

Irina Shubina

Bürgerschaftliches Engagement und Kompetenzenbilanzierung in der EU

Bürgerschaftliches Engagement hat viele Formen und Facetten. Ungeachtet der Vielfalt haben die Engagementformen eines gemeinsam: Es handelt sich um unbezahlte Tätigkeiten, die das Gemeinwohl fördern. Auch wenn die freiwillige Tätigkeit keinen materiellen Wert mit sich bringt, ist ihre Bedeutung nicht zu unterschätzen: Nicht nur die Gesellschaft gewinnt durch die Arbeit der Freiwilligen, sondern ebenso der Freiwillige selbst: neue Freunde, wertvolle Eindrücke, Erfahrungen und erworbene Fertigkeiten, die dazu beitragen, viel Neues und neue Zukunftsperspektiven zu entdecken.

Die Konzeption des lebenslangen Lernens (Lifelong Learning) hat ihre Popularität erst seit kurzem, aber schnell gewonnen. Das liegt u.a. auch daran, dass heutzutage, in einer sich dynamisch entwickelnden Welt, das Wissen, das man durchs Studium, oft vor vielen Jahren, erlangt hat, nicht mehr ausreichend ist. Im Unterschied zu früheren Generationen, müssen wir neues Wissen und neue Erfahrungen ständig aktualisieren, um konkurrenzunfähig zu bleiben, da sich die Umwelt sehr schnell ändert. Vor etwa hundert Jahre war Lernen als lebenslange Aufgabe unvorstellbar. Wenn zum Beispiel ein Schuhmacher seinen Beruf gut erlernt hatte, war er theoretisch in der Lage, sein ganzes Leben lang gute Schuhe zu nähen. Heute, in Zeiten stetig neuer Entwicklungen und neuer Technologien, wäre das nicht mehr ausreichend. Ein Fotograf, der in den 1990er Jahren ausschließlich mit einer analogen Kamera gearbeitet hat, musste ein paar Jahre später schon Digitalkameras beherrschen lernen. Dazu kamen Photoshop und andere Bildbearbeitungssysteme. Aktuell sprechen wir über 3D-Modellierung. Was kommt noch auf uns zu? Ein Fotograf muss während seiner Karriere sein Wissen ständig „aktualisieren“, um seinen Beruf zeitgemäß ausüben zu können.

Was meinen wir, wenn wir über das Lernen sprechen?

Das Lernen ist ein Prozess, der dazu führt, etwas Neues zu erwerben oder vorhandene Kenntnisse, Handlungsweisen, Sachkenntnisse, Werte oder Einstellungen zu modifizieren. Im Kontext der Diskussion um Kompetenzbilanzierung werden drei Begriffe verwendet, die unterschiedliche Arten und Weisen bzw. Formen des Lernens zum Ausdruck bringen: (1) Formelles Lernen, das im Rahmen einer Lehrer-Studenten-Beziehung in einem Schulsystem stattfindet. (2) Nichtformelles Lernen, organisiert außerhalb des formellen Lernsystems, wie zum Beispiel Lernen durch wechselseitigen Austausch in Jugendorganisationen oder Werk-

stätten. Schließlich (3) informelles Lernen als ein Lernprozess, der im Alltag z.B. im Familienkreis, am Arbeitsplatz, während einer Mahlzeit oder beim Spielen stattfindet.

Spricht man über Formen des Lernens, wird es ausschlaggebend, das Ergebnis des Lernens für die Person klarzustellen. Es ist nicht lange her, dass die Ergebnisse des Lernens nur nach dem Umfang des erlangten Wissens und der Fertigkeiten gemessen wurden. Jedoch macht sich gegenwärtig ein Perspektivenwechsel bemerkbar: Die Lernergebnisse werden nicht nach Wissensumfang, sondern nach erworbenen Kompetenzen bewertet.

Was versteht man unter „Kompetenz“ und warum ist das so genannte „Kompetenz-Konzept“ so populär? Der Begriff „Kompetenz“ wird als „die Fähigkeit des Menschen zur Selbstorganisation im Laufe der Tätigkeit“ oder „die Möglichkeit des Menschen, eine bestimmte Handlung zu verwirklichen oder eine gestellte Aufgabe selbst zu entscheiden“ definiert. Nach Dieter Gnahs ist eine Kompetenz die Fähigkeit des Individuums, mit einer komplexen Aufgabe unter Beachtung der vorhandenen Bedingungen erfolgreich zurechtzukommen. Das kompetente Verhalten oder die wirkungsvolle Tätigkeit schließen die Mobilisierung des Wissens, der kognitiven und praktischen Fertigkeiten, sowie der sozialen und Verhaltenskomponenten ein, darunter Emotionen, Werte und Motivation¹.

Kompetenzen stellen eine Verbindung zwischen dem professionellen (formal) Lernen und dem nichtformellen/informellen Lernen her. Anhand des Kompetenz-Konzeptes ist es möglich, Ergebnisse der (Aus)Bildung und ihr Gelingen optimal zu bewerten. Außerdem ist das Konzept für eine gute Selbsteinschätzung sowie für ein erfolgreiches Bewerten von Anderen nützlich. Am wichtigsten ist allerdings, dass das Kompetenz-Konzept die Wichtigkeit des täglichen praktischen Handelns hervorhebt sowie die Relevanz des lebenslangen Lernens für die erfolgreiche Entwicklung des Menschen und seiner Potentiale.

Heute verliert die formale (einschließlich professionelle) Ausbildung, deren einziger Beweis ein Zertifikat oder ein Diplom ist, langsam an Wert im Vergleich zu den praktischen Erfahrungen. Das liegt daran, dass die durchlaufene Berufsausbildung bzw. ein entsprechender Nachweis lediglich ein Kompetenz-Potential abbildet, aber nicht Kompetenzen. Das Hauptprodukt der formalen Ausbildung sind Wissen und Fertigkeiten, die eine erfolgreiche Ausführung der späteren Aufgaben nicht vollkommen gewährleisten können. Außer Wissen und Fertigkeiten schließt der Kompetenzbegriff solche Elemente wie Werte und Motivation ein. Anders ausgedrückt ist die erfolgreiche Ausführung der Aufgabe nicht nur davon abhängig, ob eine Person dafür ausgebildet ist, diese Aufgabe zu erledigen, sondern auch davon, ob sie motiviert ist, eine bestimmte Aufgabe qualitativ hochwertig zu machen.

So gibt es eine Lücke zwischen dem praktischen Handeln des Menschen und der formalen Bildung. Gerade das freiwillige Engagement kann als ein Instrument dienen, Absolventen allgemein (Lehrlingen, Gesellen, Studenten) zu helfen, die für die erfolgreiche berufliche Ar-

¹ Dieter Gnahs: „Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente: Studententexte für Erwachsenenbildung“.

beit notwendigen Kompetenzen zu erwerben. Die freiwillig Engagierten haben die einzigartige Möglichkeit, verschiedene Tätigkeitsarten auszuprobieren, um zu verstehen, welche von ihnen für sie am interessantesten sind. Zudem hilft das Lernen, das Freiwilligenorganisationen anbieten, praktisches Handeln und Training zu kombinieren und alle drei erwähnten Formen von Kompetenzen zu erwerben. Freiwillige haben auch jederzeit eine freie Wahl, die Tätigkeitsarten zu wechseln, was beispielsweise für bezahlte Angestellte eines Unternehmens nicht so leicht möglich ist.

Das Europäische Parlament und der Europäische Rat haben 2006 acht Schlüsselkompetenzen formuliert, die man im Laufe eines Lebens entwickeln sollte (Empfehlung 2006/962/EC vom Europäischen Parlament und vom Rat am 18. Dezember 2006 über Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen).

Diese Schlüsselkompetenzen sind:

- **Muttersprachliche Kompetenz.** Das ist die Fähigkeit, Konzepte, Gedanken, Gefühle, Tatsachen und Meinungen sowohl mündlich als auch schriftlich ausdrücken und interpretieren zu können (hören, sprechen, lesen und schreiben) und sprachlich angemessen und kreativ in allen gesellschaftlichen und kulturellen Kontexten darauf zu reagieren.
- **Fremdsprachliche Kompetenz.** Sie erfordert dieselben Grundfähigkeiten wie die muttersprachliche Kompetenz und zusätzlich Fähigkeiten wie Vermittlungsfähigkeit und kulturelles Verständnis. Der Grad der Beherrschung einer Fremdsprache ist die Summe der Fähigkeiten in den Bereichen Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben.
- **Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz.** Mathematische Kompetenz ist die Fähigkeit, mathematisches Denken zu entwickeln und anzuwenden, um Probleme in Alltagssituationen zu lösen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Verfahren, Aktivität und Wissen. Grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz ist die Beherrschung und Anwendung von Wissen und Methoden, um die natürliche Welt zu erklären. Sie umfasst das Verstehen von durch menschliche Tätigkeiten ausgelösten Veränderungen und das Verantwortungsbewusstsein als Bürger.
- **Computerkompetenz.** Sie umfasst die sichere und kritische Anwendung der Technologien der Informationsgesellschaft (TIG) und daher die Beherrschung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).
- **Lernkompetenz - „Lernen lernen“.** Das ist die Fähigkeit zu lernen und das eigene Lernen sowohl alleine als auch in der Gruppe nach seinen eigenen Ansprüchen zu organisieren und sich dabei der Methoden und Möglichkeiten bewusst zu sein.

- **Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz.** Diese umfasst persönliche, zwischenmenschliche und interkulturelle Kompetenzen und betrifft alle Formen von Verhalten, die es Einzelpersonen ermöglichen, in effizienter und konstruktiver Weise am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzuhaben. Sie steht im Zusammenhang mit persönlichem und gesellschaftlichem Wohlergehen. Das Verständnis für Verhaltensweisen und Umgangsformen in verschiedenen Umfeldern, in denen sich die Persönlichkeit entwickelt, ist hierbei von entscheidender Bedeutung. Die Bürgerkompetenz, die auf der Kenntnis der sozialen und politischen Konzepte und Strukturen (Demokratie, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Staatsbürgerschaft und Bürgerrechte) beruht, rüstet den Einzelnen für eine aktive und demokratische Beteiligung am staatsbürgerlichen Leben.
- **Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz.** Das meint die Fähigkeit, Ideen in Taten umzusetzen. Dies erfordert Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft sowie die Fähigkeit, Projekte zu organisieren und durchzuführen, um bestimmte Ziele zu erreichen. Der Einzelne ist sich seines Arbeitsumfelds bewusst und ist in der Lage, Chancen zu ergreifen. Unternehmerische Kompetenz ist die Grundlage für die besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die diejenigen benötigen, die eine gesellschaftliche oder gewerbliche Tätigkeit begründen oder dazu beitragen. Dazu sollte ein Bewusstsein für ethische Werte und die Förderung einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehören.
- **Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.** Dies beinhaltet die Anerkennung der Bedeutung des künstlerischen Ausdrucks von Ideen, Erfahrungen und Gefühlen durch verschiedene Medien (Musik, darstellende Künste, Literatur und visuelle Künste).

Diese Schlüsselkompetenzen sind unabhängig voneinander, jedoch fördern sie alle kritisches Denken, Kreativität, Initiative, Problemlösung, Risikobewertung, Entscheidungsfindung und den konstruktiven Umgang mit Gefühlen.

Die Schlüsselkompetenzen bilden einen Referenzrahmen, um das Streben auf nationaler und europäischer Ebene nach gemeinsam vereinbarten Zielen zu unterstützen. Dieser Rahmen richtet sich insbesondere an politische Entscheidungsträger, Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Lernende.

Die Relevanz und Aktualität des Themas von Kompetenzen, ihren Erwerb und ihre Anerkennung wird durch das Entstehen des Einheitssystems EQF - European Qualifications Framework auf der EU-Ebene deutlich gezeigt. EQF ist ein Übersetzungswerkzeug, das die Kommunikation und den Vergleich zwischen Qualifikationssystemen in Europa ermöglicht. Die acht allgemeinen europäischen Bezugsniveaus ermöglichen es, dass sich einzelne nationale Qualifikationssysteme, nationale Qualifikationsstandards (NQFs) und Qualifikationen sich europaweit auf die EQF Niveaus beziehen lassen. Auszubildende, Absolventen, Dienstleister und

Arbeitgeber können diese Niveaus verwenden, um Qualifikationen zu verstehen und zu vergleichen, die in verschiedenen Ländern in Verbindung mit unterschiedlichen Ausbildungs- und Lehrsysteme bestehen.

Jedoch kann EQF zurzeit nur für den Vergleich und die Übersetzung der Zertifikate, die im Rahmen der formalen Ausbildung erworben werden, verwendet werden. Die durch informelles und nicht formelles Lernen erworbenen Kompetenzen zu bewerten (bspw. Kompetenzen, die man während einer 20jährigen freiwilligen Tätigkeit bei einer Organisation erworben hat), bleibt sehr schwierig.

Gerade deshalb erließ die Europäische Kommission Richtlinien, um die Validierung nichtformellen und informellen Lernens möglich zu machen (European guidelines for validating non-formal and informal learning). Diese Empfehlungen bieten die Methodik für ein System der Anerkennung von Kompetenzen an. Nach dem Willen der Europäischen Kommission sollen solche Systeme in jedem EU-Land bis zum Jahr 2018 realisiert worden sein. Das System ist insbesondere für die Menschen mit großer Berufserfahrung, aber ohne formale Ausbildung wichtig, damit sie eine Qualifikation durch die Anerkennung schon bei ihnen existierender Kompetenzen erhalten ohne die Notwendigkeit für eine formale Ausbildung.

Seit Erscheinen der Kommissions-Empfehlungen sind in EU-Ländern mehrere Projekte zur Anerkennung von Kompetenzen angelaufen. Die Bekanntesten von diesen sind der Europass, der Profilpass und Level5.

Die Kompetenzen, die durch die freiwillige Tätigkeit erworben werden, lassen sich nach bestimmten Kriterien anerkennen. Ein Freiwilliger hat die Möglichkeit, die Prozedur der Anerkennung einzuleiten und ein Zertifikat zu bekommen und dabei teilweise oder vollständig die EQF-Niveaus anrechnen zu lassen. Ebenso können dies auch Organisationen in die Wege leiten.

Im Folgenden werden einzelne Projekte vorgestellt.

CIVCIL Projekt²

Das Projekt CIVCIL konzentriert sich auf junge Menschen, die weniger Gelegenheiten haben, sich freiwillig zu engagieren. Das Hauptziel des Projektes ist die soziale und bessere Integration von jungen Menschen mit Körperbehinderungen und wenigen Gelegenheiten, als Freiwilliger zur Gesellschaft beizutragen. Dazu dient die Anerkennung und Gültigkeitserklärung von während ihrer freiwilligen Tätigkeiten erworbenen Kompetenzen. Diese Absicht wird durch die Initiierung und die Anpassung eines Online-Werkzeugs umgesetzt, das diese Kompetenzen erkennt und gültig macht. In der Slowakei wurde dieses Werkzeug 2014 eingeführt.

² <http://dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-98/1527-Project-CIVCIL.html>

Ein zweiter Teil des Projektes befasst sich mit der Schaffung von Empfehlungen und Lehrmaterialien sowie mit der Ausbildung von Freiwilligenmanagern. Dabei hat man sich auf junge Menschen mit Körperbehinderungen konzentriert. Dieses Programm hat zum Ziel, Vertreter derjenigen Organisationen zu trainieren, die mit Menschen mit bestimmten Einschränkungen arbeiten und diesen zu ermöglichen, als Freiwillige tätig zu sein. Als Ergebnis wird eine verbesserte Integration junger Körperbehinderter auch in Freiwilligentätigkeiten sowie ein verbessertes Freiwilligenmanagement erwartet.

Das Projekt wurde im März 2015 gestartet und läuft bis Februar 2017.

I HAVE EXPERIENCED Projekt³

Das Projekt stellt eine gute Möglichkeit dar, Freiwilligen bei der Anerkennung der während der Projekte erworbenen Sachkenntnisse zu unterstützen. Innerhalb des Projekts führen die Projektverantwortlichen Forschungen und Lehrmodule durch und entwickeln Handbücher und Digitalwerkzeuge für. Diese können in den nächsten Monaten ungefähr 1000 Freiwillige nutzen.

Die ehrgeizige Absicht ist, Freiwilligen, Organisationen und der Gesellschaft die persönlichen und sozialen Wirkungen des freiwilligen Engagements zu verdeutlichen und die gemachten Erfahrungen sichtbar zu machen.

Als ersten Schritt zur Entwicklung eines solchen Systems wurden zwei Forschungsvorhaben realisiert. Ihr Ziel war es, vorhandene Informationen und Literatur über Kompetenzen und Anerkennung- bzw. Bewertungssysteme zu sammeln, um danach Freiwilligen und Stakeholdern eine Stimme zu geben. über den Prozess und die Ergebnisse der Kompetenzentwicklung in IVS-Projekten. Die Laufzeit des Projekts ist November 2014 bis Ende 2016.

LEVER-Projekt⁴

Die allgemeine Zielsetzung des LEVER-Projektes wird im Projekttitel zusammengefasst: "Modelling informal learning and transversal competences in the voluntary service experience to increase employment and mobility of citizens - LEVER". Begonnen wurde mit einem europäischen Überblick, um das Verständnis von Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit zu messen.

Das Ziel ist, gute Methoden und Beispiele zu sammeln, um ein standardisiertes Modell von competence/soft skills zu entwickeln, das bei der Erwerbssuche in der Arbeitswelt hilfreich werden kann. Das Projekt soll auch junge Menschen dazu motivieren, die durch freiwillige Tätigkeit erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen.

DESTEVA⁵

³ <http://www.alliance-network.eu/training-and-innovation/ive-i-have-experienced/>

⁴ <http://www.leverproject.eu/>

Das Ziel des DESTTEVA-Projektes ist Visualisierung, Dokumentation und Anerkennung von erworbenen Kompetenzen sowie die Entwicklung eines Online-Werkzeugs für die Kompetenzvalidierung. Dabei macht das Projekt eine „individuelle“ und keine „institutionelle“ Perspektive zu seinem Schwerpunkt, denn es werden nicht Ausbildungssysteme als solche, sondern einzelne engagierte Personen adressiert. Das Projekt fokussiert auf die Mikroebene (Entwickeln von Instrumenten für die Kompetenzvalidierung) und Mesoebene (Einbindung von Akteuren des Bildungssektors). Dabei stellt die Mesoebene eine Perspektive des Bildungssektors dar und fokussiert auf länderspezifische Bildungssysteme. Das kann eine Basis für nationale Entwicklungen bilden. Das Projekt wurde bereits beendet. Ergebnisse und Dokumente werden zeitnah veröffentlicht.

GR-EAT Projekt⁶

Das GR-EAT-Projekt hat zum Ziel, ein umfassendes Werkzeug für die Durchführung von Anerkennungssystemen vorzuschlagen, um zum gesamten Prozess der Anerkennung des nicht-formellen und informellen Lernens (NFIL) beizutragen, das in Jugendorganisationen stattfindet. Das Projekt führt eine Forschung unter Arbeitgebern durch, um ihre Bedürfnisse und Erwartungen an NFIL zu erfahren. Daraus entsteht ein Studienbericht. Die Ziele des Projektes gehen dahin, allgemeine Richtlinien für die Anerkennung von in einem als Freiwilliger dienenden Zusammenhang erworbenem NFIL zu schaffen. Jugendorganisationen sollen beim Aufbau ihrer Kompetenzbilanzierungssysteme unterstützt werden.

Das Projekt will langfristig engagierten Freiwilligen (longterm volunteers) dabei helfen, die Bedeutung der Kompetenzen, die sie durch ihre freiwillige Tätigkeit erwerben, sichtbar zu machen und für die Bedeutung dieser Kompetenzen auch im Kontext einer professionellen Beschäftigung zu sensibilisieren. Die Freiwilligen sollen auch dabei unterstützt werden, entsprechende Zertifikate zu erwerben, die im Rahmen des vorhandenen Bildungssystems relevant sind. Schließlich soll das Bewusstsein bei Unternehmen und Arbeitgeber für die Relevanz der durch Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen erhöht werden. Das Projekt wird seit 2014 durchgeführt und endet im Jahr 2016.

EURAVON Projekt⁷

EURAVON ist die Abkürzung von Recognition And Validation Of Non-formal & Informal Youth Learning Deriving From Voluntary Civil Service. Das EURAVON Online-System anerkennt, bewertet und bescheinigt Sachkenntnisse und Kompetenzen, die von Jugendfreiwilligen während ihrer Aktivitäten in Form nichtformellen oder informellen Jugendlernens erworben, entwickelt oder gefördert wurden.

⁵ <http://validationforvolunteers.eu/>

⁶ <http://www.eucis-lll.eu/projects/gr-eat/>

⁷ <http://euravon.ybu.edu.tr/?lang=en>

Zu den Zielen des Projektes gehören:

- Beseitigung eines Defizits bei der Anerkennung von Sachkenntnissen, die Freiwillige beim nichtformellen Lernen gewonnen haben. Durch die Etablierung eines Zertifizierungssystems soll ein Motivationsfaktor für Jugendfreiwillige geschaffen werden, indem eine Brücke zwischen Freiwilligentätigkeit und Ausbildung geschlagen wird.
- Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Freiwilligen durch ein Zertifikat mit allgemein anerkannten Qualifikationsniveaus.
- Die Durchführung von Seminaren & Workshops in jedem Partnerland, um die Erfahrungen der Beteiligten zusammen zu führen und die Nachhaltigkeit des Projekts zu sichern.

Das Projekt wurde 2014 gestartet, die Ergebnisse sind bis jetzt nicht veröffentlicht worden.

VAPOVO Projekt⁸

Das Ziel des VAPOVO-Projektes ist es, Organisationen beim Entwickeln einer Anerkennungskultur und -strategie zu unterstützen. Dabei wird "Anerkennungskultur" nicht auf die Verfügbarkeit einzelner Werkzeuge beschränkt, sondern sie soll ein Teil der Organisationspolitik und -struktur werden.

Ein Schwerpunkt des Projekts bildet das freiwillige Engagement von Studenten an Universitäten und wie ihr Engagement mit ihren wissenschaftlichen Studien in Verbindung gebracht werden kann. Im Rahmen des Programms soll ein Trainingsprogramm entwickelt werden, das zum Ziel hat, Grundsätze der Anerkennung (recognition policy) zu etablieren. Dabei stehen drei Aspekte im Mittelpunkt:

- Was ist Anerkennung? Was ist das nichtformelle Lernen? Es geht hier um Begriffsklärung, Hintergrundinformationen über die entsprechenden Politikbereiche auf EU-Ebene und Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten.
- „A little taste of recognition“: Was sind meine Kompetenzen als Freiwilliger? Wie kann ich diese Kompetenzen beschreiben? Warum möchte ich Anerkennung (external recognition) erhalten und wie kann ich diese bekommen?
- Anerkennung auf dem Niveau der Organisation: Wie kann eine Organisation die Anerkennung der Ergebnisse freiwilliger Arbeit unterstützen? Welche Vorteile, Nachteile und Risiken sind damit verbunden?
- Die Verbindung zwischen den Schulungsergebnissen und der eigenen Organisation gewährleisten Planung, Präsentation und Implementierung.

⁸ <http://www.edosfoundation.com/index.php/ongoing-projects/vapovo>

Schulungsprogramme werden in Zusammenarbeit mit verschiedenen freiwilligen Organisationen entwickelt und getestet. Ein flexibler Aufbau sorgt dafür, dass dieses an die konkreten Bedürfnisse einzelner Organisationen angepasst werden kann. Zielgruppen sind Politiker, Entscheidungsträger und Vorstandsmitglieder von Freiwilligenorganisationen.

Das erste Jahr des Projektes bestand darin, die Schulungen zu entwickeln und zu testen. Das zweite Jahr des Projektes wird verwendet, um das Programm zu verbreiten. In diesem Jahr werden freiwillige Organisationen unterstützt, um Mobilitätsprojekte im Rahmen von Erasmus + zu entwickeln und ihnen auf diese Weise die Gelegenheit zu geben, mehr Menschen zu erreichen.

VOLCAR Projekt⁹

Das VOLCAR-Projekt basiert auf den Ergebnissen einer öffentlichen Konsultation „Zu einem europäischen Bereich von Sachkenntnissen und Qualifikationen“, von der Europäischen Kommission am 17. Juni 2014 veröffentlicht. Im Bericht zu dieser Konsultation wird festgestellt, dass der EQF zum nichtformellen und informellen Lernen offener sein sollte.

Das Projekt zeigt, was es bedeutet, als Freiwilliger tätig zu sein:

- Es sollte mehr Aufmerksamkeit für die Begleitung von Freiwilligen bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung geben;
- Der Startpunkt des Validierungsprozesses sollte die Person, nicht das System sein;
- Es sollten Brücken zwischen den Ergebnissen von informellen und nichtformellen Lernprozessen auf der einen Seite und dem europäischen Qualifikationsrahmen auf der anderen Seite gebaut werden.

Das Projekt ist innovativ, denn

- Es baut Brücken zwischen dem informellen Lernen auf einer Seite und dem europäischen Qualifikationsrahmen auf der anderen Seite,
- Es schafft eine klare Verbindung zwischen Beruf und freiwilligen Engagement und
- Es stellt zwar nicht neue Werkzeuge oder Methoden zur Verfügung, bietet aber eine Hilfestellung für Freiwillige beim Verwenden dieser Werkzeuge und Methoden für ihre persönliche und berufliche Entwicklung.

Die Projektergebnisse sollen sein:

- Eine Broschüre für Freiwillige zu der Frage, wie man ihre freiwillig erworbenen Qualifikationen für den Arbeitsmarkt 'übersetzt'.

⁹ <http://www.edosfoundation.com/index.php/ongoing-projects/volcar>

- Eine Online-Ausbildung (das Verwenden der Online-Lernplattform PBLearn oder einer ähnlichen Plattform), um den Gebrauch der Broschüre zu unterstützen.
- Eine face-to-face-Ausbildung, die zusätzlich zur Online-Ausbildung für Organisationen angeboten wird.

Das Projekt wurde Ende 2015 gestartet und wird 2017 abgeschlossen.

Was ist zu erwarten?

Der Empfehlung des Rates der Europäischen Union¹⁰ zufolge, soll das System der offiziellen Kompetenzbilanzierung in allen EU-Ländern bis 2018 eingeführt sein. Das würde bedeuten, dass in jedem Mitgliedstaat mindestens ein Zentrum eröffnet wird, in dem Jeder seine durch Alltagsleben gewonnenen Kompetenzen bewerten lassen kann.

Es ist sehr wichtig, nicht zu vergessen, dass die grundlegende Idee von Ehrenamt eine unentgeltlich geleistete Hilfe ist, und dass das Konzept des Ehrenamts auf einem altruistischen Verständnis basiert. Würde eine Freiwilligenorganisation die Kompetenzsteigerung der Freiwilligen bzw. die Kompetenzbilanzierung zum Schwerpunkt eigener Tätigkeit machen, würde es eventuell zur Fokusverschiebung des Engagementkonzepts führen.

Spannend bleibt die Frage nach der Professionalität der Fachkräfte, die sich mit der Kompetenzbilanzierung beschäftigen würden. Die Etablierung des Assessment-Programms in einer Freiwilligenorganisation setzt eine umfassende Arbeit und sowohl professionelle als auch finanzielle Ressourcen voraus, denn ein Assessment-Programm muss den Bedürfnissen einer Freiwilligenorganisation angepasst werden können und ihrer Spezifik entsprechen. Das könnte allerdings eine Freiwilligenorganisation überfordern. Als eine Problemlösung wäre denkbar, dass die einzelnen Freiwilligenorganisationen mit dem jeweiligen Zentrum eng zusammenarbeiten und die Möglichkeit bekommen, Freiwillige, die bei ihnen tätig sind, zu diesem Zentrum zu schicken, wo dann die Kompetenzbilanzierung erfolgen könnte.

Die bisherigen Entwicklungen zeigen, dass das Thema der Kompetenzbilanzierung, sowie das Thema des informalen und nichtformalen Lernens im Kommen ist. Deshalb müssen Freiwilligenmanager im Auge behalten, dass die Diskussion um Kompetenzbilanzierung gleichzeitig eine Diskussion um die Steigerung der Motivation von Freiwilligen ist und damit eine große Bedeutung hat.

Autorin

Irina Shubina forscht seit dem 1. November 2015 zum Thema „Comparative Analysis of Educational Programs for the Realization of Volunteer Work – Practices in the EU“. Sie ist

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Empfängerin des Bundeskanzler-Stipendienprogramms der Alexander von Humboldt-Stiftung, das sich an international orientierte hochqualifizierte Fachkräfte richtet und unter der Schirmherrschaft der deutschen Bundeskanzlerin steht.

Kontakt: irinarejnich@yandex.ru

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel.: +49 30 62980-114

europa-bbe@b-b-e.de

www.b-b-e.de