der Anerkennung von NFL entwickelt:

- für **junge Menschen** in Form des **Youthpass** – der europaweit eingeführte Lernnachweis bescheinigt die Teilnahme an Projekten des Programms JUGEND IN AKTION, beschreibt die entsprechenden Aktivitäten und dient der Validierung der im Rahmen dieser Projekte gemachten Lernerfahrungen;
- **Jugendleiter und Jugendarbeiter** in Form des **Europäischen Portfolios für Jugendleiter und in der Jugendarbeit Tätige** – als Instrument, anhand dessen sie ihre eigenen Kompetenzen auf der Grundlage europäischer Qualitätsstandards identifizieren, bewerten und beschreiben können;
- für **alle Menschen** in Form des **elektronischen oder ePortfolios und des Europortfolios** – als (digitale) Sammlung von Nachweisen über erbrachte Leistungen von reflektierenden Lernenden oder Fachkräften.

Alle diese Instrumente basieren im Wesentlichen auf der Reflexion über eigene Lernprozesse und Lernleistungen. Darüber hinaus wird damit angestrebt, die Beschäftigungsfähigkeit der Lernenden und ihre aktive Beteiligung – zumindest

Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null

an ihrem Lernprozess – zu stärken. Und schließlich tragen sie dazu bei, Profil und Sichtbarkeit der Lernerfahrungen zu verbessern und die Übertragung des Gelernten in andere Bereiche, wie etwa Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt oder formale Bildung, zu ermöglichen.

Zur Frage in der Überschrift zu diesem Abschnitt: Ich meine, wir sollten von „interner“ Anerkennung sprechen, denn über den Anerkennungsprozess bestimmen die Lernenden und die Praktiker offensichtlich weitgehend selbst. Ihre Einstellungen zur Anerkennung entscheiden meines Erachtens über den Gesamterfolg und die Ergebnisse des Prozesses. Nur überzeugte Praktiker können den Wandel herbeiführen, womit deren Einfluss und Verantwortung in Verbindung mit ihrer Rolle als Ausbilder –noch an Gewicht gewinnen. Die geringfügigen Unterschiede in der Qualität der Vermittlung nicht formalen Lernens und der Darstellung der zugehörigen Anerkennungsinstrumente und -prozesse können für den Lernenden zu den alles entscheidenden Faktoren werden: Entweder ignoriert er den gesamten Anerkennungsprozess oder er wird zum Multiplikator und macht sich stark für die Anerkennung des Wertes nicht formalen Lernens. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Anerkennungsprozesse in diesem Stadium ihren Fokus im Wesentlichen darauf richten sollten, unter den Praktikern Verständnis für den Wert der Anerkennung nicht formalen Lernens und das Vertrauen darauf zu fördern.



Unsicherheiten bezüglich der Nutzung von Anerkennungsinstrumenten¹

Weshalb unterstreiche ich den Bedarf an überzeugten Praktikern? Zum einen, weil in Gesprächen über die Nutzung von Anerkennungsinstrumenten immer wieder deutlich wird, dass diese Instrumente nicht aktiv genug genutzt werden. Manche Praktiker und Lernende halten sie sogar für nicht mehr als eine weitere bürokratische Anforderung (ECORYS, 2011). Dies wirft direkt Fragen nach dem Verständnis von Anerkennungsprozessen unter Praktikern, der Klarheit über Art und Nutzung solcher Systeme, der Vermittlung von Informationen über Anerkennungsinstrumente durch die Lehrenden an die Lernenden und damit die Nützlichkeit solcher Instrumente für den Nutzer auf.

Außerdem mangelt es unter den Praktikern offenkundig an gemeinsamem Verständnis und Konsens darüber, was Anerkennung von NFL eigentlich bedeutet – „Ist eine formale Anerkennung nicht formal erworbener Qualifikationen denn wirklich möglich?“ Die Praktiker selbst sind diejenigen, die dies am meisten bezweifeln. Was verständlich ist – denn es ist unser Bereich, in den die Politik ordnend und organisierend eingreifen möchte. Und was wäre, wenn er dabei gleich formalisiert würde? Wir können dies ablehnen, in unserem sicheren Hafen verharren und auf absoluter Nichtformalität beharren. Wir können uns aber auch an dem Prozess beteiligen und damit sicherstellen, dass die Ergebnisse am Ende NICHT formalisiert sind.

¹ Um die Nutzung von Anerkennungssystemen – insbesondere des Youthpass – zu analysieren, habe ich mich darüber mit mehreren mir bekannten Jugendarbeitern und Jugendleitern aus der Europäischen Union und Südosteuropa ausgetauscht. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen sind in die folgenden Abschnitte eingeflossen.

Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null

Kaum ein Praktiker scheint so recht glauben zu können, dass die Anerkennung nicht formalen Lernens in absehbarer Zeit unmittelbar und substanziell zu Beschäftigung beitragen kann, und zwar nicht lediglich zu Beschäftigungsfähigkeit im weiteren Sinne, sondern zu tatsächlicher Beschäftigung. Denn „den meisten Arbeitgebern sind weder der Youthpass noch andere vor Ort entwickelte Instrumente bekannt, und sie können diese Zertifikate gar nicht richtig einschätzen“. Das Problem ist, dass scheinbar alles zu Beschäftigungsfähigkeit beiträgt, wogegen sich der reale Beitrag allenfalls in geringem Umfang belegen und nachweisen lässt. Doch was bedeutet Beschäftigungsfähigkeit überhaupt? Wenn ich am Ende doch keinen festen Job habe, was schert es mich dann, ob ich auf der Skala der Beschäftigungsfähigkeit weit oben stehe oder nicht? Und würde sie ausreichen, damit ein Arbeitgeber die Fähigkeiten eines potenziellen Arbeitnehmers auch unabhängig davon anerkennt, ob er dafür ein formelles Zertifikat besitzt?

Viele Praktiker blicken skeptisch auf die Nutzung von Anerkennungs- und Validierungsinstrumenten für kurzfristige Tätigkeiten von bis zu zehn Tagen: „Das macht meines Erachtens keinen Sinn. Wenn wir uns doch einig sind, dass der Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Werten seine Zeit braucht – wie lässt sich dann ein Lernerfolg nach wenigen Tagen einer pädagogischen Aktivität, die nicht zwangsläufig Teil eines längerfristigen Bildungsprozesses ist, zuverlässig einschätzen?“ So etwa könnte die Kernfrage lauten. Sind wir den Anerkennungsinstrumenten gegenüber vielleicht deshalb so zurückhaltend, weil wir Zweifel hegen an ihrer Flexibilität, die Vielzahl unterschiedlicher Bildungsaktivitäten und erworbener Kompetenzen abzudecken? Können wir uns denn gar nicht vorstellen, bei der Einschätzung von Lernergebnissen kürzerer und längerer Aktivitäten unterschiedliche Maßstäbe anzulegen?



Einstieg bei Null

Dass alle Praktiker wissen, worum es bei der Anerkennung geht, dass sie ausnahmslos dahinter stehen und sich aktiv an dem Prozess beteiligen, ist ein Irrglaube. Denn wir Praktiker tendieren gemeinhin zu der Auffassung, dass unser einziges Problem diese Außenseiter sind, die unsere großartigen Entwicklungen und Leistungen einfach nicht verstehen oder nicht verstehen wollen. In Wahrheit sind womöglich wir **selbst** ein Teil des Problems. In der endlosen Debatte über die Anerkennung nicht formalen Lernens ohne Formalisierung hegen die Vermittler

Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null

nicht formaler Lernchancen Zweifel – wahrscheinlich unser größtes Handicap in diesem Prozess. Offenbar fehlt es uns ungeachtet des politischen Willens, der bereits entwickelten Systeme, der Vielzahl zusammengetragener Informationen und durchgeführter Bildungsaktivitäten selbst an Überzeugung. Viele von uns jedenfalls setzen die Anerkennung nicht formalen Lernens in ihrer Arbeit nicht wirklich um; stattdessen erwarten wir Anerkennung von anderen.

Hoffentlich sind **wir** aber zugleich auch die Lösung. Nach meiner Überzeugung brauchen wir etwas, was ich als „Einstieg bei Null“ bezeichnen würde. „Einstieg bei Null“ schließt zielgerichtete Anstrengungen ein, die Skeptiker unter uns zu überzeugen und unsere Motivation zu stärken, uns aktiv mit dem Thema Anerkennung auseinanderzusetzen. Praktiker sollten informiert, für das Thema sensibilisiert und über den Wert, die Instrumente und angestrebten Ergebnisse der Anerkennung aufgeklärt werden. Der gesamte Prozess sollte reevaluiert und „neu erfunden“ werden. Am Ende werden wir das entscheidende Maß interner Anerkennung nicht formalen Lernens erreicht haben, das die angestrebte externe und gesellschaftliche Anerkennung erst ermöglicht.

Aus dem „Einstieg bei Null“ sollten überzeugte, motivierte Praktiker hervorgehen, die ihre eigene Entwicklung und Berufslaufbahn durch aktive Nutzung von Anerkennungsinstrumenten verfolgen. In diesem Stadium sollten auch die auf Beschäftigungsfähigkeit/Beschäftigung bezogenen Aspekte der Anerkennung berücksichtigt werden. Insbesondere die Arbeitsmärkte für Praktiker im nicht formalen Lernfeld sollten auf die Anerkennungsinstrumente für nicht formales Lernen aufmerksam gemacht und diesen gegenüber aufgeschlossener werden.

Ausgangspunkt für die Schaffung aufgeklärter Märkte sind die Arbeitgeber im Jugendbereich. Die gesellschaftliche Anerkennung von Jugendarbeit und nicht formalem Lernen ist ohne überzeugte und anerkannte Praktiker und ihre gleichermaßen überzeugten Arbeitgeber illusorisch. Deshalb sollten wir zunehmend auf Stellenanzeigen für Jugendarbeiter und Trainer achten, die den Wert nicht formalen Lernens deutlich (an)erkennen und ihm zumindest dieselbe Bedeutung beimessen wie den Nachweisen formaler Bildung. Wir sollten sicherstellen, dass sich der Prozess der künftigen Anwerbung kompetenter Praktiker, der mit der Formulierung der Anzeige beginnt und mit dem Einstellungsgespräch endet, ausdrücklich dazu bekennt.

Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null

Die obige Darstellung der an der Einführung des Youthpass beteiligten Stakeholder haben wir erweitert. Wir möchten die Notwendigkeit aufzeigen, mindestens eine weitere konkrete Untergruppe zu integrieren: Arbeitgeber im Jugendbereich bzw. diejenigen, die den Markt für Praktiker im nicht formalen Lernfeld schaffen. Sie können ihn dahingehend revidieren, dass die Anerkennung nicht formalen Lernens darin vollständig integriert wird. Sie sind entscheidend dafür, dass die Anerkennung nicht formalen Lernens über die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit hinaus auf die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert wird. Womöglich lohnt es sich sogar, weitere Arbeitgeber-Untergruppen ausfindig zu machen, die gezielt nach solchen Praktikern und jungen Menschen mit einem Kompetenzspektrum suchen, das im Rahmen konkreter Programme der Jugendarbeit (z.B. das Programm JUGEND IN AKTION) erworben wird. Auch dies könnte eine der Aktivitäten des „Einstiegs bei Null“ sein.

Zusammenfassend könnte der „Einstieg bei Null“ die eine oder andere der folgenden Aktivitäten einschließen:

- **über Anerkennung diskutieren.** Praktiker im Bereich außerschulischen Lernens sollten einen anhaltenden Dialog über die Anerkennung nicht nur in ihren eigenen Reihen, sondern auch mit Arbeitgebern führen. Ein solcher Meinungs austausch kann zum Anstoß weiterer Entwicklungen in diesem Bereich entscheidend sein.
- **Beispiele von Lernleistungen nutzen.** Anerkennungsinstrumente wie Youthpass haben für manche jungen Menschen bereits Wunder bewirkt. Wir sollten solche Geschichten zur Kenntnis nehmen und sie gebührend anerkennen.
- **Führungsrollen in diesem Prozess an eine neue Generation überzeugter, kompetenter Ausbilder übertragen.** Jüngere Praktiker sollten darin bestätigt werden, dass ihre Kompetenzen und ihre Arbeit wertgeschätzt und anerkannt werden.
- **Skeptiker in die Konzeption der einen oder anderen Aktivität des „Einstiegs bei Null“ einbinden.** Wer könnte Probleme besser angehen als diejenigen, die sie haben? Wir sollten ihre Argumente zur Kenntnis nehmen, die Lösungen analysieren und nach Wegen suchen, um das Vertrauen der Praktiker in die Anerkennungsinstrumente und Endergebnisse zu stärken.

- **Arbeitgeber in die Konzeption und Evaluierung der Anerkennungsinstrumente einbeziehen** sowie konkrete Untergruppen identifizieren und direkt Einbindung in alle Phasen einbinden. Sie sind natürlich am Endergebnis interessiert und können sicherlich zu diesem Prozess beitragen.
- **Austausch zwischen Lehrern und Praktikern im Bereich außerschulischen Lernens ermöglichen.** Nicht formale Bildung basiert auf der Entwicklung von Kompetenzen und Lernerfolge sind die Säulen von Programmen im Bereich nicht formaler Bildung. Der Bereich der formalen Bildung beginnt dies gerade erst zu lernen. Statt Ängste zu hegen, dass nicht formale Bildung formalisiert oder formale Bildung die nicht formale Bildung „schlucken“ wird, könnten wir zum Nutzen der jungen Leute vertrauensvoll und kompetent kooperieren.
- **Qualitätssicherungsmodelle für nicht formale Bildungsprogramme in Bezug auf die Anerkennung von nicht formalem Lernen diskutieren.** Zweifellos kann nicht jedes Thema innerhalb kurzer Zeit mit derselben Qualität behandelt werden. Ebenso klar ist, dass dies nicht jedem einleuchtet. Deshalb müssen unterschiedliche Instrumente zum Nachweis von Lernergebnissen aus sowohl kurz- wie längerfristigen Aktivitäten identifiziert werden. Ebenso müssen die Qualität der Gestaltung von Programmen nicht formaler Bildung und die Möglichkeiten ihrer Ausführung diskutiert werden.
- **Komplexität der Zusammenhänge zwischen Stakeholdern und Anerkennungsprozessen wie im folgenden Schaubild verdeutlichen³.**

³Das Schaubild der Autorin entstand unter Einbeziehung bestimmter Arbeitgeber – Arbeitgeber im Jugendbereich.



Quellen

A Memorandum on Lifelong Learning, Brussels, 30.10.2000, SEC(2000) 1832.

Ecorys Research and Consulting (2011). Zwischenbewertung des Programms JUGEND IN AKTION.

Europäisches Portfolio für Jugendleiter und in der Jugendarbeit Tätige
www.coe.int/t/dg4/youth/resources/portfolio/portfolio_EN.asp.

Europortfolio. www.europortfolio.org.

Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über die Anerkennung des Wertes von nicht formalen und informellen Lernerfahrungen im europäischen Jugendbereich [Amtsblatt C 168, 20.7.2006].

SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Centre (2009). Youthpass-Handbuch. Auszug aus www.youthpass.eu/en/youthpass/guide.

Youthpass. www.youthpass.eu/en/youthpass.



Der Essay „Anerkennung erfordert den Einstieg bei Null: unsere eigene Überzeugung zählt“ beschreibt die internen Hindernisse für eine breitere Anerkennung von Jugendarbeit. Einige Jugendarbeiter sind möglicherweise verunsichert, was die Nutzung von Anerkennungsinstrumenten anbelangt. In diesem Beitrag werden einige mögliche Wege zur Überwindung dieser Hindernisse vorgeschlagen.

Autorin: Ajša Hadžibegović

Herausgegeben und veröffentlicht vom SALTO Training & Cooperation Resource Centre, Bonn, Ansprechpartnerin: Kristiina Pernits (kristiina@salto-youth.net)

Diese Broschüre kann kostenlos von der Youthpass-Webseite unter www.youthpass.eu heruntergeladen werden.

Die in diesem Papier wiedergegebenen Auffassungen und Meinungen spiegeln nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission und der SALTO –YOUTH Resource Centres oder der mit ihnen kooperierenden Organisationen wider.

Layout: www.kreativraum.de

Diese Publikation wurde gefördert von:

