

# 1. BILDUNGSGIPFEL

➔ Bildung ist mehr als Schule -  
Kompetenzvermittlung im  
Jugendverband

Dokumentation der Ergebnisse

14. November 2007 in Mainz

## Impressum:

Landesjugendring Rheinland-Pfalz e.V.  
Raimundstraße 2  
55118 Mainz

Telefon: 0 61 31/96 02 00  
Telefax: 0 61 31/61 12 26

E-Mail: [info@ljr-rlp.de](mailto:info@ljr-rlp.de)  
Homepage: [www.ljr-rlp.de](http://www.ljr-rlp.de)

Auflage: 80 Stück

Erscheinungsdatum: Januar 2008

# Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort von Volker Steinberg, stellv. Vorsitzender des Landesjugendringes .....	4
2.	Definitionen und Begriffsklärungen: Bildung und Kompetenz .....	5
3.	Ergebnisse aus den Workshops: Wie und wobei findet Bildung und Kompetenzvermittlung bei euch im Jugendverband statt? .....	6
3.1	Workshop 1 (Susi Wingertzahn) .....	6
3.2	Workshop 2 (Tatjana Asmuth) .....	8
3.3	Workshop 3 (Gabriele May) .....	10
3.4	Workshop 4 (Jens Voll) .....	11
4.	Forschungsergebnisse aktueller Studien .....	13
4.1	„Informelle Lernprozesse im Jugendalter in Settings des freiwilligen Engagements“ – Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund (Tatjana Asmuth) .....	13
4.2	Praxisforschungsprojekt „Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit“ – IRIS e.V. Dresden/TU Dresden/KJR Sachsen e.V. (Gabriele May) .....	16
4.3	Realität und Reichweite - die Evangelische Jugend lässt sich in die Karten schauen (Michael Graf) .....	20
5.	Der Engagement- und Kompetenznachweis Ehrenamt in Rheinland-Pfalz .....	24
5.1	Einführung .....	24
5.2	Erläuterungen und Organisatorisches .....	25
6.	Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zur Kompetenzsystematik .....	27
7.	Schlusswort von Volker Steinberg .....	30
8.	Quellenangaben .....	31

## 1. Vorwort

Volker Steinberg, stellv. Vorsitzender im Landesjugendring

### Bildungsgipfel 2007 in Mainz

Herzlichen Dank – Sie haben sich gerade entschlossen, die Dokumentation zum 1. Bildungsgipfel des Landesjugendringes Rheinland-Pfalz zu lesen. Spätestens mit der Einrichtung einer Referentinnenstelle mit dem Arbeitsschwerpunkt „Kompetenzerwerb in Jugendverbänden“ hat sich der Landesjugendring Rheinland-Pfalz entschlossen, die Bildungsleistungen der Jugendverbände in den Fokus zu rücken. Die 100ste Vollversammlung des Landesjugendringes ist diesem Ansinnen mit ihrem Leitantrag einheitlich gefolgt.

Ein wesentlicher Bestandteil des Projektes ist und wird die Durchführung von sogenannten Bildungsgipfeln sein.

Die Vertreter/-innen der Jugendverbände behaupten schon lange, dass in der Jugendverbandsarbeit Bildungsinhalte vermittelt werden. Die Bestätigung dieser These hat das Bundesjugendkuratorium in seiner Streitschrift: „Zukunftsfähigkeit sichern! – Für ein neues Verhältnis von Bildung und Jugendhilfe“ eingebracht. Spätestens seit dem 12. Kinder – und Jugendbericht ist dieser Zusammenhang in aller „Fachmunde“. Aus der Politik kommen immer mehr zustimmende Positionen zu dieser Frage und Ende 2005 konnte der Landesjugendring mit der Aktion „Ehrenamt bildet“ eindeutige Aussagen einsammeln, welche Rolle ehrenamtliches Engagement für das heutige Politiker/-innenleben gespielt hat.

Nur in der öffentlichen Diskussion steht immer noch die Schule und nichts anderes als die Schule für das Thema Bildung. Wo doch zum Beispiel Experten der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) sehr deutlich darauf hingewiesen haben, dass mindestens 60 Prozent aller Bildungsinhalte nicht in der Schule vermittelt wird.

Der Landesjugendring hat sich zum Ziel gesetzt, auch bei den Jugendverbänden, bei Politik und in der Gesellschaft ein Verständnis für die Rolle der Jugendverbände in der Bildungsdiskussion herzustellen. Darum gibt es Bildungsgipfel.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und bedanken uns ganz herzlich bei der Staatskanzlei, die unseren 1. Bildungsgipfel unterstützt hat.



## 2. Definitionen und Begriffsklärungen

Die Diskussionen um die Begriffe Bildung und Kompetenz sind ebenso vielfältig wie ihre unterschiedlichen Definitionen bzw. Ansichten darüber, was genau die Begriffe kennzeichnet.

Wir im Vorbereitungsteam haben uns darauf verständigt, die Begriffe so zu charakterisieren, wie es auch den momentanen nationalen und internationalen Gepflogenheiten entspricht bzw. nach dem, was häufig in der Literatur zu finden war.

Wir beziehen uns beim Begriff Bildung v.a. auf die Formulierungen des Bundesjugendkuratoriums, das zu Bildung folgende Aussagen getroffen hat:

### Bildung

... ist viel mehr als Ausbildung und Wissenserwerb. Sie ist Voraussetzung dafür, sich in einer komplizierten Welt zu verorten und zu behaupten. Moderne Pädagogik spricht in Bezug auf Bildung deshalb nicht nur von Qualifikation, sondern immer mehr von Lebenskompetenz.

... heißt immer: „sich bilden“. Bildung ist stets ein Prozess des sich bildenden Subjekts, zielt immer auf Selbstbildung ab.

... ist aber auch mehr als ein Katalog akkumulierten Wissens oder ein Kanon von Inhalten, ... . Bildung ist kein Gut und keine Ware. ... . Sie ist zu verstehen als Befähigung zu eigenbestimmter Lebensführung, als Empowerment, als Aneignung von Selbstbildungsmöglichkeiten.

... ereignet sich an allen Orten und durch vielfältige Erfahrungen – insbesondere durch Begegnungen mit Menschen in Gruppen.

... ist somit auch als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die nur durch intensive und reflektierte Kooperation der verschiedenen Bildungsorte bzw. der formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsgelegenheiten zu bewältigen ist.

Hierbei wird unter formeller Bildung das gesamte hierarchisch strukturierte und zeitlich aufeinander aufbauende Schul-, Ausbildungs- und Hochschulsystem gefasst, mit weitgehend verpflichtendem Charakter und unvermeidlichen Leistungszertifikaten.

Unter nicht-formeller Bildung ist jede Form organisierter Bildung und Erziehung zu verstehen, die generell freiwilliger Natur ist und Angebotscharakter hat. Diese kann z.B. am Arbeitsplatz, in Organisationen oder Gruppierungen - wie z.B. Jugendgruppen - stattfinden.

Unter informeller Bildung werden ungeplante und nicht-intendierte Bildungsprozesse verstanden, die sich im Alltag von Familie, Nachbarschaft, Arbeit und Freizeit (also auch im Jugendverband) ergeben, aber auch fehlen können. Es ist wie eine „natürliche Begleiterscheinung“ des täglichen Lebens.

Informelle Bildungsprozesse sind zugleich unverzichtbare Voraussetzung und „Grundton“, auf dem formelle und nicht-formelle Bildungsprozesse aufbauen.

Erst das Zusammenspiel dieser drei Formen ergibt Bildung im umfassenden Sinn.

## Kompetenzen

Beim Begriff Kompetenzen stützen wir uns auf die Definition der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), die im Rahmen des Projektes DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) vor etwa 3-4 Jahren entwickelt wurde.

Hier heißt es:

Eine Kompetenz ist die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen und zwar durch die Mobilisierung von psychosozialen Ressourcen wie kognitive und praktische Fähigkeiten, Wissen, Werteorientierung, Einstellungen, Emotionen und Motivation.

Wichtig ist immer die Anwendungsbezogenheit von Kompetenzen; d.h. Kompetenzen existieren nicht abstrakt, sondern immer nur in Bezug auf konkrete Anforderungen, bei deren Bewältigung sich Kompetenzen dann ggf. zeigen.

Die OECD definiert weiterhin drei Kategorien von Kern-/Schlüsselkompetenzen:

- die Sozialkompetenz,
- die Selbstkompetenz
- und die Methodenkompetenz.

Bei der Sozialkompetenz (Interagieren in sozial heterogenen Gruppen) richtet sich der Fokus also auf die Interaktion mit anderen Menschen.

Sozialkompetenz ist demnach die Fähigkeit:

- gute und tragfähige Beziehungen aufzubauen und zu unterhalten.
- zur Zusammenarbeit.
- Konflikte zu bewältigen und zu lösen.

Bei der Selbstkompetenz (Selbständiges Handeln/autonome Handlungsfähigkeit) wird die persönliche Identität/relative Autonomie fokussiert.

Selbstkompetenz wird hier definiert als die Fähigkeit:

- in größeren Zusammenhängen zu handeln und zu denken.
- eigene Lebenspläne und persönliche Projekte zu gestalten bzw. zu realisieren.
- seine Rechte, Interessen, Grenzen und Erfordernisse/Bedürfnisse wahrzunehmen und zu verteidigen.

Bei der Methodenkompetenz (Interaktive Anwendung/Nutzung von Medien und Mitteln, sog. Tools) richtet sich der Fokus auf die Interaktion mit der Umwelt via Tools.

Methodenkompetenz ist somit die Fähigkeit:

- Sprache, Symbole und Texte zielgerichtet zu nutzen.
- Wissen und Informationen aktiv einzusetzen.
- (neue) Technologien effektiv zu nutzen.

## 3. Ergebnisse aus den Workshops

Wie und wobei **findet** Bildung und Kompetenzvermittlung bei euch im Jugendverband statt?

### 3.1. Workshop 1

(Susi Wingertszahn)

#### 1. Kartenabfrage – wo in deinem Verband passiert Bildung und Kompetenzerwerb?

Jede/-r Teilnehmer/-in sucht für seinen/ihren Verband/Jugendring Situationen, in denen Bildung und Kompetenzerwerb passieren. Die Antwort wird auf einer Metaplankarte festgehalten und den andern Teilnehmenden präsentiert.

#### 2. Clustern der Metaplankarten

Die gefundenen Beispiele für Bildungsgelegenheiten bzw. Situationen, in denen Kompetenzvermittlung stattfinden kann, sind in den einzelnen Jugendverbänden/Jugendringen sehr vielfältig, wie folgende Auflistung zeigt:

Bildung und Kompetenzerwerb **findet** statt in/durch/bei:

Bildungsveranstaltungen, an denen Kinder/Jugendliche teilnehmen:

- Teilnahme an Studienfahrten/Bildungsfahrten/bildungspolitischen Seminaren
- Teilnahme an Freizeiten/Lagerfahrten
- Teilnahme an und Entwicklung von Projekten und Aktionen
- Teilnahme an Gruppenstunden
- Teilnahme an techn. "Übung"/Ausbildungen z. B. bei der Jugendfeuerwehr oder Jugendrotkreuz

Gremien:

- Vertretungen im Verband wahrnehmen (z.B. JA-Synode)
- Sitzungen vorbereiten/durchführen

Ehrenamtliches Engagement:

- Seminare und Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen (z.B. JuLeiCa-Ausbildung) entwickeln und durchführen
- an Leiterrunde teilnehmen bzw. diese vorbereiten und leiten
- Teamer/-in sein bei einer Freizeit
- Leitung einer Organisation (z.B. Übernahme eines Amtes)
- Mitwirkung/Teilnahme in verschiedenen Facharbeitsgruppen
- Gruppenleitung übernehmen
- Aktionen/ Projekte planen/durchführen
- Kontakt mit Politiker/-innen pflegen
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit planen/durchführen

Fachliche Arbeit:

- Fachgremien/Arbeitskreise/Fachveranstaltungen (Teilnahme, Vorbereitung, Durchführung)

Verbandsalltag:

- z. B. Pfadfindergesetz

### 3. Endrunde

Die Teilnehmer/-innen diskutierten in ihrer Endrunde noch verschiedene, für sie offene Frage, wie z.B. ob die wöchentliche Gruppenstunde als Bildungsgelegenheit angesehen werden kann und haben schließlich für sich als Quintessenz einheitlich festgestellt:

Jugendverbandsarbeit ist per se Bildungsarbeit!



## 3.2. Workshop 2

(Tatjana Asmuth)

Kreativitätstechnik: Kopfstandmethode

Mit Kreativitätstechniken sollen auf anderem Wege Ideen und Lösungsansätze gefunden bzw. erarbeitet werden. Speziell bei der Kopfstandmethode handelt es sich um die sog. Umkehrmethode, mit der bewusst ein „Rollentausch“ herbeigeführt wird.

Das Problem bzw. die Fragestellung wird konträr behandelt, d.h. die (Problem-)Frage wird auf den Kopf gestellt, in ihr Gegenteil verkehrt und die daran anschließende Ideensuche erfolgt im Brainstorming. Danach wird zu jeder Idee des Brainstormings eine Gegenlösung gesucht, die bezogen auf die ursprüngliche Fragestellung zur Lösung führen soll.

Unsere Leitfrage (Problemstellung):

Wie und wobei findet Bildung und Kompetenzvermittlung in eurem Jugendverband statt?

Die neue Problem-/Fragestellung:

Wie und wobei vermittelt ihr in eurem Jugendverband keine Kompetenzen / Wie verhindert ihr, dass Bildung stattfindet?

Unsere Ergebnisse:

- aus Zeitgründen konnten nicht zu allen Ideen Gegenlösungen gefunden werden
- am Ende wurde ein aktuelles Stimmungsbild abgefragt (bepunkten), was einer/einem im Moment am wichtigsten erscheint, wo am besten / sinnvollsten Bildung und Kompetenzvermittlung stattfindet (s. rechte Spalte in der folgenden Tabelle)

Brainstorming zu keine Kompetenzen/Bildung verhindern	Gegenlösung	Bewertung (6 TN á 3 Punkte)
(1) indem ich Lösungen weiß und vorgebe	(1) <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich Möglichkeiten anbiete, Lösungen zu finden und zum Ausprobieren motiviere (z.B. indem ich Kinder und Jugendliche verschiedene Methoden ausprobieren lasse, ihnen unterschiedliche Gelegenheiten biete, ...)</li> <li>• indem ich ihnen überschaubare Ziele aufzeige</li> </ul>	3 Punkte
(2) nichts Neues ausprobieren	(2) <ul style="list-style-type: none"> <li>• wie bei (1)</li> </ul>	
(3) Anordnungen geben	(3) <ul style="list-style-type: none"> <li>• durch das gemeinsame Aushandeln von Rahmenbedingungen</li> <li>• indem ich Freiräume schaffe und selbstbestimmtes Handeln ermögliche</li> <li>• durch gemeinsames Planen (z.B. in AK's, Projekten, Leiterunden, ...)</li> <li>• indem ich die Methoden offenlege, auch Kritik zulasse</li> <li>• indem ich allgemein Transparenz schaffe</li> </ul>	2 Punkte
(4) Spaßfaktor gegen Null schrauben	(4) <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich die Ideen der Ehrenamtlichen / der Basis aufgreife</li> <li>• indem ich Gruppenprozesse und Erlebnisse (mit Spaßfaktor) ermögliche</li> <li>• indem ich mir (als hauptamtl. Kraft) bewusst mache, die Jugendlichen sind die Akteure (und die verstehen evtl. etwas anderes unter Spaß als ich)</li> <li>• indem ich den Spaßbegriff sehr weit fasse</li> </ul>	
(5) keine Möglichkeit zum Mitreden geben	(5) Lösungen von (1), (2) und (3) treffen hier ebenso zu; weitere (spezifischere) Lösungen sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation muss in / mit ihrer Vielfalt geschult werden</li> <li>• dazu gehört z.B. auch das Kennenlernen verschiedener, sozialer Welten (Bsp.: Benimmregeln für einen politischen Empfang), v.a. um Sicherheiten zu gewinnen (im Verhalten und Kommunizieren)</li> <li>• ebenso gehört auch das Kennenlernen von Hintergrundinformationen und einem bestimmten Know-How dazu</li> </ul>	4 Punkte
(6) indem ich alles selbst mache	(6) <ul style="list-style-type: none"> <li>• es muss mir als hauptamtl. Kraft bewusst sein, dass ich viel aushalten können muss und eine hohe Frustrationstoleranz benötige</li> <li>• indem ich die Jugendlichen dazu befähige, es selbst zu machen</li> <li>• Ich muss loslassen können</li> </ul>	1 Punkt
(7) indem ich zeige, dass ich selbst keinen Spaß am Lernen habe	(7) <ul style="list-style-type: none"> <li>• als hauptamtl. Kraft muss ich mich selbst hinterfragen, mich weiterbilden, mir ggf. eine Auszeit nehmen, meine Motivation zum Beruf überprüfen, ggf. mein Arbeitsfeld wechseln, ... um für die Jugendlichen (immer wieder) Bildungsgelegenheiten schaffen zu können</li> </ul>	

(8) Klima von Angst und Abhängigkeit schaffen	(8) <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich Sicherheitsnetze und Vertrauen schaffe</li> <li>• indem Verantwortungsbereiche geklärt und Kompetenzen klar gestellt sind</li> <li>• indem ich Risiken transparent mache und tatsächliche Abhängigkeiten benenne</li> <li>• indem ich die Selbständigkeit der Jugendlichen fördere und ihnen diese auch zutraue</li> <li>• indem ich Jugendlichen Verantwortung zutraue</li> <li>• indem ich Jugendlichen positives Feedback gebe</li> </ul>	
(9) nur Aktion, statt Reflektion	(9) <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich das „Warum“ der Reflektion erkläre</li> <li>• indem ich Reflektion einfordere; als hauptamtl. Kraft die Wächterfunktion inne habe</li> <li>• indem ich bei den Jugendlichen die Fähigkeit zum Transfer schule</li> <li>• indem ich Öffentlichkeitsarbeit schule (von Werbung über Darstellung bis zu Dokumentationen)</li> </ul>	2 Punkte
(10) keine Seminare anbieten	(10) <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich Schulungen anbiete</li> <li>• Fachkompetenzen vermitteln und diese auch zertifizieren; ebenso vermitteln, dass es wichtig ist, sich damit kritisch auseinander zu setzen</li> <li>• indem ich thematische Seminare zu klassischen Bildungsthemen (wie z.B. Filmen, Kochkurs, ... ) anbiete</li> <li>• zielgruppen- und bedarfsorientierte Angebote</li> </ul>	4 Punkte
<p>„Rest“ – Ideen, bei denen keine Gegenlösungen mehr gesucht wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indem ich „graue Eminenzen“ zitiere</li> <li>• indem ich Ehrenamtliche überfordere</li> <li>• Floskel: „Es war schon immer so“</li> <li>• sich als Hauptamtlicher selbst verwalten</li> <li>• Floskel: „Das geht nicht“</li> <li>• indem ich Wissen statt Erfahrung proklamiere</li> <li>• Floskel: „Hat noch nie geklappt“</li> <li>• indem ich Ehrenamtliche unterfordere</li> <li>• Floskel: „Kenn ich schon“</li> <li>• indem ich keine Freiräume anbiete</li> <li>• indem es die Hauptamtl. nichts angeht</li> <li>• Floskel: „Du hast das so zu machen“</li> <li>• wenn ich alle Hauptamtlichen als „Furie“ darstelle</li> <li>• mit Nulletat arbeiten</li> <li>• Zeitstress schaffen</li> <li>• Leuten nichts zutrauen</li> </ul>		



### 3.3. Workshop 3

(Gabriele May)

Anhand einer praktischen Methode (Übung „Stuhlkreis“) wurden von den Teilnehmer/-innen Kompetenzen herausgearbeitet, die für die Lösung dieser Übung notwendig waren. Damit wurde ein Bogen gespannt zu den Kompetenzen, die in den Jugendverbänden vermittelt werden:



Auf den Ergebniskarten wurden folgende Punkte notiert:

- Fachkompetenz
- Kompetenz mit Regeln umzugehen, z.B. Projekte, Kidstreff, ... durchsetzen
- Kompetenz „Suchtmittel“:
  - Suchtverhalten zu erkennen – Wissen hierzu
  - Mitarbeiterbildungsseminare
- Rollenverhalten als Freizeitleiter/-in, Gruppenleiter/-in
- Hauswirtschaftliche Kompetenz, z.B. Kochen für Freizeitengruppen auf Freizeiten
- Kreative Kompetenz, z.B. Vorbereitung auf Gruppenstunden, Freizeiten, Projekte
- Kompetenz als Spielleiter/-in in Freizeiten, Kindergruppen, ...
- Sprachkompetenz erweitern, wie z.B.
  - Eigene Positionen verbal zu vertreten
  - Projektvorbereitung, Jugendverbandsvollversammlungen
- Religiöse Kompetenz, z.B. Umgang mit Texten, Symbolen des christlichen Glaubens
- „Standing“, z.B. Übernahme von herausgehobenen Positionen im Verband – Vorstand,
- Öffentliches Auftreten
- Wissenstransfer: z.B. erfahrene Jugendliche – neue Jugendliche
- Frustrationstoleranz
- Wir bieten Gelegenheit, positive (gelingende) oder auch negative (nicht gelingende) Erfahrungen zu machen.
- Organisieren von Feten und Fahrten
- Informelle Wertevermittlung, z.B. christl. Orientierung
- Ökologisches Bewusstsein, z.B. beim Einkauf f. Freizeiten
- Fachliche Kompetenz, z.B. Arbeitskreise Agrar, Wein, Tanz, Musik
- Solidarisches Handeln, z.B.:
  - Verband ist nicht nur Selbstzweck
  - 72 Stundenaktion
- Politik machen, sehen – urteilen – handeln in Gemeinschaft – Bildungsgerechtigkeit
- Partizipation in Entscheidungsprozesse einbeziehen
- Selbstkompetenz – Leitungskompetenz – eine Gruppe führen
- Bewältigung von „Durststrecken“
- Partizipation – sich einbringen, z. B. Fraktionsgespräche
- Motivation – etwas für bzw. mit Anderen tun
- Übernahme von Verantwortung, z.B. Ämter, Funktion in Projekten
- Vertrauensvoll, Verantwortlich mit Geldern umgehen (Gruppenkasse)
- Lernen von/unter Gleichaltrigen (Schulungen)
- Reflexion (von Methoden) z. B. beim Spielen
- Jugendschutz (Alkoholkonsum)
- Räume gestalten (Jugendräume) – handwerkli. Fähigkeit



### 3.4. Workshop 4

(Jens Voll)

#### Methodik

Aufbau und Methodik in dieser Arbeitsgruppe sind dem Verfahren der KOMPETENZWERKSTATT (Zukunftszentrum Tirol in Zusammenarbeit mit BDP) entnommen. Interviews in Paarsituationen und Kleingruppen sind neben den Methoden der kollegialen Beratung (Intervision) grundlegende Arbeitsformen der Kompetenzwerkstatt. Eine angemessene Auswahl wird hier um eine Mehrpunktentscheidung zur Prioritätensetzung der Beratungsrunde ergänzt.

## Vorgehensweise

1. Paarinterviews: Berichtet eurem Gesprächspartner/eurer Gesprächspartnerin von Gelegenheiten und Orten an denen Bildung und Kompetenzvermittlung in EUREM Verband stattfindet. Benennt und beschreibt kurz konkrete Aktivitäten. Haltet die Ergebnisse gegenseitig auf Papier fest.
2. Präsentation: Die Ergebnisse des jeweils anderen Partners werden kurz im Plenum vorgestellt und auf die Flipcharts gepinnt.
3. Beratungsmarkt: Alle sehen sich die Flipchartpapiere mit den Ergebnissen aus den Paarinterviews an und ergänzen die Nennungen (Orte und Gelegenheiten) mit möglichen Kompetenzen und Fähigkeiten, die darin vermittelt werden können.
4. Präsentation: Jeder trägt die Ergänzungen zu seinen Nennungen aus den Interviews kurz vor und kann diese kommentieren.
5. Bepunktung: Welche Form von Aktivitäten zur Bildung und Kompetenzvermittlung finde ich in einem Jugendverband angemessen und sinnvoll? Jeder hat fünf Punkte zur freien Verteilung.



### Zusammenfassung der Ergebnisse (Punktzahl in Klammern)

Diese Aspekte wurden bei den genannten Gelegenheiten berücksichtigt:

- Selbstreflektion (4)
- Chancen und Grenzen wahrnehmen, benennen und setzen (4)
- Kollegiales Lernen (3)
- Umgang mit Vielfalt (3)
- Methodenkompetenz (2)
- Gelingende Rahmenbedingungen identifizieren und schaffen (2)
- Orientierungswissen (2)
- Mitarbeiter/-innenausbildung (2)
- Selbstbildung (1)
- Soziale Gruppe als Lernfeld nutzen (1)
- Gremienarbeit (1)
- Selbstwertgefühl stärken (1)

6. Abschluss im Workshop: Welche Kompetenzen lassen sich hinter den Orten und Gelegenheiten erkennen? Fehlen bestimmte Schlüsselkompetenzen?

### Zusammenfassung der Ergebnisse (Punktzahl in Klammern)

Diese Aspekte fehlen bei den genannten Gelegenheiten:

- Anwenden: Gender-Methodik und -Didaktik (2)
- Berücksichtigung von Lebenswelten nach Alter, Entwicklungsstand und Milieu (3)

## 4. Forschungsergebnisse aktueller Studien

### 4.1. „Informelle Lernprozesse im Jugendalter in Settings des freiwilligen Engagements“

(vorgestellt von Tatjana Asmuth, Projektreferentin im LJR)

#### Fakten:

- Träger: Forschungsverbund Universität Dortmund & Deutsches Jugendinstitut München
- Laufzeit: Januar 2003 – Oktober 2006
- Forscher/-innen: Wiebken Düx, Erich Sass (beide Uni Dortmund), Dr. Claus Tully, Dr. Gerald Prein (beide DJI München)

#### Ansatz:

##### Überprüfung der These:

Durch die Übernahme von Verantwortung im Rahmen freiwilligen Engagements im Jugendalter werden spezifische Lernerfahrungen ermöglicht.

#### Ziel:

Analyse und Beschreibung informeller Lern- und Bildungsprozesse, die Jugendliche durch Verantwortungsübernahme in Ernstsituationen in unterschiedlichen Settings des freiwilligen Engagements durchlaufen.

#### Methode:

1. Qualitative Untersuchung:
  - Untersuchung in den Bundesländern NRW, Bayern und Sachsen
  - 87 leitfadengestützte Interviews in unterschiedlichen Organisationen
    - Jugendverbände: SJD-Die Falken, aej, DLRG-Jugend, THW-Jugend, DJF
    - Initiativen: Attac, Greenpeace-Jugend, Musik-Initiative
    - Jugendliche aus der Schülerversretung und die DGB-Jugend als Jugendvertretung
  - davon 74 engagierte Jugendliche zw. 15-22 Jahren und 13 ehemals engagierte Erwachsene .
2. Quantitative Untersuchung:
  - Repräsentative bundesweite Telefonbefragung
  - Als retrospektive Vergleichsbefragung angelegt
  - Befragung zu Umfang, Inhalt und Qualität ihrer Kompetenzen
  - 1.500 ehemals engagierte Erwachsene zwischen 25-40 Jahren
  - 552 in ihrer Jugend nicht ehrenamtlich Engagierte zwischen 25-40 Jahre (Kontrollgruppe)

#### Begrifflichkeit:

Es ist wichtig zu erwähnen, was die Forscher und Forscherinnen unter informellen Lernprozessen verstehen:

Unter „informellen Lernprozessen“ sollen in der Studie Lernprozesse verstanden werden, die nicht formalisiert sind und in Lernumgebungen (Settings) stattfinden, die nicht vorrangig durch formalisierte Lernweisen geprägt sind.

Ergebnisse:

Erläuterungen nach folgendem Vorgehen:

1. nähere Darstellung der erworbenen Kompetenzen, Lerninhalte und -formen
2. Betrachtung der strukturellen Voraussetzungen für das Lernen im Engagement, da
  - sich zum einen (in der Studie) bestätigt hat, dass diese Strukturcharakteristika wichtige Bedingungen für den individuellen Erwerb sozialer und personaler Kompetenzen darstellen und
  - zum anderen genau diese Strukturmerkmale auch in Jugendorganisationen (wieder) zu finden sind
3. Ergebnisse und Wirkungen des Lernens im Engagement

#### 1. Erworbene Kompetenzen

In den Interviews wurden vielfältige, unterschiedliche Kompetenzen genannt, welche die Forscher und Forscherinnen versucht haben zu systematisieren. Daraus ergab sich eine erste grobe Differenzierung nach a) personenbezogenen und b) sachbezogenen Kompetenzen. Diese lassen sich wiederum unterscheiden; nämlich die

- personenbezogenen Kompetenzen in
  - personale und
  - sozial-kommunikative Kompetenzen;
- sowie die sachbezogenen Kompetenzen in
  - kognitive,
  - organisatorische,
  - handwerklich-technische und
  - kreativ-musisch-sportliche Kompetenzen.

In der Studie wurden besonders die Kompetenzen persönlichkeitsbildender und sozialer Art der Engagierten analysiert, da es zum einen die weitverbreitete Annahme gibt, dass Jugendliche v.a. diese im Engagement erwerben und zum anderen die Studie auch erwies, dass die Befragten selbst als Resultat ihres Engagements insbesondere die Entwicklung und Zunahme sozialer und personaler Fähigkeiten ansahen.

Von daher liegt der Schwerpunkt meines Berichtes auch auf den personalen und sozialen Kompetenzen.

Zu den personalen Kompetenzen lässt sich sagen,

- dass Jugendliche aus allen Organisationen Aussagen über die (Weiter-)Entwicklung persönlichkeitsbildender Kompetenzen im Engagement gemacht haben; hierunter fallen beispielsweise:
  - die Steigerung ihres Selbstbewusstseins (z.B. Rede halten)
  - der Zuwachs ihrer Selbstständigkeit (z.B. eigene Entscheidungen treffen)
  - ihre bessere Belastbarkeit bzw. ihr gestärktes Durchhaltevermögen (z.B. bei Rettungseinsätzen)
  - das Vermögen zur Selbstreflexivität (nach Einschätzung vieler Befragten wurde dies durch die freiwillige Tätigkeit gefördert, wenn auch nicht festzustellen ist, in welchem Lernkontext sie entstanden ist)
- persönlichkeitsbildende Kompetenzen werden v.a. durch die Bewältigung vielfältiger, häufig neuer, ungewohnter Aufgaben und Situationen gewonnen

Zu den sozialen Kompetenzen gibt es folgende Erkenntnisse:

- Befragte aus allen Organisationen nennen eine Vielzahl sozialer Kompetenzen, die sie im Engagement erworben oder erweitert haben, besonders kommunikative u. kooperative Fähigkeiten
- Eine zentrale Annahme des Forschungsprojektes ist, dass Jugendliche im Engagement besondere Lernerfahrungen machen, weil sie hier Verantwortung in Ernstsituationen übernehmen

Es kann festgehalten werden, dass Jugendliche v.a. lernen

- wenn sie merken, dass sie bestimmte Kompetenzen oder Kenntnisse brauchen, um eine ihnen wichtige Aufgabe auszuführen.
- indem sie neue Aufgaben übernehmen und in einer Art „learning by doing“ Dinge tun und ausprobieren, die sie vorher noch nie gemacht haben.
- durch das Handeln und die dabei gewonnen Erfahrungen.

## 2. Strukturelle Voraussetzungen

Interessant ist die Frage, warum gerade in Settings des freiwilligen Engagements gute Voraussetzungen für individuelle Lernprozesse gegeben sind bzw. welche Strukturmerkmale es sind, die die Bildungs- und Lernprozesse Jugendlicher auf vielfache Weise beeinflussen und unterstützen? Hier sind hervorzuheben:

- a) Freiwilligkeit
- b) Lernen in sozialen Bezügen
- c) Verantwortungsübernahme
- d) Frei- und Gestaltungsspielräume
- e) „Learning by doing“
- f) Tradierung von Werten, Wissen und Können.

Wie anfangs erwähnt sollte mit der Studie die These überprüft werden, dass durch die Übernahme von Verantwortung im Rahmen freiwilligen Engagements im Jugendalter spezifische Lernerfahrungen ermöglicht werden.

Deshalb liegt das Augenmerk nun auch auf dem Strukturmerkmal „Verantwortungsübernahme“ und wird näher erläutert:

- Aus den Interviews lässt sich rekonstruieren, dass die befragten Jugendlichen (anders als in der Schule) in ihrem Engagement Verantwortung in Ernstsituationen übernehmen; und zwar sowohl in alleiniger Zuständigkeit, als auch gemeinsam im Team.
- Hierbei kommen unterschiedliche Formen der Verantwortungsübernahme zum Tragen, denn die Jugendlichen übernehmen
  - für sich selbst,
  - für andere Menschen,
  - für die Organisation ihres Engagements sowie
  - für Inhalte, Ideen und Sachen
  - Verantwortung.
- V.a. bedeutet Verantwortungsübernahme für viele der befragten Jugendlichen, für die Folgen ihres Handelns zuständig zu sein und dafür einzustehen.
- Das Wissen um das eigene Können fördert zudem die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.
- Für Verantwortungsübernahme scheint aber neben dem Zutrauen in das eigene Können auch das Zutrauen von anderen Personen in der Organisation wichtig zu sein.

Die verschiedenen Aussagen in den Interviews legen somit den Eindruck nahe, dass Kompetenzen durch die Übernahme von Verantwortung wachsen, damit wiederum die Bereitschaft, weitere Verantwortung zu übernehmen steigt, wodurch dann weitere Lernprozesse angeregt werden.

Es lässt sich demnach festhalten, dass die Strukturcharakteristika organisationsübergreifende Rahmenbedingungen für den Erwerb sozialer und persönlichkeitsbildender Fähigkeiten darstellen, wenngleich natürlich die unterschiedliche inhaltliche Ausrichtung der Organisation häufig auch zu unterschiedlichen fach- und organisationsspezifischen Schwerpunkten des Lernens und der Kompetenzentwicklung führt.

## 3. Wirkungen und Ergebnisse des Lernens im freiwilligen Engagement

Freiwilliges Engagement trägt bei – so ist es aus den Aussagen der Befragten zu schließen –

- zum Erwerb vielfältiger Kompetenzen,
- zur Persönlichkeitsentwicklung
- zur Sinnstiftung

und es bietet die Möglichkeit der Teilhabe an der Erwachsenenwelt.

Auch hier wird ein Beispiel herausgegriffen, mit dem die Frage beantwortet werden kann, ob die Kompetenzen der Jugendlichen eher Auslöser oder eher Wirkung ihres Engagements sind; vermutet wird eine Wechselwirkung.

Veranschaulicht lese sich das so darstellen:

Einstieg	=>	Kompetenz = Voraussetzung Engagement = Ergebnis
Engagement	=>	Akkumulation v. Kompetenz
Transfer	=>	Engagement = Voraussetzung Kompetenz = Ergebnis

Als Fazit der Studie lässt sich festhalten:

1. Die Annahme der Studie wurde bestätigt: freiwilliges Engagement vermittelt Jugendlichen wichtige Lernerfahrungen.
2. Ehrenamtliches Engagement ist ein bedeutsames Lernfeld für junge Menschen und stellt somit einen außerschulischen Lernort dar.

Demnach scheinen auch

- in der Freiwilligkeit,
- in der Vielfalt und Selbstbestimmtheit des Lernens,
- in den Möglichkeiten der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und
- im Erwerb sozialer Kompetenzen

die Chancen und Stärken dieses außerschulischen Lernfeldes zu liegen!

Quellen:

- Düx, Wiebken / Sass, Erich: Lernen in informellen Kontexten. Lernpotentiale in Settings des freiwilligen Engagements. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 8. Jahrg., Heft 3/2005, S. 394-411
- Rauschenbach, Düx, Sass (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte. Juventa Verlag Weinheim und München 2006
- Tagungsbeitrag von Erich Sass bei der Fachtagung des Landesjugendringes Rheinland-Pfalz zum Thema „Kompetenzentwicklung im Jugendverband“ am 04.12.06 in Birkenfeld
- Tagungsbeiträge von Erich Sass und Wiebken Düx bei der Fachtagung des Landesjugendringes Nordrhein-Westfalen (Arbeitskreis G 5) zum Thema „Mit Kompetenz in die Zukunft – Erfolgreiche Kinder- und Jugendarbeit“ am 09.05.07 in Düsseldorf



## 4.2. Praxisforschungsprojekt „Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit“

(vorgestellt von Gabriele May, stellvertretende Vorsitzende des LJR)

Eine Studie unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Lothar Böhnisch und dem Projektteam: Dr. Thomas Kreher, Dipl. Päd. Tobias Lehmann, Petra Seyfarth (Dresden, im September 2006)

Ziel:

Frage nach der biografischen Nachhaltigkeit der Mitgliedschaft in Jugendverbänden aus der Perspektive der Kompetenzentwicklung.

Forschungsfragen:

- 1) Welche Kompetenzen werden wann, wie und wo im Rahmen der Jugendverbandsarbeit erworben bzw. weiterentwickelt?
- 2) Können Zusammenhänge zwischen Kompetenzentwicklung im Jugendverband und den nachschulischen biografischen Gestaltungsoptionen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hergestellt werden?

Untersuchungsmethoden:

Fragebögen (2000 versandte und 558 ausgewertete) und Interviews (21 nach Vorabauswahl durch Fragebögen).

Laufzeit: April 2004 – März 2006

Zielgruppe:

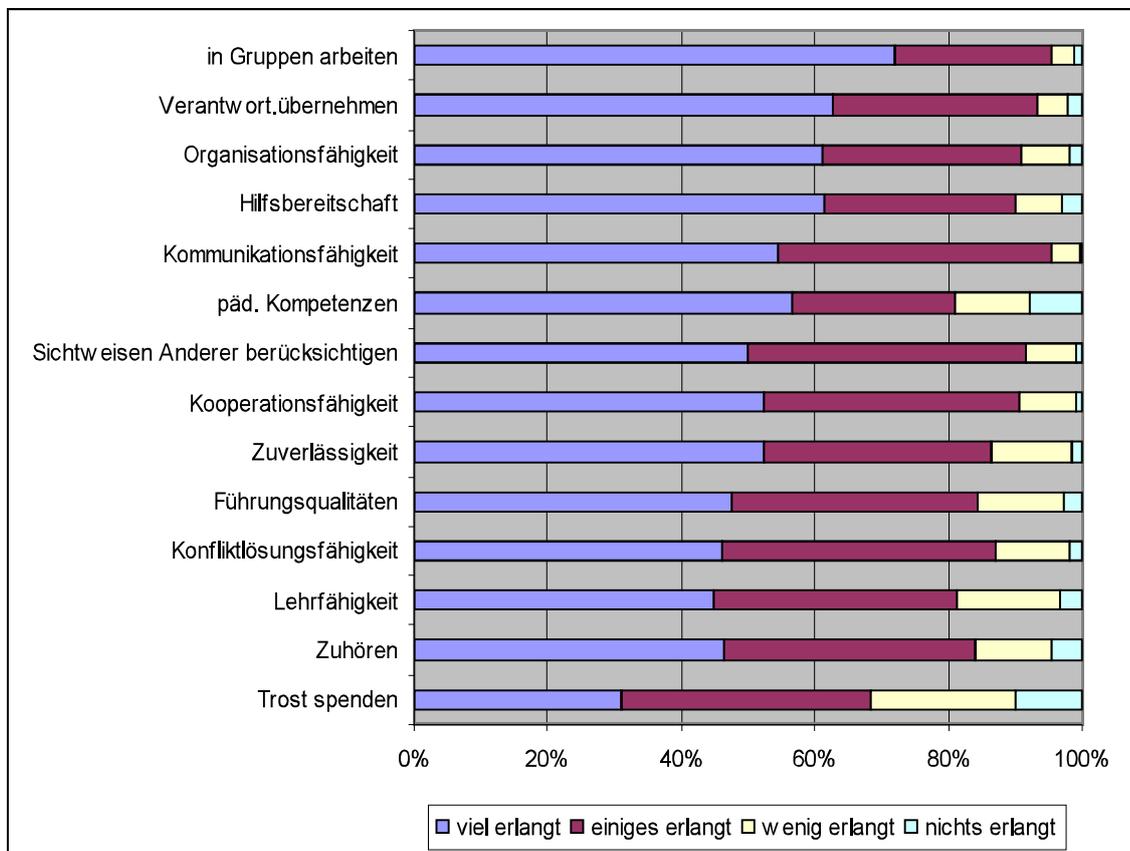
Mitglieder aus Jugendverbänden in fünf Bundesländern, 18-30 Jahre mit langjähriger Verbandszugehörigkeit, davon 80 mit Funktion im Verband; Geschlechterzugehörigkeit und Bildungsniveaus annähernd ausgeglichen

Ausgewählte Ergebnisse der Fragebögen:

1.) Zugewinn an Kenntnissen im Jugendverband

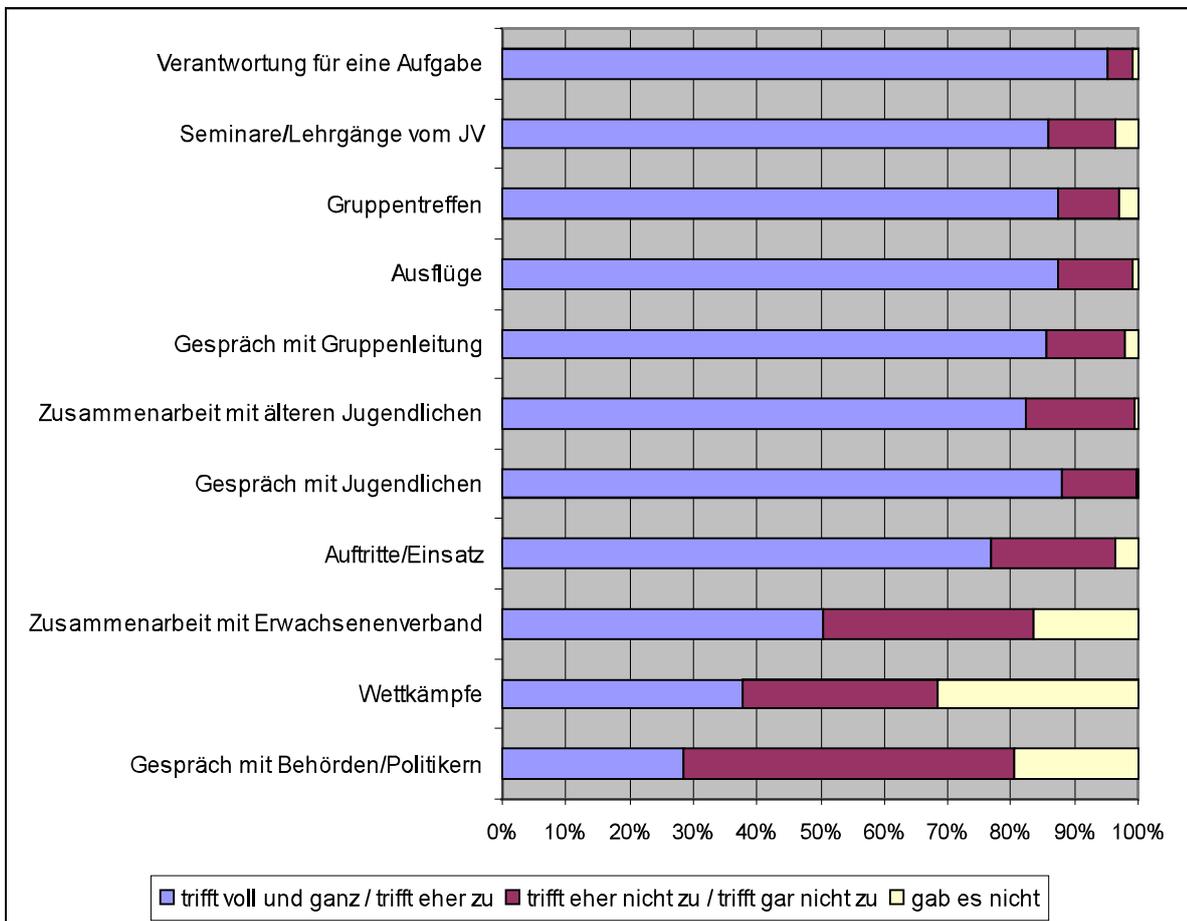
Frage: Haben Sie im Jugendverband einen Zugewinn bei diesen Kenntnissen und Fähigkeiten erlangt?

(Die Tabelle enthält nur eine Auswahl der Antwortkategorien)



## 2.) Lerngelegenheiten im Jugendverband

Frage: Bei welcher Gelegenheit konnten Sie im Jugendverband etwas lernen?



## 3.) Unterstützung von Personen/Einrichtungen beim Übergang in Ausbildung/Arbeit:

1. Platz: Familie
2. Platz: Freundeskreis
3. Platz: Jugendverband (48,1%)
4. Platz: Verwandte
5. Platz: Schule
6. Platz: Arbeitsagentur

(Mehrfachnennungen möglich)

## 4.) Welche Angebote der Jugendverbände wurden bei der Ausbildungs-/Arbeitsplatzsuche genutzt?

1. Zertifikate über Ehrenamt (42%)
2. Gespräche mit Mitgliedern (37%)
3. Nachweis von Qualifikationen (32%)
4. Referenzen (27%)
5. Gespräche mit Leiter/-innen (18%)
6. Infos über Berufsfelder (12%)
7. Weiterleitung Infos A-Agentur (8%)
8. Hilfe bei Bewerbungen (7%)
9. Bewerbungstrainings (5%)

(Mehrfachnennungen möglich)

5.) Verwertbarkeit der Kenntnisse und Fähigkeiten bei der beruflichen Tätigkeit

Frage: Wie wichtig sind die angegebenen Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihre derzeitige bzw. voraussichtliche berufliche Tätigkeit?

Kenntnisse und Fähigkeiten	berufliche Tätigkeit
	(sehr) wichtig in %
Verantwortung übernehmen	98,4
Zuverlässigkeit	97,7
Kommunikationsfähigkeit	96,9
Kooperationsfähigkeit	94,3
Organisationsfähigkeit	92,6
Sichtweisen anderer berücksichtigen	91,2
in Gruppen arbeiten	89,9
Durchsetzungsvermögen	86,4
Konfliktlösungsfähigkeit	83,3
Hilfsbereitschaft	81,3
Zuhören	79,7
Führungsqualitäten	79,6
Verhandlungsgeschick	75,4
Kreativität	74,4
Einfühlungsvermögen	70,7
päd. Kompetenzen	59,3
für andere Sorgen	51,3
Trost spenden	50,1

Ausgewählte Ergebnisse der Interviews:

1.) Was wurde gelernt?

1. Kommunikative Kompetenzen
2. Soziale Kompetenzen
3. Gruppenbezogene Kompetenzen
4. Methodische Kompetenzen
5. Verbandsspezifische Kompetenzen

2.) Merkmale und Kennzeichen der Lernorte

1. „peer learning“ - Austausch mit Gleichaltrigen
2. Zusammenarbeit mit Älteren und Hauptamtlichen
3. Zentrale Stellung der Gruppenleiter/-innenschulung
4. Möglichkeit der Verantwortungsübernahme
5. Horizonterweiterung durch Verbindung Spaß und nützliche Tätigkeit
6. Aufstiegsmöglichkeiten
7. Projektarbeit „learning by doing“
8. Unterstützung durch's Elternhaus sowie vielfach engagiert
9. Frauen nutzen Möglichkeit, sich gegenüber männlicher Dominanz zu behaupten

3.) Im Jugendverband erworbene Kompetenzen, die bei den Übergängen in Arbeit eine wichtige Rolle spielen

- Selbstbewusstsein
- Verantwortungsbereitschaft
- Kontinuierliches Engagement
- Organisationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Selbstständigkeit

Fazit „Der Verband gibt biographische Geborgenheit“

#### Zusammenfassung

- Kompetenzerwerb findet im Jugendverband statt!
- Jugendverbände bieten verschiedene Lernorte und Lerngelegenheiten!
- Jugendverbände sind eine Unterstützung beim Übergangsprozess in Ausbildung/Arbeit!
- Mitgliedschaft im Jugendverband hat eine Bedeutung für die biographische Entwicklung!

#### Quellen:

- Praxisforschungsbericht „Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit“ (52-70/03-KJRS). Endbericht. Dresden im September 2006
- Tagungsbeitrag von Dr. Thomas Kreher bei der Fachtagung des Landesjugendringes Rheinland-Pfalz zum Thema „Kompetenzentwicklung im Jugendverband“ am 04.12.06 in Birkenfeld



## 4.3. Realität und Reichweite – die Evangelische Jugend lässt sich in die Karten schauen

(vorgestellt von Michael Graf, Referent bei der Evangelischen Jugend der Pfalz)

Realität und Reichweite ist der Arbeitstitel des bisher aufwendigsten Forschungsprojektes zu Wirkungen von Jugendverbandsarbeit nach dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland:

Ich markiere die Ergebnisse in Schlagworten:

- Evangelische Jugendverbandsarbeit ist ein jugendpolitisch bedeutsamer und im Vergleich mit anderen Anbietern ein sehr breiter Zugang zur jungen Generation.
- Immer noch herrscht die klassische und wöchentliche Jugendarbeitsgruppe vor.
- Die Selbstorganisation von Jugendarbeit findet überraschend deutlich auf der inhaltlichen Ebene von Jugendarbeit statt.
- Nicht allein das Programm steht im Vordergrund, sondern die in der Gruppe erlebte Gemeinschaft hat den zentralen Stellenwert für Kinder und Jugendliche.
- Gemeinschaft ist eng gekoppelt mit den gemeinsamen Zielen oder dem Sinn der von der Gemeinschaft getragenen Aktivitäten.
- Die Evangelische Jugendarbeit hat ihre Bildungsleistungen unter Beweis gestellt

→ Sie hat ihren PISA-Test bestanden!!

Hätte man diese Aussagen vor zwei Jahren gelesen, hätte man sie als gewagte Vermutungen oder gar als Utopien abtun können. Seit der Veröffentlichung der Ergebnisse der Verbandsforschungsstudie „Realität und Reichweite von Jugendverbandsarbeit“ im Juni 2006 wissen wir aber, dass diese Aussagen von Prof. Dr. Richard Münchmeier und Arthur Fischer den Autoren der Deutschen Shell Jugendstudie der 80er Jahre empirisch abgesichert sind.

In dieser repräsentativen Studie über die Evangelische Jugend aus der Sicht von Kindern und Jugendlichen ging es nicht darum zu klären, was der Verband tun soll, welche Programme die richtigen Programme sind. Sondern es sollte untersucht werden:

- Wie stellen Kinder und Jugendliche die Realität des Jugendverbandes her?
- Wie verändern und gestalten sie durch ihre eigene Nutzung von Angeboten die pädagogischen Intentionen des Jugendverbandes?

Jugendverbände erfahren in jüngster Zeit eher eine kritische, entwertende Begutachtung. Ihre Leistungen seien nicht transparent und ihre Programme nur wenig professionell. Infolge wachsenden Misstrauens werden Gelder der Regelförderung oft umgeleitet in Projektförderungen, deren Output-Orientierung die Verwendung und die Wirksamkeit bereitgestellter Mittel transparenter machen sollen, als dies offensichtlich die Jugendverbände selbst vermögen. Die repräsentativ durchgeführte Studie stellt jedoch klar heraus, dass Jugendverbände für Jugendliche Orte der Selbstbildung sind, die jedoch in einer sehr besonderen Eigenschaft beschrieben werden müssen.

Jugendliche nehmen mit einer außergewöhnlich hohen Motivation an Angeboten evangelischer Kinder- und Jugendarbeit teil. So konnten neun Motivskalen für die Teilnahme an Angeboten ermittelt werden, die in hohem Maße miteinander korrelieren, also miteinander in Verbindung stehen:

- Der Wunsch, etwas für die eigene Entwicklung zu tun
- Der Wunsch, etwas Sinnvolles für andere zu tun
- Der Wunsch nach Selbstbestimmung
- Der Wunsch nach spontaner Teilnahme
- Die Sorge, etwas zu verpassen
- Der Wunsch, sich situativ zu entscheiden
- Der Wunsch sich mit religiösen Inhalten näher zu beschäftigen
- Der Wunsch außer Haus etwas zu erleben
- Der Wunsch nach Zusammenhalt in der Gruppe

Gelingende Bildungsprozesse in der Jugendarbeit sind weniger durch Curricula herstellbar, vielmehr hängen sie davon ab, wie Jugendliche selbst Fragen aufwerfen, sich Erfahrungen aneignen, sich mit sich selbst und anderen auseinander setzen, Kompetenzen entwickeln und Engagement praktizieren. Bildung ist darum mehr als Wissenserwerb, sie ist eine Ressource der Lebensführung und Lebensbewältigung, der Persönlichkeitsentwicklung, Grundlage für Teilhabe an der Gesellschaft, der Politik und Kultur. Der durch Leistungsbilanzstudien hervorgerufene Bildungsbegriff ist demgegenüber eher ein reduzierter Begriff, weil er lediglich überprüfbares Wissen und verwertbare Qualifikation meint. Experten der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) schätzen, dass etwa 60-70% aller Bildungsergebnisse einer durchschnittlichen Bildungsbiografie nicht im formellen Bildungswesen (Schulen, Universitäten und Betrieben), sondern an nicht-formalen und informellen Bildungsorten erworben wird – also an jenen Orten, an denen Jugendverbände ihre Arbeit leisten.

Bildungsereignisse finden in der Jugendverbandsarbeit an fließenden Übergängen statt, nämlich zwischen den organisatorisch, räumlich und zeitlich eingegrenzten Programmen und den informellen und offenen Anteilen. Diese Offenheit macht es den Akteuren in der Jugendverbandsarbeit sehr schwer die Bildungswirkungen ihrer Arbeit zu überprüfen und deren Qualität nachzuweisen, während ihre Kritiker glauben, diese Offenheit recht schnell als Beliebigkeit und Ineffizienz markieren zu können. Der Forschungsbericht enthält zahlreiche Hinweise dafür, dass Jugendverbände erheblichen Einfluss auf die Lern- und Bildungsprozesse ihrer Nutzer/-innen nehmen. Dies wird sichtbar bei der Schilderung und Bewertung der Aktivitäten, der Binnenprozesse in den Gruppen, der Zufriedenheit und dem sich Wohlfühlen in den Gruppen, den Motivbündeln und vielem mehr. Es steht nunmehr eine gesicherte Grundlage für den Nachweis der Vielfalt der Bildungsprozesse evangelischer Kinder- und Jugendarbeit und ihrer Nachhaltigkeit zur Verfügung. Von daher können Programme nur als Angebote und Anregungen für Prozesse der Selbstbildung verstanden werden. Bildung ereignet sich in diesem Verständnis dialektisch zwischen pädagogischen Intentionen und dem Nutzungs- und Aneignungsverhalten von Kindern und Jugendlichen. Ein Bildungsverständnis, welches lediglich die lernende Anpassung an pädagogische Intentionen fördert, würde einen wichtigen Anteil der eigenen Realität verkennen bzw. unterdrücken. Jugendarbeit darf darum nicht als „didaktisch verplanter Raum“ organisiert werden.

Die Studie stellt ferner heraus, dass Jugendliche Angebote der Jugendarbeit als Ressource für die alltägliche Lebensbewältigung nutzen. Dies geschieht auf dem Hintergrund, dass die anhaltenden gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse gerade an jenen Strukturen zehren, die bisher als soziale Garanten für ein gelingendes Aufwachsen gelten konnten. Zukunftsversprechungen an die Jugend erscheinen immer weniger als einlösbar und die Zeiten, in welchen es für alle selbstredend immer nur besser werden konnte, sind längst passé. Pädagogische Angebote, die lediglich auf einen Zuwachs an „skills“ setzen, um eine flexible Anpassung an unsichere Zeiten zu ermöglichen, greifen zu kurz. Junge Menschen brauchen nicht nur Fertigkeiten, sondern auch Ressourcen und Netzwerke, in welchen Informationen und Tipps für alltägliche Problemlösungen zugänglich gemacht werden. Sie brauchen Rückhalt, Solidarität, Gemeinschaft, Freiräume, Aufgaben, Herausforderungen und Konfrontationen.

Die durch die Forschung erhobenen Motivbündel für die Teilnahme an Evangelischer Jugendarbeit lassen sich sehr deutlich als Suche nach Gelegenheitsstrukturen lesen. Junge Menschen suchen Rückhalt in der Gruppe, sehen die Mitglieder ihres Verbandes als sozial kompetent an, sie suchen Gelegenheiten, selber zu wachsen, an sich zu arbeiten, suchen nach Aufgaben, für die es sich lohnt, sich zu engagieren, die herausfordern, die für andere etwas tun. Sie wollen aber auch eine kritische Zeitgenossenschaft entwickeln, sich mit zentralen Themen der Gegenwart auseinander setzen und Sinnfragen aufarbeiten.

Dies mag verwunderlich erscheinen, da Jugendverbände in der modernen Konsum- und Spaßgesellschaft eher als nicht mehr zeitgemäße Relikte erachtet werden, die mit der Freizeit und Unterhaltungsindustrie nicht konkurrieren könnten. Manchen Vertreter/-innen der Erwachsenenwelt mögen Jugendverbände wiederum eher als zu opportunistisch erscheinen, die sich viel zu sehr von ihren Leitbildern entfernt haben. Die Ergebnisse belegen jedoch, dass die traditionellen Arbeitsformen, insbesondere die herkömmliche Gruppe mit festen wöchentlichen Zeiten und einer (ehrenamtlichen) Leitung, das normale Setting darstellt, in welchem sich Jugendliche wohlfühlen. Die Attraktivität von Jugendarbeit scheint nicht in erster Linie in der Attraktivität moderner Formen, eines schicken Ambientes oder innovativer Events zu liegen, sondern in der Gemeinschaftserfahrung, die in der Gruppe und ihren vielfältigen Aktivitäten und Projekten ermöglicht wird.

Übrigens differenzieren teilnehmende Kinder und Jugendliche nur wenig zwischen ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen. Sie unterschreiben sie zumeist mit dem Attribut der „Älteren“ und betrachten sie weniger als Veranstalter, denn als Gewährleister, weniger als Pädagogen, denn als Anreger, weniger als Durchführende, denn als Unterstützende. Diese Wahrnehmungen liegen quer zu den traditionellen Vorstellungen vom „Pädagogen – Sein“ und gibt einen Hinweis darauf, dass über die berufliche Identität von Jugendarbeiter/-innen neu zu sprechen ist.

Abschließend ist festzustellen, dass die Bildungswirksamkeit von Jugendverbänden sich vor allen Dingen aus ihrer Offenheit für Veränderungen ergibt, die von Kindern und Jugendlichen selbst in die Jugendarbeit eingetragen werden. Dieses Bildungsgeschehen entzieht sich einer einseitig ergebnisfixierten Programm- oder Dienstleistungslogik, da sich Jugendliche nicht als Nachfrager oder Kunden von Angeboten sehen, seien diese aus pädagogischer Sicht auch noch so wichtig. Will man also mit Hilfe von Jugendverbänden Politikverdrossenheit abbauen, zur Gesundheit erziehen, Fremdenfeindlichkeit abbauen, Religiosität fördern, etc., so sollte man Jugendverbände weniger an Zielvereinbarungen und Effizienznachweise binden, als sie vielmehr darin unterstützen ihre Gelegenheitsstrukturen auszubauen und zu sichern und ihnen dabei zu helfen, Wege und Formen zu entwickeln ihre intentionalen Bildungsziele und die bei Kindern und Jugendlichen beobachtbaren Selbstbildungsprozesse miteinander zu vermitteln und zu integrieren.



Anmerkung:

Dieser Artikel stützt sich weitestgehend auf das Buch „Jugendliche als Akteure im Verband – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend“ von Fauser, Fischer, Münchmeier und hier insbesondere auf das Kapitel 18: „Was trägt subjektorientierte Forschung zum Verständnis von Jugendverbänden bei? – Ein Resümee“

## ➔ 5. Der Engagement- und Kompetenznachweis Ehrenamt in Rheinland-Pfalz

### ➔ 5.1. Einführung

Seit April 2007 gibt es den Engagement- und Kompetenznachweis für das Ehrenamt in Rheinland-Pfalz. Herausgegeben wird dieser Nachweis von der Staatskanzlei, Leitstelle Bürgerschaftliches Engagement. Der LJR hat bei der Konzeption des Nachweises mitgearbeitet.

Was ist der Engagement- und Kompetenznachweis Ehrenamt?

Er dokumentiert und zertifiziert ehrenamtliches Engagement und dient der Anerkennung und Würdigung freiwillig geleisteter Arbeit. Außerdem führt der Nachweis eingebrachte und erworbene Kompetenzen im Ehrenamt detailliert auf. Er hat somit zwei Funktionen, die auch getrennt voneinander gesehen genutzt werden können:

1. Mit dem Engagementnachweis werden die erbrachten Leistungen dokumentiert.
2. Mit dem Kompetenznachweis werden die im Ehrenamt erworbenen bzw. gezeigten Kompetenzen beschrieben.

Warum ein Nachweis?

Zum einen hat er einen ideellen Wert (Würdigung und Anerkennung durch Unterschrift des Ministerpräsidenten), zum anderen kann er als Nachweis persönlicher Qualifikationen im beruflichen Umfeld von Nutzen sein, z.B. bei Bewerbungen. Ferner sollen damit gerade die Kompetenzen, die im nicht-formellen und informellen Bereich erworben werden, im Mittelpunkt von Bildung und Ausbildung rücken.

Wer bekommt ihn?

Rheinlandpfälzische Bürger und Bürgerinnen ab dem 14. Lebensjahr, die sich mindestens 80 Stunden im Jahr freiwillig ehrenamtlich engagieren – regelmäßig oder auch zeitlich befristet.

Was wird dokumentiert?

Neben den persönlichen Daten dokumentiert der Nachweis Zeitraum, Art und Umfang des Engagements. Hat die ehrenamtlich engagierte Person während des Engagements Kompetenzen erworben, werden diese zusätzlich aufgeführt.

Zur Ermittlung von Kompetenzen ist folgender Ablauf vorgesehen:

1. Die Beschreibung der Tätigkeitsfelder und Tätigkeiten (Antragsteller/-in).
2. Die Selbstbeschreibung bzw. Selbsteinschätzung von erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen (Antragsteller/-in).
3. Die Fremdeinschätzung, also das Gespräch mit einer autorisierten Person über die Selbsteinschätzung (Antragsteller/-in und Aussteller/-in).

Das Ergebnis dieses Prozesses wird schriftlich zusammengefasst und ergibt den Kompetenznachweis!



## 5.2. Erläuterungen und Organisatorisches

Wie bekommt der/die Ehrenamtliche den Nachweis?

Die Initiative kann von der engagierten Person selbst ausgehen oder auch von der Einrichtung bzw. dem Landkreis, der Stadt oder Gemeinde. Die Ausstellung wird formlos bei der Organisation bzw. dem Träger beantragt.

Wer stellt den Nachweis aus?

Der Nachweis kann von einer autorisierten Person der Organisation/Einrichtung ausgestellt werden, bei der die ehrenamtlich engagierte Person tätig ist. Falls der Kompetenznachweis ausgestellt werden soll, muss diese autorisierte Person durch ihre fachliche Eignung bzw. Tätigkeit innerhalb der Organisation dazu befähigt sein.

Wir gehen davon aus, dass diese ausstellende Person eine Übersicht über die pädagogischen Handlungsfelder in der Einrichtung haben sollte und sich außerdem verpflichtet fühlt, den methodischen Prozess von der Beschreibung der Tätigkeitsfelder und Tätigkeiten über die Selbstbeschreibung bzw. Selbsteinschätzung bis hin zum reflektierenden Gespräch über die Selbsteinschätzung zusammen mit der Antragsteller/-in durchzuführen.

Ziel der Selbsteinschätzung ist es, die Grundlage für den Dialog mit der ausstellenden Person zu schaffen. Als Verfahren können dazu im Vorfeld eigenständige schriftliche Leitfragen beantwortet werden, wie z.B.

- Was waren die Beweggründe, sich für die Tätigkeiten zu entscheiden?
- Wie ist es gelungen, die Tätigkeiten auszuführen?
- Welche persönlichen Stärken wurden dabei entdeckt?

Durch die Fremdeinschätzung der Aussteller/-in soll eine Basis für die eigenständige Weiterentwicklung des persönlichen Kompetenzprofils im Sinne lebenslangen Lernens geschaffen werden. Dieses Verfahren ist ein partnerschaftlicher Dialog mit einer Mindesdauer von ein bis zwei Stunden. Es ist zu empfehlen, den Ablauf des Dialogs folgendermaßen zu strukturieren:

1. Klärung von Verständnisfragen und Begrifflichkeiten, die sich aus der Selbstbeschreibung ergeben.
2. Ermittlung und Benennung von Kompetenzen, die sich aus der Sicht der ausstellenden Person ergeben.
3. Ausblick auf die persönlichen Entwicklungsperspektiven: was nehme ich aus dem Prozess mit und was möchte ich noch lernen?
4. Schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse durch die ausstellende Person im Einklang mit dem/der Antragsteller/-in.

Gerade hier kann es ratsam sein, dass die ausstellende Person die Kompetenzsystematik mit ihren Merkmalen zur Einordnung von Kompetenzen kennt und zuhelfe nimmt (s. hierzu noch genauer Kapitel 6).

Wie läuft das Verfahren ab?

Sämtliche Formulare gibt es bei der Staatskanzlei RLP, Leitstelle Bürgergesellschaft und Ehrenamt. Der "Weg der Ausstellung" muss folgendermaßen ablaufen:

1. Anforderung der Vordrucke bei der Staatskanzlei; Versand auf dem Postweg.
2. Den ausgefüllten und unterschriebenen Nachweis schickt die Einrichtung auf dem Postweg an die Staatskanzlei zurück.
3. Dem Ministerpräsidenten wird der Nachweis vorgelegt und nach dessen Unterschrift schickt die Staatskanzlei den Nachweis wieder an die Einrichtung zurück, damit diese den Nachweis dem/der Antragsteller/-in aushändigen kann. (Auf Wunsch kann der Nachweis auch an die/den Antragsteller/-in direkt geschickt werden).

Für die formale Bearbeitung des Engagement- und Kompetenznachweises Ehrenamt ist in der Staatskanzlei Frau Ringwald zuständig:

Gisela Ringwald  
Staatskanzlei Rheinland-Pfalz  
Referat 237, Leitstelle Bürgergesellschaft und Ehrenamt  
Peter-Altmeier-Allee 1  
55116 Mainz  
Tel.: +49(0)6131-16-4078  
Fax: +49(0)6131-16-4080  
[mailto: gisela.ringwald@stk.rlp.de](mailto:gisela.ringwald@stk.rlp.de)

## 6. Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zur Kompetenzsystematik

In Anlehnung an das von der BKJ (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung) entwickelte sowie von der IJAB (Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der BRD) adaptierte Nachweisverfahren von Kompetenzen wurden **Erkennungsmerkmale** für die verschiedenen Kompetenzen anhand der Kompetenzsystematik der OECD (Selbst-/Sozial- und Methodenkompetenz) erarbeitet. Die erarbeiteten **Merkmale** sollen eine Hilfestellung bieten, wie Kompetenzen ein- bzw. zugeordnet werden können und somit v.a. dem Dialogverfahren bzw. reflektierten Gespräch bei der Ausstellung des Kompetenznachweises dienlich sein.

Kurze Erläuterung zur Kompetenzsystematik:

Die Kompetenzsystematik ist vierspaltig angelegt und soll als Arbeitsmittel für die Anwender/-innen des Kompetenznachweises (in der Praxis) dienen

- Spalte 1 nennt die Kompetenzkategorie, z.B. Sozialkompetenz
- Spalte 2 nennt die Einzelkompetenzen, die dieser Kategorie zugeordnet werden, z.B. Konfliktfähigkeit
- **Spalte 3** nennt Erkennungsmerkmale bzw. allgemeine Indikatoren, an denen die jeweilige Kompetenz erkannt werden kann, z.B. Kompromisse finden, konstruktive Problemlösung, ...
- Spalte 4 ist mehr oder minder variabel; hier könnten z.B. spezifische Anforderungen bzw. auch typische Situationen aus der ehrenamtlichen Arbeit oder aus einem konkreten Projekt der Jugendverbandsarbeit eingetragen werden, bei denen sich die jeweilige Kompetenz zeigen könnte, wie z.B. dass sich Konfliktfähigkeit v.a. dann zeigt, wenn Kritik gegeben und angenommen, andere Meinungen zugelassen oder in der Gruppe (konstruktiv) diskutiert werden kann, etc.

Es geht dabei nicht um die Erarbeitung eines Kriterienkatalogs, der beim Dialog zwischen der antragsstellenden und ausstellenden Person abgearbeitet werden muss, sondern um eine Hilfestellung zur Einordnung bzw. zum Erkennen von Kompetenzen sowie um eine Hilfestellung zur gezielteren Fragestellung, mit der die Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung besser hinterfragt bzw. verglichen werden können.

Beispielhafte Ergebnisse aus beiden Arbeitsgruppen:

Kompetenz-nachweis	Einzel-kompetenz	Erkennungsmerkmale/ allgemeine Indikatoren	Anforderungs- profil/Situation
Sozialkompetenz	Leitungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppen / Freizeiten leiten</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Interessensausgleich herstellen</li> <li>• Entscheidungsprozesse moderieren</li> <li>• unterschiedliche "Herkünfte" integrieren</li> <li>• Gruppenprozesse erkennen können und handeln</li> <li>• Delegation</li> <li>• Reflexionsfähigkeit</li> <li>• strukturieren</li> <li>• Selbstsicherheit / Selbständigkeit</li> <li>• repräsentieren</li> <li>• motivieren können</li> </ul>	



	Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann Verabredungen einhalten</li> <li>• übernimmt Verantwortung</li> <li>• im Team leben</li> <li>• kann Entscheidungen mittragen</li> <li>• Empathie</li> <li>• kann Stärken einbringen, Schwächen ausgleichen</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• das Ganze im Blick haben</li> </ul>	
	Kommunikationsfähigkeit		
	Konfliktfähigkeit		
Selbstkompetenz	Zuverlässigkeit / Verbindlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kontinuierlich an einer Sache dran bleiben</li> <li>• Absprachen einhalten</li> <li>• pünktlich sein, Ordnung (ein-) halten</li> <li>• sich, andere und die Sache ernst nehmen</li> <li>• Absprachen herbeiführen</li> <li>• Ankündigung und Handeln müssen übereinstimmen</li> <li>• konsequent sein</li> </ul>	
	Leitungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delegieren können</li> <li>• Wechsel zwischen den Führungsstilen</li> <li>• Entscheidungen treffen</li> <li>• Motivation</li> <li>• auf andere zugehen können</li> <li>• eigenen Führungsstil reflektieren</li> <li>• kann Inhalte zusammenfassen</li> <li>• demokratische und solidarische Grundhaltung</li> <li>• Mitglieder wahrnehmen und integrieren</li> </ul>	
	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themen formulieren und benennen</li> <li>• eigene Standpunkte vertreten</li> <li>• Offenheit</li> <li>• Extrovertiertheit - (Widerspruch!) – selbstbewusst</li> <li>• Diplomatie</li> <li>• Information und Wissen transportieren</li> <li>• Wissen und Können von anderen Personen vernetzen</li> <li>• deckungsgleich: verbale &amp; nonverbale Kommunikation</li> <li>• zuhören und reden können</li> <li>• offene Kommunikation</li> </ul>	
	Leistungsbereitschaft		
	Flexibilität		



Methoden- kompetenz	Planungs-/ Organisations- fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• strukturiert arbeiten</li> <li>• delegieren, d.h. Arbeitsabläufe organisieren können (und auch kontrollieren)</li> <li>• Zeitmanagement haben</li> <li>• Prioritäten setzen können</li> <li>• Veranstaltungsplanung</li> <li>• Verhandlungen führen können</li> <li>• Infos beschaffen, filtern und weitergeben können</li> <li>• Überblick haben</li> <li>• Ziele definieren + Einzelschritte</li> <li>• kann Impulse geben</li> </ul>	
	Handwerkliche, technische, prachliche, kreative Kompetenzen		

Rot markiert sind diejenigen Einzelkompetenzen, die von den beiden Arbeitsgruppen unterschiedlichen Kompetenzkategorien zugeordnet wurden. Dies zeigt, dass die Einzelkompetenzen den Kategorien schwierig (eindeutig) zuzuordnen sind. Deshalb ist diese Zuordnung auch nie als absolut zu verstehen, sondern als ein analytisches Modell der Systematisierung.



## 7. Schlußwort

Volker Steinberg

Respekt – Sie haben es bis zum Schluss geschafft. Alles gelesen? Oder nur drüber geschaut? Egal wie, wir hoffen Sie konnten einige Anregungen aus der Dokumentation mitnehmen. Mit dem 1. Bildungsgipfel hat der Landesjugendring einen weiteren kleinen Schritt gemacht zur Anerkennung der Bildungsleistungen der Jugendverbände. Wir befürchten, wir brauchen noch viele solcher Schritte – und wir brauchen viele Partner/-innen, die diese Schritte mit uns gehen.

Ich jedenfalls wünsche den Kindern und Jugendlichen in Rheinland Pfalz viele gelingende, lebensbejahende Bildungsgelegenheiten in Jugendverbänden oder auch anderen Orten der Jugendhilfe und hoffe, dass Schule ihnen dafür noch Zeit lässt.

## 8. Quellenangaben

### Literatur:

- Bundesjugendkuratorium (BJK): Streitschrift Zukunftsfähigkeit. Bonn/Berlin 2001
- Bundesjugendkuratorium (BJK), Sachverständigenkommission für den 11. Kinder- und Jugendbericht, Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ): Bildung ist mehr als Schule - Leipziger Thesen zur aktuellen bildungspolitischen Debatte. Bonn/Berlin/Leipzig 2002
- Bundesjugendkuratorium (BJK): Neue Bildungsorte für Kinder und Jugendliche. Positionspapier. Bonn/Berlin 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Non-formale und informelle Bildung im Kindes- und Jugendalter. Berlin 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Berlin 2004
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): 12. Kinder- und Jugendbericht. Berlin 2005
- Düx, Wiebken / Sass, Erich: Lernen in informellen Kontexten. Lernpotentiale in Settings des freiwilligen Engagements. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 8. Jahrg., Heft 3/2005, S. 394-411
- Egger, Judith / Loboda, Julia: Die NACHWEISE INTERNATIONAL. Ein Beitrag zur Anerkennung nicht-formalen Lernens in der internationalen Jugendarbeit. In: IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Hrsg.): Forum Jugendarbeit International 2006/2007. Qualität zeigt Wirkung – Entwicklung und Perspektiven. Bonn 2007
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel 2001
- Europäische Kommission: Weißbuch der Europäischen Kommission. Neuer Schwung für die Jugend Europas. Brüssel 2001
- OECD-Studie / Projekt DeSeCo: Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen (Deutsche Zusammenfassung). 2003
- Pohl, Axel und Walther, Andreas: Bildungsprozesse in der Jugendarbeit im europäischen Kontext (Expertise). IRIS e.V. / Uni Tübingen
- Rauschenbach, Düx, Sass (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte. Juventa Verlag Weinheim und München 2006

### Internetseiten (Auswahl):

- [www.bkj.de](http://www.bkj.de)
- [www.deseco.admin.ch](http://www.deseco.admin.ch)
- [www.ijab.de](http://www.ijab.de)
- [www.informelles-lernen.de](http://www.informelles-lernen.de)
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- [www.open-the-world.net](http://www.open-the-world.net)

### Tagungsbeiträge:

- Tagungsbeiträge von Erich Sass und Dr. Thomas Kreher bei der Fachtagung des Landesjugendringes Rheinland-Pfalz zum Thema „Kompetenzentwicklung im Jugendverband“ am 04.12.06 in Birkenfeld
- Tagungsbeiträge von Erich Sass und Wiebken Düx bei der Fachtagung des Landesjugendringes Nordrhein-Westfalen (Arbeitskreis G 5) zum Thema „Mit Kompetenz in die Zukunft – Erfolgreiche Kinder- und Jugendarbeit“ am 09.05.07 in Düsseldorf