

Yippee

Youth work
Improved through
young PeoPIE's
storiEs



Project's coordinator:

IFALL - Integration För Alla (Sweden)

Leader of this output:

APROXIMAR (PORTUGAL)

Authors:

Geórgia Chaves

Teresa Sousa

Tiago Leitão

Design produced by:

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Partners:

VABCKJS-EU (Austria)

Redial Partnership CLG (Ireland)

MERIDAUNIA (ITALY)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portugal)

GEHIM-DER (Türkiye)

Publication Date: December, 2023

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Index

Introduction	4
YIPPEE's Protocol for Certification of Competences	6
Definition of Key Terms	8
Challenges of Youth Work and Migration	9
Non-formal education	13
Youth Work	16
Key Competencies for Certification	16
Certification Process	19
Country: Portugal	20
Country: Sweden	22
Country: Italy	24
Country: Ireland	25
Country: Turkey	27
Country: Austria	29
Guidelines for Certification	32
Conclusion	37
References	39

Introduction

Das vom EU-Programm Erasmus+ kofinanzierte Projekt YIPPEE soll zu gleichberechtigteren, interkulturellen und integrativen lokalen Jugendgemeinschaften beitragen, in denen junge Menschen aufwachsen können. Die Initiative steht im Kontext eines dringenden Bedarfs an wirksamen Maßnahmen zur Bewältigung einiger der Probleme, mit denen Migranten und Asylbewerber in den Aufnahmeländern konfrontiert sind, wie Diskriminierung, Rassismus und Intoleranz.

Ausgehend von dem Grundsatz, dass die Jugend die Zukunft der EU-Mitgliedstaaten ist, entwickelte das Konsortium innovative Methoden, Lehr-/Lernmodule und Leitlinien, um Jugendarbeiter*innen bei ihrer Arbeit mit Migrant*innen, jungen Flüchtlingen, die in einem Gastland leben, und Asylsuchenden zu unterstützen. Ziel ist es, diese Fachkräfte mit kultursensiblen Ressourcen auszustatten und auszubilden, die es ihnen ermöglichen, in den Zielgruppen eine echte Wirkung zu erzielen und die soziale Inklusion zu fördern.

Die YIPPEE-Partnerschaft umfasst Organisationen aus Schweden, Österreich, Irland, Italien, Portugal und der Türkei. Um die soziale Eingliederung von Migrant*innen und Asylsuchenden zu fördern und Jugendarbeiter*innen zu befähigen, einen positiven Einfluss auf diese Gruppen zu nehmen, sind die wichtigsten erwarteten Ergebnisse des Projekts folgende:

- Entwicklung innovativer Ansätze, Methoden, Bildungsinhalte und integrativer Settings zur Förderung des Dialogs zwischen jungen Europäer*innen und jungen Geflüchteten, Asylbewerber*innen und Migrant*innen im gleichen Alter;
- Ausbildung von Jugendarbeiter*innen/Trainer*innen mit multikulturellem Hintergrund, einschließlich Menschen mit Migrationshintergrund, um einen ganzheitlicheren, kultursensibleren und angemesseneren Ansatz zur Verbesserung der Qualität ihrer Jugend-/Sozialarbeit zu vermitteln;
- Entwicklung innovativer nicht-formaler Bildungswege zur Förderung der sozialen Integration und des Dialogs zwischen jungen Europäer*innen und gleichaltrigen Geflüchteten, Asylbewerber*innen und Migrant*innen;

- Förderung der Führungsrolle junger EU-Bürger*innen und junger Zuwanderer*innen in gemeinsamen Initiativen mit transnationaler Sichtbarkeit, die darauf abzielen, das Bewusstsein für die Bedeutung konkreter sozialer Eingliederung in den lokalen Gemeinschaften zu schärfen.

YIPPEE's Protocol for Certification of Competencies

Die ständigen sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen, die Europa betreffen, wirken sich auf die Berufsaussichten der Menschen aus, auch auf die von Jugendarbeiter*innen, denn sie müssen sich ständig neue Fähigkeiten aneignen, z. B. Lese- und Schreibfähigkeiten, Unternehmergeist und interkulturelle Kompetenzen. In Anbetracht der Dringlichkeit, ausgebildete Fachkräfte zu haben, die über die Schlüsselkompetenzen verfügen, um sich für soziale Eingliederung und Nichtdiskriminierung einzusetzen, ist es von entscheidender Bedeutung, Strategien zu entwickeln, die Jugendarbeiter*innen befähigen mit diesen Herausforderungen angemessen umzugehen und positive Auswirkungen auf junge Menschen, insbesondere Migrant*innen, Geflüchtete und Asylsuchende, zu fördern.

Eine weitere Herausforderung für Fachkräfte, in diesem Fall Jugendarbeiter*innen und Personen, die mit jungen Migrant*innen und Geflüchteten arbeiten, sind die Hindernisse bei der Validierung von Kompetenzen, da die Richtlinien und Verfahren je nach nationalem Kontext unterschiedlich sind. So sind beispielsweise Schlüsselaspekte wie die Definition von Jugendarbeit und die für die Arbeit mit der Zielgruppe erforderlichen Kompetenzen nicht in allen europäischen Ländern gleich. Dies bedeutet, dass nicht nur die Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich die Lehrpläne von Land zu Land unterscheiden, sondern dass auch der Weg zur Anerkennung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen länderspezifisch ist.

In diesem Sinne ist das YIPPEE-Protokoll für die Zertifizierung von Kompetenzen ein Dokument, das die Schlüsselaspekte des vom Projekt entwickelten innovativen Lernpfads zusammenfasst. Es soll als Leitfaden für die Validierung und Zertifizierung der neuen Kompetenzen dienen, die ein Ausbilder oder eine Fachkraft erworben hat, der/die die innovativen Lernansätze und -methoden, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden, sowie die Schulungsinstrumente nutzt.

Das Protokoll für die Zertifizierung von Kompetenzen basiert auf dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), dem EU-Instrument, das eng mit verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen verbunden ist und diese in einen gemeinsamen Rahmen

überführt. Er ermöglicht eine größere Transparenz und erleichtert den Fachleuten den Vergleich von Qualifikationen zwischen den verschiedenen Ländern. Der EQR sieht alle Kompetenzniveaus vor und beschreibt sie, während er gleichzeitig den Menschen, die den Rahmen nutzen, klarer macht, was sie wissen und tun können. Darüber hinaus ist dieses achtstufige Instrument, bei dem 1 die niedrigste und 8 die höchste Stufe darstellt, ein wichtiges Hilfsmittel zur Förderung des gegenseitigen Vertrauens und zur Erleichterung der Anerkennung von Kompetenzen in Europa.

Definition der Schlüsselbegriffe

Wissen	"Verständnis oder Informationen über ein Thema, die man durch Erfahrung oder Studium erhält, entweder von einer Person oder von Menschen im Allgemeinen bekannt". ¹
Verantwortung und Autonomie	"Die Fähigkeit des Lernenden, Kenntnisse und Fertigkeiten selbständig und verantwortungsbewusst anzuwenden". ²
Fähigkeiten	"Kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten)" ³
Qualifikation	"Das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, das erzielt wird, wenn eine zuständige Stelle feststellt, dass eine Person Lernergebnisse nach bestimmten Standards erzielt hat." ⁴
Nicht-formales Lernen	"Nicht-formales Lernen findet außerhalb formaler Lernumgebungen statt, aber innerhalb eines organisatorischen Rahmens. Es entsteht aus der bewussten Entscheidung des Lernenden, eine bestimmte Tätigkeit, eine Fertigkeit oder ein Wissensgebiet zu beherrschen, und ist somit das Ergebnis einer bewussten Anstrengung." ⁵

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/knowledge>

² <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-EN.pdf>

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/formal-non-formal-and-informal-learning>

Jugendarbeiter*in	<p>"Eine Fachkraft oder ein Freiwilliger, die/der im Bereich des nicht-formalen Lernens tätig ist und junge Menschen in ihrer persönlichen, sozialpädagogischen und beruflichen Entwicklung unterstützt."⁶</p>
Junge Menschen	<p>"Eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und bildungsbezogenen Hintergründen, Interessen, Herausforderungen und Bedürfnissen". Obwohl es keinen Konsens über das Alter der Jugendlichen gibt, hat YIPPEE erklärt, dass junge Menschen zwischen 15 und 29 Jahren alt sind.</p>
Jugendarbeit	<p>"Ein weit gefasster Begriff, der ein breites Spektrum von Aktivitäten sozialer, kultureller, erzieherischer, umweltbezogener und/oder politischer Art von, mit und für junge Menschen in Gruppen oder einzeln umfasst."⁷</p>
Soziale Inklusion	<p>"Ein Prozess, der sicherstellt, dass die Bürgerinnen und Bürger über die notwendigen Möglichkeiten und Ressourcen verfügen, um in vollem Umfang am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen und einen Lebensstandard und Wohlstand zu genießen, der in der Gesellschaft, in der sie leben, als normal angesehen wird."⁸</p>

⁶ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-d/glossary-youth>

⁷ <https://www.coe.int/en/web/youth/youth-work>

⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-inclusion>

Herausforderungen der Jugendarbeit und Migration

Während die Migration multikulturelle Interaktionen ermöglicht, bei denen die Menschen die Möglichkeit haben, miteinander in Kontakt zu treten und voneinander zu lernen, ist es notwendig, das Entstehen neuer Herausforderungen für die Gesellschaft zu erkennen. In diesem Dokument konzentrieren wir uns auf den Bereich der Jugendarbeit, in dem Fachkräfte nun besondere Aspekte bei der Interaktion mit Migrant*innen, Geflüchteten und Asylsuchenden berücksichtigen müssen.

Die erste Herausforderung, mit der Jugendarbeiter*innen konfrontiert werden können, ist das Fehlen von Informationen über die Migration von Jugendlichen. Denn obwohl die Forschung zu diesem Thema in den letzten 50 Jahren zugenommen hat, sind die globalen Migrationsstatistiken beispielsweise immer noch nicht nach Alter aufgeschlüsselt. Dies schränkt unser Verständnis des Phänomens und die notwendige Vorbereitung auf die Zukunft ein. (Belmonte & McMahon, 2019⁹). Für die Jugendarbeit kann dieser Mangel an Informationen die Gestaltung von Aktivitäten mit Jugendlichen behindern, die beispielsweise deren sozialen Hintergrund und die kulturellen Normen ihrer Herkunftsländer berücksichtigen.

Da junge Menschen mit Migrationshintergrund in der Regel mit spezifischen Risiken konfrontiert sind, die mit ihrem Migrationsstatus, ihrem Alter, ihrer Religion usw. zusammenhängen, wird es für Jugendarbeiter*innen zu einer Herausforderung, diese Faktoren bei der Durchführung von Aktivitäten mit ihnen zu berücksichtigen. Um dies in angemessener Weise tun zu können, müssen sich die Fachkräfte der Besonderheiten der Jugendlichen bewusst sein und Zugang zu den richtigen Instrumenten haben, die sie in jeder Situation einsetzen können. Dies wird noch wichtiger, wenn wir an die am stärksten gefährdeten Gruppen denken, z. B. junge Migrantinnen, die mit vielfältigen Formen der Diskriminierung zu kämpfen haben. (UNICEF & GMG, 2014¹⁰).

⁹ Belmonte, M. & McMahon, S. (2019). *Searching for clarity: Defining and mapping youth migration*. International organisation for Migration. Migration Research Series, No. 59. https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs_59.pdf

¹⁰ United Nations Children's Fund [UNICEF] & Global Migration Group [GMG]. (2014). *Migration and youth: challenges and opportunities*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227720>

Starke Migrationsströme werden häufig von Vorurteilen und negativen Stereotypen der Menschen in den Aufnahmeländern gegenüber Migrant*innen, Geflüchteten und Asylsuchenden begleitet. Leider kann diese Diskriminierung sogar von den Fachkräften selbst ausgehen, insbesondere in Fällen, in denen interkulturelles Lernen und Diversitätstraining unzureichend sind. Daher ist die Sensibilisierung von Jugendarbeiter*innen sowie der Gemeinschaft im Allgemeinen ein grundlegender Schritt zur sozialen Eingliederung junger Migrant*innen. (Institute for Policy Research and Analysis, 2016¹¹).

Ein weiteres Hindernis für Jugendarbeiter*innen und Fachkräfte, die mit Migrant*innen arbeiten, ist der Sprachunterschied. Untersuchungen zeigen, dass dies in der Praxis dazu führen kann, dass diese Fachkräfte eine längere Vorbereitung benötigen, um einige der Aktivitäten mit Jugendlichen zu fördern. Andererseits sind Jugendzentren in der Regel die Orte, an denen Migrant*innen mehr über die Sprache des Gastlandes erfahren (Institute for Policy Research and Analysis, 2016¹²). Für die Partner von YIPPEE bedeutet die Entwicklung der Kompetenzen von Jugendarbeiter*innen zur effektiven Bewältigung alltäglicher Herausforderungen, dass Schwierigkeiten in ein großes Potenzial umgewandelt werden.

Es ist wichtig zu erkennen, dass junge Menschen oft interessante Kenntnisse und Erfahrungen mitbringen, die in den Aufnahmeländern gut genutzt werden können. Ihre Fähigkeit, sich anzupassen, zu lernen und Ressourcen zu entwickeln, darf von den politischen Entscheidungsträgern, dem Markt und den Organisationen der Zivilgesellschaft nicht unsichtbar gemacht werden. Es ist daher notwendig, sich auf Strategien zu konzentrieren, die die Fähigkeiten der jungen Menschen stärken und ihnen ein sicheres, unabhängiges und nachhaltiges Leben ermöglichen. Für die YIPPEE-Initiative bedeutet dies, die Kompetenzen und Fähigkeiten von Jugendarbeiter*innen zu

¹¹ Institute for Policy Research and Analysis. (2016). Integrating Refugees Through Youth Work Activities. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-11/TRY_analyze.pdf

¹² *Ibid.*

entwickeln, damit sie das Empowerment von Jugendlichen durch kultursensible und effektive Ansätze fördern können.

Non-Formale Bildung und Soziale Inklusion

Der Mensch hört nie auf zu lernen und zu reifen. Wir alle lernen verschiedene Dinge, zu verschiedenen Zeiten und in verschiedenen Bereichen unseres Lebens. Wir lernen viel in der Schule, aber wir sollten nicht die vielen Lernmöglichkeiten übersehen, die uns außerhalb des akademischen Lernkontexts geboten werden. Lernaktivitäten und -wege, die nicht von Bildungseinrichtungen angeboten werden, werden als nicht-formale Formen des Lernens definiert.

Alle Lernerfahrungen im Leben tragen zum persönlichen Wachstum bei und führen zu einem besseren Verständnis der eigenen Umwelt, was auch zu einer größeren Teilhabe an der Gesellschaft führt. **Das formale Bildungssystem** (Schule, Universität, Berufsausbildung) zielt darauf ab, jungen Menschen ein Grundwissen zu vermitteln, das sie für ihre Integration in die Gesellschaft nutzen können. In vielen Fällen vermittelt das formale Bildungssystem den jungen Menschen jedoch aus verschiedenen Gründen nicht das Wissen, das sie benötigen, insbesondere wenn es sich um benachteiligte Personen handelt. Aus diesem Grund werden andere Quellen und Instrumente für die persönliche Entwicklung benötigt. **Die nicht-formale Bildung** ist eine davon, insbesondere - aber nicht nur - für benachteiligte junge Menschen. Die nicht-formale Bildung kann dank verschiedener Lernmethoden und innovativer Ansätze eine "zweite Chance" für benachteiligte junge Menschen darstellen.

In diesem Abschnitt erfahren Sie mehr über eine Schlüsselkomponente der YIPPEE-Initiative, nämlich die **Nutzung der nicht-formalen Bildung als Strategie zur Förderung der sozialen Inklusion von Migrant*innen, Asylbewerbern und Geflüchteten in den Aufnahmeländern.**

Non-formal education

Die Forschung zeigt, dass soziale, emotionale und nicht-kognitive Fähigkeiten, d. h. solche, die mit dem Umgang mit Emotionen, dem Erreichen von Zielen und der

Interaktion mit anderen zu tun haben, am Arbeitsplatz zunehmend geschätzt werden und sogar die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen können. Kooperation, Teamarbeit, Zeitmanagement und Offenheit sind Beispiele für Fähigkeiten, die noch wichtiger werden, wenn wir den zunehmenden Einsatz von Technologie in unserem Leben berücksichtigen, da dies von den Menschen verlangt, dass sie mit einer Reihe von unterschiedlichen Situationen umgehen können (European Commission, 2020¹³).

In Anbetracht der komplexen Zusammenhänge und Bedürfnisse der Jugend im 21. Jahrhundert, z. B. des sich wandelnden Arbeitsmarktes, ist es notwendig, über die traditionelle Art des Lehrens/Lernens, auch bekannt als formale Bildung, hinauszugehen und Strategien zur Förderung jener sozialen und emotionalen Fähigkeiten zu entwickeln, die sich für junge Menschen während ihres gesamten Lebens positiv auswirken können (European Commission, 2020¹⁴).

Nicht-formales Lernen ist ein lernerzentrierter Ansatz, der die spezifischen Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppe berücksichtigt und die bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmer wertschätzt. Für junge Migrant*innen und Geflüchtete kann dies dazu führen, dass sie nicht nur ihre akademischen Bedürfnisse entwickeln, sondern sich auch gemeinsam mit jungen Menschen aus dem Aufnahmeland in lokale Aktivitäten einbringen können (European Commission, 2020¹⁵).

Die Rolle der nicht-formalen Bildung besteht in den meisten Fällen darin, den Lernprozess an die spezifischen Lern- und Integrationsbedürfnisse verschiedener Individuen oder bestimmter Gruppen von Menschen in der Gesellschaft anzupassen. Bei nicht-formalen Aktivitäten liegt der Schwerpunkt vor allem auf der Entwicklung menschlicher Fähigkeiten, der Verbesserung des sozialen Zusammenhalts, der Produktivität und auf Reformen im Bereich der Verantwortung. Nicht-formale Bildung

¹³ European Commission. (2020). Developing social and emotional skills through non-formal learning. Joint Research Centre. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-12/policy_brief_non_formal_learning.pdf

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

und Aktivitäten sind wesentliche Instrumente zur Förderung der sozialen Eingliederung, indem sie dem Einzelnen alternative, zugängliche und flexible Möglichkeiten zum Lernen, zur Entwicklung von Fähigkeiten und zum Aufbau sozialer Beziehungen bieten, um die Teilnahme an ihren Gemeinschaften zu ermöglichen. Ziel ist es, Barrieren für die Eingliederung abzubauen und Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu stärken.

Darüber hinaus können nicht-formale Bildung und nicht-formale Aktivitäten auf verschiedene Weise zur sozialen Eingliederung beitragen, und zwar

- **Zugängliche Lernmöglichkeiten:** Nicht-formale Bildung und Aktivitäten sind oft flexibler und zugänglicher als formale Bildung, was die Teilnahme von Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Hintergründen erleichtert.
- **Inklusive Lernumgebungen:** Die nicht-formale Bildung kann integrative Lernumgebungen schaffen, die Menschen mit Behinderungen, sozioökonomischen Benachteiligungen oder marginalisierten Identitäten, die in traditionellen Bildungsumgebungen auf Hindernisse stoßen können, entgegenkommen.
- **Gezielte Kompetenzentwicklung:** Nicht-formale Aktivitäten können sich auf bestimmte Fähigkeiten oder Kompetenzen konzentrieren, die für die soziale Integration wichtig sind. Dazu können Sprachkenntnisse, Berufsausbildung oder Lebenskompetenzen gehören, die die Fähigkeit der Teilnehmenden verbessern, sich in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu engagieren.
- **Engagement für die Gemeinschaft:** Die nicht-formale Bildung umfasst häufig gemeinschaftsbezogene Initiativen und Projekte. Durch diese Aktivitäten kann der Einzelne Kontakte zu seinen lokalen Gemeinschaften knüpfen, soziale Netzwerke aufbauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln, was für die soziale Eingliederung unerlässlich ist.
- **Förderung der Vielfalt und des kulturellen Verständnisses:** Die nicht-formale Bildung kann Plattformen für den kulturellen Austausch und das Verständnis bieten. Der Einzelne gewinnt eine breitere Perspektive und entwickelt Empathie,

wodurch Stereotypen abgebaut und eine integrativere Gesellschaft gefördert wird.

- **Befähigung und Vertrauensbildung:** Die Teilnahme an nicht-formaler Bildung und Aktivitäten kann das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl des Einzelnen stärken. Dieses Empowerment trägt dazu bei, gesellschaftliche Barrieren zu überwinden und die aktive Teilnahme an verschiedenen Aspekten des Gemeinschaftslebens zu fördern.
- **Maßgeschneiderte Ansätze für spezielle Gruppen:** Die nicht-formale Bildung ermöglicht maßgeschneiderte Ansätze, um auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen einzugehen, die mit sozialer Ausgrenzung konfrontiert sind, wie z. B. Geflüchtete, Migrant*innen oder Menschen mit Lernschwierigkeiten. Maßgeschneiderte Programme können besser auf die besonderen Herausforderungen eingehen, mit denen diese Gruppen möglicherweise konfrontiert sind.
- **Lebenslanges Lernen:** Die nichtformale Bildung fördert eine Kultur des lebenslangen Lernens.
- **Aufbau von Sozialkapital:** Nicht-formale Aktivitäten tragen zur Entwicklung von Sozialkapital bei, das sich auf die Netzwerke, Beziehungen und sozialen Bindungen bezieht, die der Einzelne aufbaut. Ein höheres Sozialkapital stärkt den sozialen Zusammenhalt und hilft, Barrieren für die Eingliederung zu überwinden.
- **Berücksichtigung der informellen Lernbedürfnisse:** Die nicht-formale Bildung kann auf die informellen Lernbedürfnisse eingehen, die der Einzelne außerhalb des formalen Bildungssystems haben kann. Dazu gehören praktisches Wissen, lebenspraktische Fertigkeiten und andere Kompetenzen, die in traditionellen Bildungseinrichtungen oft nicht umfassend vermittelt werden.¹⁶

¹⁶ Council of Europe on Non-formal education in youth work:
<https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/non-formal-education>

Jugendarbeit

Jugendarbeit hat das Ziel, ein positives und gesundes Umfeld zu schaffen, in dem sich Jugendliche entwickeln können, und bietet Möglichkeiten für nichtformales und informelles Lernen, Unterstützung und Beratung. Sie kann in den verschiedenen Lebensphasen von Jugendlichen eine wichtige Rolle spielen, insbesondere in den Phasen, in denen größere Veränderungen wahrgenommen werden. Wenn junge Menschen beispielsweise von der familiären Unterstützung (und sogar der völligen Abhängigkeit von ihren Eltern) zu größerer Unabhängigkeit und Selbstständigkeit übergehen, stellen sich für sie einige Herausforderungen. Der Übergang von der schulischen Ausbildung zum Arbeitsmarkt ist ein gutes Beispiel für ein Schlüsselmoment im Leben eines jungen Menschen, bei dem eine angemessene Beratung zu positiveren Ergebnissen führen kann (European Commission, 2015¹⁷).

Das Bedürfnis, sich in die Gesellschaft integriert zu fühlen, positive Zukunftsperspektiven zu haben und über ein gutes soziales Netzwerk zu verfügen, sind ebenfalls häufig in der Lebenswirklichkeit junger Menschen anzutreffen. Damit die Jugendarbeit diese Aspekte wirksam angehen kann, muss ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden, der nicht nur die Entwicklung der beruflichen, sondern auch der persönlichen Kompetenzen der Jugendlichen berücksichtigt (European Commission, 2015¹⁸).

Es ist auch wichtig zu bedenken, dass diese Herausforderungen nicht alle jungen Menschen in gleicher Weise betreffen, da es einige Gruppen gibt, die besonders gefährdet sind, wie z. B. diejenigen mit Migrationshintergrund. Untersuchungen zeigen, dass im Jahr 2022 junge Nicht-EU-Bürger, die in der EU leben, dreimal häufiger die Schule

¹⁷ European Commission. (2015). *The contribution of youth work to address the challenges young people are facing, in particular the transition from education to employment*. Directorate-General for Education and Culture. https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/contribution-youth-work-summary_en.pdf

¹⁸ *Ibid.*

vorzeitig verlassen als Staatsangehörige, doppelt so häufig einem NEET-Risiko (Der Begriff NEET beschreibt junge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren) ausgesetzt sind und eine 1,4-mal höhere Arbeitslosenquote haben als Staatsangehörige (Eurostat, 2023¹⁹).

Schlüsselkompetenzen für die Zertifizierung

Wie auch in anderen Bereichen gibt es Schlüsselkompetenzen, die Jugendarbeiter*innen und Fachkräfte, die mit Migrant*innen arbeiten, entwickeln sollten, um ihre Fähigkeit zu verbessern, auf die Herausforderungen zu reagieren, mit denen sie konfrontiert sein können, und um ihre Fähigkeit zu stärken, Migrant*innen zu stärken. Diese Kompetenzen und Fähigkeiten wurden während des gesamten YIPPEE-Zyklus berücksichtigt, insbesondere bei der Gestaltung und Umsetzung der einzelnen intellektuellen Ergebnisse des Projekts.

Die folgende Liste enthält eine breite Palette von Fähigkeiten und Kompetenzen, die Jugendarbeiter*innen oder Fachkräfte erwerben können/sollten, die den vom Projekt entwickelten innovativen Lernansatz sowie die Methodik und die Instrumente von YIPPEE nutzen.

IO1 –YIPPEE Methodischer Rahmen durch Storytelling und Lehrmodule

- Fähigkeiten zum Geschichtenerzählen
- Kreativität

¹⁹ Eurostat. (2023). *Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people#Demographic_trends

- Emotionale Intelligenz
- Öffentliches Reden
- Förderung von Peer-to-Peer-Lernen
- Einfühlungsvermögen
- Aktives Zuhören

IO2 – YIPPEE-Programm zur Inklusion junger Menschen (Handbuch)

- Interkultureller Dialog
- Mehrsprachigkeit
- Sprachkenntnisse
- Planung von Veranstaltungen
- Bewertung von Veranstaltungen
- Respekt
- Interkulturelle Kompetenzen
- Kontaktfreudigkeit
- Kulturelle Vielfalt
- Konfliktbewältigung

IO3 – YIPPEE Offene Bildungsressourcen

- Kollaboration
- Technische Fähigkeiten
- Digitale Fähigkeiten
- Globales Bewusstsein

IO4 – Leitlinien für die sektorübergreifende Zusammenarbeit für inklusive Jugendarbeit

- Zusammenarbeit
- Problemlösung
- Rechtliche Kenntnisse
- Kommunikation
- Aufbau einer Gemeinschaft
- Empowerment und Interessenvertretung

Die oben dargestellten Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechen denjenigen, die in der europäischen mehrsprachigen Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe

(ESCO) anerkannt sind. Gemäß der ESCO²⁰: "Jugendarbeiter*innen unterstützen, begleiten und beraten junge Menschen und konzentrieren sich dabei auf deren persönliche und soziale Entwicklung. Sie sind an der Verwaltung von Gemeinschaftsprojekten und -diensten durch Einzel- oder Gruppenaktivitäten beteiligt. Jugendarbeiter*innen können Freiwillige oder bezahlte Fachkräfte sein, die nicht-formale und informelle Lernprozesse fördern. Sie sind an einem breiten Spektrum von Aktivitäten von, mit und für junge Menschen beteiligt.

Anmerkung: "Jugendarbeiter*in" (Code 2635.3.27) ist ein Beruf, der in der breiteren Gruppe der juristischen, sozialen und kulturellen Fachkräfte der ESCO enthalten ist.

²⁰<https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation?uri=http://data.europa.eu/esco/occupation/b7507136-e71e-47e8-b873-e77d5cdf2922>

Zertifizierungsprozess

Wie bereits erwähnt, bedeuten die komplexen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, dass Fachleute, und in diesem Fall Jugendarbeiter*innen und diejenigen, die mit Migrant*innen arbeiten, das Bedürfnis haben, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, die ihnen helfen, mit verschiedenen Szenarien im Rahmen ihrer Tätigkeit umzugehen.

Der letzte Abschnitt widmete sich der Identifizierung der Schlüsselqualifikationen und -kompetenzen von Jugendarbeiter*innen, um mit jungen Menschen in Kontakt zu treten und sie zu stärken, und die durch die Ergebnisse des YIPPEE-Projekts gefördert werden. In diesem Abschnitt werden die in den einzelnen Partnerländern erforderlichen Verfahren zur Zertifizierung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen vorgestellt, die eine formale Anerkennung des mit den von YIPPEE vorgeschlagenen Instrumenten und Methoden erworbenen Wissens ermöglichen.

Land: Portugal

In Portugal ist die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen(RVCC)²¹ ist der Prozess, in dem ein Erwachsener Fähigkeiten nachweist, die er im Laufe seines Lebens auf formalem, nicht-formalem und informellem Weg erworben und entwickelt hat und die für den Erwerb einer Qualifikation validiert und zertifiziert werden können.

Der Prozess umfasst die Anwendung von Bewertungsinstrumenten und die Entwicklung spezifischer Aktivitäten, so dass die Person ein Portfolio erstellen kann, das als Instrument zur Darstellung und Organisation von Belegen und/oder Nachweisen der Fähigkeiten der Person in Bezug auf eine bestimmte Benchmark dient.

Die RVCC-Verfahren stehen Bewerbern offen, die mindestens 18 Jahre alt sind, ein Qualifikationsniveau innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmens (QNQ) von

²¹ <https://www.dgert.gov.pt/rvcc>

weniger als 5 haben und über berufliche, soziale, persönliche und andere Kompetenzen in Bezug auf die entsprechende Benchmark (Schlüsselkompetenzen oder berufliche Kompetenzen) verfügen. Für Bewerber bis zum Alter von 23 Jahren gelten besondere Bedingungen, die Sie auf der portugiesischen Seite von Eurydice einsehen können²².

Dieser Prozess wird von den "Qualifica-Zentren" (Centros Qualifica) entwickelt, die das Tor für alle diejenigen sind, die eine Qualifikation anstreben, um ihr Studium im Hinblick auf lebenslanges Lernen und/oder den Übergang/Umstieg auf den Arbeitsmarkt fortzusetzen. Zu den Aufgaben der Qualifica-Zentren gehören die Beratung, die Vermittlung von Qualifizierungswegen und die Begleitung von: Schulungen im Zusammenhang mit RVCC-Prozessen und dem Abschluss von Qualifizierungsprozessen oder Portugiesisch-als-Aufnahmesprache-Kursen; die Entwicklung der RVCC-Prozesse, die auf formalem, nicht-formalem und informellem Weg, auf schulischem, beruflichem oder dualem Niveau erworben werden²³.

Die von den Kandidaten gezeigten Kompetenzen und das vorgeschlagene Qualifikationsniveau sind Faktoren, die die Dauer der RVCC-Verfahren beeinflussen können. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass sie zu jeder Zeit des Jahres beginnen können und sich nicht nach dem Schulkalender richten. Um die Teilnahme von Berufstätigen zu erleichtern, ist der Zeitplan der Prozesse anpassbar und flexibel und kann zwischen dem Erwachsenen und dem Qualifica-Zentrum vereinbart werden.

In Portugal legt der Nationale Qualifikationsrahmen (QNQ)²⁴ die Struktur für die Qualifikationsniveaus fest, indem er die entsprechenden Kriterien angibt, die Qualifikationen integriert und artikuliert, die im Rahmen der verschiedenen nationalen Teilsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung, durch die verschiedenen Ausbildungsmodalitäten und die RVCC-Prozesse erworben wurden. Der QNQ (Verordnung Nr. 782/2009 vom 23. Juli) deckt die Grund-, Sekundar- und

²² <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pt-pt/national-education-systems/portugal/validacao-da-aprendizagem-nao-formal-e-informal>

²³ <https://www.dgert.gov.pt/centros-qualifica-2>

²⁴ <https://www.dgert.gov.pt/qnq-quadro-nacional-de-qualificacoes>

Hochschulbildung, die Berufsausbildung sowie die Anerkennungs-, Validierungs- und Zertifizierungsprozesse von Kompetenzen ab, die auf nicht-formale und informelle Weise im Rahmen des nationalen Qualifikationssystems erworben wurden.

Ein Schlüsselaspekt des QNQ ist die Tatsache, dass er eine wichtige Chance für die Konzeptualisierung und Beschreibung von Qualifikationen darstellt, da er es ermöglicht, sie nach den Kompetenzen zu vergleichen, denen sie entsprechen, und nicht nach den Methoden oder Bildungswegen, durch die sie erworben wurden. Der QNQ erkennt an, dass es für die Gleichwertigkeit der auf formalem, nicht-formalem und informellem Weg erworbenen Kompetenzen einen Rahmen geben muss, der diese Kompetenzen unabhängig von der Art ihres Erwerbs vergleicht. Dies führt zu einem besseren Funktionieren des Arbeitsmarktes, da Einzelpersonen und Arbeitgeber den relativen Wert von Qualifikationen besser einschätzen können. Der portugiesische QNQ, der 2007 geschaffen und im Juni 2009 reguliert wurde, ist in acht Qualifikationsniveaus unterteilt und berücksichtigt die Bereiche "Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen" sowie die Deskriptoren der Lernergebnisse des EQR, was einen Vergleich der Qualifikations- und Ausbildungsniveaus in verschiedenen Mitgliedstaaten ermöglicht.

Land: Schweden

Validierung ist in Schweden ein strukturierter Prozess, der die Beurteilung, Bewertung, Dokumentation und Anerkennung der Kenntnisse und Kompetenzen einer Person umfasst, unabhängig davon, wie sie erworben wurden. Das Bildungsgesetz von 2010 definiert die Validierung, und ihre Verantwortung ist dezentralisiert und liegt bei verschiedenen Akteuren. Zu diesen Akteuren gehören die öffentliche Arbeitsverwaltung, Anbieter von Erwachsenenbildung, öffentliche Behörden im Bildungsbereich und zuständige Stellen für reglementierte Berufe. Daher gibt es kein einheitliches nationales Validierungsverfahren, und die angewandten Methoden variieren je nach Art der Bildung,

ob es sich um Erwachsenenbildung oder Hochschulbildung handelt, oder ob die Akteure akkreditiert oder nicht akkreditiert sind²⁵.

Die schwedische Regierung ernannte 2003 die erste nationale Validierungsdelegation, die Empfehlungen für die weitere Entwicklung der Validierung in Schweden aussprach. Der Abschlussbericht der Delegation, "Towards a National Structure", zielte darauf ab, Validierungsmethoden zu fördern und zu entwickeln und die Zusammenarbeit mit anderen relevanten Einrichtungen zu verstärken. Gemäß dem Bildungsgesetz ist die Validierung in allen Arten der Erwachsenenbildung möglich, einschließlich Schwedisch für Einwanderer (SFI).

Der Bereich der freien Erwachsenenbildung konzentriert sich auf die Identifizierung und Visualisierung allgemeiner Kompetenzen im Rahmen des lebenslangen Lernens. Der schwedische Nationale Rat für Erwachsenenbildung (Folkbildningsrådet) legt den Schwerpunkt auf nicht-formales Lernen, und der Validierungsprozess konzentriert sich auf die acht EU-Schlüsselkompetenzen. Beispiele für Kompetenzen in diesem Bereich sind Vertrauensaufträge und die Teilnahme an der freien Erwachsenenbildung²⁶.

Im Jahr 2015 führte die schwedische Regierung einen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen ein, SeQF. Dieser Rahmen dient dazu, Qualifikationen innerhalb des formalen Bildungssystems auf der Grundlage von Lernergebnissen und Qualitätssicherungskriterien anzugleichen. Alle Qualifikationsanbieter können sich seit dem 1. Januar 2016 um eine Einstufung bewerben. Auch wenn es für den Anbieter von Qualifikationen im SeQF nicht verpflichtend ist, in anderen Settings erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu validieren, könnte das Prinzip der Lernergebnisse den Prozess erleichtern der Validierung.

²⁵<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/validation-non-formal-and-informal-learning>

²⁶ <https://www.myh.se/om-oss>

Die schwedische Nationalagentur für höhere Berufsbildung unterstützt Branchenorganisationen bei ihrer Arbeit bei der Validierung und Entwicklung von Validierungsmodellen. Der Agentur kommt die besondere Verantwortung zu, den Einsatz der Validierung in der höheren Berufsbildung zu fördern. Die zweite nationale Validierungsdelegation 2015–2019 wurde von der schwedischen Regierung ernannt, um koordinierte Entwicklungsarbeiten im Bereich Validierung zu verfolgen, zu unterstützen und zu fördern und eine nationale Validierungsstrategie vorzuschlagen. Die Delegation bestand aus 15 Mitgliedern, die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und nationale Behörden vertraten.

Im Kommissionsbericht „Validation in Higher Education“ der National Delegation for Validation der Regierung heißt es, dass viele Kurse, die von privaten Bildungsanbietern, Studienverbänden, Volkshochschulen, Industrieorganisationen und einzelnen Arbeitgebern angeboten werden, in Bezug auf Qualität und Schwerpunkt ein Niveau haben und es auch sein können vergleichbar mit einer universitären Ausbildung. Es ist für diese Bildungsanbieter möglich, sich um eine Einstufung in den SeQF zu bewerben, was es Hochschuleinrichtungen ermöglicht, Lernergebnisse aus Kontexten außerhalb der formalen Bildung zu vergleichen.

In Schweden ist der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ein formelles System, das Qualifikationen, einschließlich nicht formaler Kompetenzen, in einem kohärenten Rahmen zusammenfasst. Ziel des Validierungsprozesses ist es, nicht formale Kompetenzen dem NQR zuzuordnen, um sicherzustellen, dass sie anerkannt werden und zu formalen Qualifikationen beitragen können. Das Land hat den schwedischen Qualifikationsrahmen (SeQR) im Einklang mit der Empfehlung des Europäischen Parlaments zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) eingeführt. Der EQR verbindet 38 europäische Länder und der SeQR basiert darauf²⁷.

²⁷<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/national-qualifications-framework>

Mithilfe des Rahmenwerks können Lernende, Absolventen, Bildungsanbieter und Arbeitgeber Qualifikationen verstehen und vergleichen, die in verschiedenen Ländern Europas und von verschiedenen Bildungs- und Ausbildungssystemen verliehen werden. Die Regierung legt fest, welches Niveau des nationalen Qualifikationsrahmens bestimmten europäischen Qualifikationen entspricht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Einstufung anderer Qualifikationen zu beantragen.

Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde am 1. Oktober 2015 in Schweden eingeführt und soll die Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Denn es erleichtert den Vergleich der durch Studium und Berufserfahrung erworbenen Qualifikationen.

Land: Italien

Die im Nationalen Verzeichnis enthaltenen Qualifikationen sind in drei Abschnitte unterteilt²⁸:

- Zweiter Bildungszyklus, der die Qualifikationen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Ausbildung (leFP) umfasst;
- Hochschulbildung, die Universitätsqualifikationen, höhere künstlerische, musikalische und choreografische Ausbildung (AFAM) und höhere technische Ausbildung (ITS) umfasst;
- Regionale Berufsausbildung und IFTS, die die Qualifikationen der regionalen Ausbildung, des National Framework of Regional Qualifications (QNQR) und der Higher Technical Education and Training (IFTS) enthält.

Qualifikationen und Anforderungen unterteilen sich nach der Thematik, dem Arbeitsgebiet und der Spezialisierung, z.B. Die Region Apulien verfügt über 24

²⁸ https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_repertori.php

verschiedene Gebiete, die von Land- und Forstwirtschaft über Fischerei bis hin zu kulturellen Dienstleistungen, Unterhaltung und Tourismus reichen.

Im Bereich Bildung, Ausbildung und Arbeitsdienstleistungen gibt es beispielsweise 12 Qualifikationen.

Beispiele für Qualifikationen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung in Italien sind:

- Mitarbeiter/Operator zur Unterstützung in Lernkontexten, Kommunikationsmanagement und Erkennung der Bedürfnisse von Schülern und Lehrern
- Mitarbeiter für Information, Begleitung und Nachhilfe bei Ausbildungs-, Orientierungs- und Praktikumswegen
- Verantwortlich für die Verwaltung der Beziehungen und Ressourcen der Schulungsstruktur sowie für die Überwachung und Analyse des sozioökonomischen Kontexts
- Techniker für die Koordination der Umsetzungsphasen der Projektaktivitäten und die Verwaltung der Personalressourcen
- Techniker für individuelle Bedarfsanalyse, Beratung für die Entwicklung von Ausbildung/Berufserfahrung und Validierung von Erfahrungen
- Techniker für die Verwaltung und Kontrolle der finanziellen, organisatorischen und technologischen Ressourcen von Ausbildungsstrukturen sowie für die Verwaltung und Berichterstattung finanzieller Projekte
- Techniker für die Planung, Durchführung und Überprüfung von Schulungsmaßnahmen, Klassenmanagement und Lernbewertung
- Techniker für Schulungsbedarfsanalyseaktivitäten, die Gestaltung von Schulungsinterventionen und die Vorbereitung begleitender Maßnahmen

Italien hat die 8 im Europäischen Qualifikationsrahmen definierten Niveaus übernommen²⁹. Jede Ebene des EQR wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen auf dieser Ebene in jedem Qualifikationssystem relevant sind. Die Lernergebnisse werden in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Autonomie definiert.

Land: Irland

In Irland wird die Zertifizierung von Qualifikationen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung in der Regel durch eine Kombination aus nationalen und internationalen Rahmenwerken geregelt. Die Einzelheiten können je nach Art der Qualifikation und dem Bereich, in dem sie erworben wird, variieren. Nachfolgend finden Sie einige allgemeine Überlegungen zur Zertifizierung in diesen Bereichen:

1. Nationaler Qualifikationsrahmen (NFQ):

- Irland verfügt über einen Nationalen Qualifikationsrahmen (NFQ), der eine Möglichkeit bietet, Qualifikationen zu vergleichen und sicherzustellen, dass sie qualitätsgesichert sind. Verschiedene Stufen des NFQ entsprechen unterschiedlichen Arten von Qualifikationen, von Zertifikaten bis hin zu Doktorgraden.

2. Akkreditierung durch anerkannte Stellen:

- Qualifikationen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung werden häufig von den zuständigen nationalen Stellen akkreditiert oder anerkannt. Beispielsweise spielen der Further Education and Training Awards Council (FETAC) und Quality and Qualifications Ireland (QQI) eine Rolle bei der Akkreditierung und Validierung bestimmter Qualifikationen.

3. Registrierung beim Lehrrat (für Lehrer):

²⁹ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

- Wenn sich die Qualifikation auf das Lehramt an Grundschulen oder weiterführenden Schulen bezieht, kann eine Anmeldung beim Lehrerrat erforderlich sein. Dies ist besonders relevant für diejenigen, die als Lehrer in formalen Bildungseinrichtungen arbeiten möchten.

4. Spezifische Berufsverbände:

- Je nach Fachgebiet kann es bestimmte Berufsverbände geben, die Zertifizierungen regeln. Im Bereich Ausbildung und Entwicklung kann beispielsweise das Irish Institute of Training and Development (IITD) an der Festlegung von Standards beteiligt sein.

5. Berufserfahrung und Praktikum:

- Einige Qualifikationen erfordern möglicherweise ein gewisses Maß an praktischer Erfahrung oder ein betreutes Praktikum. Dies ist häufig bei Qualifikationen in Bereichen wie Berufsausbildung, Beratung oder Berufsberatung der Fall.

6. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung (CPD):

- In diesen Bereichen wird häufig kontinuierliches Lernen und berufliche Weiterentwicklung erwartet. Fachleute müssen möglicherweise an CPD-Aktivitäten teilnehmen, um ihre Zertifizierung aufrechtzuerhalten oder ihre Fähigkeiten zu verbessern.

7. Hintergrundüberprüfungen und Compliance

- Abhängig von der Art der Arbeit müssen sich Personen möglicherweise einer Hintergrundüberprüfung unterziehen, insbesondere wenn sie mit gefährdeten Bevölkerungsgruppen wie Kindern oder gefährdeten Erwachsenen arbeiten.

Land: Türkei

Das Bildungsministerium ist die einzige autorisierte Institution in der Türkei, die nicht formale Bildung zertifiziert. Alle nicht formalen Bildungseinrichtungen, ob öffentlich oder

privat, müssen vom Ministerium überprüft werden und ihre nicht formalen Bildungsprogramme müssen vom Ministerium zertifiziert werden. Das Ministerium legt verschiedene Kriterien fest und regelt Prozesse, um sicherzustellen, dass dieses Bildungsmodell, das große Teile der Gesellschaft erreichen soll, effektiv umgesetzt wird³⁰.

Die Hauptaufgabe des Ministeriums besteht in der Planung, Umsetzung und Bewertung von Zertifizierungsprogrammen für nicht formale Bildung. In diesem Zusammenhang ist sie beispielsweise in der Erstellung von Lernmaterialien, der Feststellung der Qualifikation von Trainern und der Festlegung von Standards für Zertifizierungsprozesse tätig. Darüber hinaus gehört es zu den vorrangigen Zielen des Ministeriums, flexibel und partizipativ auf die Bedürfnisse der Gesellschaft einzugehen, nicht-formale Bildung leichter zugänglich zu machen und zur persönlichen und beruflichen Entwicklung des Einzelnen beizutragen.

Das Ministerium ist für die Festlegung von Qualitätsstandards im Zertifizierungsprozess und die Überwachung der Einhaltung dieser Standards verantwortlich. Darüber hinaus gehören die Bewertung der Leistung von Personen, die an Zertifizierungsprogrammen teilnehmen, und die Verwaltung kontinuierlicher Verbesserungsmaßnahmen zu den Aufgaben des Bildungsministeriums im Bereich der nicht formalen Bildung. In diesem Rahmen übernimmt das Ministerium eine aktive Rolle, um das allgemeine Bildungsniveau der Gesellschaft zu verbessern und einen positiven Einfluss auf das Leben des Einzelnen zu nehmen.

Zwei wichtige nicht formale Bildungseinrichtungen, die vom Ministerium anerkannt und zertifiziert sind:

- Öffentliche Bildungszentren: Öffentliche Bildungszentren in der ganzen Türkei bieten viele vom Bildungsministerium genehmigte Zertifikatsprogramme an. Diese Zentren organisieren Berufsausbildungs- und Zertifikatsprogramme in verschiedenen Bereichen. Sie können beispielsweise an Zertifikatsprogrammen in

³⁰ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100521-4.htm>

verschiedenen Fächern wie Computerkursen, Werkkursen, Sprachkursen teilnehmen.

- Berufsbildungszentren: Berufsbildungszentren sind Institutionen, die vom MoE genehmigte Zertifikatsprogramme im Bereich der beruflichen und technischen Bildung anbieten. Diese Zentren bieten Zertifikatsprogramme an, die es Ihnen ermöglichen, sich auf verschiedene Berufe zu spezialisieren. Sie können beispielsweise an Zertifikatsprogrammen in Bereichen wie Elektrizität, Küche, Schönheit und Automobil teilnehmen.

Das Ministerium hat die Erfolgsbewertung in seinen Verordnungen wie folgt definiert³¹:

- Auswertung des Erfolgs von Lehrveranstaltungen:

ARTIKEL 72 – (1) Der Kurserfolg wird vom Kursleiter anhand der Merkmale des Programms bewertet.

(2) Die Leistungsbeurteilung erfolgt anhand schriftlicher oder praktischer Prüfungen bzw. Hausaufgaben bzw. Projektarbeiten, soweit vorhanden. Die Bewertung der Lehrveranstaltung, die durch mehr als eine Prüfungsart geprüft wird, ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel dieser Prüfungen. Diese Punktzahl gilt als Erfolgspunktzahl des Kurses.

(3) Bei modularen Studiengängen erfolgt die Erfolgskontrolle am Ende jedes Moduls. Die Punkte werden elektronisch in das System eingegeben.

(4) Je nach Art der Studiengänge können Prüfungen und Erfolgskontrollen auch unter Einsatz von Informationstechnologie durchgeführt werden.

(5) Aufgrund des gesundheitlichen Zustands oder der körperlichen Behinderung der Auszubildenden werden Prüfungen in einigen Lehrveranstaltungen mit der entsprechenden Prüfungsmethode durchgeführt.

(6) Diejenigen, die ein Alphabetisierungszertifikat erhalten, gelten als gebildet, und diejenigen, die ein Erwachsenenbildungserfolgsszertifikat der Stufe II erhalten, gelten als Personen, die die Grundschule abgeschlossen haben.

³¹ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/04/20180411-13.htm>

- (7) Der Erfolg der Auszubildenden wird mit 100 vollen Punkten bewertet. Damit der Auszubildende als erfolgreich gilt, muss er/sie mindestens 45 von 100 Punkten erreichen.
- (8) Prüfungsunterlagen werden mindestens ein Jahr aufbewahrt. Abhängig von der Art des während des Kurses durchgeführten Programms wird der Bewertungsbogen, der den Erfolg der Auszubildenden bei der Bewertung am Ende des Kurses oder Moduls zeigt, dem e-Yaygin-System entnommen. Diese Tabelle wird am Ende des Kurses an die Direktion der Institution übergeben.
- (9) Bei außerschulischen Bildungsaktivitäten erfolgt keine Erfolgskontrolle.
- (10) Wer regelmäßig an der Lehrveranstaltung teilnimmt und die Prüfung nicht besteht, sowie wer aus triftigen Gründen nicht an der Prüfung teilnehmen kann, hat bei Lehrveranstaltungen mit Abschlussprüfung das Recht, die Prüfung innerhalb von zwei Jahren dreimal ohne Fortsetzung abzulegen noch einmal derselbe Kurs. Auszubildende können die Prüfung eines gleichartigen Programms ablegen, das an anderen Institutionen angeboten wird, wenn das Programm, bei dem sie nicht bestanden haben oder an der Prüfung nicht teilnehmen konnten, an der Institution nicht abgelegt werden kann. Im Erfolgsfall wird von der Einrichtung, an der der Auszubildende die Prüfung abgelegt hat, ein Zertifikat ausgestellt.
- (11) Studierende werden von den erfolgreich bestandenen Modulen befreit, wenn sie die zuvor nicht bestandene Lehrveranstaltung erneut besuchen oder andere Lehrveranstaltungen fortsetzen wollen.
- (12) Die Auszubildenden setzen ihre Berufspraxis in den Programmen der 4. Stufe in Unternehmen oder Ausbildungseinrichtungen fort, die von der Einrichtung für die Einhaltung des Programms zugelassen sind. Auszubildende, die keine Berufspraktika und Weiterbildungsmodule absolvieren, können kein Abschlusszeugnis der 4. Stufe erhalten.
- (13) Die berufspraktische Tätigkeit der Auszubildenden wird von der Einrichtungsleitung überwacht.

Land: Österreich

Die Anerkennung außerschulisch oder universitär erworbener Kompetenzen ist (nicht nur) europaweit ein vielverfolgtes Ziel. Für Geringqualifizierte soll die Validierung zu besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen. In Österreich wurden bereits verschiedene Initiativen zur Anerkennung von Kompetenzen entwickelt. Selbstbewertung und Portfolioarbeit sind gängige Methoden in Validierungsverfahren – auch international³².

In Österreich oder mit österreichischer Beteiligung wurden bereits mehrere Validierungsinitiativen entwickelt. Neben den Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) gibt es weitere Initiativen, die ebenfalls die Validierung informell und nicht formal erworbener Kompetenzen fördern.

Zum Beispiel das AMS-Programm „Kompetenz mit System“ oder das Programm „Du schaffst was!“ Initiative. „Systematische Kompetenz“ ermöglicht die stufenweise Ausbildung zu einem außerordentlichen Lehrabschluss. Mit „Du kannst was!“ Durch die Anerkennung informell oder nicht formal erworbener Kompetenzen können Sie einen Berufsabschluss erlangen.

Das „Du kannst was!“ Das Projekt richtet sich an Personen, die über keinen Lehrabschluss verfügen oder nicht mehrjährig in dem erlernten Beruf gearbeitet haben und über mehrjährige Berufserfahrung in einem der im Projekt angebotenen Berufe verfügen. Im Vordergrund steht dabei die Anerkennung von im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Erwerb eines anerkannten Lehrabschlusses.

„Du kannst was“ ist ein Sozialpartnerschaftsprojekt der Wirtschaftskammer Oberösterreich und der Arbeiterkammer Oberösterreich und wird vom Land Oberösterreich gefördert. Das Projekt wird vom Oberösterreichischen Betriebsausbildungsverband (FAV OÖ) in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Linz organisiert.

³²<https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/13222-wie-das-ankennen-von-kompetenzen-gelngt.php>

Voraussetzungen:

Mindestalter 22 Jahre

Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung im gewünschten Beruf

Deutschkenntnisse auf dem Niveau mindestens B1

Das Programm richtet sich an Personen ohne Berufsabschluss oder die ihren gewählten Beruf schon länger nicht mehr ausüben

mit Migrationshintergrund, deren in ihrem Herkunftsland erworbener Berufsabschluss nicht anerkannt wird und über Berufskennnisse in etwa der Hälfte der in der Stellenbeschreibung aufgeführten Fähigkeiten verfügt und über mehrjährige Berufserfahrung in einem der 26 aufgeführten Berufe verfügt.

Verfahren:

Erstgespräch: Überblick über Ihre vorhandenen Kompetenzen

Screening: praktische Arbeitsprobe zur Überprüfung vorhandener Kompetenzen (insbesondere in technischen Berufen)

Das Tool „Validierung von Integrationskompetenzen von Flüchtlingen“ richtet sich in erster Linie an Flüchtlinge und soll die Validierung von Integrationskompetenzen erleichtern. Für Erwachsenenbildner gibt es in Österreich die Zertifizierungs- und Kompetenzanerkennungsstelle wba. Es validiert Kompetenzen und ermöglicht Qualifikationen auf zwei Ebenen³³.

Alexander Petanowitsch (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und der Bildungsökonom Kurt Schmid haben analysiert, wie Kompetenzen im beruflichen Kontext in verschiedenen Ländern bewertet werden können. Portfolios werden häufig verwendet. Diese dokumentieren die formal, nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen einer Person. Dieser Ansatz ist insbesondere in angelsächsischen Ländern seit langem weit verbreitet.

³³ *Ibid.*

Kompetenzen werden häufig auch mittels Selbsteinschätzungen und biografischen Arbeiten oder Dokumentenanalysen ermittelt. In manchen Fällen erfolgt anschließend eine Begutachtung durch Experten.

Online-Tools werden selten genutzt. Diese sind laut Petanowitsch und Schmid in ihren Möglichkeiten eher begrenzt. Sie berufen sich auf das deutsche Tool „Meine Berufserfahrung zählt!“ (Meine Berufserfahrung zählt!) als Best Practice. Dies erfordert eine Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten. Das Tool basiert stark auf Bildern und verwendet nur sehr wenig Sprache. Dies ermögliche laut Petanowitsch und Schmid auch die Erweiterung berufsbezogener Deutschkenntnisse³⁴.

Richtlinien zur Zertifizierung

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass jedes Lernen potenziell wertvoll ist, unabhängig davon, wie es erworben wurde, und dass formelle, informelle und nicht formale Bildung einander ergänzen (Cedefop, 2023³⁵). Ziel dieses Protokolls ist es, diejenigen anzuleiten und zu inspirieren, die die Entwicklung und Zertifizierung von Kompetenzen anstreben, die für ihre Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund relevant sind.

In diesem Sinne enthält dieser Abschnitt nach der Darstellung relevanter Informationen zum nicht formalen Lernen, zur Jugendarbeit und zum Kontext der Partnerländer in Bezug auf die Kompetenzzertifizierung Leitlinien zur Unterstützung von Fachkräften während dieses Prozesses. Die Partnerschaft von YIPPEE ist davon überzeugt, dass es „keinen einheitlichen Ansatz zur Validierung gibt: Sie muss einer Vielzahl individueller Bedingungen und Bedürfnisse gerecht werden.“ (Cedefop, 2023: 13³⁶). Anschließend müssen die Leser den folgenden vorgeschlagenen Weg mit den offiziellen Dokumenten ihrer nationalen Institutionen kombinieren und dabei stets ihren spezifischen Hintergrund und ihre Ziele für die Zukunft berücksichtigen.

1

Identifizierung von Schlüsselkompetenzen. Um mit der Anerkennung und Zertifizierung ihrer Kompetenzen zu beginnen, sollten Jugendbetreuer zunächst die Schlüsselkompetenzen identifizieren, die für die Aktivitäten erforderlich sind, die sie mit jungen Migranten fördern. Da jeder Kontext und jede Zielgruppe eine Reihe spezifischer Herausforderungen mit sich bringt, ist es möglich, dass diese Liste relevanter Fähigkeiten variieren kann. In Fällen, in denen beispielsweise der Einsatz von Technologie üblich ist, müssen Jugendbetreuer über eine Reihe digitaler Fähigkeiten verfügen, um diese Tools bei jungen Menschen effektiv nutzen zu können. In anderen Fällen, nämlich dort, wo diese Fachkräfte nicht mit digitalen Werkzeugen

³⁵ European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop]. (2023). *European guidelines for validating non-formal and informal learning – Third Edition*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No. 124. https://www.cedefop.europa.eu/files/3093_en.pdf

³⁶ *Ibid.*

arbeiten, sondern mit Menschen aus verschiedenen Ländern interagieren, können Sprachkenntnisse als vorrangig angesehen werden.

In diesem Protokoll werden eine Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen erwähnt, die als grundlegend für Jugendbetreuer gelten und mit dem von ESCO definierten Profil übereinstimmen. Hier schlagen wir Reflexion und Selbsteinschätzung durch diese Fachkräfte als Strategien zur Analyse vor, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sie am meisten entwickelt haben und welche sie durch einen formellen, informellen oder nicht formalen Bildungsweg entwickeln möchten.

2

Kompetenzentwicklung mit der Methodik von YIPPEE. Nach einer Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten in der Arbeit mit jungen Migranten haben Fachkräfte, die beschließen, die in diesem Protokoll aufgeführten Fähigkeiten zu verbessern, die Möglichkeit, die vom YIPPEE-Projekt entwickelten Tools zu nutzen.

- Der methodische Rahmen durch Storytelling- und Lehrmodule, der den multikulturellen Austausch durch Peer-to-Peer-Lernen fördert
- Das Youth Inclusion Scheme (Handbuch), das Leitlinien zur Förderung multikultureller Aktivitäten und Veranstaltungen mit jungen Menschen enthält
- Die offenen Bildungsressourcen sind eine Auswahl umfangreicher Ressourcen, über die sich Benutzer, darunter Jugendarbeiter und Fachkräfte, die mit Migranten arbeiten, mit den im Projekt behandelten Themen befassen können
- Die Leitlinien für die sektorübergreifende Zusammenarbeit für inklusive Jugendarbeit sollen lokale Akteure dabei unterstützen, sich an iterativen Partnerschaftsprozessen zu beteiligen.

Jugendarbeiter können die Projektergebnisse auf der Website von YIPPEE in den Sprachen der Partnerländer finden. [Click here](#) to go to the website.

Fachleute können auch die OER von YIPPEE und die innovativen Tools dieser Initiative entdecken, indem sie auf den Abschnitt „YIPPEE-Login“ klicken, der auf der Website von [GEHIM-DER](#) verfügbar ist.

3

Praktische Anwendung in der Arbeit mit Migrant*innen. Ein grundlegender Aspekt des Protokolls ist die Anerkennung aller Kenntnisse und Erfahrungen, die Jugendarbeiter im Laufe ihrer Karriere erworben haben, unabhängig davon, wie sie diese erworben haben. In diesem Sinne glauben die Partner, dass die Durchführung praktischer Aktivitäten mit jungen Migranten und die Interaktion mit multikulturellen Gruppen wichtige Möglichkeiten sind, wie diese Fachkräfte ihre Kompetenzen und Fertigkeiten entwickeln und verbessern können.

Weil nicht-formale Bildungswege sind eng mit lebenslangem Lernen verknüpft (UNESCO, 2012³⁷), schlagen wir vor, dass Fachkräfte, die mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten, nach der Zertifizierung nicht aufhören sollten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln, sondern sich weiterhin an Schulungsaktivitäten zu beteiligen und von innovativen Ansätzen wie YIPPEE zu lernen.

Identifizierung von Zertifizierungsstellen. Nach der Anerkennung und Verbesserung der für ihren Beruf wichtigen Kompetenzen müssen Jugendbetreuer, die den Prozess der Zertifizierung von auf nicht formalem

³⁷ United Nations Educational, Scientific, and Cultural organisation [UNESCO] Institute for Statistics. (2012). *International Standard Classification of Education - ISCED 2011*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

Weg erworbenen Kompetenzen durchlaufen möchten, nach den nationalen Institutionen suchen, die dazu berechtigt sind. Da jedes Land seine eigenen Regeln hat, empfehlen wir Fachleuten, die den YIPPEE-Lernpfad durchlaufen haben, besonders auf die Anforderungen für die Zertifizierung zu achten, zum Beispiel:

- Langjährige Berufserfahrung
- Niveau der formalen Bildung
- Schritte zur Dokumentation von Kompetenzen
- Dauer des Prozesses
- Bewertungsmethode
- So behalten Sie die Zertifizierung bei

Im vorherigen Abschnitt dieses Protokolls haben die YIPPEE-Partner nützliche Informationen zu Portugal, Schweden, Italien, Irland, der Türkei und Österreich aufgenommen, die Jugendarbeitern dabei helfen können, Wege zur Zertifizierung von Kompetenzen auf nationaler Ebene und bei den zuständigen Stellen zu finden. Die Leser können/sollten für diese Informationen immer dann zurückkommen, wenn sie das Bedürfnis nach Klarstellung verspüren.

5

Kompetenzen auf europäischer Ebene anwenden. Für Jugendarbeiter, die ihre Fähigkeiten, einschließlich der durch nicht formale Bildung erworbenen Fähigkeiten, auf europäischer Ebene entwickeln oder anwenden möchten, ist der Europäische Qualifikationsrahmen ein besonders interessantes Instrument. Der Rahmen ermöglicht den Vergleich beruflicher Qualifikationen auf jeder der 8 Ebenen³⁸ zwischen zwei Ländern, die letztlich „die grenzüberschreitende Mobilität von

³⁸ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

Lernenden und Arbeitnehmern unterstützt, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung in ganz Europa fördert“.

Die Möglichkeit, in anderen Ländern zu arbeiten und dort Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden, ermöglicht es den Jugendarbeitern, untereinander und mit anderen Fachkräften, die mit Migranten arbeiten, zusammenzuarbeiten. Dies führt zum Erfahrungsaustausch und zum gegenseitigen Lernen im Umgang mit den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Jugendmigration.

Hierzu kann der Vergleich der Qualifikationsniveaus zwischen den Ländern bequem online per Klick durchgeführt werden: [Compare Qualifications | Europass](#).

Conclusion

Da in den letzten Jahren ein beispielloser Zustrom von Migrant*innen und Geflüchteten nach Europa gekommen sind, ist es nicht ungewöhnlich, dass Zielländer vor neuen Herausforderungen stehen, die strukturierte und artikulierte Antworten erfordern. Wenn es um die soziale Inklusion junger Menschen mit Migrationshintergrund geht, bedeutet dies die Entwicklung von Lösungen, die die besonderen Verletzlichkeiten berücksichtigen, mit denen sie konfrontiert sind. In diesem Zusammenhang spielen Jugendarbeiter und Fachkräfte, die mit Migranten, Flüchtlingen und Asylbewerbern arbeiten, eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung des Potenzials und der Stärkung dieser Gruppen, damit sie ihre Rechte in vollem Umfang wahrnehmen und auf die Ressourcen zugreifen können, die sie in den Aufnahmeländern benötigen.

Aufgrund ihrer „Fähigkeit, neue Realitäten zu lesen und sich schnell an sie anzupassen, ihrer langjährigen Erfahrung in der Arbeit für Inklusion und Vielfalt in Gesellschaften und der Fähigkeit, innovative Ideen vorzuschlagen, die Wissen, Politik und Praxis verbinden“, haben Anbieter von Jugendarbeit ein großes Potenzial die Realität der Zielgruppen positiv verändern. Wir glauben jedoch, dass es für die weitere Entwicklung einer effektiven und kultursensiblen Arbeit mit diesen jungen Menschen unerlässlich ist, dass diese Fachkräfte eine Reihe von Schlüsselkompetenzen entwickeln, nämlich diejenigen, die durch die innovative Methodik von YIPPEE gefördert werden, die in den Projektergebnissen vorgestellt wird.

References