Europäische Trainingsstrategie

Kompetenzmodell

für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit

European Training Strategy

JUGEND für Europa

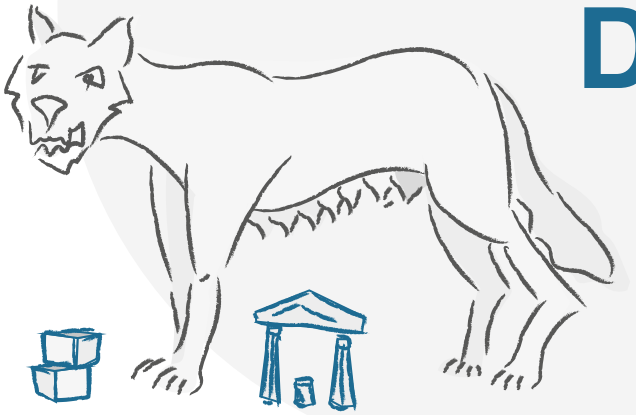
SALTO TRAINING & COOPERATION

Inhalte

Teil 1	***Hintergrundinformationen***	***4***
1.1	Zielsetzungen und Zielgruppen	5
1.2	Anmerkungen zu Kompetenzen	8
1.3	Die vier Dimensionen des Kompetenzmodells	9
Teil 2	***Der erweiterte Kontext***	***12***
2.1	Europäische und internationale Dimensionen	12
2.2	Fachkräfte der Jugendarbeit. Eine Definition.	14
2.3	Was verstehen wir unter „Jugend“?	16
2.4	Anpassung an konkrete Kontexte	18
2.5	Die Prinzipien non-formalen Lernens	18
2.6	Die „magische Dimension“	20
Teil 3	***Kompetenzen von Fachkräften der internationalen Jugendarbeit***	***22***
Teil 4	***Entwicklung qualitätsfördernder Maßnahmen***	***40***
Teil 5	***Glossar / Begriffsbestimmung***	***42***
Teil 6	***Quellen / Referenztexte***	***47***

Das vorliegende ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** haben wir im Rahmen der Europäischen Trainingsstrategie (ETS) entwickelt. Die ETS trägt zur Qualitätsentwicklung der Unterstützungssysteme in der Jugendarbeit bei und fördert Kompetenzen von Fachkräften und Jugendorganisationen. Weitergehende Informationen unter: www.salto-youth.net/trainingstrategy/.

ROME WASN'T BUILT IN A DAY.



Hintergrundinformationen

Die Entwicklung konkreter Kernkompetenzen von Fachkräften der internationalen Jugendarbeit gewinnt zunehmend an Bedeutung – dieser Trend zeichnet sich auch auf der Tagesordnung der europäischen Institutionen ab. Außerdem widmen sowohl Bildungsinstitutionen, die Aus- und Weiterbildung im Bereich non-formaler Bildung anbieten sowie Erasmus+ JUGEND diesen Kompetenzen mehr Aufmerksamkeit als in der Vergangenheit.
Nach unserer Überzeugung kann die Identifizierung und Beschreibung von Kompetenzen dazu beitragen, die Anerkennung und Wertschätzung von Fachkräften der Jugendarbeit in der Gesellschaft weiter zu verbessern. Zudem haben wir Strategien, Instrumente und pädagogische Materialien zur Förderung der identifizierten Kompetenzen entwickelt.

Dieser Ansatz verknüpft jugend- und bildungspolitische Maßnahmen mit den Zielen, wie sie das Programm Erasmus+ JUGEND beschreibt – und umgekehrt. Das Kompetenzmodell bereichert Jugendarbeit in Europa um eine internationale Dimension. Darüber hinaus definiert es Qualitätskriterien und Indikatoren, wie sie bereits in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates zur Qualität der Jugendarbeit (2010) und in der Schlusserklärung der Deklaration des 2. Kongresses der Europäischen Jugendarbeit (2015) gefordert wurden: ***„[…] gefordert wird ein Grundgerüst für Qualitätsstandards im Bereich Youth Work, das nationale Kontexte berücksichtigt und Kompetenzmodelle für Jugendarbeiter sowie Akkreditierungssysteme für bereits erworbene Erfahrungen und Vorkenntnisse mit einschließt. […]'***.

Bei der Entwicklung des ***Kompetenzmodells für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeiter/-innen*** sind wir folgendermaßen vorgegangen:

a) Wir haben existierende Dokumente gesichtet, die sich mit den Themen Lernmobilität und Kompetenzen von Fachkräften der internationalen Jugendarbeit beschäftigen. Die Referenzen finden sich in Teil 6.

b) Wir haben die bisherige Praxis internationaler Jugendarbeit anhand einschlägiger Erfahrungen und Berichte analysiert.

1.1 Zielsetzungen und Zielgruppen

1.1.1 Weshalb wurde das Kompetenzmodell entwickelt?

Das ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** trägt der zunehmenden Europäisierung und Internationalisierung von Jugendarbeit Rechnung. In gleicher Weise europäisiert und internationalisiert sich auch das Leben junger Menschen. Das Kompetenzmodell konkretisiert, welche Kompetenzen für Fachkräfte im Rahmen von internationaler Jugendarbeit zusätzlich von Bedeutung sind, indem es beispielsweise die (Zusammen-) Arbeit in internationalen Teams und die pädagogische Begleitung junger Menschen in grenzüberschreitenden Mobilitätsprojekten in den Blick nimmt.

Darüber hinaus soll das Kompetenzmodell Inspirationsquelle für Anbieter/ -innen von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte sein. Es erleichtert die Präzisierung relevanter Kompetenzbereiche bei der Erstellung von Curricula für Fortbildungsmaßnahmen. Im Rahmen des Programms Erasmus+ JUGEND dient es als Referenzdokument für Nationalagenturen und Nutzer/ -innen des Programms, die Fort- und Weiterbildungsangebote für Fachkräfte der Jugendarbeit anbieten.

Des Weiteren unterstützt das Kompetenzmodell Fachkräfte der Jugendarbeit bei der Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen und somit bei der Analyse ihres weitergehendem Fortbildungsbedarfs.

Es erleichtert institutionellen Akteuren die Beschreibung des Berufsbildes von Fachkräften der Jugendarbeit und die gesellschaftliche Anerkennung dieser Profession.

Vor allem anderen jedoch soll das Kompetenzmodell Handlungsinstrument und Reflektionsgegenstand sein. Es kann nach Belieben den jeweils eigenen Erfordernissen, Kontexten und Zielgruppen angepasst werden – gemäß der vielfältigen Realitäten von Jugendarbeit.

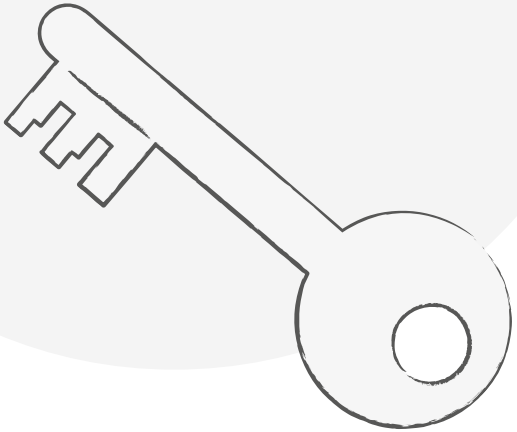
1.1.2 Wem nutzt das Kompetenzmodell?

Das ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** empfiehlt sich für

- Fachkräfte der Jugendarbeit, die an grenzüberschreitenden Mobilitätsprojekten mitwirken oder diese organisieren;
- Lehrkräfte und Trainer/ -innen, die Aus- und Fortbildungen zu grenzüberschreitender Mobilität umsetzen; sowie
- Organisationen und Institutionen, die Fort- und Weiterbildungsstrategien für Fachkräfte der Jugendarbeit entwickeln.

Wer bereits über Erfahrungen im Bereich der Jugendarbeit auf europäischer und lokaler Ebene verfügt, wird dieses Kompetenzmodell nachvollziehen können. Die Arbeit in diesem Umfeld erfordert ein solides Verständnis von Lernprozessen, Mechanismen und der sozio-politischen und sozio-ökonomischen Kontexte von Jugendarbeit. Dieses Kompetenzmodell soll als Ergänzung zu bereits bewährten Ausbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen und Ressourcen im Bereich der Jugendarbeit betrachtet werden. Es ist nicht als Versuch zu verstehen, Minimal- oder Maximalleistungen für Fachkräfte der Jugendarbeit zu definieren.

A GOLDEN KEY CAN OPEN ANY DOOR.



1.2 Anmerkungen zu Kompetenzen

Kern des Kompetenzmodells sind Kompetenzen, die der Vorbereitung, Umsetzung und Evaluierung von Projekten dienen, die Mobilität zu Lernzwecken ermöglichen. Es soll keineswegs als „must-have"-Kompetenzenliste herhalten. Gleichwohl beinhaltet es eine Reihe wünschenswerter Kompetenzen und Verhaltensweisen, die entsprechende Haltungen und Einstellungen widerspiegeln. Das vorliegende Modell kann erweitert werden – bestimmte Aspekte wie digitale Kompetenzen oder Kompetenzen in den Bereichen soziale Medien und Nachhaltigkeit wurden beispielsweise bisher noch nicht berücksichtigt.

Das ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** ist ein Instrument zur Unterstützung von Aktivitäten im Bereich der non-formalen Jugendbildung. Es ist nicht statisch, sondern sollte als dynamisches, sich ständig erweiterndes Bezugssystem verstanden und genutzt werden.

1.3 Die vier Dimensionen des Kompetenzmodells

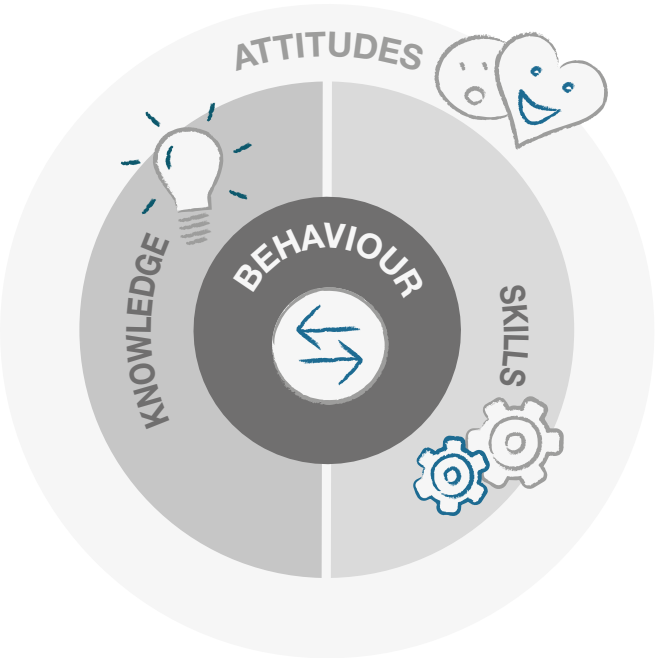
In diesem Kompetenzmodell richten wir den Blick auf die vier Dimensionen ***Haltung***, ***Wissen***, ***Fertigkeiten*** und ***Verhaltensweisen***.

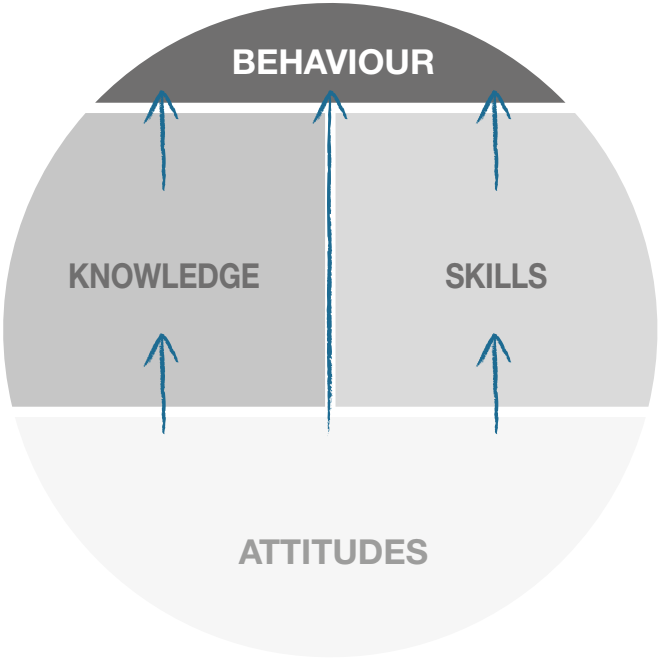
- **Haltung** (die Bereitschaft der Fachkraft) ist die Voraussetzung bzw. Basis für Kompetenzentwicklung. Sie ist der Weg zu…
- **Wissen** (durch Erfahrungen, Bücher, das Internet usw. angeeignet) und …
- **Fertigkeiten** (Fähigkeit, Aufgaben zu bewältigen, das eigene Wissen anzuwenden und Haltung in Handeln zu überführen), die schließlich zu…
- **angemessenem und kontextbezogenem Verhalten** führen.

Verhalten umfasst somit Haltungen [und Handlungen] sowie Wissen und Fertigkeiten. Anhand ihres Verhaltens lässt sich das Kompetenzniveau von Fachkräften der Jugendarbeit und ihre Eignung für ihre Arbeit einschätzen. Kurz gesagt: Das Verhalten spiegelt die Haltung von Menschen wider.

So können wir Verhalten gut als Ausgangspunkt zur Entwicklung von Indikatoren und eines Instrumentariums in Verbindung mit dem Kompetenzmodell nutzen.

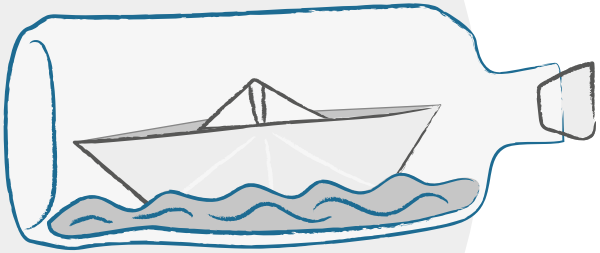
Stellen wir uns den Kompetenzrahmen als Pyramide oder Zylinder, aber keinesfalls als etwas Lineares vor. Kompetenzen sind dynamisch, und die einzelnen Elemente stehen in Wechselbeziehungen und greifen ineinander – etwa wie nachstehend dargestellt:





Es besteht keine Hierarchie zwischen den einzelnen Elementen Haltung, Wissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen. Die erstgenannten Elemente sind keineswegs wichtiger als die zuletzt genannten.

IT'S
NOT THE SIZE
OF THE BOAT



IT'S
THE MOTION
IN THE OCEAN.

Der erweiterte Kontext

2.1 Europäische und internationale Dimensionen

Wir haben das ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** im Kontext der „Europäischen Jugendpolitik und ihrer Programme“ entwickelt. Es bezieht sich auf die internationale Dimension dieser Aktivitäten und somit auf Lernen und Interaktion in Mobilitätsprojekten.

Die Entscheidung, auf welche Aspekte wir den Schwerpunkt legen sollten, war eine – insbesondere angesichts der internationalen Dimension des Modells – anspruchsvolle Aufgabe. Sollte beispielsweise ***interkulturelles Lernen*** ein eigener Kompetenzbereich bleiben oder sollten wir es als wichtige Teilkompetenz in alle Kompetenzbereiche mit aufnehmen? Auf vergleichbare Weise verleiht internationale Jugendarbeit allen Kompetenzbereichen automatisch eine internationale Dimension.

In diesem Modell weist internationale Jugendarbeit die folgenden Merkmale auf:

- sie erfolgt in Zusammenarbeit mit ausländischen Kolleg/ -innen, wobei man sich häufig einer Fremdsprache als ***lingua franca*** bedient,
- sie erfolgt in einem werteorientierten Kontext, z. B. fördern Europäische Programme, Partizipation, Inklusion, Demokratie, Menschenrechte usw.,
- sie erfolgt überwiegend an Orten, wo Teilnehmer/ -innen gemeinsam wohnen, essen, arbeiten / tagen und ihre Freizeit verbringen, denn das Zusammenleben und Arbeiten rund um die Uhr beeinflusst non-formale und informelle Prozesse,
- sie erfolgt in einem gesellschaftspolitischen Kontext (auf europäischer oder globaler Ebene).

IT TAKES TWO TO TANGO

2.2 Fachkräfte der Jugendarbeit. Eine Definition.

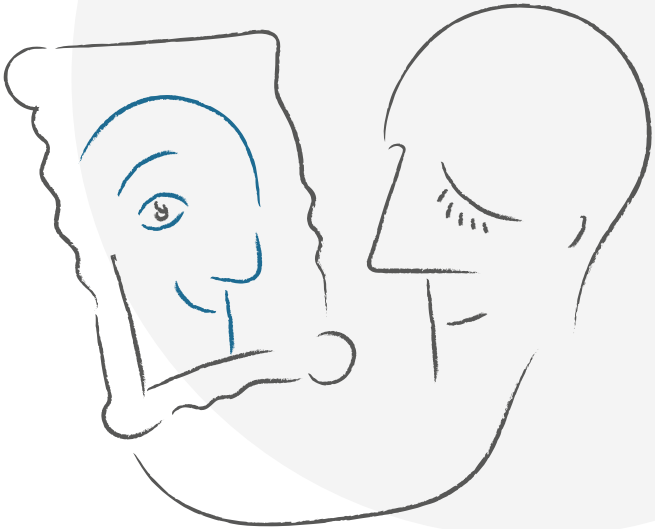
Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der Jugendarbeit in Europa unterscheidet sich von Land zu Land. In einigen Ländern existieren Ausbildungsprogramme und Studiengänge zu Jugendarbeit, in anderen nicht. In einigen Ländern wird Jugendarbeit als Beruf anerkannt, in anderen nicht. In einigen Ländern wird Jugendarbeit überwiegend von ehrenamtlich Tätigen, in anderen von bezahlten Kräften geleistet. In einigen Ländern haben Jugendorganisationen eine längere Tradition als in anderen und zudem haben sich in Europa unterschiedliche Konzepte und Ansätze entwickelt.

In unserem ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** wurden die unterschiedlichen Gegebenheiten und Herausforderungen mit in Betracht gezogen. Laut Otten/ Fennes (2008) basiert es auf der Beschreibung von Erwartungen an Jugendarbeit als Beruf: ***„[…] angesichts der dargelegten Anforderungen und Erwartungen an europäische Jugendarbeit sind im Hinblick auf pädagogisches Personal bestimmte professionelle Bedingungen zu fordern und Ansprüche zu formulieren. Beispielsweise: eine der Arbeit dienliche (fach-)wissenschaftliche Ausbildung und eigene einschlägige Felderfahrungen; Organisationseingebundensein oder zumindest Zugehörigkeit zu einer Struktur; gewisse Permanenz und Kontinuität; finanzielle und soziale Absicherung; gesicherte Weiterbildung; kollegialer Diskurs usw.“***

Wir schlagen eine deutlich präzisere Definition vor: ***„Fachkräfte der Jugendarbeit begleiten junge Menschen im Rahmen vielfältiger nonformaler und informeller Bildungskontexte, wobei sie in der Regel den Schwerpunkt auf die persönliche und soziale Entwicklung ihrer Teilnehmer/ -innen durch persönliche Kontakte und Gruppenaktivitäten legen. Auch wenn ihre Tätigkeit als Trainer/ -innen womöglich ihre Hauptaufgabe ist, können sie ebenso gut sozialpädagogische oder sozialarbeitsbasierte Ansätze verfolgen. Vielfach überschneiden sich diese Rollen und Funktionen.“*** [1]

[1] https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3045/Glossary%20-%20Set_of_trainer_competences_low%20resolution.pdf

WALK YOUR TALK!



2.3 Was verstehen wir unter „Jugend“?

Die flexibelste Definition von Jugend ist wahrscheinlich die der Vereinten Nationen: ***„JUGEND lässt sich am besten als Phase des Übergangs von der Abhängigkeit der Kindheit zur Unabhängigkeit des Erwachsenseins verstehen. Deshalb ist Jugend als Kategorie ein fließenderer Begriff als andere feste Altersgruppen. Und doch ist das Alter der einfachste Weg zur Definition dieser Gruppe, insbesondere in Bezug auf Bildung und Beschäftigung, denn als „Jugendliche“ werden häufig Personen in der Alterszeitspanne zwischen dem Ablauf der Schulpflichtzeit und dem Antritt ihrer ersten Arbeitsstelle bezeichnet.“***[2]

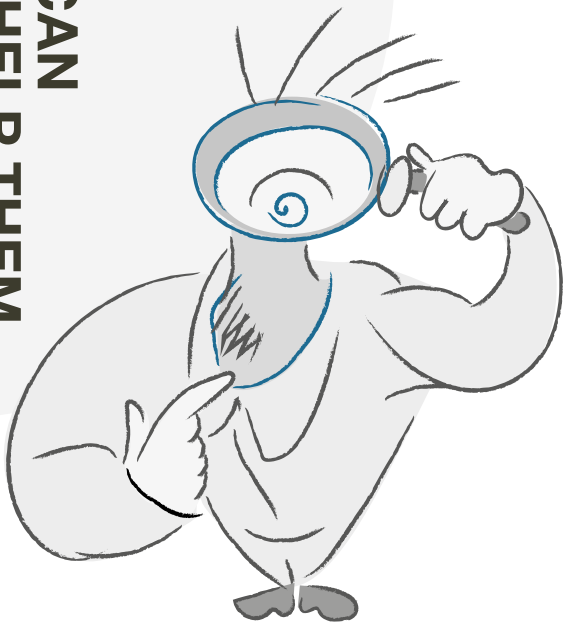
Psycholog/ -innen verstehen unter jungen Menschen Personen im Alter zwischen 20 und 35 Jahren; bezieht man die Zeit der Adoleszenz mit ein, beginnt die Jugendzeit früher. Erik Erikson (1959) unterscheidet die folgenden Phasen psychosozialer Entwicklung: Auf die Phase des jungen Erwachsenen (von 13 bis 19 Jahren) folgt das frühe Erwachsenenalter (von 20 bis 39 Jahren), im Anschluss daran das mittlere Erwachsenenalter (von 40 bis 64 Jahren). Daniel Levinson (1978) und Rhona Rapoport (1980) stellten ergänzend fest, dass sich ***„[…] die Zeitlichkeit des jungen Erwachsenenalters aus einer Reihe von Gründen nicht exakt definieren lässt – mit der Folge unterschiedlicher Ergebnisse je nach der unterschiedlichen Mischung der verwendeten sich überschneidenden Hinweise (rechtliche, reifungsmäßige, berufsmäßige, sexuelle, emotionale u.ä.) oder je nachdem, ob eine Entwicklungsperspektive […oder] die Sozialisierungsperspektive eingenommen wird.“*** Nach Meinung von Erikson spielt Vertrauen während der psychologischen Krise im Jugendalter eine wesentliche Rolle. Jugendliche stellen sich die existentielle Frage: „Wer bin ich, und was kann ich sein?“. Das heißt, die Jugendlichen lernen, sich in Beziehung zu Anderen zu positionieren.

Die Neurowissenschaft definiert Adoleszenz als eine ***„[…] Zeitspanne zwischen den körperlichen Veränderungen während der Pubertät und der Fähigkeit eines Individuums, eine unabhängige Rolle in der Gesellschaft einzunehmen.“*** (Sarah-Jayne Blakemore, 2008).

[1] https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf

YOU CAN'T
TEACH
PEOPLE
ANYTHING.
YOU CAN
ONLY HELP THEM
DISCOVER
IT WITHIN
THEMSELVES.

Galileo Galilei



2.4 Anpassung an konkrete Kontexte

Kompetenzen sind in der Regel kontextabhängig (interkulturelle Arbeit, Jugendarbeit, Sozialarbeit usw.), deshalb ist es spannend, diese zu erforschen und zu beurteilen. Der Rahmen, in dem wir uns bei der Frage nach der Entwicklung von Kompetenzen bewegen, unterscheidet sich daher je nach Zielgruppe, Fachkraft und Arbeitskontext.

Das vorgeschlagene Kompetenzmodell fördert die Weiterbildung und Qualität in der Jugendarbeit. Es bietet die Möglichkeit, Fort- und Weiterbildungsstrategien und -konzepte zu entwickeln und dient als Orientierung beim Analysieren eigener Kompetenzen sowie eigener persönlicher Herausforderungen. Letztlich ist es eine solide Grundlage für Peer-Unterstützung, Peer-Review und (Selbst-) Einschätzung. Mögen diese Impulse Fachkräfte der Jugendarbeit dazu motivieren, Neues auszuprobieren und die persönliche und berufliche Entwicklung voranzutreiben!

2.5 Die Prinzipien non-formalen Lernens

Das Kompetenzmodell ist zielgerichtet auf Jugendarbeit in Europa und die Prinzipien non-formalen Lernens ausgerichtet. Auf jede Kompetenz sind folgende Grundsätze anwendbar.

Die Grundsätze non-formalen Lernens hinter diesem Kompetenzmodell sind:

- Junge Menschen und ihre Entwicklung stehen im Mittelpunkt
- Von Fachkräften und jungen Menschen gemeinsam definierte Lernziele
- Transparenz
- Vertrauen
- Berücksichtigung von Inhalt und Methodik
- Freiwilligkeit
- Partizipation / Beteiligung junger Menschen
- Verantwortung für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess („ownership“)
- Empowerment
- Demokratische Werte und Handlungsweisen

[2] Übernommen aus „Qualität in der nicht-formalen Bildung und Ausbildung im Kontext europäischer Jugendarbeit“. Helmut Fennes und Hendrik Otten für SALTO T&C RC (2008).

THE
WORLD IS FULL OF
MAGIC THINGS

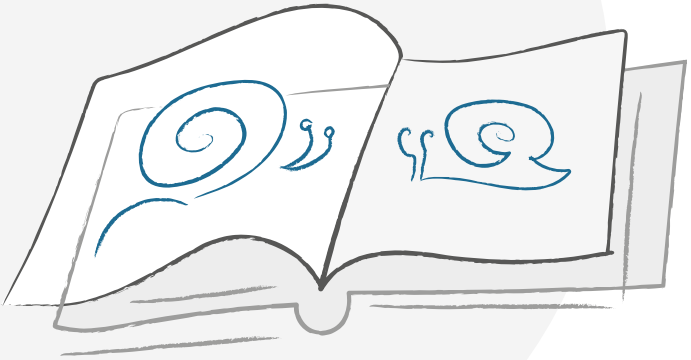
PATIENTLY
WAITING
FOR OUR
SENSES
TO GROW
SHARPER

W. B. Yeats

2.6 Die „magische Dimension“

In der Interaktion zwischen Jugendlichen und Fachkräften der Jugendarbeit gibt es diese „magischen Momente”, die sich entscheidend auf das Leben der Jugendlichen auswirken. Wir hoffen, dass die nachstehend aufgeführten Haltungen und Verhaltensweisen unterschiedliche Erinnerungen an inspirierende Momente wecken werden, in denen wir als Fachkräfte etwas bewirken konnten. Solche besonderen Momente sind schwer in Worte zu fassen, aber sie lassen erkennen, welche entscheidende Rolle Fachkräfte der Jugendarbeit im Leben junger Menschen einnehmen können. Diesen magischen Funken überspringen zu lassen, ist keine erlernbare Kompetenz, er verkörpert vielmehr die Magie menschlicher Interaktion. Es geht um den Glauben an die Menschen, um Intuition und um Authentizität, die allesamt einen Beitrag dazu leisten, dass solche magischen Momente entstehen können – manchmal sogar ganz unbemerkt.

DON’T JUDGE A BOOK BY ITS COVER.



Kompetenzen von Fachkräften der internationalen Jugendarbeit

Im vorliegenden Dokument betrachten wir Kompetenzen als übergreifendes Werte-, Haltungs- und Überzeugungssystem sowie als Fertigkeiten und Wissen, die sich zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Situationen und Aufgaben einsetzen lassen. Selbstvertrauen, Motivation und Wohlbefinden sind wichtige Voraussetzungen für Fachkräfte der Jugendarbeit, um ihre Kompetenzen voll ausschöpfen zu können.

Das Kompetenzmodell basiert auf einem mehrdimensionalen Ansatz. Zunächst beschreiben wir die jeweiligen Kompetenzen, anschließend gehen wir jeweils gesondert auf die bei dieser Kompetenz bedeutsamen Haltungen, das Wissen, die Fertigkeiten sowie die Verhaltensweisen ein.

Die Kompetenzen ergänzen sich wechselseitig. Bei einer bestimmten Kompetenz hervorgehobene Aspekte können sich bei anderen wiederholen. Wir haben bewusst entschieden, was welchem Bereich am besten zuzuordnen ist. Deshalb sollen die Kompetenzen gemeinsam, nicht unabhängig voneinander betrachtet werden.

Das Kompetenzmodell besteht aus den folgenden acht Kompetenzbereichen:

1 Gestaltung und Begleitung von Lernprozessen für Einzelpersonen und Gruppen
2 Programmgestaltung
3 Organisation und Management von Ressourcen
4 Erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams
5 Sinnhafte Kommunikation mit Anderen
6 Interkulturelle Kompetenz
7 Vernetzen und Anwaltschaft
8 Entwicklung von Evaluationsmethoden und Initiierung von Veränderungsprozessen

Diese acht Kompetenzen wollen wir in den folgenden Darstellungen ausführlicher definieren.

[3] SALTO T&C RC, 'Training of trainers. Self-Perception Inventory',
http://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/tot/tot-backgound-docs/

1 Gestaltung und Begleitung von Lernprozessen für Einzelpersonen und Gruppen …

…meint den Aufbau eines Dialogs und die Sicherstellung von Mechanismen zur Zusammenarbeit mit Einzelpersonen, Gruppen und Gemeinschaften. Das bedeutet, die Fachkraft der internationalen Jugendarbeit verfügt über die nötigen Haltungen, Kenntnisse und Fertigkeiten, um Jugendliche bei der Identifizierung und Verfolgung ihrer Bedürfnisse und Lernziele zu unterstützen und dafür geeignete Methoden auszuwählen, anzupassen oder zu entwickeln. Im Idealfall herrscht ein Vertrauensverhältnis zwischen der Fachkraft und dem jungen Menschen. Die Fachkraft begleitet und fördert die Lernprozesse, die Selbstverantwortung und Motivation junger Menschen und befähigt sie zur Verbesserung ihrer individuellen Situation.

Haltung

- Improvisationsbereitschaft und Ambiguitätstoleranz (Akzeptanz von Mehrdeutigkeiten)
- Offenheit für geplante und ungeplante Lernprozesse (bei sich selbst und bei Anderen)
- Bereitschaft, sich weiterzubilden und sich mit aktuellen Methoden und Entwicklungen zu beschäftigen
- Offenheit dafür, auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Methoden Kreativität, Problemlösung und das „über-den-Tellerrand-schauen“ zu fördern
- Bereitschaft, Herausforderungen anzunehmen und Risiken einzugehen
- Zutrauen, dass Jugendliche in der Lage sind, ihr eigenes Lernen zu steuern
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit ethischen Fragen als Quellen des Lernens über Andere und von Anderen
- Fehlerfreundlichkeit: Offenheit, Misserfolge als Teil von Lernprozessen zu akzeptieren

Fertigkeiten

- Kann treffende Methoden auswählen und den Lernbedarf und die Lernziele von Jugendlichen einschätzen
- Kann angemessene Ressourcen zur Unterstützung des eigenen Lernprozesses identifizieren, organisieren und nutzen
- Kann Gruppenprozesse, ihre Bedeutung und Phasen erkennen
- Kann Selbstreflexion über eigene Lernprozesse anregen und unterstützen
- Kann junge Menschen beim Aufbau ihres Selbstvertrauens unterstützen
- Kann Empathie auf eine Weise zeigen, so dass Andere aus den eigenen Erfahrungen lernen können
- Kann die Reflexion (bei Einzelpersonen oder in Gruppen) zu ethischen Fragen anregen
- Kann sich Krisensituationen stellen

- Wissen über unterschiedliche Lernstile und Kenntnis von Methoden, diese zu erkennen und damit umzugehen
- Wissen über Gruppenprozesse und Gruppendynamiken (inkl. Machtverhältnisse)
- Recherchefähigkeiten: Informationen über Methoden und methodischen Ansätzen einholen können sowie Wissen über die adäquate Weitergabe der Quellen
- Methodenwissen zur Einschätzung und Beurteilung von Kompetenzen
- Kenntnis der Grundsätze der im Jugendbereich eingesetzten methodischen Ansätze
- Krisenmanagement: Wissen über Mechanismen und Methoden zum Umgang damit
- Wissen über Emotionen und emotionale Prozesse

Wissen

- Ist aufrichtig, respektvoll und klar
- Motiviert und stärkt junge Menschen
- Achtet die Erfahrungen von Anderen
- Setzt sich für demokratische und aktive Partizipation ein
- Achtet bei der Arbeit mit jungen Menschen / Gruppen auf ethische Grenzen
- Fördert und unterstützt aktiv gemeinschaftliches Handeln
- Spricht kreativitätsfördernde und hindernde Faktoren an
- Unterstützt Jugendliche bei der fairen und konstruktiven Bearbeitung von Krisen und Konflikten
- Traut sich, zu improvisieren und experimentieren und ist sich über die Bedeutung dessen bewusst
- Versucht, pädagogische Ziele durch konkrete Ansätze und Methoden zu erreichen, die in verschiedenen Settings Kreativität, Problemlösungsfähigkeit und das „über den Tellerrand schauen“ fördern
- Fördert bei Jugendlichen das Bewusstsein für die Kraft der Veränderung
- Kann Unvollkommenheiten, Misserfolge und Fehler akzeptieren.
- Schafft Vertrauen und Diskretion

Verhalten

2 Programmgestaltung …

…erfordert ein gutes Verständnis für die unterschiedlichen Gruppen und Umgebungen, mit bzw. in denen Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit arbeiten. Diese Voraussetzung ist unerlässlich für die Programmentwicklung und –gestaltung; sei es zu explizit pädagogischen oder zu anderen Zwecken. Die Fachkraft berücksichtigt in ihrem Programm Werte und Prinzipen des non-formalen Lernens und die in einem internationalen Kontext komplexeren Bedürfnisse und Lebensumstände junger Menschen. Dieser Kompetenzbereich umfasst implizit auch Wissen darüber, inwiefern bei der Programmgestaltung politische, gesellschaftliche und kulturelle Aspekte in die Jugendarbeit einbezogen werden können.

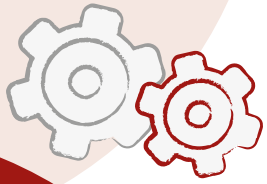
Haltung

- Bereitschaft zum Recherchieren und auf dem aktuellen Stand zu sein zu neuen Entwicklungen in der non-formalen Bildungspraxis
- Bereitschaft für „Unerwartetes" (Elemente, Lernen, usw.)
- Bereitschaft, die eigenen Auffassungen über pädagogische Ansätze in Frage stellen zu lassen und gegebenenfalls zu revidieren
- Bereitschaft, mit äußeren Umständen umzugehen, die das Programm / die Abläufe beeinflussen
- Bekundung aufrichtigen Interesses an den Bedürfnissen der Gruppe
- Bereitwilligkeit zur ganzheitlichen Betrachtung junger Menschen.

Wissen

- Kenntnis der Werte und Grundprinzipien non-formalen Lernens
- Wissen über soziopolitische und ökonomische Lebensumstände junger Menschen
- Wissen über unterschiedliche pädagogische Methoden und Konzepte: Fähigkeit, diese auf die jeweiligen Bedürfnisse zuzuschneiden und anzuwenden
- Wissen darüber, wie Forschungsergebnisse in die Praxis überführt werden können
- Wissen über geeignete Methoden der Wissensvermittlung an junge Menschen
- Wissen über Wertesysteme und zugehörige Prozesse
- Wissen über Projektmanagementprozesse
- Kenntnis von Auswertungsmethoden im non-formalen Lernen

Fertigkeiten



- Kann mit unterschiedlichen (Lern-) Ansätzen zu und mit Werten arbeiten
- Kann gehaltvolle Programme entwickeln, die Jugendliche motivieren und beteiligen
- Kann externe Entwicklungen und ihren Einfluss auf die Praxis von Fachkräften der Jugendarbeit erkennen
- Kann Bedürfnisse und Bedarfe junger Menschen einschätzen / analysieren, um sie bei der Programmentwicklung zu berücksichtigen
- Kann pädagogische Ansätze an die Bedürfnisse junger Menschen anpassen
- Kann sozio-politische und wirtschaftliche Kontexte junger Menschen berücksichtigen und davon ausgehend geeignete pädagogische Herangehensweisen entwickeln
- Kann Ansätze und Methoden anpassen, wenn neue Forschungsergebnisse (im Jugendbereich) das nahelegen

Verhalten

- Schätzt die Bedürfnisse der Jugendlichen vor oder spätestens bis zum Beginn der Aktivität ein (und passt das Programm bei Bedarf an)
- Bezieht die Jugendlichen – wo immer möglich – in die Programmgestaltung mit ein
- Berücksichtigt bei der Programmgestaltung die Prinzipien non-formalen Lernens mit den Schwerpunkten „Teilnehmendenorientierung", „Transparenz", „demokratische Werte", „Partizipation", „Empowerment" und „sozialer Wandel"
- Behält die Ziele der jeweiligen Aktivität und die Bedürfnisse der Jugendlichen im Auge
- Setzt sich mit Unklarheiten während des Programms auseinander
- Setzt sich mit unerwarteten Vorkommnissen auseinander, die die Programmentwicklung beeinflussen
- Ist bereit, die Werte hinter dem Programm in Frage zu stellen
- Betrachtet junge Menschen ganzheitlich

3 Organisation und Management von Ressourcen …

…bedeutet die Vertrautheit mit den Werten und Arbeitskulturen von Jugendprojekten und -organisationen. Die Fachkraft der internationalen Jugendarbeit kann die Einflussfaktoren auf solche Projekte und Organisationen nachvollziehen und ist sich ihrer besonderen Verschiedenartigkeit im Kontext internationaler Zusammenarbeit bewusst. Sie kennt sich mit Führungsstilen aus und kann während einer Aktivität die eigene Wirkung auf die Zielgruppen einschätzen. Sie weiß, was Jugendliche zur Teilnahme an Projekten motiviert, wie sich ihre Motivation fördern lässt und bewältigt die entsprechenden Risiken. Diese Kompetenz schließt die Kenntnis nationaler Gesetze und Finanzmittelverwaltung mit ein.

Haltung

- Bereitwilligkeit, Aufgaben zu übernehmen, die normalerweise nicht Teil der eigenen Rolle sind
- Bereitschaft, den eigenen Führungsstil zu hinterfragen
- Bereitschaft, eigene Ansichten zu teilen und offen darüber zu sprechen
- Bereitschaft zu kontinuierlicher Fortbildung, z. B. im Bereich Finanzmanagement
- Ernsthaftes Interesse am Wohlbefinden junger Menschen
- Bewusstsein eigener Kompetenzen und Ressourcen
- Bereitschaft zur Aneignung „inspirierender Führungsfähigkeiten“

Fertigkeiten

- Kann inspirierend leiten
- Kann die Programmplanung mit Blick auf vorhandene Ressourcen anpassen
- Kann Personalmanagement-Werkzeuge auf non-formale Lernsettings und bestimmte Zielgruppen anwenden
- Kann Jugendliche zum Organisieren und Verwalten von Ressourcen befähigen
- Kann mit Frustrationen, Konflikten und Risiken umgehen
- Kann in non-formalen Bildungskontexten mit der Diversität in Gruppen umgehen
- Kann die Zusammenarbeit in Gruppen unter Berücksichtigung ihrer (individuellen) Umfelder anregen und begleiten

Wissen

- Kenntnis von Personalmanagement und inspirierender Anleitung
- Wissen über systemische Prozesse und systemische Ansätze bei der Arbeit mit Menschen / Gruppen
- Wissen über emotionale Prozesse in Gruppen und bei Einzelpersonen
- Freunde, Familie, Kollegen usw.)
- Soweit relevant, Wissen über Fragen der Budgetverwaltung und Finanzen (mit dem Fokus auf Projekten / Programmen)
- Wissen über Fundraising, soweit relevant
- Kenntnis einschlägiger Richtlinien und Gesetze in bestimmten Bereichen (z. B. Gesundheitswesen), soweit relevant

Verhalten

- Zeigt Selbstmanagementkompetenz
- Entwickelt Programme oder Aktivitäten ausgehend von einer Bedürfnis- und Chancenanalyse, darunter solche zum Kennenlernen und Vertrauensaufbau
- Baut unter Berücksichtigung des jeweiligen Umfelds gute Beziehungen zu Einzelpersonen und der gesamten Gruppe auf und pflegt diese Kontakte
- Unterstützt Jugendliche beim Eingehen von Risiken
- Anerkennt und wertschätzt das Engagement junger Menschen
- Rekrutiert und begleitet ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/ -innen
- Richtet besonderes Augenmerk auf das Wohlbefinden der Jugendlichen
- Ermutigt Jugendliche zur – möglichst umweltfreundlichen – Ressourcenverwaltung
- Betreibt Fundraising und verwaltet die Finanzmittel

4 Erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams …

…bedeutet, die Fachkraft der internationalen Jugendarbeit trägt zur guten Teamzusammenarbeit bei und sorgt für gute Beziehungen zu allen Projektbeteiligten. Sie motiviert und unterstützt Kolleg/ -innen beim Erreichen gesetzter Ziele. Dieser Kompetenzbereich schließt sorgfältige Zusammenarbeit und Verantwortung in internationalen Kontexten ein.

Haltung

- Bewusstsein eigener Kompetenzen
- Bereitschaft zur kontinuierlichen Fortbildung
- Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Herausforderungen
- Aufgeschlossenheit gegenüber unterschiedlichen Lernquellen
- Bereitwilligkeit, Aufgaben zu übernehmen, die womöglich nicht Teil der eigenen Rolle sind, aber der Sicherheit des Teams und der Gruppe zugute kommen
- Bewusstsein darüber, was wir von anderen lernen können und Vertrautheit mit den Prinzipien des „Gebens und Nehmens“
- Bereitschaft, die eigene Rolle zu überdenken und neu zu denken
- Bereitschaft, um Hilfe zu bitten und persönliche Schwierigkeiten im Kontext der Aktivität / Gruppe einzuräumen
- Bereitschaft, den Lernbedarf der Kolleg/ -innen zu unterstützen
- Bewusstsein darüber, dass wir als Einzelne und als Team eine Vorbildfunktion haben

Fertigkeiten

- Kann Krisen / Konflikte im Team gut klären
- Kann Methoden und Techniken verwenden, die zur klaren und fairen Verteilung von Rollen und Verantwortlichkeiten beitragen
- Kann Wege der Teamzusammenarbeit mit den Grundsätzen des non-formalen Lernens verbinden und anhand dieser Konzepte entwickeln
- Kann die Kompetenzen des Leitungsteams für die Ziele der Aktivität und die Profile der Jugendlichen nutzbar machen
- Kann mit unterschiedlichen Ansätzen, z. B. kollegiale Beratung (co-vision), Supervision, kollegiales Feedback und Kooperation arbeiten
- Kann die Zusammenarbeit innerhalb des Leitungsteams fördern
- Kann für sich selbst einen kontinuierlichen „Lehrplan“ entwickeln
- Kann mit Emotionen umgehen

Wissen

- Wissen über eigene Grenzen und der Möglichkeiten, diese zu überwinden
- Wissen über Teamprozesse in unterschiedlichen Settings und über die möglichen Ergebnisse unterschiedlicher Ansätze
- Wissen zu Konfliktvorbeugung und -bearbeitung
- Wissen über Feedbacktechniken (geben und annehmen von Feedback usw.)
- Wissen über individuelle vs. gemeinsame Interessen und Schwerpunkte
- Wissen über den Umgang mit Gefühlen
- Methodisches Coachingwissen

Verhalten

- Nutzt Feedbacktechniken
- Fordert und bietet gegebenenfalls Unterstützung an
- Identifiziert Vielfalt, Stärken und Schwächen im Team
- Fördert gute Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Leitungsteams, die zur Qualitätsentwicklung und dem Umgang mit Widerständen beiträgt
- Vertieft das eigene Wissen zu bestimmten Themen / Fragen
- Stellt sicher, dass Wissen, Fertigkeiten, Stile und Vorlieben im Team geteilt und kommuniziert werden
- Coacht die Kolleg/ -innen – wo immer möglich und auf Anfrage – im Kontext non-formalen Lernens
- Fordert und bietet gegebenenfalls Unterstützung an
- Geht konstruktiv mit Frustrationen um
- Plant für die Teamentwicklung ausreichend Zeit und Ressourcen ein
- Lenkt gemeinsame und individuelle Gefühle in eine positive Richtung
- Nimmt Kritik offen, respektvoll und konstruktiv an und drückt sie auch respektvoll und konstruktiv aus
- Fördert Teamgeist und Vertrauensaufbau
- Verhält sich empathisch
- Handelt authentisch

5 Sinnhafte Kommunikation mit Anderen …

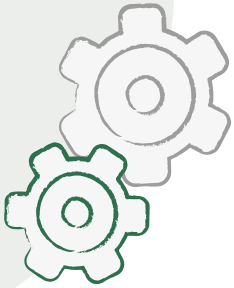
…bedeutet den Aufbau positiver Beziehungen zu Einzelpersonen und Gruppen. Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit sind Meister/ -innen der erfolgreichen Interaktion mit Jugendlichen und mit internationalen Partnern und tragen zur reibungslosen Kommunikation über die Programme und Projekte bei. Kommunikation ist ein zentraler Aspekt von Jugendarbeit. Dieser Kompetenzbereich geht über einfache Kommunikationsmodelle und –instrumente hinaus. Die Fachkraft geht konstruktiv mit Gefühlen, Inspirationen, Intuitionen, Empathie und Persönlichkeiten um.

- Offenheit gegenüber (eigenen und fremden) Gefühls- und Emotionsäußerungen
- Bereitschaft, sich selbst und Andere kritisch zu hinterfragen
- Bereitschaft, aus einer gewissen Distanz (über eigene Wahrnehmungen, Erkenntnisse und Gefühle) nachzudenken
- Bewusstsein des einzigartigen, komplexen Zugangs zur eigenen Identität und des Umgangs damit bei der Arbeit mit Gruppen
- Sensibilität und Offenheit für Vielfalt
- Bereitwilligkeit zur Auseinandersetzung mit den Hintergründen / Kontexten / Lebensumständen junger Menschen

Haltung

- Kann aktiv zuhören
- Kann das Teilen und die wechselseitige Unterstützung innerhalb einer Gruppe fördern und unterstützen
- Kann Methoden, die das Bewusstsein der eigenen Identität schärfen, entwickeln, anpassen und anwenden
- Kann Empathie auf eine Art und Weise zeigen, so dass andere davon lernen können
- Kann mit Emotionen umgehen und gegebenenfalls um Unterstützung bitten
- Kann sich – bei Bedarf – in einer Fremdsprache verständigen

Fertigkeiten



Wissen

- Wissen über Methoden und Elemente des aktiven Zuhörens und der nonverbalen Kommunikation
- Wissen über Methoden der Empathie
- Regelmäßiges „auf den Stand bringen“ zu aktuellen Konzepten und Theorien
- Wissen über Identität und ihre vielfältigen Dimensionen
- Wissen über Methoden zur und Herangehensweisen an die Arbeit mit unterschiedlichen Gruppen

Verhalten

- Bringt Kenntnisse, Theorien und Erfahrungen in Einklang mit den Realitäten und Identitäten in der Gruppe (explizit oder implizit)
- Hört Anderen aufmerksam ohne Wertung und Unterbrechung und – soweit möglich – unvoreingenommen zu
- Achtet auf Körpersprache
- Zeigt Verständnis für die Auslöser von Emotionen und kann entsprechend damit umgehen
- Erkennt Gefühle und Emotionen und kann ihre Wirkung auf Andere nachvollziehen
- Spricht unausgesprochene Sorgen, Gefühle oder Interessen Anderer an
- Offenbart ihren/seinen eigenen Gefühlszustand und teilt Gedanken auf einfache Weise
- Sorgt für ein geschütztes Umfeld, in dem Gefühle und Emotionen ungehindert und wertschätzend zum Ausdruck gebracht werden können

6 Interkulturelle Kompetenz …

…ist die Fähigkeit zur Förderung erfolgreicher Kommunikation und Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten / mit unterschiedlichen Hintergründen. Die Fachkraft der internationalen Jugendarbeit muss sich mit Haltungen und Verhaltensweisen in [internationalen] Trainings und in der Jugendarbeit beschäftigen, die zur interkulturellen Kompetenz gehören. Sie nähert sich dem „Kulturbegriff“ aus einer Identitätsperspektive, weiss um die Bedeutung von Mehrdeutigkeit, Menschenrechten, Selbstvertrauen und Akzeptanz versus der eigenen Grenzen und darüber, wie geopolitische Konflikte das eigene Verständnis dieser Aspekte beeinflussen. Die Fachkraft berücksichtigt diese interkulturellen Dimensionen in ihrer Arbeit.

Haltung

- Aufgeschlossenheit gegenüber Unerwartetem und Unklarheiten im Gruppen- und Lernprozess
- Offenheit und Bereitwilligkeit, Identität, Kultur und verwandte Aspekte aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten
- Bereitschaft, andere respektvoll und konstruktiv auf etwas anzusprechen bzw. sich ansprechen zu lassen
- Verzicht auf die Anwendung von Methoden, die implizit Stereotypen und Diskriminierungsmechanismen verstärken
- Bewusstsein, dass „Kultur“ ein dynamischer und vielschichtiger Prozess ist
- Unterstützungswille zur Stärkung von Einzelpersonen und Gruppen

Fertigkeiten

- Kann mit Spannungen und Konflikten umgehen
- Kann mit Mehrdeutigkeiten und Veränderungen umgehen
- Kann das Bewusstsein füreinander in einer Gruppe fördern
- Kann mit den miteinander verwobenen Dimensionen von Kultur und Identität arbeiten
- Kann Menschenrechtsthemen auf unterschiedliche Weise ansprechen und methodisch bearbeiten (Menschenrechtsbildung)
- Kann Informationen über bzw. aus der Gruppe für Konzeptentwicklung, Analysen, Umsetzungen, Zusammenfassungen und Auswertungen nutzen
- Kann Diskriminierung und die damit einhergehenden Prozesse erkennen und darauf angemessen reagieren
- Kann sich in zumindest einer Fremdsprache verständigen
- Kann kritische Reflexion anregen

Wissen

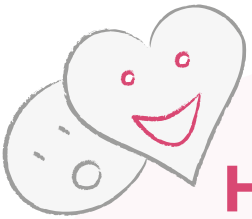
- Wissen über Begrifflichkeiten und Konzepte, die Unsicherheiten, Mehrdeutigkeiten und Wandel in den Blick nehmen
- Wissen über Theorien und Konzepte zu Machtverhältnissen
- Wissen über Identitätsprozesse und -theorien (mit dem Blick auf „kulturelle Kontexte“)
- Wissen über durch stereotype Konstruktionen ausgelöste Mechanismen und Prozesse
- Methodenwissen zu Menschenrechtsbildung
- Kenntnis zumindest einer Fremdsprache
- Wissen über Diskriminierungsmechanismen und den Umgang damit

Verhalten

- Reflektiert über Theorien, Konzepte und Erfahrungen und wendet sie in Bezug auf Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Veränderungsprozesse an
- Nutzt angemessene Instrumente und Methoden zur Unterstützung der Gruppe bei der Dekonstruktion und Rekonstruktion von „Wahrheiten“ (Kampf gegen Stereotype, Vorurteile, Annahmen usw.)
- Motiviert Jugendliche, sich Gedanken über ihre Identität und verbundene Themen zu machen
- Erkundet u. a. die komplexen Zusammenhänge zwischen Identität, Politik, Gesellschaft und Geschichte
- Fördert das Bewusstsein für Zusammenhänge zwischen Konflikten, die in Gesellschaften bestehen und Themen des „interkulturellen Dialogs“
- Erkennt und interpretiert Wörter, Körpersprache und nonverbale Kommunikation auf kulturell angemessene Weise
- Fördert Selbstvertrauen und zeigt Flexibilität im eigenen kulturellen und kommunikativen Verhalten
- Ist bereit, sich in einer Fremdsprache zu verständigen und eigene Widerstände und Befangenheiten dabei zu überwinden
- Ermutigt Jugendliche zum Nachdenken und Austausch über Vorstellungen von Solidarität, sozialer Gerechtigkeit, Förderung / Verteidigung von Menschenrechten, Diskriminierung, Würde und Gleichheit
- Kämpft nachdrücklich gegen die eigenen Vorurteile, Annahmen und stereotypisierenden Verhaltensweisen an
- Identifiziert und behandelt das Thema Macht in und mit der Gruppe

7 Vernetzen und Anwaltschaft…

…bedeutet den Aufbau und die Pflege von Partnerschaften mit anderen relevanten Akteur/ -innen. Jugendarbeit vollzieht sich nicht isoliert vom Rest der Welt. Die Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit fördern das Netzwerken mit Anderen und stehen für den Wert der Jugendarbeit ein. Sie sind sich der Rolle, die (politische) Werte und Einstellungen in der Jugendarbeit spielen, bewusst und unterstützen junge Menschen bei der Entwicklung ihres unabhängigen „politischen Denkens“.



Haltung

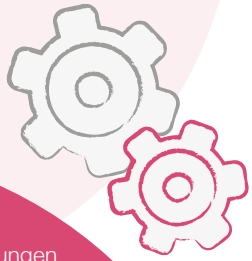
- Bereitwilligkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Akteur/ -innen
- Anerkennung des Mehrwerts neuer Partnerschaften und neuer Möglichkeiten zur Zusammenarbeit
- Achtsamkeit in Bezug auf die Sicherheit und das Wohlergehen junger Menschen (sowie aller beteiligter Menschen)
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit anderen Ansichten und Ansätzen
- Kompromissbereitschaft bei gleichzeitiger Gewährleistung der Interessen und Rechte junger Menschen

Wissen

- Wissen über Jugendpolitik und Jugendarbeit im eigenen Kontext (Kommune, Region usw.)
- Kenntnis der sozioökonomischen Hintergründe der Jugendlichen
- Kenntnis von Kinder- und Jugendrechten
- Kenntnis mobilitätsbezogener Rechte in Bezug auf Jugendliche
- Wissen über Medien und Fördermechanismen in Bezug auf Jugendarbeit, einschließlich digitaler Instrumente, um Netzwerke und die Zusammenarbeit zu unterstützen
- Wissen über Ansätze und Methoden der Interessensvertretung und Anwaltschaft im Kontext von Jugendarbeit

Fertigkeiten

- Kann Medien und ihre Einflussmöglichkeiten sinnvoll nutzen
- Kann relevante Partner in unterschiedlichen Umfeldern (insbesondere in internationalen Settings) ausfindig machen
- Kann die europäische / internationale Dimension der eigenen Arbeit erkennen und benennen
- Kann das Lernpotential internationaler Mobilitätserfahrungen übertragen / kommunizieren und teilen
- Kann sich mit vierfältigen externen Systemen und Akteur/ -innen vernetzen
- Kann relevante Informationen recherchieren und auf sie zugreifen
- Kann zugrundeliegende Machtverhältnisse erkennen und ihre Auswirkungen einschätzen



Verhalten

- Fördert und erläutert das (Lern-) Potential internationaler Mobilitätserfahrungen
- Unterstützt Partnerschaften mit anderen Akteur/ -innen
- Spricht Machtverhältnisse auf eine Art und Weise an, die vor allem die Interessen junger Menschen berücksichtigt
- Übernimmt eine proaktive Rolle bei der Beschäftigung mit politischen Dimensionen des Netzwerkens und geht Schritte zu konkreten Handlungen
- Übernimmt eine proaktive Rolle beim Netzwerken mit anderen Akteuren und Organisationen / Strukturen in Übereinstimmung mit den Interessen junger Menschen
- Überträgt ihre/seine Kenntnisse von Jugend- und Sozialgesetzen sowie zugehörigen formellen Regelungen an potentielle Partner und Jugendliche und teilt sie mit ihnen
- Setzt sich mit Medien auseinander und nutzt diese auf achtsame Weise und gewährleistet dabei die Sicherheit und Rechte junger Menschen
- Überwindet, soweit relevant, Widerstände gegen neue Partnerschaften, in dem die Potentiale der jeweiligen Partnerschaft in den Blick genommen werden

8 Entwicklung von Evaluationsmethoden zur Initiierung von Veränderungsprozessen …

… Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit verfolgen mit ihrer Arbeit das Ziel, Jugendliche, deren Umfeld und die Gesellschaft insgesamt zu stärken und bei positiven Veränderungsprozessen zu unterstützen. Sie setzen sich für die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen ein, die Wandel und Transformation anstoßen, und unterstützen Aktivitäten zur Veränderung von Politik und Praxis.

Fertigkeiten

- Kann Berichte verfassen und sie unterschiedlichen Zuhörerschaften vortragen
- Kann sicherstellen, dass die Wirkungserwartungen zu den Bedürfnisse der Jugendlichen und die (Lern-) Ziele zusammen passen
- Kann mit sowohl quantitativen als auch qualitativen Informationen / Daten arbeiten
- Kann die für die Bedürfnisse der Zielgruppe und die Ziele des Projektes am besten geeigneten Auswertungsverfahren auswählen
- Kann Informationen / Daten entsprechend dem Kontext der jeweiligen Aktivität interpretieren
- Kann Follow-Up-Projekte über die Erfahrungen planen, bei denen die Ergebnisse der Programme / Projekte eine Rolle spielen

Haltung

- Offenheit für unterschiedliche Ansätze zur Evaluierung und (Selbst-) Beurteilung in non-formalen Lernsettings
- Bereitschaft, Neues über Evaluierungs- und Auswertungsmethoden zu lernen
- Bereitschaft, sich in Bezug auf Veränderungsprozesse in Frage stellen zu lassen und Andere in Frage zu stellen
- Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungsprozessen
- Bereitschaft, die Ergebnisse von Programmen / Projekten in größerem Rahmen zu präsentieren und zu teilen
- Bewusstsein darüber, dass Informationen / Daten (im Hinblick auf ihre Erfassung und Nutzung) nicht zu 100 % zuverlässig sind

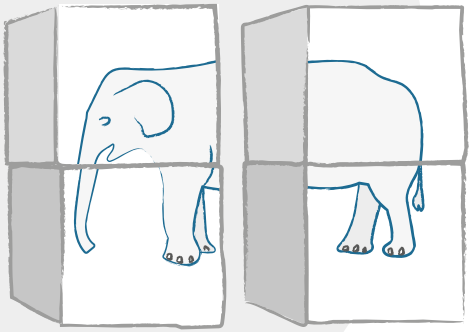
Wissen

- Wissen über Evaluierungsprozesse, Beurteilungs-mechanismen und instrumente
- Wissen über die Datensicherung von Evaluierungsergebnissen / Materialien
- Wissen darüber, wie die gewählten Evaluierungsmethoden im non-formalen Bildungskontext angewendet werden können
- Wissen über unterschiedlichen Phasen, um Wirkungen zu untersuchen
- Wissen über informations- und kommunikationstechnologische Möglichkeiten bei der Bewertung und Evaluierung
- Wissen über Faktoren von Transformationsprozessen und wie die Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse erfolgen kann
- Kenntnis unterschiedlicher Datenerfassungsmethoden
- Wissen über die aktuelle (jugend-spezifische) Forschungslandschaft und deren Ergebnisse, die den Evaluierungsprozess unterstützen können
- Wissen über Qualitätssicherung

Verhalten

- Plant und wendet eine Vielzahl partizipativer Methoden zur Auswertung und Evaluierung an
- Entwickelt sinnvolle Ansätze zur Auswertung
- Überprüft, ob die Auswertungsergebnisse mit den Methoden der Evaluierung und der Wirkungen übereinstimmen
- Beschäftigt sich explizit mit den Begriffen des Wandels und der Transformation
- Fördert Kreativität, wenn es um die nachhaltige Nutzung der gewonnenen Erfahrungen geht
- Unterstützt Jugendliche beim Hinterfragen ihrer Ansichten und stärkt ihre Fähigkeit, neue Wege ins Auge zu fassen
- Nutzt Forschungserkenntnisse zur Bereicherung der eigenen Praxis
- Kann Berichte schreiben und Vorträge für unterschiedliche Zielgruppen halten
- Identifiziert geeignete Wege, um relevante Informationen / Daten zu erfassen
- Interpretiert Informationen/ Daten entsprechend dem Profil und den Kontexten junger Menschen
- Nutzt, soweit relevant, Informations- und Computertechnik zur Unterstützung von Beurteilungs- und Evaluierungsprozessen oder Datenanalyse.

DIVIDING AN ELEPHANT IN HALF, DOES NOT PRODUCE TWO SMALL ELEPHANTS.



The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Senge, P. 1990

Entwicklung qualitätsfördernder Maßnahmen

Wenn das ***Kompetenzmodell für Fachkräfte der internationalen Jugendarbeit*** zur Entwicklung qualitätsfördernder Maßnahmen genutzt werden soll, sollten wir einige Dinge besonders in Betracht ziehen. Harvey und Green (1993) haben in ihrem „Total Quality Management“ (TQM) folgende Aspekte benannt:[4]

1. Ethik
2. Integrität
3. Vertrauen
4. Training (Prozess, Inhalte und Methodik)
5. Vollständige Einbindung und Beteiligung der Lernenden
6. Qualitätskultur und –ansatz
7. Anerkennung
8. Kommunikation (einschließlich Partnerschaften)

Sie entsprechen den von Helmut Fennes und Hendrik Otten 2008 erarbeiteten Grundprinzipien des non-formalen Lernens in Qualität, Professionalität und Kompetenz für non-formale Bildung und Training im Kontext europäischer Jugendarbeit.

Die genannten Aspekte sollten in allen Beurteilungsprozessen berücksichtigt werden. Da sich Kompetenzen jedoch kontextabhängig entwickeln, müssen alle Bildungspläne und Qualitätsstandards zwangsläufig einseitig sein – unabhängig davon, ob wir uns selber beurteilen oder uns beurteilen lassen. Im Rahmen der Jugendarbeit empfehlen wir daher, über einfache Qualitätsstandards und Indikatoren hinausgehende weitere Dimensionen in die Qualitätsbeurteilung zu integrieren. Im Bereich Qualität plädieren wir für einen holistischen, systemischen Ansatz.

[4] Zunächst von W. Edwards Deming, Joseph. M. Juran und Armand V. Feigenbaum (1989[5]) entwickelt und später von Cua, McKone und Schroeder (2001[5]) in ihren neunten, gemeinsamen Total Quality Management (TQM)-Praktiken überprüft.

ACTIONS
SPEAK
LOUDER
THAN
WORDS.

Glossar / Begriffsbestimmung

Kompetenzen

Der Begriff „Kompetenzen“ meint ein System unterschiedlicher Werte, Haltungen und Überzeugungen sowie Fertigkeiten und Kenntnisse, die sich zum erfolgreichen Umgang mir unterschiedlich komplexen Situationen und Aufgaben in der praktischen Arbeit einsetzen lassen. Vertrauen, Motivation und Wohlergehen sind wichtige Voraussetzungen, wenn erworbene Kompetenzen erfolgreich genutzt werden sollen.

Formale Bildung

Formale Bildung ist eine Form zielgerichteten Lernens in einem konkreten, institutionalisierten Umfeld. Dieses Lernumfeld ist für Unterricht / Ausbildung und Lernen geschaffen, beschäftigt qualifizierte und geprüfte Lehrkräfte, ist auf bestimmte Themen und Leistungsniveaus ausgerichtet und kommt normalerweise einer klar definierten Gruppe von Lernenden (hinsichtlich Alter, Niveau und Thema der Spezialisierung) zugute. Formale Bildung (und damit formales Lernen) wird mithilfe staatlicher Lehrpläne organisiert und formalisiert. Erfolgreiche Schüler/ -innen können in der formalen Bildung in die nächste Stufe versetzt werden und entsprechende Abschlüsse, Diplome oder Zeugnisse erwerben. Typische Einrichtungen formaler Bildung sind beispielsweise Grund- und weiterführende Schulen sowie Berufs- und Hochschulen. Formales Lernen ist häufig verpflichtend.

Identität

Unter Identität versteht man das Zusammenspiel von Merkmalen und Dimensionen, die ein Individuum zu einer bestimmten Zeit und in einer bestimmten Situation, in einem bestimmten Kontext und in einem bestimmten Setting kennzeichnen. Identität umfasst nicht nur Aspekte wie das soziale und biologische Geschlecht, soziale Rolle, Kultur und Ethnizität, sondern auch Prozesse der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und –veränderung sowie soziale Transformation. Die Entwicklung der eigenen Identität vollzieht sich immer als dynamischer Prozess.

Informelles Lernen

Informelles Lernen ist nicht zwangsläufig zielgerichtet und in der Regel unstrukturiert (d. h. es fehlt an Lernzielen, vorbestimmten Lern-Settings oder Lehrmaterialien). Informelles Lernen findet im Alltag von Familien, am Arbeitsplatz, in der Freizeit und innerhalb der Gemeinschaft statt. Obwohl informelles Lernen durchaus Ergebnisse hervorbringt, werden diese nur unzulänglich erfasst, so gut wie nie bescheinigt und sind den Lernenden in der Regel nicht bewusst. Informelle Lernergebnisse werden nicht zwangsläufig für formale Bildungs-, Weiterbildungs- oder Beschäftigungszwecke anerkannt.

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz, wie sie im Bereich der Jugendarbeit entwickelt und gelebt wird, umfasst eine Reihe von Eigenschaften, die Menschen für ihr Leben in den heutigen, pluralistischen Gesellschaften benötigen. Sie befähigt sie, aktiv gegen soziale Ungerechtigkeit und Diskriminierung einzuschreiten und für Menschenrechte einzustehen und sie zu schützen. Interkulturelle Kompetenz erfordert ein Verständnis von Kultur als dynamischer, vielseitiger Prozess. Sie erfordert ein gesteigertes Solidaritätsgefühl, das Menschen befähigt, mit ihrer Unsicherheit und Furcht vor „dem Anderen“ umzugehen – beispielsweise durch kritisches Denken, Empathie und der Akzeptanz von Mehrdeutigkeiten.

Qualität

Im Rahmen dieses Kompetenzprofils ist Qualität so zu verstehen, dass sie Aspekte wie Ethisches Bewusstsein und Zusammenhalt sowie Festhalten an bestimmten Zielen, Wandel und Innovation mit einschließt.

Qualität der Aus- und Weiterbildung im Jugendbereich

Qualität in der Aus- und Weiterbildung hat für die Anerkennung non-formaler Bildung und Jugendarbeit einen besonderen Stellenwert: die Rolle von Trainer/ -innen und ihrer Weiterbildung ist hierbei essentiell. Die Kriterien der Weiterbildung im Jugendbereich gründen sich auf Vereinbarungen, die wiederum als Basis für die Entwicklung aktueller Aus- und Weiterbildungsangebote dienen. Zu diesen Kriterien gehören:

- Aus- und Weiterbildung basiert auf den Werten und Prinzipien des non-formalen Lernens
- Aus- und Weiterbildung ist auf wissenschaftlich belegte Kenntnisse über die Bedürfnisse von Lernenden und der Gesellschaft ausgerichtet und fördert einen definiertes Bündel von Kompetenzen
- Aus- und Weiterbildung entspricht den Bedürfnissen, Kompetenzen und der Individualität von Lernenden und lässt Raum für erwartete, aber auch unerwartete Ergebnisse
- Aus- und Weiterbildung wird – in Hinblick auf ihre pädagogische Wirkung und praktische Organisation – sorgfältig geplant und durchgeführt
- Es werden von vornherein genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt, die auf ergebnisorientierte und effiziente Weise eingesetzt werden
- Aus- und Weiterbildung wird anhand gemeinsam vereinbarter Kriterien evaluiert
- Ihre Ergebnisse / Wirkungen werden anerkannt und sind sichtbar.

Qualität von Trainer/ -innen

Die Qualität von Trainer/ -innen – sprich ihre Fachkompetenz im Zusammenwirken mit ihrer Fähigkeit, innerhalb eines pädagogischen Rahmens zu agieren – wirkt sich entscheidend auf die Qualität der von ihnen geleiteten Fortbildungsaktivitäten aus. Für Akteur/ -innen in der Bildungslandschaft und Fortbildungseinrichtungen sollte es ein ständiges Anliegen sein, ihre Trainer/ -innenteams so zusammen zu stellen, dass sie gemeinsam, zielgerichtet und den Erwartungen entsprechend der Trainingsmaßnahmen umsetzen können. In diesem Prozess spielen Vertrauen und Transparenz eine ganz besondere Rolle. Es muss genau auf die Kompetenzen der einzelnen Trainer/ -innen und auf die reibungslose Zusammenarbeit des so zusammengesetzten Teams geschaut werden. Es ist sicherzustellen, dass alle für die jeweilige pädagogische Tätigkeit relevanten Kompetenzbereiche im Team abgedeckt sind, dass die einzelnen Trainer/ -innen als Team zusammenarbeiten können und dass die Zusammensetzung auch eine Vielfalt in Hinblick auf Geschlecht / Geschlechteridentität, geographische Herkunft etc. sicherstellt.

Lernende

Lernende sind Teilnehmer/ -innen an einem Lernprozess. Trainingskurse haben immer die Lernenden und deren Kompetenzentwicklung im Fokus.

Lernen

Lernen ist ein Prozess, der bei den Kompetenzen und Handlungen der Lernenden letztlich einen ständigen sozialen Wandel und Veränderungen herbeiführt. Der Lernprozess befähigt sie dazu, erfahrungsreicher, selbstbewusster und selbstbestimmter zu werden. Von Kolb's Lernzyklus ausgehend, lässt sich für zahlreiche Situationen der Jugendarbeit das Lernen in folgenden vier Schritten beschreiben: Beobachten, Innehalten, Reflektieren und Anpassen.

Sinnhaftigkeit

In unserem Modell verwenden wir den Begriff der Sinnhaftigkeit als die Fähigkeit, eine Emotion oder Idee verbal oder nonverbal eindeutig zum Ausdruck zu bringen. Sinnhaftigkeit bezieht sich auch auf etwas (für einen Menschen, eine Gruppe von Personen) Bedeutsames, Wertvolles und Zweckbezogenes. Für manche geht Sinnhaftigkeit einher mit dem Begriff der Achtsamkeit, der Fähigkeit, bewusst im „Hier und Jetzt" vollkommen präsent zu sein und die eigenen Gefühle, Gedanken und körperlichen Empfindungen ohne Wertungen anzunehmen.

Non-formales Lernen

Non-formales Lernen ist ein zielgerichteter Lernprozess, der die Entwicklung eines Menschen unterstützt: seine soziale Transformation, sein Potential, seine Kreativität und seine Talente sowie seine Initiative und soziale Verantwortlichkeit ebenso wie den Erwerb und die Aneignung relevanter Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen und Werte. Es handelt sich um eine Form des Lernens außerhalb institutioneller Kontexte (wie z. B. Schulen). Non-formales Lernen in der Jugendarbeit ist häufig strukturiert, basiert auf Lernzielen, vollzieht sich innerhalb eines bestimmten Zeitfensters, beinhaltet konkrete Unterstützung beim Lernprozess und ist gewollt und freiwillig. Non-formales Lernen basiert auf einer Reihe pädagogischer Werte und Prinzipien.

Grundlagen non-formalen Lernens

Die Grundlagen non-formalen Lernens sind Vereinbarungen, auf denen die Begleitung non-formaler Lernprozesse basiert: Der Fokus ist auf die Lernenden gerichtet und auf ihre (Weiter-) Entwicklung. Desweiteren bedeutsam sind Transparenz, Vertrauen, Freiwilligkeit, Partizipation, Selbstbestimmtheit sowie demokratische Werte.

Trainer/ -in im Jugendbereich

Der Begriff „Trainer/ -in“ bezieht sich herkömmlicherweise auf Personen, die Lernprozesse von Einzelpersonen oder Gruppen gestalten, anleiten und begleiten. In der Jugendarbeit gestalten und führen Trainer/ -innen pädagogische Aktivitäten anhand der Werte und Grundlagen der Jugendarbeit und des non-formalen Lernens durch; sie schaffen Bedingungen, die der persönlichen Entwicklung der Lernenden zugute kommen und prägen die für Jugendarbeit nötigen Kenntnisse, Kompetenzen, Haltungen und Werte.

Training im Jugendbereich

Training im Jugendbereich ist eine zielgerichtete pädagogische Aktivität, deren Grundlagen die Werte der Jugendarbeit und des non-formalem Lernens sind. Trainingsmaßnahmen in diesem Bereich wenden sich an junge Menschen sowie an all jene, die jungen Menschen die Möglichkeit geben, sich in Projekten zu engagieren und somit persönlich weiter zu entwickeln (Fachkräfte der Jugendarbeit, Jugendtrainer/ -innen, Amtsträger/ -innen, Führungspersonal, Berater/ -innen usw.). Sie unterstützen die Entwicklung junger Menschen auf vielfache Weise und auch dadurch, dass sie den Erwerb der für die Qualität in der Jugendarbeit nötigen Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen und Werten fördern.

Werte im non-formalen Lernen

„Werte im non-formalen Lernen“ sind bestimmte Überzeugungen und Vorstellungen, auf deren Grundlage Entscheidungen getroffen und Ansätze in non-formaler Bildung verwendet werden. Im Jugendbereich sind diese Werte u. a. mit der persönlichen Entwicklung (z. B. Unabhängigkeit, kritisches Denken, Offenheit, Neugier, Kreativität), der sozialer Entwicklung (z. B. Interaktionsfähigkeit, partizipative Demokratie, Solidarität und soziale Gerechtigkeit, Verantwortlichkeit, Problemlösen) und Ethik (z. B. Akzeptanz anderer Menschen, Menschenrechte, interkulturelles-Lernen, interkultureller Dialog, Frieden und gewaltfreies Verhalten, Geschlechtergerechtigkeit und generationenübergreifender Dialog) verknüpft.

Jugendarbeit

Jugendarbeit ist insofern außerschulische Arbeit, als sie bestimmte Freizeitaktivitäten mit einschließt und auf non-formalen und informellen Lernprozessen und freiwilliger Beteiligung basiert. Sie fördert die Entwicklung junger Menschen auf vielseitige Weise und ermöglicht ihnen eine aktive Betätigung außerhalb ihrer Familien, formaler Bildung und Arbeit. Prozesse und Aktivitäten in der Jugendarbeit werden selbstorganisiert oder gemeinsam gesteuert oder von Pädagog/ -innen (entweder hauptberuflich oder ehrenamtlich tätigen Fachkräften der Jugendarbeit und Jugendleiter/ -innen) gelenkt und können sich abhängig von Dynamik und Prozess unterschiedlich entwickeln und verändern. Jugendarbeit wird auf unterschiedliche Weise (z. B. durch Selbstorganisationen von Jugendlichen, Jugendorganisationen und informelle Gruppen und durch Jugendhilfeeinrichtungen und Behörden) organisiert und durchgeführt und wird auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene gestaltet.

Fachkräfte der Jugendarbeit

Fachkräfte der Jugendarbeit arbeiten mit jungen Menschen auf vielseitige Art und Weise in non-formalen und informellen Bildungskontexten; dabei liegt in der Regel der Schwerpunkt auf der persönlichen und sozialen Entwicklung der Jugendlichen, die sie durch persönliche Kontakte und Gruppenaktivitäten fördern. Auch wenn ihre Tätigkeit als Trainer/ -innen oder Prozessbegleiter/ -innen womöglich ihre Hauptaufgabe ist, können sie ebenso gut sozialpädagogische oder sozialarbeitsbasierte Ansätze verfolgen. Vielfach überschneiden sich diese Rollen und Funktionen.

Notizen

Quellen / Referenztexte

Wir haben Materialien und Quellen zu den Themenbereichen internationale Mobilitätsprojekte und Kompetenzen von Fachkräften der internationalen Jugendarbeit zusammengetragen. Nachstehend sind die von uns verwendeten Referenztexte und Materialien aufgelistet.

- CeVe Scotland (1995-2009). Key Elements and Competences – The Competences for Community Learning and Development http://www.cldstandardscouncil.org.uk/files/CLDcompetencesoldlist.pdf and http://www.cldstandardscouncil.org.uk/files/CLDcompetences.pdf
- Whiddett und Hollyforde (2003). A practical guide to competencies. CIPD Books.
- Roger Mills (2004). Competencies Pocketbook. Management Pocketbook Ltd. Publications.
- EU-CoE Youth Partnership. T-Kit on educational evaluation in youth work.
- Europarat (2005). Competency Management – Competency Inventory.
- Europarat (2007). Europäisches Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendarbeiter/innen (Neufassung 2015 Jugendarbeitsportfolio).
- Networks for Youth Entwicklung [Netzwerke für Jugendentwicklung] (2008). Core competencies for youth work professionals. [Kernkompetenzen für Fachkräfte der Jugendarbeit].
- Helmut Fennes und Hendrik Otten für SALTO T&C RC (2008) Qualität, Professionalität und Kompetenz für nicht-formale Bildung und Training im Kontext europäischer Jugendarbeitt.

- Seema Sanghi (2008). The Handbook of Competency Mapping. SAGE publications.
- Richard E. Boyatzis (2009). Guest editorial – Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. Journal of Management Development, Vol. 28 No. 9. Emerald Group Publishing Limited.
- Rat der Europäischen Union (2010): Resolution des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur Jugendarbeit.
- Maria-Carmen Pantea für die EU-CoE youth partnership (2012). Mapping of Kompetenzen needed by Jugendarbeiters to Unterstützung young people in international learning Mobilität Projekte.
- SALTO Cultural Diversity Resource Centre (2012): Intercultural Competence (ICC) developed and acted out within the framework of European youth work.
- EU-CoE youth partnership (2013). Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities.
- Rita Bergstein, Arturas Deltuva und Gisele Evrard, (2013-2015). European Training Strategy – Amended version of the ETS competence model for trainers working at international level.
- Zweite Europäische Konvention zur Jugendarbeit (2015 – Abschlusserklärung.

Herausgeber
JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation,
Godesberger Allee 142 – 148, DE- 53175 Bonn

Vertretungsberechtigt
Verantwortlich i. S. d. § 18 Abs. 2 MStV
Frank Peil, peil@jfemail.de

Koordination und Bearbeitung
Rita Bergstein, bergstein@jfemail.de

Redaktion deutsche Version
Elena Weber, weber@jfemail.de
Johanna Adrian, adrian@jfemail.de

Übersetzung
Petra Waldraff, Waldraff@sprachgut.de

Lektorat
Julia Motta, www.juliamotta.de

Layout
Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Vervielfältigung und nicht-kommerzielle Nutzung ist erlaubt unter Quellenangabe und Hinweis auf www.salto-youth.net/Training-And-Cooperation.

Die englische Originalversion wurde im Oktober 2016 veröffentlicht, die deutsche Übersetzung im April 2021.
Der Inhalt dieser Publikation gibt nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Union oder von JUGEND für Europa wieder und sie übernehmen dafür keine Haftung.

Diese Publikation wurde gefördert durch:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Erasmus+