

Handbuch AKI

Fünf soziale Kompetenzen, die während eines Auslandsaufenthaltes erworben werden können



Die AKI Partner, danken allen Teilnehmerin und Teilnehmern von Mobilitätsprogrammen, sowie ihren Betreuern für ihre wertvollen Beiträge zur Projektarbeit

Das europäische Projekt AKI richtet sich an junge Erwachsene im Alter von 18 bis 30 Jahren, die unabhängig von Schule oder Universität einen Auslandsaufenthalt absolvieren. Es zielt darauf ab, die dabei erworbenen sozialen Kompetenzen zu identifizieren und anzuerkennen. Das Projekt geht dem Wunsch nach, diese Kompetenzen sichtbar zu machen und ihren Mehrwert auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu erhöhen. Es wurde durch das Programm *Erasmus + Jeunesse* („Erasmus + Jugend in Aktion“) gefördert.

Das Tool AKI hat folgende Akteure auf dem Gebiet der internationalen Mobilität und der Unternehmerwelt zusammen geführt:

- Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW);
- *Office Franco-Québécois pour la Jeunesse* (Französisch-Quebecisches Jugendwerk);
- *Institut supérieur de formation permanente (INSUP)* (eine französische Einrichtung für Weiterbildung);
- *Union Wallonne des Entreprises* (Unternehmensverband der Wallonie).

Folgende Partner waren an der Arbeit beteiligt:

- *Bureau International Jeunesse (BIJ) de Bruxelles* (Internationales Jugendbüro in Brüssel);
- *Les Offices Jeunesse Internationaux du Québec (LOJIQ)* (Internationale Jugendwerke des Quebecs).

Eine Auslandserfahrung fördert und ermöglicht die Entwicklung von neuen Kompetenzen. Die Teilnehmenden an einer Mobilitätserfahrung haben ihre Vorhaben erfolgreich umgesetzt und möchten sich durch ihr gewachsenes Selbstvertrauen in der Gesellschaft, in der Gemeinschaft oder in der Vereinsarbeit engagieren. Durch den Auslandsaufenthalt verlassen die Teilnehmer/innen ihr gewohntes Umfeld, machen neue Erfahrungen und verändern ihre Gewohnheiten. Sich der Welt, anderen Menschen und Unterschieden zu öffnen, ermöglicht es, am sozialen und gemeinschaftlichen Leben erfolgreich teilzuhaben.

Berufs-, Fach- oder Sprachkompetenzen können anhand eines Berufsbilds oder des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) bemessen werden. Schwieriger wird dies für soziale Kompetenzen, wie z. B. Veränderungsbereitschaft oder die Fähigkeit, sich in eine Gruppe zu integrieren und sich zu engagieren.

Die AKI-Partner haben diese Ausgangssituation zum Anlass genommen, um ein Handbuch für fünf im Ausland erworbene soziale Kompetenzen zu entwickeln:

- Offenheit
- Veränderungsbereitschaft
- Umgang mit anderen
- Verantwortungsbewusstsein
- Selbstvertrauen

Vervollständigt wird dieses Handbuch durch eine Reihe von Dokumenten zur Anerkennung von Kompetenzen. Dieses beinhaltet Instrumente, welche es jedem Teilnehmenden ermöglichen, sich mit seiner Auslandserfahrung auseinanderzusetzen und Erlerntes ins Licht zu rücken (Fragebogen für Teilnehmende, Begleitheft für den Tutor, personalisiertes Dokument für die Wertschätzung von sozialen Kompetenzen).

Die Arbeit der AKI-Partner beruht auf deren Kenntnis der Effekte von Mobilitätsprogrammen in Deutschland, Belgien, Frankreich und Québec. Gleichzeitig stützt sie sich auf die Expertise von Wissenschaftlern aus dem Bereich von Jugendprogrammen, sowie von Experten aus der europäischen und quebecer Arbeitswelt.

„Die Menschen bauen zu viele Mauern und zu wenig Brücken.“

Isaac Newton

Wozu dient dieses Handbuch?	Seite 5
An wen richtet sich dieses Handbuch?	Seite 5
Worum geht es?	Seite 6
Auslandsmobilität: die Karten in der Hand haben, Karten ausspielen	Seite 8
Das AKI-Kompetenzraster für fünf Kompetenzen	Seite 9
Merkblatt zu Offenheit	Seite 10
Merkblatt zu Veränderungsbereitschaft	Seite 11
Merkblatt zu Umgang mit anderen	Seite 12
Merkblatt zu Verantwortungsbewusstsein	Seite 13
Merkblatt zu Selbstvertrauen	Seite 14
Anhänge	Seite 15
Anhang 1 : Vorgehensweise	Seite 16
Anhang 2 : Glossar	Seite 17
Anhang 3 : Bibliographie	Seite 19

Soziale Kompetenzen sind wichtig für junge Menschen, die heutzutage mit einer großen Zahl an Herausforderungen konfrontiert werden (Schwierigkeiten beim Berufseinstieg, Integration in einer multikulturellen Gesellschaft, Anerkennung ihrer Kompetenzen in einem globalisierten Kontext).

Die Projektpartner haben ein Handbuch erarbeitet, das sich sowohl an die non-formale Bildung, als auch an die Arbeitswelt anlehnt. Dabei wurden folgende Ziele verfolgt:

- sichtbar machen, dass ein Auslandsaufenthalt eine gute Gelegenheit ist, um Kompetenzen zu erweitern;
- Jungen Menschen helfen, ihre Erfahrungen in Worte zu fassen, die im Ausland erworbenen sozialen Kompetenzen zu erkennen und diese zu nutzen;
- Arbeitgebern aufzeigen, dass ein Auslandsaufenthalt zu der Erlangung von Fähigkeiten führt, von den sie profitieren;
- erklären, wie diese Kompetenzen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft eingesetzt werden können.

AN WEN RICHTET SICH DIESES HANDBUCH?

- Teilnehmer/innen von Mobilitätsprogrammen der AKI-Projektpartner im Rahmen der nicht-formalen Bildung, die unabhängig von Schule oder Hochschule durchgeführt werden und Teilnehmer/innen anderer Programme, wie zum Beispiel der europäischen und internationalen Freiwilligendienste, sowie von Jugendaustauschen;
- Tutoren / Tutorinnen von Aufnahmeeinrichtungen.

Dieses Handbuch richtet sich ebenfalls, sowohl von seinen Zielen als auch von seinen Inhalten her, an Teilnehmende aus der formalen Bildung (Programme, die im Rahmen der Erstausbildung durchgeführt werden).

Darüber hinaus richtet es sich an:

- Jugendliche / Junge Erwachsene, die für ihre berufliche und soziale Eingliederung besser verstehen wollen, was soziale Kompetenzen sind;
- Begleiter von Jugendorganisationen, die Mittel suchen, um Jugendlichen dabei zu helfen, sich über ihre im nicht-formalen Kontext erworbenen Kompetenzen bewusst zu werden (Freiwilligendienst, Bürgerengagement);
- Arbeitgeber (Unternehmen, Vereine, NGOs, Gebietskörperschaften, ...) für die Fachkompetenzen allein nicht ausreichen, um sich in der Arbeitswelt einfinden zu können und die daher ein besonderes Interesse an sozialen Kompetenzen haben;
- Strukturen wie zum Beispiel Aus- und Weiterbildungseinrichtungen oder Einrichtungen zur beruflichen Orientierung und Eingliederung, die sich dieses Instrument zu Eigen machen wollen.

WORUM GEHT ES?

SOZIALE KOMPETENZEN

Das Handeln stützt sich auf drei Elemente, die eine Kompetenz bilden:

- eine oder mehrere Kenntnisse („Wissen“);
- eine oder mehrere Eignungen oder Fähigkeiten („Know-how“);
- eine oder mehrere Haltung(en) („Soft skills“).

Eine Kompetenz ist eine kontextbezogene Handlungsfähigkeit.

In der französischen Fassung wird der Begriff „bereichsübergreifende Kompetenzen“ (*compétences transversales*) verwendet, der in der Deutschen mit dem Begriff „soziale Kompetenzen“ übersetzt wurde.

Das Besondere an sozialen Kompetenzen ist, dass sie in zahlreichen Situationen verschiedener Lebensbereiche (beruflich, sozial, persönlich) eingesetzt werden. Bei der Arbeit handelt es sich um verfügbare Kompetenzen, die in zahlreichen Berufen und in verschiedenen beruflichen Situationen angewandt werden können.

Nach dem *centre d'analyse stratégique français* (französisches Zentrum für strategische Analyse) sind soziale Kompetenzen (*compétences génériques*: Basiskompetenzen) direkt gebunden an Grundwissen bzw. an Verhaltens-, Wissens- oder Organisationskompetenz.

Die Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2006/962/EG vom 18. Dezember 2006) lassen sich in die sozialen Kompetenzen einordnen. Die Europäische Union definiert sie als „eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen“.

Es wurden acht Schlüsselkompetenzen festgelegt:

- Muttersprachliche Kompetenz;
- Fremdsprachliche Kompetenz;
- Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz;
- Computerkompetenz;
- Lernkompetenz;
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz;
- Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz;
- Kulturbewußtsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Das Tool AKI verbindet soziale Kompetenzen und Verhaltensweisen im Rahmen der oben genannten Empfehlung des Europäischen Rats und Parlaments.

Die fünf im Ausland entwickelten AKI-Kompetenzen können im beruflichen und / oder sozialen Kontext eingesetzt werden.

WORUM GEHT ES?

ES GEHT UM FÜNF SOZIALE KOMPETENZEN, DIE WÄHREND AUSLANDSMOBILITÄTEN ENTWICKELT WERDEN KÖNNEN.

Es sollte keine vollständige Liste von sozialen Kompetenzen ausgearbeitet werden, vielmehr ging es um die Auswahl einer angemessenen Zahl an Kompetenzen, die vorrangig bei Auslandsaufenthalten erworben werden. Dabei war die soziale und berufliche Eingliederung der jungen Menschen im Vordergrund.



Nachdem Teilnehmer/innen von Mobilitätsprogrammen sowie Unternehmen aus den beteiligten Ländern der Projektpartner befragt wurden, konnten die AKI-Partner fünf für einen Auslandsaufenthalt charakteristische soziale Kompetenzen festlegen. Diese wurden gleichermaßen als wesentlich angesehen; von deutschen, belgischen, französischen und quebecer Anwerbern, sowie Personalberatern.

Diese Kompetenzen wurden auch vom *Bureau International Jeunesse de Bruxelles (BIJ)* als relevante Kompetenzen im Bürgerengagement angesehen. Sie sind außerdem in verschiedenen kürzlich erschienenen Publikationen aufgeführt, darunter das kanadische Werk für handlungsgebundene Kompetenzen (Basis-Kompetenzen) für die RESDAC-Gemeinschaft (Netzwerk für Entwicklung der Alphabetisierung und den Erwerb von Kompetenzen).

Teilnehmende sollen sich bewusst werden, welche Kompetenzen sie entwickelt haben. Arbeitgeber sollten Kompetenzen, die während einer Auslandsmobilität erworben wurden, stärker berücksichtigen.

Die fünf vorgestellten sozialen Kompetenzen sind eng miteinander verbunden.

Kompetenzausbau dank Auslandsmobilität: Jugendlichen werden die Karten in die Hand gelegt, die sie im Berufsleben und oder der Gesellschaft einsetzen können.

AUSLANDSMOBILITÄT: DIE KARTEN IN DER HAND HABEN / KARTEN AUSSPIELEN

Die AKI-Partner wollten ihre Arbeit in Form eines Kartenspiels präsentieren.

Jede soziale Kompetenz gliedert sich in drei Fähigkeiten, die durch drei Karten dargestellt werden. Dabei sind die AKI-Partner davon ausgegangen, dass jede/jeder Jugendliche einen Grundstock an Fähigkeiten der fünf AKI-Kompetenzen hat, die er/sie durch persönliche, berufliche und gesellschaftliche Erfahrungen entwickelt hat.

Eine internationale Mobilitätserfahrung wird ihre/seine Fähigkeiten verstärken und kann dazubeitragen, neue zu entwickeln.



> Offenheit

Neugierig sein

- Sich für andere interessieren
- Sich über sein Umfeld erkundigen
- Ein neues Umfeld mit dem eigenen Umfeld vergleichen
- Auf das Unbekannte zugehen

Andere Meinungen respektieren

- Der Meinung anderer zuhören
- Seine Meinung äußern, ohne sie aufzudrängen
- Bereitschaft zur Annahme anderer Meinungen ohne Ausnahme
- Kritik konstruktiv annehmen

Vielfalt berücksichtigen

- Sich über Vielfalt bewusst sein
- Sich für andere mit ihren Unterschieden interessieren
- Seine Unterschiede mit anderen teilen
- Sich durch Vielfalt bereichern lassen

> Veränderungsbereitschaft

Veränderung angehen

- Offen sein für Veränderung
- Die Gründe für Veränderung verstehen
- Verstehen, was man durch Veränderung gewinnen, aber auch verlieren kann
- Kritisch gegenüber Veränderungen sein

Bei Veränderungen seine Handlungsweise anpassen

- Platz für neue Bezugspunkte lassen
- Seine Handlungsweise den Veränderungen anpassen
- Sich notwendige Ressourcen für die Veränderung aneignen
- Sich anpassen und dabei effizient bleiben

Sich für Veränderung einsetzen

- Ideengeber sein
- Neue Aufgaben erlernen, sich mit neuen Technologien auseinandersetzen
- Kreativ sein
- Veränderung (aktiv) gestalten

> Umgang mit anderen

Beziehungen mit anderen aufbauen

- Anderen (aufmerksam) zuhören
- Sich in jemanden hineinversetzen, um seine Empfindungen zu verstehen
- Je nach Gesprächspartner einen angemessenen Kommunikationsweg wählen
- Mit neuen Bekannten normal kommunizieren

Sich in einer Gruppe engagieren

- Den Platz und die Aufgabe von Jedem (Gruppenmitglied) erkennen
- Mit einer Gruppe ein gemeinsames Ziel verfolgen
- In einer Gruppe Hilfe anbieten
- Seine eigenen Interessen hinter die der Gruppe stellen

Die Fähigkeiten des Netzwerks ausbauen

- Sich in ein bereits bestehendes Netzwerk integrieren
- Sein eigenes Netzwerk aufbauen
- Sein Netzwerk durch Zusammentreffen oder durch neue Technologien pflegen
- Sein Netzwerk durch Zusammentreffen oder durch neue Technologien erweitern

> Verantwortungsbewusstsein

Vor dem Handeln sein Umfeld verstehen

- Verstehen, was von einem erwartet wird
- Die Mittel und die Grenzen des Umfelds berücksichtigen
- Eine Situation analysieren
- Einen Aktionsplan entwickeln

Gegenüber anderen respektvoll handeln

- Keine unüberlegten Risiken für sich und andere eingehen
- Sein Handeln erklären und die Konsequenzen verantworten
- Entscheidungswege mit anderen teilen
- Gemeinsame Entscheidungen ermutigen

Probleme lösen

- Ein Problem lösen
- Bei Bedarf um Hilfe bitten
- Anderen beibringen, Probleme zu lösen
- Das Vorhersehen eines eventuellen Problems

> Selbstvertrauen

Seine Stärken und Schwächen kennen

- Sich über seine Stärken bewusst sein
- Seine Schwächen anerkennen
- Versuchen, seine Schwächen zu überwinden
- Seine Schwächen in Stärken umwandeln

Seinen Platz einnehmen

- Sein Umfeld beobachten, um bestmöglich zu handeln
- Sich entsprechend seiner Fähigkeiten in einer Gruppe positionieren
- Seine Entscheidungen, seine Meinungen behaupten
- Seine Meinung äußern, ohne sich durch Kritik verunsichern zu lassen

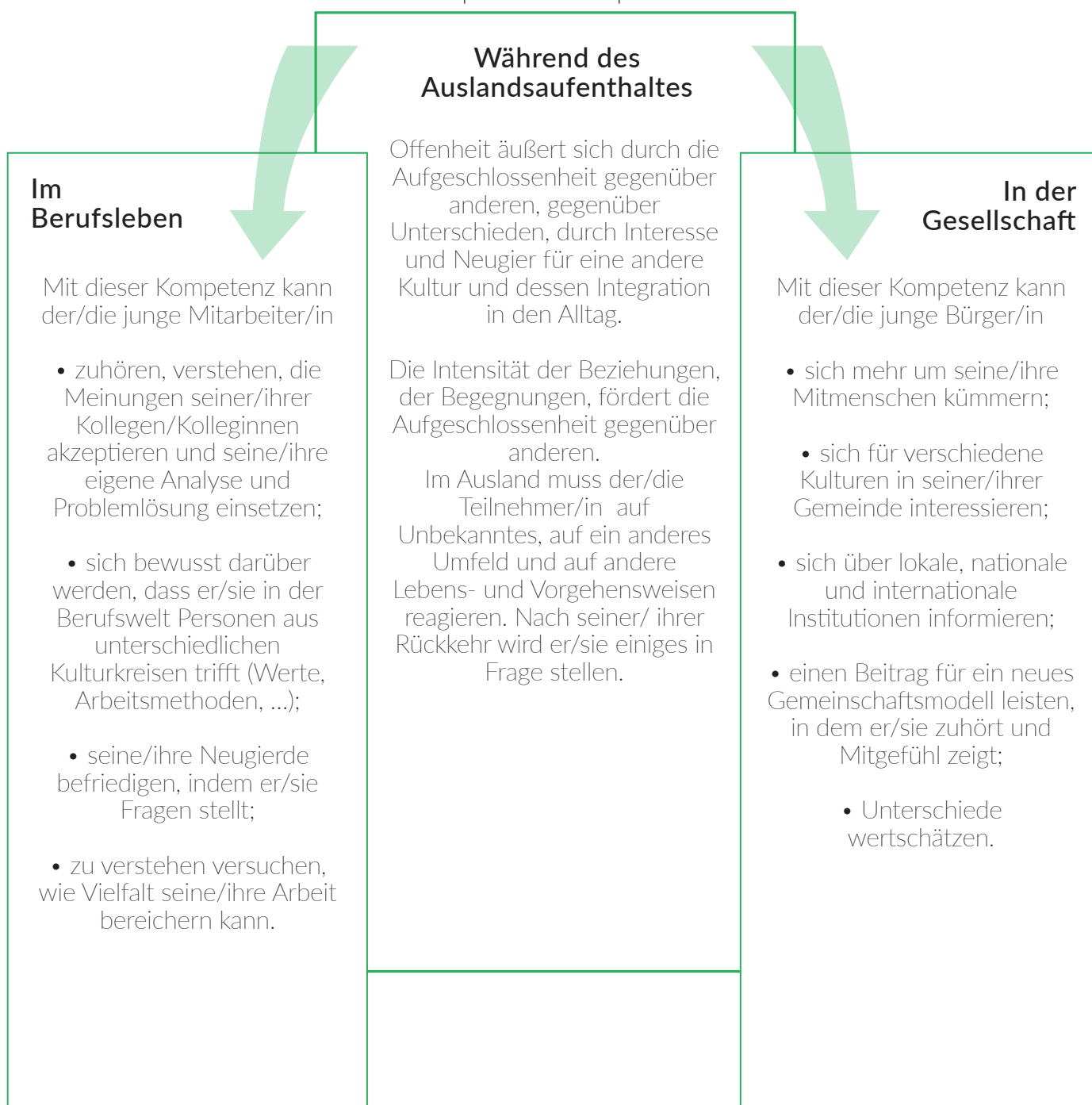
Seine Handlungsfähigkeit ausbauen

- Sich Gedanken machen, was möglich ist zu tun
- Initiativen ergreifen
- Sich Herausforderungen stellen
- Bei Misserfolgen nach Lösungen suchen, um wieder auf die Beine zu kommen

Offenheit

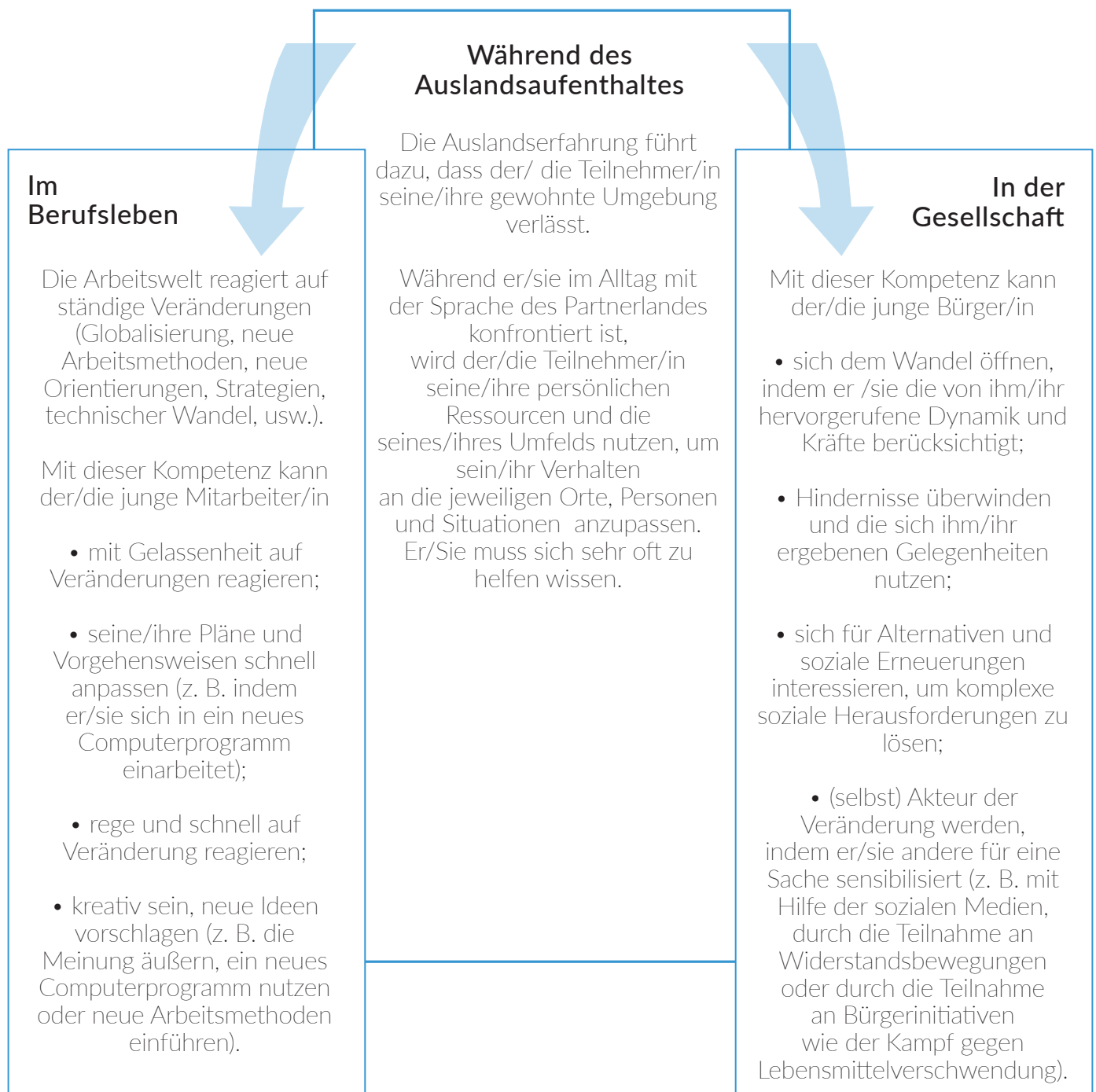


Offenheit ermöglicht einer Person, einen erweiterten Blick auf sein Umfeld zu werfen, sich für andere zu interessieren und sein Verhalten und seinen Denkweise an die Personen und den Kontext des Umfeldes anzupassen. Mit anderen Worten: offen sein heißt, kulturelle Vielfalt und Meinungsvielfalt zu begrüßen und sich entsprechend anzupassen.





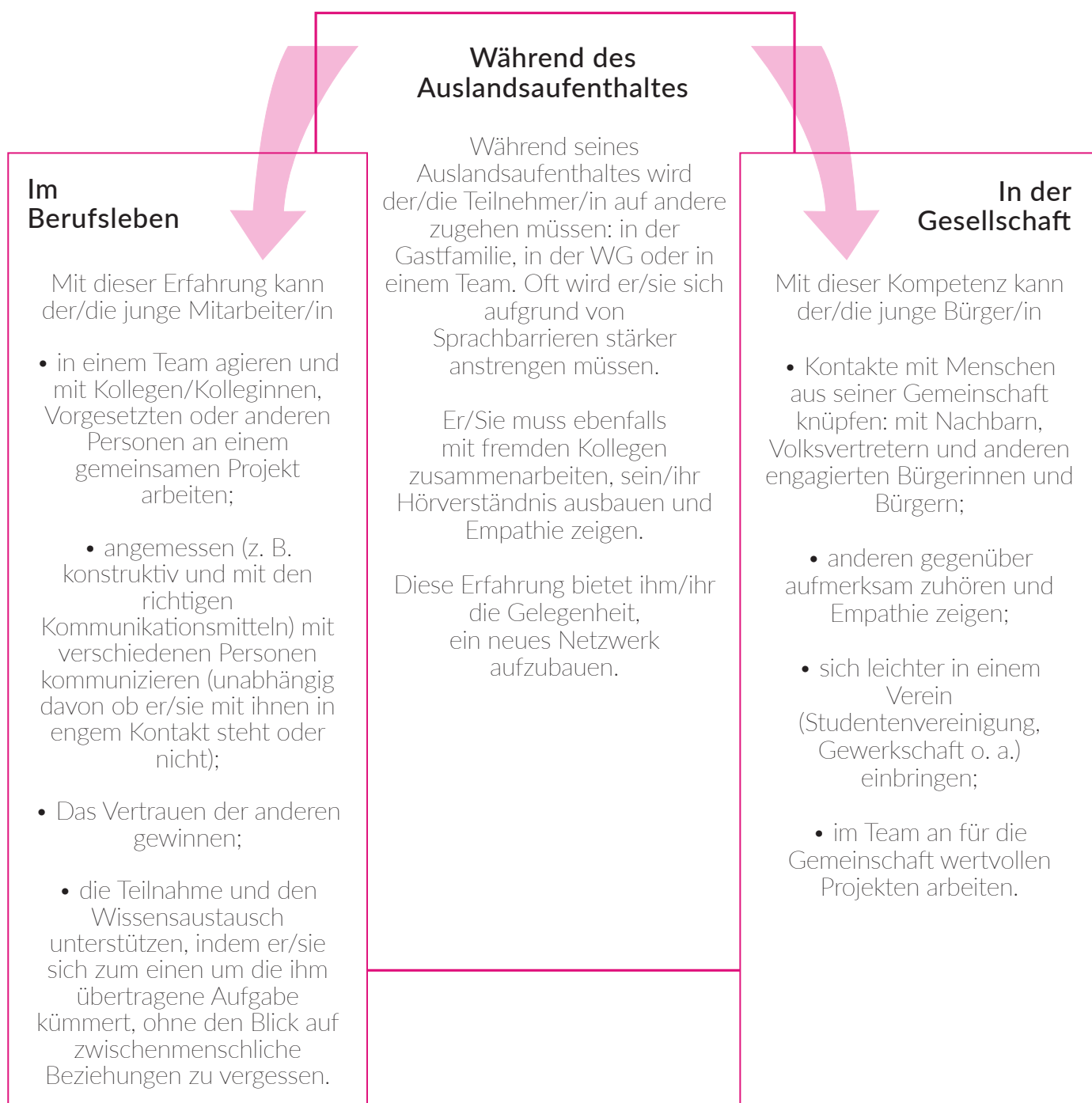
Veränderungsbereitschaft ermöglicht einer Person, in einer sich wandelnden Gesellschaft auf unterschiedliche und unvorhergesehene Situationen zu reagieren.



Umgang mit anderen

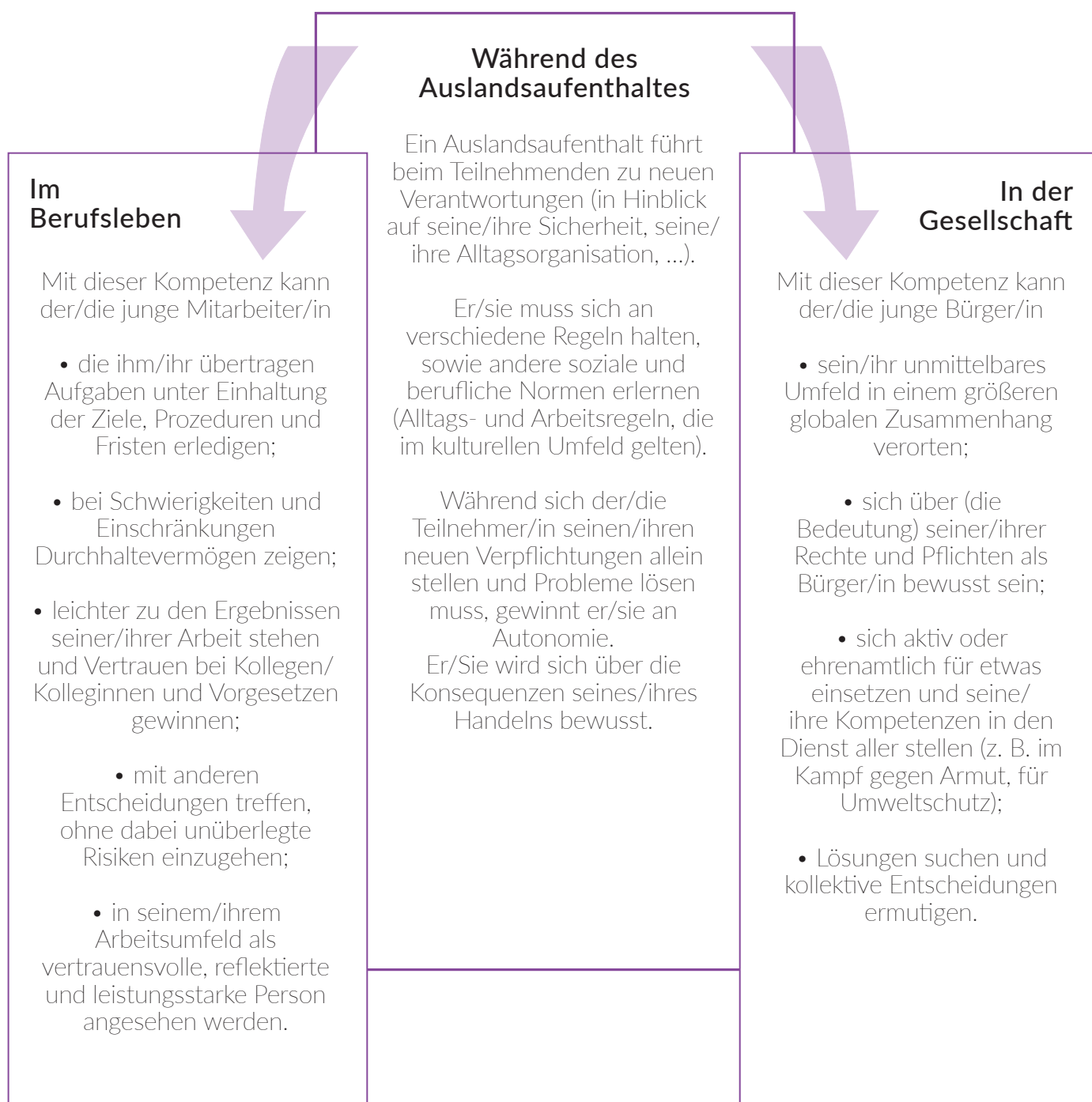


Das Gespür im Umgang mit anderen ermöglicht einer Person je nach Gesprächspartner angemessen zu interagieren, um neue Kontakte zu knüpfen und sich innerhalb einer Gruppe für ein gemeinsames Ziel zu engagieren, sowie ein Netzwerk mit Personen aus unterschiedlichsten Bereichen zu pflegen.





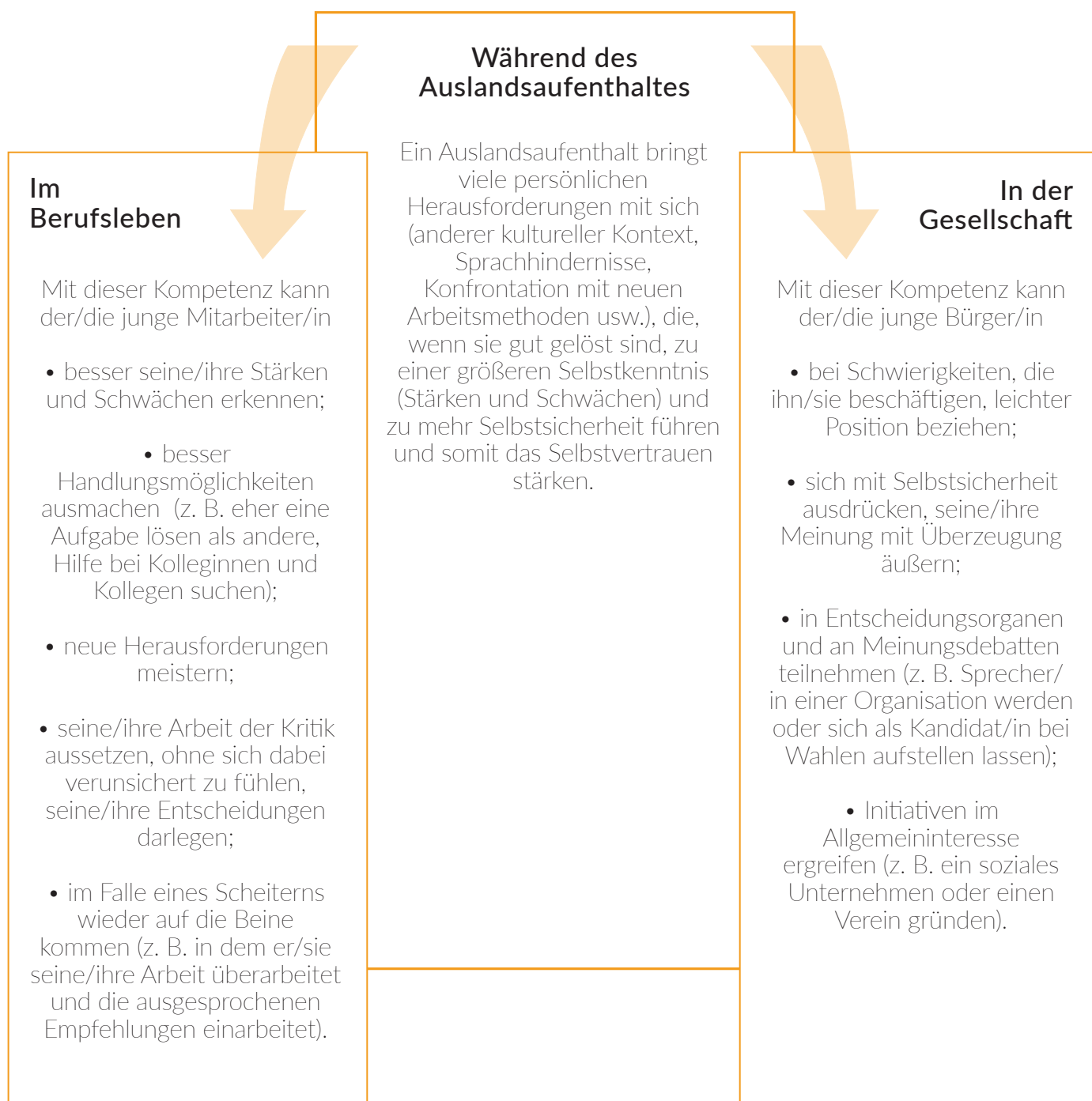
Verantwortungsbewusstsein ermöglicht einer Person, seine Zusagen unter Berücksichtigung der Mittel und Einschränkungen seines Umfeldes einzuhalten, Verantwortung zu übernehmen. Eine verantwortungsbewusste Person ist zuverlässig und vertrauenswürdig.



Selbstvertrauen



Unter Selbstvertrauen versteht man die Fähigkeit, seinem eigenen Potential zu vertrauen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Stärken, Werte) und selbstsicher in einer bestimmten Situation zu handeln (beruflich, privat, sozial).



Anhang 1 : Vorgehensweise

Anhang 2 : Glossar

Anhang 3 : Bibliographie

Für die Ausarbeitung dieses Handbuchs wurden Forschungsarbeiten durchgeführt, die zu folgender Bestandsaufnahme geführt haben:

- Erworbene Kompetenzen im Rahmen einer nicht-formalen Auslandsmobilität;
- Von der Arbeitswelt erwartete soziale Kompetenzen;
- Kompetenzen aus dem Bereich des Bürgerengagements;
- Soziale Kompetenzen, als Bestandteile von drei internationalen Persönlichkeitstests (PAPI¹, SOSIE², B5T³).

Darüber hinaus hat die Analyse der Auswertungspraktiken der einzelnen AKI-Partner dazu geführt, anhand von Fragebögen und Auswertungstabellen, die üblich evaluierten sozialen Kompetenzen zu ermitteln. Es sollte eine erste Liste mit sozialen Kompetenzen erstellt werden, die einen gemeinsamen Nenner bilden, (Kompetenzen, die im Ausland entwickelt werden und nützlich im Berufs- und Sozialleben sind) und diese in einer Stichprobenerhebung Jugendlichen und Unternehmen unterbreitet werden, um die Auswahl weiter zu verfeinern.

Bei dieser Vorgehensweise und den Forschungen wurden die deutschen, belgischen, französischen und quebecischen kulturellen Bezugspunkte berücksichtigt.

Die AKI-Partnerschaft wurde darüber hinaus durch Beiträge der quebecischen Abteilung des OFQJ (Netzwerk der *Offices Jeunesse Internationaux du Québec - LOJIQ*) unterstützt. Eine Delegation konnte im Februar 2016 während eines Arbeitsaufenthaltes in Montréal quebecer Arbeitgebern erste Ergebnisse vorstellen und vom Expertenwissen von Ewan Oiry und Sylvie Guerrero der *Université du Québec à Montréal (UQAM)* (Universität Quebec in Montreal) profitieren.

Die Delegation konnte sich ebenfalls mit Hervé Dignard, Forschungs- und Entwicklungsbeauftragter, vom *Institut de Coopération pour l'Education des Adultes (ICEA)* (Institut der Zusammenarbeit für Erwachsenenbildung) austauschen. Auch Rita Bergstein vom *Salto Youth Cooperation and Training* konnte die Arbeiten durch ihre Expertise bereichern.

Die überarbeitete Liste hat als Gemeinschaftsprojekt zu folgendem Ergebnis geführt:

- Definition jeder einzelnen sozialen Kompetenz mit Hilfe von Schlüsselwörtern, die aus Befragungen von Jugendlichen und Unternehmen stammen,
- Unterteilung jeder sozialen Kompetenz in drei Fähigkeiten,
- Erarbeitung von vier Beschreibungen für jede Fähigkeit,
- Ausarbeitung eines kurzen Erläuterungstextes für jede soziale Kompetenz, in dem ihr Ausbau während eines Auslandsaufenthaltes sowie ihr Nutzen für die Arbeit und die Gesellschaft erklärt wird (Verknüpfungen).

¹ Perception and preference inventory (PAPI).

² SOSIE 2nd GENERATION.

³ *Description en 5 Dimensions de la personnalité (D5D)*.

- **Kompetenz¹:** eine Kompetenz ist die Verbindung von Kenntnissen, Fähigkeiten und situationsbedingten Verhaltensweisen

- **Schlüsselkompetenzen¹:** Die Europäische Union definiert die Schlüsselkompetenzen als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an den jeweiligen Kontext angepasst sind. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen.

Der Referenzrahmen umfasst acht Schlüsselkompetenzen :

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewußtsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

- **Sprachkompetenz:** Gesamtheit aller Fähigkeiten, die genutzt werden, um sich in seiner Muttersprache oder einer anderen Sprache zu verständigen. Die Sprachkompetenz kann beurteilt werden mit Hilfe des gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren und beurteilen² . Dieser Referenzrahmen wird in Europa, aber auch auf anderen Kontinenten, eingesetzt und existiert in 40 Sprachen.

- **Fachkompetenz:** berufsspezifische Kompetenz, die ein Spezialwissen und ein „Know-how“ ausdrückt. Dieses wird eingesetzt, um zu einem Ergebnis, zu einer Leistung zu gelangen.

- **Soziale Kompetenzen:** soziale Kompetenzen sind Basiskompetenzen (*compétences génériques*) (direkt gebunden an Grundwissen oder an Verhaltens-, Wissens- und Organisationskompetenz).³
Das Besondere an sozialen Kompetenzen ist, dass sie in zahlreichen Situationen verschiedener Lebensbereiche (beruflich, sozial, persönlich) eingesetzt werden. Bei der Arbeit handelt es sich um verfügbare Kompetenzen, die in zahlreichen Berufen und in verschiedenen beruflichen Situationen angewandt werden können.

¹ Definition aus der Empfehlung 2006/962/EG zu den Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen.

² Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen : lernen, lehren, beurteilen :
http://www.goethe.de/z/50/commeuro/deindex.htm?wt_sc=referenzrahmen

³ Definition vom französischen Zentrum für Strategische Analyse. Analyse 219 - «*Compétences transversales*» et «*compétences transférables*» : *des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles* .

- **Formale Bildung**⁴: Bildungsangebote im Rahmen des staatlichen Bildungssystems, die zielgerichtet und systematisch strukturiert sind und deren Lernprozesse zu einem anerkannten Abschluss führen. Sie bezieht sich auf das staatliche Bildungssystem von der Grundschule bis zur Universität.
- **Informelle Bildung**: Lebenslange Lernprozesse, in denen Menschen Haltungen, Werte, Fähigkeiten und Wissen durch Einflüsse und Quellen der eigenen Umgebung erwerben und aus der täglichen Erfahrung (Familie, Nachbarn, Marktplatz, Bibliothek, Massenmedien, Arbeit, Spiel etc.) übernehmen.
- **nicht-formale Bildung**: Bildungsarbeit, welche außerhalb des formalen Schulsystems organisiert ist, sich an ein definiertes Zielpublikum richtet und spezifische Bildungsziele verfolgt.
- **Anerkennung von Lernergebnissen**: Prozess zur Förderung für die Teilnahme am Lernen (formal oder nicht-formal) und der daraus entstehenden Ergebnisse, um Teilnehmer für deren Wert zu sensibilisieren und deren Anerkennung zu unterstützen.⁵

⁴ Definitionen zur formalen, informellen und nicht-formalen Bildung nach UNESCO (*Jeunesse, éducation et action au seuil du siècle prochain et au-delà*, Unesco 24. Juli 1998).

⁵ Cedefop, 2001 in European Commission, 2001

1) Periodisch erscheinende Artikel

ALBANDEA, Ines. GIRET, Jean-François. (2016). L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés. Net. Doc n°149. 1-32. Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

2) Monographien (oder Bücher)

BOUTIGNY, Erwan. (2006). *Coopération dans l'entreprise et Compétence collective*.

GALLAGHER, Sofia. CLEMENT, Yolande. (2013). *Guide sur les compétences génériques*. Sudbury, Centre FORA.

3) Digitale Monographien

AFRIAT, Christine. GAY, Catherine. LOISIL, Florence. (2006). *Mobilités professionnelles et compétences transversales*. Paris : La documentation française (collection qualifications et prospective). [online] : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000527.pdf>

PD FREY, Dr. Andreas und BALZER, Dr. Lars (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB).

Beurteilungsbögen zu sozialen und methodischen Kompetenzen. Zollikofen, Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen. Empirische Pädagogik. [online] : http://www.kompetenzscreening.de/Beurteilungsbogen_smk_FreyBalzer_Beschreibung%202007.pdf

Jeu de clés pour l'emploi : Évaluer ses compétences, analyser sa personnalité - 8 clés pour accéder avec succès à un emploi dans le domaine de son choix. (2006). Chambre de Commerce du Montréal Métropolitain. [online] : http://www.cccm.qc.ca/documents/retour_ecole/2006/cles06_emploi_fr.pdf

MOMPOINT-GAILLARD, Pascale. ILDIKÓ, Lázár. (2015). *TOOLBOX tasks for democracy: core components of competences for democracy*. Straßburg: Europäischer Beschluss. [online] : http://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi4_EN.pdf

WERQUIN, Patrick. (2010). *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel » Résultats, politiques et*

pratiques. OCDE.

[online] : <http://www.cicic.ca/docs/oecd/rnfil.fr.pdf>

4) Abschluss- oder Doktorarbeiten

LEROUX, Céline. (2014). *Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels* (Doktorarbeit). Université Paris Descartes, Paris.

SCHLEIFER, T. (2013). *Die moderne Arbeitswelt: Was zeichnet Führungs- und Nachwuchsführungskräfte aus*. (Bachelor + Master Publishing).

SINGH, Michael. QI, Jing. (2013). *21st century international Mindedness : an exploratory study of its conceptualisation and assessment*. University of Western Sydney, Sidney. [online] : <http://www.ibo.org/globalassets/publications/ib-research/singhqiibreport27julyfinalversion.pdf>

5) Unterlagen (Berichte, Lehrveranstaltungskonzepte, etc...)

AGEFOS PME Lorraine. *Compétences transversales et sécurisation des parcours professionnels*. (2012).

BULTEAU, Marc. BILLARD, Yannick. (2012). *Etude d'impact : 10 ans de voyages solidaires de jeunes : quels impacts sur leurs choix de vie ? Quel impact pour la Savoie ? Pays de Savoie Solidaire*.

Center for International Mobility (CIMO). FAKTAA Hidden competences. (2014). [online] : http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427_Faktaa_1_2014_Hidden_Competences.pdf

Centre d'analyse stratégique. *Note d'analyse n°219. Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles*. (2011).

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur. *Youthpass Impact Study – Young people's development and employability and the recognition of youth work*. [online]: <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-115/Youthpass%20Impact%20Study%20-%20Report.pdf>

Europarat, Europäische Kommission. Visible value, Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/education at European and national levels. [online], <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8494880/Visible-Value-results.pdf/a498c109-8667-4a6d-ae21-9146a3f2176c>

DE OLIVEIRA ANDREOTT, Vanessa. (2015). CIMO Global Mindedness, Do mobility periods change students' attitudes? FACTS EXPRESS numéro 1B. [online]: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/55438_FactsExpress_1b_2015.pdf

DE FERRARI, Mariela. (2014). Compétences transversales en contexte professionnel : objecter, graduer, évaluer. Co Alternatives. Agenda Européen pour la Formation des Adultes (AEFA).

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) France. Boîte à outils Garantie Jeunes.

European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report. (2014). Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), Europäische Kommission. [online]: <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf>

European Voluntary Service – competences for employment. (2014). Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport in Kooperation mit etwa 10 nationalen Erasmus+ Jugend Agenturen und Salto Youth Inclusion. Federgon. Foresight 2020 – L'avenir est en marche. (2015).

Federgon. La politique de recrutement et de rétention des entreprises en Belgique – Attendre que l'oiseau rare vienne frapper à la porte ? (2012).

GUTSCHOW, Katrin. DYBOWSKI, Gisela. EBERHARDT, Irmgrad Frank. MUNCHHAUSEN, Gesa. SCHREIBER, Daniel. (2010). Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen- Bericht an den Hauptausschuss. Bundesinstitut für Berufsbildung.

DE OLIVEIRA ANDREOTT, Vanessa. (2015). CIMO Global Mindedness, Do mobility periods change students' attitudes? FACTS EXPRESS numéro 1B. [online]: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/comiwwwstructure/5538_FactsExpress_1b_2015.pdf

ILG, W. DUBISKI, J. (2011). Les échanges ouvrent des perspectives: un aperçu empirique des rencontres internationales de jeunes / Begegnung schafft Perspektiven : Empirische Einblicke in internationale Jugendbegegnungen. Eine Publikation des Deutsch-Polnischen (DPJW) und des Deutsch-Französischen Judendwerks (DFJW).

INJEP/AFPEJA. Youthpass en 10 leçons. (2011).

Institut de Coopération pour l'Education des Adultes (ICEA). Identifier des compétences génériques, pour favoriser l'autonomie des adultes. (2012).

Le Forem. Difficultés de recrutement – rapport qualitative – enquête 2012. (2014).

Le Forem. Difficultés de recrutement – rapport qualitative – enquête 2012. (2014).

Le Forem. Plan d'entreprise 2013-2016 compétences nécessaires pour l'inclusion sociale et l'employabilité. Annexe 2 du document du Forem « journée de préparation à l'examen de promotion au grade d'instructeur principal dans la fonction de responsable de contre ou d'équipe et/ou responsable de ligne de produits. (2015).

Manpower. Talent shortage survey. (2015). De <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/talent-shortage-2015>

NABLI, Beligh et NAVES, Marie-Cécile. (2015). Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes. France Stratégie. Paris.

VANDECASTEELE, Geneviève. (2007). Les compétences transversales : retour vers le futur.

YES ME Consortium (S&I, Académie de Clermont Ferrand, Greta du Velay, CRI, ConfCooperative Torino, Provincia di Torino). (2012). Description des compétences nécessaires et personnelles pour l'emploi.

[online]: <http://conseil-recherche-innovation.net/sites/default/files/public/articles/YES-ME%20%20Description%20des%20comp%C3%A9tences%20transversales%20et%20personnelles%20n%C3%A9cessaires%20pour%20l'emploi.pdf>

6) Internetseiten

Alliance of European Voluntary Service Organisations. *I'VE – I Have Experienced. Recognition and Validation of volunteering through peer support and open source tools Strategic Partnership Erasmus + Youth*. Von <http://www.alliance-network.eu/training-and-innovation/ive-i-have-experienced/>

DE LAULANIÉ, Candice. *Les liens entre mobilité et employabilité des jeunes relèvent de l'évidence*. INJEP. Von <http://www.injep.fr/article/les-liens-entre-mobilite-et-employabilite-des-jeunes-relevant-de-levidence-5388.html>

FRANCISCI, Nathalie. *Diversité culturelle : mode d'emploi ! CRHA, IAS.A*. Von <http://www.travail.ca/entreprise/diversite-culturelle-mode-emploi-52.html>

Jobsearch. (2016). *List of soft skills*. Von <http://jobsearch.about.com/od/skills/fl/soft-skills.htm>

KC4ALL consortium. (2010). *Employment toolkit (14 compétences informelles -800 entreprises interviewées)*. Von www.Keycompetencies.eu

La mobilité non formelle en Europe : un levier pour le parcours des jeunes. Compte-rendu de la conférence-débat du lundi 27 mai 2013. (2013). INJEP. Von <http://www.injep.fr/article/la-mobilite-non-formelle-en-europe-un-levier-pour-le-parcours-des-jeunes-5275.html>

La mobilité non formelle révélatrice de compétences. INJEP. Von <http://www.injep.fr/article/la-mobilite-non-formelle-revelatrice-de-competences-5383.html>

Manpower. (2015). *Depuis 10 ans à la recherche d'ouvriers qualifiés et de techniciens. Top 10 des métiers en pénurie*. Von <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/talent-shortage-2015>

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC). *Référentiel canadien de compétences génériques pour la communauté du RESDAC*.

Von <http://mescompetencesgeneriques.net/referentiels/>

Stepstone. *Enrichissez votre CV avec ces compétences*. Von <http://www.stepstone.be/Conseils-de-Carriere/Trucs-astuces/quelles-competences-mettre-dans-votre-cv.cfm>

7) Tests, Projekte und Meßinstrumente

AGEFOS-PME, ALTEA Formation, AREPA, CIBC 47, EPSECO, FAFSEA, FFB-A2C, INSUP FORMATION, COFIMP. (2008). *Projet Cap sur la professionnalisation CAPPRO développé dans le cadre du programme européen EQUAL*, [Grille des compétences Techniques d'application, Organisationnelles, Relationnelles, d'Adaptation, Managériales].

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V., Syddansk Erhvervsskole Odense-Vejle, Omnia Vocational College, European Institute of Social Services (EISS), Kaunas College, 3s research laboratory, Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego (ZG ZDZZ), Gerencia Andaluza de Promoción Comunitaria SLU (GAPC), *Compass : my competence for Europe*. [online] : http://www.ginconet.eu/sites/default/files/compass-can-do-FR_1.pdf

BUPNET GmbH, die Berater, Alden Biesen, Belies Consulting S.L, INSUP FORMATION, Vytautas Magnus University Kaunas, IMOTEC, XENA, OAF. (2012). *Validierung informellen Lernens in Mobilitätsaktionen VILMA (Übersicht von Kompetenzen, die während einer internationalen Mobilität entwickelt werden)*.

8) Europäisches Projekt

LEVEL 5 (Darstellung des informellen Lernens). REVEAL (Research and Evaluation Group for Validation, Evidencing and Assessing of Informal and Non-Formal Learning).

9) Rechtliche Auszüge

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 (2006/962/CE) zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes (Amtsblatt 30/12/2016).

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des AKI-Projekts erstellt. Es fasst zwei Jahre Arbeit zur Herausarbeitung und Wertschätzung von im Ausland entwickelten Kompetenzen zusammen.

Forschung und Ausarbeitung:

Projektkoordination

Anne Larramendy, Beauftragte für europäische Projekte *Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP)* (Französische Einrichtung für Weiterbildung).

Alexandra Sanchis, Beauftragte Forschung und Entwicklung *Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP)* (Französische Einrichtung für Weiterbildung).

Sophie Le Ruyet, Beauftragte Mobilität *Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP)* (Französische Einrichtung für Weiterbildung)

Projektpartner

Karl Boudjema, Leiter des Referats Berufsausbildung, Hochschulaustausch und Freiwilligendienst, Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW).

Antoine Daelman, Projektbeauftragter Praxes, Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW).

Catherine Rigny, Leiterin der Finanz- und Personalabteilung *Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ)* (Französisch-Quebecisches Jugendwerk).

Jonathan Thunin, Beauftragter Auswahlverfahren und Evaluierung *Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ)* (Französisch-Quebecisches Jugendwerk).

Lila Joris, Beraterin Abteilung Beruf und Ausbildung *Union Wallonne des Entreprises (UWE)* (Unternehmensverband der Wallonie).

Beteiligte Partner

Geneviève Lambert, Direktorin Partnerschaft und Entwicklung. *Les Offices jeunesse internationales du Québec (LOJIQ)* (Internationale Jugendwerke des Quebecs).

Laurence Hermand, Leiterin *Bureau International Jeunesse (BIJ)* (Internationales Jugendbüro in Brüssel)

Alexandre Gofflot, Projektbeauftragter *Erasmus + Jeunesse* (Erasmus+ Jugend in Aktion) KA1, KA2, KA3 *Bureau International Jeunesse (BIJ)* (Internationales Jugendbüro in Brüssel)

Mitwirkende

Esther Gelabert, Senior EU international consultant in education, youth and civil society. BELIES CONSULTING.

Sylvie Guerrero Professor. Abteilung Organisation und Personalmanagement Universität Québec, Montréal (UQAM).

Ewan Oiry, Professor. Abteilung Organisation und Personalmanagement Universität Québec, Montréal (UQAM).

Hervé Dignard, Forschungs- und Entwicklungsbeauftragter. Institut für Zusammenarbeit in der Erwachsenenbildung (*Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes (ICEA)*).

Rita Bergstein, Project Coordinator. Salto Training and Cooperation Resource Center.

Louis-Philippe Lizotte, Projektbeauftragter. *Institut du Nouveau Monde (INM)*.

Saskia Arendt, Projektbeauftragte Praxes, Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW).

Freigabe des Inhalts:

AKI-Projektpartner

Korrektur und Überarbeitung:

Laurence Hermand, Leiterin. *Bureau International Jeunesse Wallonie Bruxelles (BIJ)*.

Miguel Angel Garcia Lopez, Experte Europäische Jugendprogramme.

Graphische Gestaltung:

Emilie Lartigue, Verwaltungsassistentin und technische Assistentin, *Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP)*.

Yves Mesple, Ansprechpartner für IT. *Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP)*.

Claire Selosse, Grafikerin – Druck. EX ANIMA



Im Ausland erworbene Kompetenzen

KONTAKT

Weitere Informationen erhalten Sie beim Projektträger oder auf der Internetseite:

info@aki-mobility.org

<https://www.aki-mobility.org>



Dieses Dokument steht unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International



Beteiligte Partner :

