



Bericht über die Evaluation des Kompetenznachweises Kultur

im Auftrag der Bundesvereinigung
Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)

Teil 1:
Deutsches Jugendinstitut, München/Halle
Ulrike Richter, Franciska Mahl

Teil 2:
Bildungs- und Managementgesellschaft Langer, Zwickau
Prof. Dr. Joachim Thomas

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhalt:

Teil I

1. Gegenstand der DJI-Befragung	3
2. Fragebogen Jugendliche	4
2.1 Befragung kulturell und künstlerisch aktiver Jugendlicher	5
2.2 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse der Jugendlichen	5
3. Fragebogen Unternehmen	12
3.1 Befragung der Unternehmen	12
3.2 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse der Unternehmen	13

Teil II

4. Ergebnisse der telefonischen Befragung von Jugendlichen, Eltern, Kompetenznachweis Kultur-Beratern und Fortbildungsbeauftragten	17
4.1 Befragung der Jugendlichen	17
4.2 Befragung der Eltern	21
4.3 Befragung der Kompetenznachweis Kultur-Berater/innen	23
4.4 Befragung der Fortbildungsbeauftragten	29
4.5 Zusammenfassung der Ergebnisse der Telefoninterviews	31
4.6 Empfehlungen	35

Teil I

1. Gegenstand der DJI-Befragung

Das von der BKJ entwickelte und erprobte Nachweisverfahren zum Erkennen von Schlüsselkompetenzen, welche Jugendliche in Angeboten der kulturellen Bildung erwerben, verfolgt zwei Ziele.

1. Die Jugendlichen werden in die Lage versetzt, im Dialog mit den Fachkräften und auch zunehmend selbstständig ihre Aneignung von Kompetenzen innerhalb einer Kultursparte als auch übergreifenden Kompetenzen zu beobachten und zu reflektieren. Sie erwerben ein besseres Verständnis eigener Kompetenzen und der Wege, wie diese erworben wurden. Damit schaffen die Jugendlichen Grundlagen für realistische Selbsteinschätzungen und werden gleichzeitig motiviert, den Kompetenzerwerb fortzuführen.

2. In Zusammenarbeit von Kindern/Jugendlichen und Fachkräften entsteht mit dem Kompetenznachweis Kultur (KNK) ein Dokument, das gegenüber Dritten, insbesondere bei der Bewerbung um Ausbildungsstellen, als Beleg für kulturelle Aktivitäten und dabei erworbene Kompetenzen genutzt werden kann. Unternehmen legen verstärkt Wert auf die fachübergreifenden Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen. Daher kommen Informationen über Erfahrungen außerhalb formaler Bildungsveranstaltungen bzw. Arbeitserfahrungen bei der Personalauswahl von Unternehmen eine wachsende Bedeutung zu.

Diese formulierten Zielsetzungen für den KNK wurden zum Gegenstand der Evaluation gemacht. Dazu wurden die folgenden Forschungsfragen formuliert:

- Zeigen Kinder und Jugendliche, die an der Erstellung ihres Kompetenznachweises Kultur mitgewirkt haben, eine stärkere Bereitschaft und Fähigkeit, über die von ihnen absolvierten Prozesse des Kompetenzerwerbs systematisch zu reflektieren?
- Enthält der Kompetenznachweis Kultur aus Sicht von potenziellen Ausbildungsbetrieben Informationen, die ihre Grundlagen für Personalentscheidungen verbessern?

2. Fragebogen Jugendliche

Zwei Ziele der Evaluation zum Kompetenznachweis Kultur leiten die Analyse zu dessen Effekten auf Seiten der Jugendlichen: Was ist der Nutzen des Kompetenznachweises Kultur für Jugendliche? Welche Effekte hat der Prozess der Erarbeitung des Kompetenznachweises für Jugendliche? Dazu wird der Frage nachgegangen, ob bei Jugendlichen mit KNK im Vergleich zu Jugendlichen, die diesen Nachweis nicht besitzen, aber vergleichbar künstlerisch oder kulturell tätig sind, eine ausgeprägtere Fähigkeit zur Reflexion ihrer Stärken und Schwächen festzustellen ist. Hier wird von der Hypothese ausgegangen, dass Jugendliche mit Kompetenznachweis Kultur eher dazu in der Lage sind, über die Wege ihres Kompetenzerwerbs zu reflektieren, und Schlüsselkompetenzen, die im Zuge ihrer künstlerisch- kulturellen Aktivität erworben worden, bewusst wahrzunehmen.

Um die beiden Gruppen von Jugendlichen (mit bzw. ohne KNK) zu vergleichen, wurde das Erhebungsinstrument der schriftlichen Befragung im quasi-experimentellen Design gewählt, bei dem Jugendliche ohne Nachweis die Kontrollgruppe bilden. Während für die Gruppe der Jugendlichen mit Kompetenznachweis Kultur eine Totalerhebung von N=250 angestrebt wurde, wurde die Kontrollgruppe mit ebenfalls N=250 gebildet, indem Fachkräfte der kulturellen Kinder- und Jugendbildung gebeten wurden, vergleichbare Jugendliche zu identifizieren, um die Vergleichbarkeit beider Gruppen zu gewährleisten. Das Instrument einer schriftlichen Befragung ist angemessen, da der KNK ein relativ stark textbasiertes Verfahren beinhaltet. Tatsächlich war auch bei beiden Befragengruppen eine entsprechende Schreib- und Lesekompetenz feststellbar.

Im Fragebogen wird den Jugendlichen durch offene Fragen die Gelegenheit gegeben, ihre kulturelle Tätigkeit und damit zusammenhängende Erfahrungen näher zu beschreiben, Motive für die Ausübung ihrer Aktivität zu nennen und auf den Erwerb von Fähigkeiten einzugehen. Im Rahmen dieser authentischen Aussagen der Jugendlichen können Reflexionsvermögen und die Wahrnehmung komplexer Lernprozesse mit Bezug auf die künstlerische Tätigkeit untersucht werden. In einem weiteren Abschnitt des Fragebogens erfolgt die Selbsteinschätzung von eigenen Fähigkeiten, deren Erwerb anschließend auf die kulturelle Tätigkeit hin überprüft werden soll. Für die Itembildung wurden Kategorien und Konzepte des Kompetenznachweises Kultur bzw. des dazu entwickelten Fortbildungskonzepts genutzt. Die Aussagen über Fähigkeiten basieren auf den von der BKJ entwickelten Tableaus zur kompetenzorientierten Kunstspartenbeschreibung. Neben den Fragen zur Selbsteinschätzung werden im Fragebogen soziodemographische Daten der Jugendlichen erhoben, um teilgruppenspezifische Unterschiede in der Datenauswertung analysieren zu können – beispielsweise geschlechts-, altersspezifische.

2.1 Die Befragung kulturell und künstlerisch aktiver Jugendlicher

Die kulturell aktiven Jugendlichen wurden im Zeitraum von September bis November 2006 mittels eines Fragebogens schriftlich befragt. Die Verteilung der Fragebögen erfolgte über Fachkräfte der Jugendkulturarbeit an die Jugendlichen. Darüber hinaus wurden die Fachkräfte gebeten, die Fragebögen zu gleichen Teilen an Jugendliche weiterzugeben, die das Verfahren zum Erlangen des KNK durchlaufen haben (Untersuchungsgruppe) und an Jugendliche, die keinen KNK besitzen. Die Gruppe der Jugendlichen ohne KNK bildet in unserer Untersuchung die Kontrollgruppe. Von den insgesamt 706 verschickten Fragebögen erhielten wir 164 zurück. Das entspricht einem Rücklauf von 23,2 %. Der Rücklauf von Jugendlichen ohne KNK fiel mit insgesamt 20,4 % etwas geringer aus als der von Jugendlichen mit KNK (26,1 %). Die Fragebögen wurden in zwei Wellen verschickt. Die im September durch das DJI verschickten 500 Fragebögen hatten einen Rücklauf von 27 %, wobei sich die beiden Vergleichsgruppen (28 % mit KNK und 26 % ohne KNK) fast annähern. Die Hälfte der angefragten Fachkräfte wirkte bei der Verbreitung der Fragebögen aktiv mit. Bei einer von der BKJ organisierten Nachfassaktion Ende Oktober 2006 konnten die relativ hohen Rücklaufwerte der ersten Welle mit einer Rücklaufquote von 14,1 % nicht noch einmal erreicht werden. Es antworteten 21,4 % Jugendliche mit KNK und 6,8 % Jugendliche ohne KNK.

2.2 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse der Jugendlichen

Motive kulturell aktiver Jugendlicher

Die Jugendlichen wurden in einer offenen Frage gefragt, aus welchen Gründen sie kulturell oder künstlerisch tätig sind. Als die am häufigsten genannten Gründe für ihr kulturelles Engagement gaben die Befragten an, dass es ihnen Spaß und Freude bereitet, etwas mit Gleichgesinnten gemeinsam zu tun. Jugendliche mit KNK geben diese Gründe häufiger an als Jugendliche der Vergleichsgruppe.

Die Befragten schilderten als weitere bedeutende Motive für ihre künstlerische Beschäftigung, dass sie ihre eigenen Ideen kreativ ausleben können und dass sie sich damit einen Ausgleich oder ein „Ventil“ zum schulischen Lernen schaffen. Jugendliche mit KNK benennen diese Beweggründe etwa doppelt so häufig wie Jugendliche der Vergleichsgruppe. Vorwiegend Jugendliche ohne Nachweis formulieren als Beweggründe extrinsische Motive für ihr Engagement. Jugendliche mit KNK sind offenbar überwiegend aus eigenem Antrieb heraus kulturell oder künstlerisch tätig. Offensichtlich wurden sie durch das Nachweisverfahren darauf gelenkt, über ihre Gründe und die Bedeutung ihrer Tätigkeit zu reflektieren.

Effekte des Nachweisverfahrens auf die befragten Jugendlichen

„Ich bin trotz der kurzen Zeit, in der ich Theater spiele (1,5 Monate) um einiges selbstbewusster geworden und vieles erscheint mir nicht mehr peinlich - ich sehe alles

viel gelassener. Ich habe neue Freunde gefunden und weiß, dass ich auch noch anderes gut kann außer Schulaufgaben lösen. (Motivation, Stolz, Lebenslust). Eigentlich bin ich ein eher ruhiger Typ, aber ich glaube durch diese Theaterzeit bin ich viel fröhlicher + aufgeweckter geworden und muss öfter mal lachen (auch über mich selbst).“ (Zitat Jugendliche/r – 566)

Die Jugendlichen äußerten sich auf zwei Wegen zu den Effekten ihrer kulturellen oder künstlerischen Tätigkeit. 1. Die Jugendlichen wurden in einer offenen Frage direkt gefragt, welche Veränderungen sie selbst an sich beobachten. 2. Die Befragten schätzten ihre Fähigkeiten anhand vorgegebener Aussagen mittels einer Rangskala ein (standardisierte Fragen).

Im Folgenden werden zunächst die Antworten der offenen Fragen zusammengefasst.

Weitaus mehr Jugendliche mit KNK äußern sich ausführlich auf die offene Frage „Hat dich deine Tätigkeit verändert?“. Dagegen hat ein verhältnismäßig hoher Anteil von Jugendlichen ohne KNK die Frage entweder nicht beantwortet, verneint oder ist sich nicht sicher, ob die kulturelle Aktivität sie verändert hat.

Offensichtlich ist bei Jugendlichen mit KNK die Reflexion über eigene Fähigkeiten und das Wissen darüber aufgrund des Nachweiserwerbes sowie des etwas höheren Alters umfangreicher geworden, so dass sie auch im deutlichen Maße ausführlicher berichten. Generell zeigen Jugendliche mit KNK eine höhere Fähigkeit und Bereitschaft zur Reflexion eigener Fähigkeiten; sie schrieben durchschnittlich 20 Wörter mehr als die Befragten der Vergleichsgruppe ohne Nachweis.

Jugendliche mit Nachweis äußern sich insgesamt nicht nur ausführlicher, sie beschreiben auch vielfältiger und häufiger Veränderungen und Wirkungen. Die Steigerung des Selbstbewusstseins ist die von allen Jugendlichen am häufigsten geschilderte Veränderung. Jugendliche mit KNK liegen jedoch weit vor den Befragten ohne Nachweis. Offenheit und Teamfähigkeit sind ebenfalls häufig beschriebene Fähigkeiten, zu denen sich die Jugendlichen beider Gruppen in gleichem Maß äußern. Bei Jugendlichen mit Nachweis überwiegen die Aussagen hinsichtlich der Eigeninitiative. Ihre Antworten dominieren auch in den, zu den Sozialkompetenzen gehörenden, Fähigkeiten Empathie, Konflikt- und Kritikfähigkeit sowie Toleranz. Lediglich in drei Bereichen, in der Selbststeuerungs-, der Organisations- und der Lernfähigkeit sind es die Jugendlichen ohne KNK, die mit ihren Aussagen vor den Befragten mit Nachweis liegen.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der standardisierten Fragen zusammengefasst. Alle Jugendlichen wurden gebeten, ihre Fähigkeiten anhand von vorgegebenen Aussagen selbst einzuschätzen (standardisierte Fragen). Diese Aussagen wurden den Kompetenzbereichen Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz bereits im Vorfeld zugeordnet. Mit diesem Vorgehen wurde untersucht, ob Unterschiede in der Selbsteinschätzung von Jugendlichen mit und ohne Nachweis bestehen. Die Auswertung ergab, dass allein der Besitz des KNK kein

Unterscheidungsmerkmal darstellt. Um Unterschiede feststellen zu können, bedarf es einer eingehenden Analyse von Einflussfaktoren. Als Unterscheidungsmerkmale haben sich herausgestellt: Geschlecht, Alter und die Absichten bezüglich künftigen kulturellen Engagements.

Mädchen profitieren in besonderer Weise vom KNK-Verfahren.

Hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten erreichen Mädchen und junge Frauen mit KNK bei einigen Fähigkeiten höhere Zustimmungswerte als Mädchen der Vergleichsgruppe.

- Mädchen und junge Frauen der Untersuchungsgruppe können sich ihrer Einschätzung nach besser in andere Menschen hineinversetzen (Empathie) als Mädchen der Kontrollgruppe.
- Mädchen und junge Frauen mit Nachweis geben häufiger an, gern Aufgaben zu übernehmen (Verantwortungsbereitschaft).
- Mädchen der Untersuchungsgruppe sind nach eigener Einschätzung kreativer als Mädchen der Kontrollgruppe (Kreativität).

Fazit: Mädchen, die am Nachweisverfahren teilnahmen, schätzen ihre Sozialkompetenz

insgesamt höher ein, als dies Mädchen der Kontrollgruppe tun. Daraus ist abzuleiten, dass

das Nachweisverfahren Mädchen und jungen Frauen unterstützt, ihre Fähigkeiten im Bereich

der Sozialkompetenz besser zu erkennen und einzuschätzen.

Auf jüngere Jugendliche hat das KNK-Verfahren einen größeren Effekt.

Allgemein können gerade jüngere Jugendliche ihre Fähigkeiten weniger gut einschätzen. Sie befinden sich in einer Phase des Umbruchs und des Ausprobierens. Bei jüngeren Jugendlichen ist deshalb davon auszugehen, dass diese eine ausdrückliche Bestätigung ihrer Stärken und Schwächen benötigen. Die geringeren Werte im vollen Zustimmungsbereich der Kontrollgruppe in der jüngsten Altersgruppe unterstreichen die These, dass Jugendliche jüngeren Alters ihren Kompetenzen unsicher gegenüberstehen. In der Kontrollgruppe wird deutlich, dass die positive subjektive Kompetenzeinschätzung erst mit dem Alter steigt.

Dieser Alterseffekt zeigt sich jedoch nicht in der Untersuchungsgruppe, da hier jüngere Jugendliche ihre Fähigkeiten höher bewerten und selbstbewusster mit ihren Stärken und Fähigkeiten umgehen.

Im Altersvergleich der Gesamtkompetenz erreichen die 12- bis 15-Jährigen der Untersuchungsgruppe den zweithöchsten Durchschnittswert. Die 12- bis 15-Jährigen in dieser Gruppe besitzen ein höheres Kompetenzzempfinden als Gleichaltrige in der Kontrollgruppe. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass das Verfahren zum Erwerb des KNK dahingehend Wirkungen zeigt, dass sie ihre Fähigkeiten bewusster wahrnehmen und einschätzen. Dieser Effekt zeigt sich bei den 12- bis 15-Jährigen bei einer Vielzahl von Fähigkeiten:

- Flexibilität: Sie stellen sich in hohem Maße auf veränderte Bedingungen ein. Je älter die Jugendlichen der Kontrollgruppe sind, desto mehr stimmen sie der Aussage zur Flexibilität zu. Betrachtet man die Befragten der Untersuchungsgruppe, so gibt es keine Steigerungen zwischen der mittleren Altersgruppe und den 19- bis 25- Jährigen. Interessant erscheint das Resultat, dass die 12- bis 15-Jährigen der Untersuchungsgruppe in besonders hohem Maße zustimmen.
- Empathie: Jugendliche im Alter von 12 bis 15 Jahren mit Nachweis besitzen ein ausgeprägteres
- Einfühlungsvermögen als Jugendliche der gleichen Altersgruppe ohne KNK. Keine andere Altersgruppe erreicht bei dieser Aussage einen so hohen Wert (70 %) bei der Zustimmung mit „stimmt genau“.
- Medienkompetenz: Vor allem beim kritischen Medienumgang profitieren die Jüngeren sowie die Jugendlichen der mittleren Altersgruppe vom Nachweisverfahren.

Effekte des Kompetenznachweisverfahrens sind ebenfalls nachweisbar in der Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Offenheit, Problemlösefähigkeit und Kreativität. In den aufgeführten Fähigkeiten erreichen die 12- bis 15-Jährigen der Untersuchungsgruppe höhere Zustimmungswerte als gleichaltrige Jugendliche der Kontrollgruppe.

Auf Jugendliche, die in Zukunft ihrer kulturellen Aktivität gelegentlich nachgehen möchten, hat das KNK-Verfahren einen positiven Effekt.

Jugendliche der Untersuchungsgruppe, die planen, sich zukünftig gelegentlich kulturell zu betätigen, schätzen ihre Fähigkeiten in allen Kompetenzbereichen (Selbst-, Sozial-, Methodenkompetenz) höher ein als die Jugendlichen der Kontrollgruppe. Insbesondere bei der Einschätzung der Sozialkompetenz insgesamt unterscheiden sie sich am stärksten von der Kontrollgruppe. Das Kompetenznachweisverfahren zeigt bei dieser Gruppe von Jugendlichen einen deutlichen Effekt.

- Selbstbewusstsein: Sie geben häufiger an, die eigenen Stärken und Schwächen einschätzen zu können.
- Verantwortungsbereitschaft: Sie übernehmen ihrer Meinung nach häufiger Aufgaben.
- Kritikfähigkeit: Sie sind häufiger in der Lage, Kritik zu äußern.
- Kreativität: Sie schätzen sich häufiger kreativ ein als dies Jugendliche der Vergleichsgruppe tun.

Jugendliche mit KNK reflektieren ihren Kompetenzerwerb und ihre Lernprozesse stärker. Sie sind sich bewusster, welche Fähigkeiten sie in ihrer kulturellen Tätigkeit erworben haben.

Zur Überprüfung dieser Aussage reicht es wiederum nicht aus, allein das Merkmal Besitz des KNK zu untersuchen. Erst beim Hinzuziehen weiterer Merkmale wurden Unterschiede sichtbar. Hinsichtlich der Einschätzung, welche Fähigkeiten während der kulturellen Tätigkeit erlernt oder erworben worden sind, bestehen starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männliche Jugendliche sind öfter der Ansicht, ihre

Fähigkeiten in der kulturellen Tätigkeit erworben zu haben. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist in der Gruppe mit Kompetenznachweis besonders ausgeprägt. Ebenfalls erwerben Mädchen und junge Frauen mit KNK ihrer Meinung nach weniger Kompetenzen als Mädchen ohne Nachweis. Sie schätzen die Anzahl der erworbenen Fähigkeiten am geringsten ein. Der größte Unterschied zeigt sich in der Sozialkompetenz beim Vergleich zwischen Mädchen und Jungen der Untersuchungsgruppe. Bezieht man die hohen Selbsteinschätzungswerte der Mädchen zur Sozialkompetenz mit ein, hilft das Nachweisverfahren insbesondere Mädchen ihren Lernprozess zu reflektieren – auch wenn sie dabei erkennen, dass sie bestimmte Fähigkeiten nicht in ihrer kulturellen Aktivität erworben haben. Möglicherweise spielen andere Lernorte neben der kulturellen Aktivität wie die Familie, die Schule oder andere außerschulische Aktivitäten für den Erwerb von Sozialkompetenz eine wesentliche Rolle.

Der größte rechnerische Unterschied im Bereich der erworbenen Fähigkeiten während der kulturellen Aktivität ist zwischen Jungen und Mädchen innerhalb der Untersuchungsgruppe zu finden. Offensichtlich wirkt der Kompetenznachweis hinsichtlich der Selbsteinschätzung des Fähigkeitserwerbs geschlechtsspezifisch. Die Gründe dafür sind zu komplex, um sie mit dieser Studie überprüfen zu können. Das Ergebnis der geschlechtsspezifischen Wirkung kann unterschiedliche Gründe haben:

- Mädchen und jungen Frauen sind unsicherer in der Einschätzung ihrer Lernprozesse. Sie müssten dahingehend verstärkt Rückmeldung erhalten.
- Mädchen sind selbstkritischer als Jungen (Sozialisations- und Erziehungseffekte). Mit dem KNK-Verfahren können solche Sozialisations- und Erziehungseffekte vermutlich nicht aufgelöst werden. Diese Studie kann keine Aussagen darüber treffen, ob die selbstsichere Sichtweise der Jungen oder die selbstkritischere Einschätzung der Mädchen näher an der Realität liegt. Darin bestünde eher die Aufgabe der Fachkräfte in der Jugendkulturarbeit, die zusammen mit den Jugendlichen die Fähigkeitsbewertung erarbeiten.
- Mädchen und junge Frauen schätzen ihren Fähigkeitserwerb differenzierter als männliche Jugendliche ein. Sie sind eher in der Lage, in Folge des Nachweisverfahrens ausgewählte Fähigkeiten in Beziehung zur kulturellen Aktivität zu setzen. Hier benötigten eher die Jungen Unterstützung, ihre Fähigkeiten differenzierter beurteilen zu können.
- Die problematischste Interpretation hieße: Mädchen erwerben real weniger Fähigkeiten während ihrer kulturellen Aktivität als Jungen. Aus der Bildungsforschung ist bekannt, dass Mädchen nicht weniger als Jungen lernen, sondern sogar durchschnittlich bessere Schulabschlüsse erreichen. Welche Faktoren beeinflussen nun Mädchen dahingehend, dass sie einschätzen, weniger Fähigkeiten in ihrer kulturellen Aktivität zu erwerben? In diesem Fall wäre es hilfreich, zu überprüfen, wie die Fachkräfte innerhalb des Nachweisverfahrens genderspezifisch agieren. Bestärken sie eher Jungen? Gewähren sie Jungen bewusst oder unbewusst mehr Raum als Mädchen? Welche Tätigkeiten bekommen Jungen übertragen, welche Mädchen? Inwieweit beeinflusst die Gruppenstruktur das Lernen von Mädchen und

Jungen? Gendertrainings innerhalb der Fortbildungen für Fachkräfte könnten die Sensibilität gegenüber geschlechtsspezifischen Effekten erhöhen und dazu führen, dass Mädchen wie Jungen im gleichen Maß vom Kompetenznachweisverfahren profitieren.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen kultureller Tätigkeit und Erwerb von Fähigkeiten unterscheiden sich die Antworten der Jugendlichen nach dem Alter. Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren mit Nachweis geben an, in allen drei Kompetenzbereichen (Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz) weniger Fähigkeiten während ihrer kulturellen Aktivität erworben zu haben als dies Jugendliche der gleichaltrigen Kontrollgruppe tun. Die Jugendlichen der jüngsten und der ältesten Altersgruppe in der Kontrollgruppe setzen ihre Fähigkeiten am häufigsten in Bezug zur kulturellen Betätigung.

In der Altersgruppe der 16- bis 18-Jährigen ist das Verhältnis umgekehrt. Hier liegen die Jugendlichen mit KNK in allen Kompetenzbereichen vorn. Das Nachweisverfahren wirkt somit auch auf Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren. Sie beziehen etwas häufiger Fähigkeiten auf ihre kulturelle Aktivität als dies Jugendliche in der Kontrollgruppe tun. Jedoch ist dieses Ergebnis auch in einer anderen Richtung interpretierbar. Je häufiger ein Zusammenhang angegeben wurde, umso pauschaler wird der Fähigkeitserwerb mit der Aktivität begründet. Möglicherweise entsprechen aber weniger Zuordnungen einer besonders ausgeprägten differenzierten Sichtweise auf die eigenen Fähigkeiten.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Tätigkeit und Erwerb von Fähigkeiten unterscheiden sich die Antworten auch nach der Absicht der kulturellen Tätigkeit in der Zukunft. Jugendliche mit Nachweis, die vorhaben, im Bereich Kunst/Kultur beruflich tätig zu werden, führen wesentlich weniger ihre Fähigkeiten auf ihr kulturelles Engagement zurück. Jugendliche der Kontrollgruppe mit den gleichen Zukunftsplänen erreichen die höchsten Werte. Sie geben häufiger an, einen direkten Zusammenhang zwischen ihren erworbenen Fähigkeiten und ihrer künstlerischen Tätigkeit zu sehen. Da Jugendliche der Untersuchungsgruppe wesentlich verhaltener ihren Kompetenzerwerb auf kulturelles Engagement zurückführen, sind Effekte des Nachweisverfahrens zu vermuten. Offensichtlich unterscheiden sie genauer, in welchem Kontext sie bestimmte Fähigkeiten erwerben, und bewerten weniger pauschal als dies Jugendliche der Kontrollgruppe tun. Jugendliche der Untersuchungsgruppe, die professionell in Kunst oder Kultur tätig werden möchten, sind somit besser in der Lage, ihren Lernprozess differenziert zu betrachten.

Die Jugendlichen gehen, abhängig vom Geschlecht, vom Alter oder wie intensiv sie ihre kulturelle Tätigkeit betreiben möchten, unterschiedlich mit den Fähigkeitsaussagen um. Bei den Jugendlichen der Kontrollgruppe wurde wiederholt festgestellt, dass mit dem Alter und mit der beabsichtigten Intensität der Aktivität die Selbsteinschätzung steigt. Da das bei den Jugendlichen mit KNK seltener der Fall war, ist davon auszugehen, dass das Nachweisverfahren besonders auf Jugendliche wirkt, die sich

bisher weniger mit ihrer kulturellen Aktivität auseinander gesetzt haben. Das betrifft junge Jugendliche: Im Vergleich zu älteren Jugendlichen reflektieren sie ihr Verhalten im geringeren Maße und üben ihre kulturelle Aktivität wahrscheinlich noch nicht so lange aus als dass sie sich mit ihr auf intensive Weise auseinandergesetzt haben. Und das trifft auf Jugendliche zu, die ihre kulturelle Aktivität eher als gelegentliches Hobby ausüben wollen. Offensichtlich sind sie darüber überrascht, welches Potenzial in ihrer kulturellen Tätigkeit steckt, währenddessen intensiv ausübende Jugendliche bisher viel öfter über ihre Aktivität reflektiert haben.

Es wurde festgestellt, dass Jugendliche mit Kompetenznachweis ihre Fähigkeiten etwas höher einschätzen als Jugendliche der Kontrollgruppe. Dagegen lagen die Jugendlichen der Untersuchungsgruppe bei der Frage nach dem Erwerb dieser Fähigkeiten etwas hinter der Kontrollgruppe zurück. Die Gegenüberstellung der beiden Ergebnisse zeigt einen Unterschied zwischen den Gruppen, der wiederum auf Veränderungen hinweist, die auf das Nachweisverfahren zurückzuführen sind. Die gefundenen Differenzen sind keine zufälligen Ergebnisse, weil sich möglicherweise in der einen Gruppe mehr Mädchen oder in der anderen mehr professionell tätige Jugendliche befinden. Diese Einflüsse wurden von uns kontrolliert, indem wir vergleichbare Gruppen gebildet haben, die durch die gleiche Merkmalsausprägung (Geschlecht oder Alter) gekennzeichnet sind.

Einschränkend muss dazu gesagt werden, dass nur ein kleiner Ausschnitt aller möglichen Kompetenzen, die letztlich erwerbbar sind, in den Fragebogen aufgenommen wurde. Der KNK dokumentiert vermutlich nicht alle Fähigkeiten, die das gesamte Kompetenzspektrum umfasst. Möglicherweise benennen die Jugendlichen mit Kompetenznachweis nur wenige Fähigkeiten, die sie in der künstlerischen Aktivität erworben haben. Vielleicht bewerten Jugendliche der Kontrollgruppe in pauschalerer Weise, weil sie das Spektrum an Fähigkeiten weniger kennen oder benennen können. Das Ergebnis mag also nicht verwundern, sondern soll zu weiteren Nachforschungen auffordern. Jugendliche mit Kompetenznachweis haben ihrer Kontrollgruppe etwas voraus: Sie können genauer identifizieren, welche Fähigkeiten sie in ihrer kulturellen Tätigkeit erworben haben.

3. Fragebogen Unternehmen

Den zweiten Teil der Evaluation des Kompetenznachweises Kultur bildet die schriftliche Befragung von Unternehmen. Den Schwerpunkt der Unternehmensbefragung bildete die Fragestellung, ob potentielle Arbeitgeber die im KNK ausgewiesenen Schlüsselkompetenzen von Jugendlichen in der Bewerberauswahl berücksichtigen und zur Entscheidung über die Besetzung von Ausbildungsstellen heranziehen würden.

Es wurde von einer Bruttostichprobe von 400 Betrieben ausgegangen, die es ermöglichte, die Vielfalt von Regionen, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößen einzubeziehen. Für die Ziehung der Stichprobe wurde ein aktuelles Branchenverzeichnis verwendet. Mit einer Zufallsauswahl aus dem Verzeichnis wurde mittels Listenauswahl eine Bruttostichprobe von N=400 gezogen und die Auswahlwahrscheinlichkeit proportional zur Anzahl der Betriebe in den einzelnen Bundesländern angepasst.

Für die Betriebsbefragung wurden repräsentative Beispiele aus Kompetenznachweisen Kultur herangezogen und zum Ausgangspunkt für Fragen nach Informationsgehalt und Entscheidungsrelevanz genommen. Die Unternehmen wurden gebeten, sich über die beigelegten Muster von Kompetenznachweisen einen Eindruck zu verschaffen und anschließend ihre Bewertungen mittels Rating-Skalen abzugeben.

Ob ein beigelegter Kompetenznachweis einer Bewerberin/eines Bewerbers möglicherweise als weiteres Kriterium und als Informationszugewinn in der Personalauswahl in Betracht kommt, wurde mithilfe von Itemsaussagen, bei denen Unternehmen nach dem Grad ihrer Zustimmung differenzieren konnten, untersucht. Neben Fragebatterien zur Messung von Einstellungen bot der Unternehmensfragebogen die Möglichkeit, im Rahmen von offenen Fragen Kritik und Zustimmung zu äußern und Verbesserungsvorschläge zum KNK zu formulieren, die über die Antwortvorgaben geschlossener Fragen hinausgehen.

3.1 Die Befragung der Unternehmen

An insgesamt 480 Unternehmen wurden die Fragebögen versandt. Die Grundlage bildete ein aktuelles bundesweites Unternehmensverzeichnis. In diesem Verzeichnis werden vorwiegend größere Industrie- und Handelsunternehmen geführt. Der öffentliche Sektor ist darin unterproportional vertreten. Die Unternehmen wurden gemäß ihrer Anzahl pro Bundesland im Unternehmensverzeichnis quotiert und per Zufall ausgewählt. Von den 480 versandten Fragebögen konnten neun nicht zugestellt werden. Die Rücklaufquote beläuft sich insgesamt auf 13,1 %.

Die Unternehmen wurden gebeten, die zwei beiliegenden KNK zu lesen und anschließend anhand der Fragen und formulierten Aussagen zu bewerten. Zunächst

bezogen sich die ersten drei Fragen direkt auf den KNK: Wie bewerten Sie den Nutzen des Kompetenznachweises Kultur für Ihre Personalauswahl hinsichtlich der Gliederung, des Umfangs und des Informationsgehaltes? Die Antwortvorgaben bestanden in einer Viererskala von „sehr gut“, „gut“, „ausreichend“ bis „ungenügend“. Darüber hinaus konnten in einem Textfeld kurze Anmerkungen als offene Antworten gegeben werden.

3.2 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse der Unternehmen

Auswertung der Gesamtstichprobe

Der KNK ist von den befragten Unternehmen generell sehr lobend aufgenommen worden. Besonders positiv mit 91 % guter bzw. sehr guter Bewertung heben sich die Zustimmungswerte für die Gliederung des KNK heraus. Ebenfalls stark positiv wurde der Informationsgehalt bewertet.

Dagegen wurde der Umfang des KNK häufiger auch negativ bewertet. 20 % der befragten Unternehmen beurteilen diesen als nur ausreichend oder ungenügend, d. h. der KNK ist aus ihrer Sicht zu lang, zu umfangreich und enthält Wiederholungen. Hinsichtlich der Beurteilung des Umfangs fallen auch die schriftlichen Anmerkungen ins Gewicht, die die Anwendbarkeit aufgrund des großen Umfangs in Frage stellen.

Dem möglichen Nutzen für Jugendliche, die mithilfe des KNK mehr über ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten erfahren, stimmen die Unternehmen mit überwältigendem Ergebnis von 98 % zu. Indessen sehen sie die Effekte für die Berufsorientierung der Jugendlichen widersprüchlicher. Die Zustimmungswerte sind bei dieser Frage die niedrigsten in dieser Studie. 33 % stimmen dieser Aussage „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu. Möglicherweise zählen die befragten Unternehmen vor allem berufsbezogene Inhalte, Aufgabenfelder und Tätigkeiten zur Berufsorientierung, auf die im KNK de facto nicht eingegangen wird.

Vier Aussagen sind auf den möglichen Nutzen für die Unternehmen gerichtet, die starke Zustimmung finden. Eine übergroße Mehrheit stimmt mit 89 % zu, dass der KNK mit der Beschreibung von Tätigkeiten und gezeigten Fähigkeiten brauchbare Zusatzinformationen für die Personalauswahl enthält, die im Lebenslauf und in Zeugnissen nicht enthalten sind. Der KNK füllt damit eine Informationslücke über die Persönlichkeit, über die Entwicklung und über die Fähigkeiten einer Bewerberin/eines Bewerbers. Der KNK kann für Ausbildungsstellenbewerbungen sehr hilfreich sein, sich von einer persönlicheren Seite zu präsentieren. Der KNK kann beispielsweise als „dritte Seite“ in der Bewerbung genutzt werden.

In der Auswertung der Gesamtstichprobe fallen zwei weitere kleinere Abweichungen im Ergebnis auf: Einige Unternehmen (17 %) legen eher keinen bzw. überhaupt keinen Wert auf die im KNK beschriebenen Fähigkeiten oder Schlüsselqualifikationen. Es

könnte entweder daran liegen, dass sie eher Schulzensuren als ein hartes Kriterium bei der Bewerberauswahl einsetzen oder, dass sie eine andere Definition von Schlüsselqualifikationen verwenden oder, dass sie den Begriff generell ablehnen oder auch, dass im KNK Erklärungen vermisst werden, welche Fähigkeiten hier gemeint sind.

Es bestehen bei einigen der befragten Unternehmen Bedenken, den KNK als zusätzliches Kriterium in der Personalauswahl zu nutzen, da sich 16 % dagegen aussprechen. Könnte diese Einschränkung daher rühren, dass der KNK bislang noch nicht in großem Maße verbreitet ist, sodass dieser Nachweis als Kriterium nicht eingeführt werden kann? Oder wünschen sich die Personalverantwortlichen mehr Transparenz über das Nachweisverfahren? Oder sind sie skeptisch gegenüber der Methodik der Selbsteinschätzung und bevorzugen objektivere Auswahlmethoden? Insbesondere bei diesen Ergebnissen wäre es interessant, weiter nach den Ursachen zu forschen.

Auswertung der Unternehmensbefragung nach spezifischen Merkmalen

Welche Unternehmen mit welchen Merkmalen beurteilen den KNK positiv bzw. negativ? Die Mehrheit der untersuchten Unternehmen beurteilt den KNK positiv. Wir können jedoch auch Betriebe mit ausgesuchten Merkmalen benennen, die dem KNK besonders positiv oder auch kritisch gegenüber stehen.

Wirtschaftsbereich: Dienstleistungs- und Handelsunternehmen bewerten den KNK positiver als Industriebetriebe. Lediglich in den Zustimmungswerten zur Aussage über die besondere Wertschätzung der beschriebenen Schlüsselqualifikationen für die Personalauswahl werden Dienstleistungs- und Handelsunternehmen von der Industriebranche überstimmt. Möglicherweise umfassen die Unternehmen der Dienstleistungs- und Handelsunternehmen mehr Berufe, in denen es auf die Kundenorientierung ankommt und somit Schlüsselqualifikationen eine größere Rolle spielen.

Anzahl der Beschäftigten: Tendenziell bewerten Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten den KNK positiver als Unternehmen mit einer höheren Anzahl von Beschäftigten. Je mehr Beschäftigte, umso negativer wird der KNK als zu umfangreich und mit wenig brauchbaren Informationen eingeschätzt.

Anzahl der Ausbildungsstellen: Unternehmen mit bis zu vier Azubis bewerten den KNK in seiner Struktur am positivsten. Aufgrund niedriger Bewerberzahlen ist der generelle Arbeitsaufwand bei der Bewerberauswahl geringer und somit steht mehr Zeit für das Sichten der Bewerbungsunterlagen zur Verfügung. Für diese Unternehmen ist es besonders wichtig, die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers so gut wie möglich einzuschätzen, und dafür soviel wie möglich Informationen zu erhalten. Die Folgen einer Fehleinschätzung sind möglicherweise für ein kleineres Unternehmen gravierender als für Großbetriebe. Je mehr Ausbildungsstellen der Betrieb anbietet, umso mehr steigt auch der Bearbeitungsaufwand für die Bewerberauswahl. Gegebenenfalls setzen die Unternehmen mit vielen Azubis bereits erfolgreich andere

Auswahlverfahren ein, die sich von der Verfahrensweise des KNK stark unterscheiden. Vor allem Klein- und Mittelständische Unternehmen begutachten den KNK positiv.

Schulabschlüsse: Am stärksten fand der KNK bei Betrieben Zustimmung, die Jugendliche mit Realschulabschluss ausbilden, gefolgt von Betrieben, die Hauptschul- oder Realschulabschluss bevorzugen. Weniger positiv schätzten dagegen Betriebe den KNK ein, die Abitur oder Fachhochschulreife den Vorrang geben. Wahrscheinlich werden Schlüsselqualifikationen bei Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen eher vorausgesetzt als bei Jugendlichen mit Haupt- und Realschulabschluss.

Personalverantwortliche: In der direkten Bewertung des KNK urteilen Inhaber oder Geschäftsführer positiver als Mitarbeiter der Personalabteilung. Jedoch relativiert sich dieses Bild angesichts der Zustimmungswerte zu den Aussagen eins bis sechs (siehe Anhang Fragebogen Unternehmen). Dort gibt es lediglich Differenzen zur Aussage fünf. Die Personalabteilung legt im hohen Maße Wert auf die im KNK enthaltenen Informationen über Schlüsselqualifikationen. Offensichtlich bewerten „Personaler“ den KNK kritischer. Dies könnte damit zusammenhängen, dass das eigene Urteil („Bauchgefühl“) hier deutlich überbewertet wird.

Auswahlverfahren: Ein durchgängig eindeutiges Ergebnis erhalten wir beim Vergleich der Auswahlverfahren für die Besetzung von Ausbildungsstellen, die im Unternehmen selbst angewendet werden. Betriebe, die ihre Auszubildenden über Arbeitsproben, Praktika und eigene Tests auswählen, stimmten dem KNK mehr zu als Betriebe, die psychologische Tests und Assessment Center durchführen. Die größten Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen sowie die niedrigsten Werte bei der Bewertung des Umfangs und bei der Zustimmung zu Aussage zwei (eigene Berufsorientierung) sind hier zu finden. Das gleiche gilt auch für Betriebe, die den Aussagegehalt psychologischer Tests eher niedrig einschätzen. Generell gilt für unsere Stichprobe, dass Unternehmen, die Testverfahren (Assessment Center, psychologisch normierte Tests) in ihrer Personalauswahl einsetzen, dem KNK kritischer gegenüber eingestellt sind. Unternehmen, die sich bei der Personalauswahl auf ihr subjektives Urteil stützen, akzeptieren den KNK eher.

Bewerbungsunterlagen: Ebenfalls auf die Frage nach der Bewertung der Bewerbungsunterlagen erhalten wir durchgängig eindeutige Ergebnisse. Unternehmen, die weniger auf die Aussagekraft von Lebenslauf und Schulzeugnis setzen, äußern sich zum KNK stark positiv. Im KNK werden genau die Fähigkeiten aufgeführt, die im Zeugnis nicht erwähnt werden. An dieser Stelle treten auch große Abweichungen in der Einschätzung des Umfangs und der Wertschätzung der Schlüsselqualifikationen auf. Am KNK interessierte Unternehmen begrüßen ausdrücklich die Ausführlichkeit der Darstellung im KNK sowie die Wichtigkeit der beschriebenen Schlüsselqualifikationen für die Personalauswahl.

Gegensätzlich verhält es sich bei der Beurteilung von Zeugnissen über Praktika und über freiwilliges Engagement. Diejenigen Unternehmen, die diese Unterlagen als

hochrelevant für den Auswahlprozess einschätzen, bewerten auch den KNK höher als Unternehmen, die weniger Wert auf diese Zeugnisse legen. Betriebe, die weniger Wert auf Zusatzqualifikationen legen, befürworten eher den KNK als Unternehmen, die mehr auf besondere Qualifikationen ihrer Auszubildenden achten. Jedoch sind die Antwortunterschiede gering. Unternehmen mit stärkerer Beachtung der Zusatzqualifikationen sehen aber auch einen starken Effekt auf die Selbsteinschätzung und die Berufsorientierung der Jugendlichen.

Teil II

Ergebnisse der telefonischen Befragung von Jugendlichen, Eltern, Kompetenznachweis Kultur-Beratern und Fortbildungsbeauftragten

4.1 Telefonische Befragung der Jugendlichen

Insgesamt wurden 20 Jugendliche befragt. Die Adressen und Telefonnummern stellte die BKJ zur Verfügung. Es handelte sich dabei um 8 männliche und 12 weibliche Jugendliche von 14 bis 20 Jahren mit einem Durchschnittsalter von 16,7 Jahren ($s = 1,9$). 17 Jugendlichen gaben als Herkunftsland *Deutschland* an, 2 Jugendliche ein anderes Land, eine Person machte keine Angaben darüber. Die Angaben über das Herkunftsland der Eltern entsprach denen über das eigene Herkunftsland.

Die Verteilung der Jugendlichen ist nicht als repräsentativ anzusehen. Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der Verschiedenartigkeit der kulturellen Bildungsmaßnahmen und deren Abhängigkeit von der sozialen Schicht. Während Jugendliche, die kulturelle Bildungsmaßnahmen über lange Zeit besuchen, meist aus eher bildungsnahen Familien kommen, finden sich benachteiligte Jugendliche eher in kurzfristigen Maßnahmen, die zum Zeitpunkt der Befragung dann abgeschlossen waren. Diese Gruppe ist für Befragungen dann nur sehr schwer erreichbar. Dieser Aspekt ist bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde zu berücksichtigen.

Teilnahme an Projekten und Motive für die Teilnahme an kulturellen Bildungsmaßnahmen

Im Durchschnitt nahmen die befragten Jugendlichen 1,3 Jahre an den Bildungsangeboten einer kulturellen Bildungseinrichtung teil.

Bei der Frage „was sind Ihre Motive, an einer Bildungsmaßnahme (Theatergruppe, Musikschule ...) teilzunehmen, konnten die Jugendlichen zu verschiedenen Aspekten jeweils Angaben auf einer vierstufigen Rating-Skala (stimmt genau – stimmt eher – stimmt eher nicht – stimmt überhaupt nicht) machen.

Die stärkste Zustimmung erhielt das Motiv *sich selbst ausprobieren* (14 stimmt genau; 6 stimmt eher), gefolgt von den Motiven *Vieles was ich hier lerne, kann ich auch sonst im Leben gebrauchen* (11 stimmt genau – 7 stimmt eher – 2 stimmt eher nicht), *Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit trainieren* (10 stimmt genau – 6 stimmt eher – 4 stimmt eher nicht), *mir ist die Gemeinschaft wichtig* (9 stimmt genau – 9 stimmt eher – 2 stimmt eher nicht) und dem Motiv nach *Anerkennung* (8 stimmt genau – 6 stimmt eher – 5 stimmt eher nicht – 1 stimmt überhaupt nicht). Relativ geringe Zustimmung

erhielt das Statement *Es geht mir ausschließlich um die Inhalte* (1 – stimmt genau – 6 stimmt eher – 11 stimmt eher nicht – 2 stimmt überhaupt nicht).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Inhalte sicherlich wichtig sind, aber in den seltensten Fällen alleiniges Motiv der Teilnahme an einer kulturellen Bildungsmaßnahme darstellen.

Motivation für die Teilnahme am Kompetenznachweis Kultur

18 von 20 befragten Jugendlichen gaben an, durch die Projektleitung *auf den Kompetenznachweis Kultur aufmerksam* gemacht worden zu sein, in einem Fall war es eine externe Person und in einem weiteren Falle wurde der Jugendliche erst mit der Aushändigung des Kompetenznachweises informiert. Die Teilnahme war in 19 Fällen freiwillig,

9 Jugendliche gaben an, sich wegen der Verwertbarkeit (z.B. Nutzen bei einer Bewerbung) dafür entschieden zu haben, drei Jugendliche gaben Interesse und Neugier als Motiv an, in zwei Fällen war es die Folge eines Gruppenentscheidens und in fünf Fällen gab es den Kompetenznachweis quasi automatisch am Ende der Maßnahme.

9 von 20 Jugendlichen gaben an, die Eltern hätten sich sehr für den Kompetenznachweis Kultur interessiert, 6 Eltern interessierten sich etwas und 5 Eltern kaum dafür.

In den Interviews wurde deutlich, dass die Jugendlichen den Kompetenznachweis als *ihre Sache* ansehen und nicht durch die Eltern motiviert wurden daran teilzunehmen.

Beteiligung an der Erstellung des Kompetenznachweises

11 Jugendliche wurden nach ihrer Einschätzung sehr stark an der Erstellung des Kompetenznachweises beteiligt, 4 waren etwas beteiligt und 5 Personen waren kaum beteiligt. In fast allen Fällen(18 von 20) war die Person, die mit den Jugendlichen auch sonst gearbeitet hatte, für die Vergabe des Kompetenznachweises verantwortlich und dementsprechend den Jugendlichen gut bekannt.

Auswirkungen und Nutzen des Kompetenznachweises Kultur

12 von 20 Jugendlichen gaben an, die Gespräche zum Kompetenznachweis seien *interessant* für sie gewesen; 5 Jugendliche stimmten dieser Aussage zumindest teilweise zu (wahrscheinlich zum Teil die Jugendlichen, die nicht am Prozess kaum beteiligt wurden).

Der Verzicht auf ein gemeinsames Gespräch nach der Beobachtung widerspricht wesentlichen Grundsätzen des Kompetenznachweises Kultur. Wichtige Motivationen für die Teilnahme, nämlich Selbst- und Fremdrelexion werden so kaum möglich.

Auf die Frage, ob sie durch den Kompetenznachweis Kultur *Neues über sich erfahren* hätten, antworteten 6 Jugendliche mit „stimmt genau“ und 10 mit „stimmt eher“. Nur 4 Jugendliche waren der Ansicht, eher nichts Neues über sich erfahren zu haben.

Auch gaben 9 Jugendliche an, sich in den Beschreibungen des Kompetenznachweises *gut wiederfinden* zu können, 9 stimmten teilweise zu und ein Jugendlicher konnte sich eher nicht wiederfinden.

Der Kompetenznachweis hilft den Jugendlichen, ihre Fähigkeiten besser einzuschätzen. Dieser Aussage stimmen 9 Jugendliche vollständig, und 7 Jugendliche eher zu. Vier Befragte sehen sich darin nicht durch den Kompetenznachweis unterstützt.

Auch die Frage, ob der Kompetenznachweis wichtig für ihre Zukunft sei, wird von den meisten Jugendlichen positiv beantwortet (6 stimmt genau – 12 stimmt eher). Die Antwort macht eine realistische Sichtweise der Jugendlichen deutlich: Der Kompetenznachweis Kultur kann hilfreich sein, ist sicherlich aber im Vergleich zu Schulzeugnissen weniger entscheidend.

Besonders interessant war es für 15 Jugendliche, Rückmeldung zu bekommen, 4 Jugendliche fanden es besonders interessant, mit dem Kompetenznachweis-Berater über eigene Fähigkeiten zu sprechen und für 5 Befragte hatte die Möglichkeit der Selbstbeobachtung einen zentralen Stellenwert.

An dieser Stelle wird noch einmal ein zentraler Nutzen des Kompetenznachweises Kultur für die Jugendlichen im Rahmen ihrer Identitätsentwicklung deutlich. Während eine Kernmotivation der Jugendlichen für die Teilnahme an dem kulturellen Bildungsangebot in der Möglichkeit besteht, sich selbst auszuprobieren, so ist es im Rahmen des Kompetenznachweises folgerichtig die Möglichkeit, darüber Rückmeldung zu bekommen – sowohl durch einen Berater als auch mittels der Selbstbeobachtung.

Als Sammelmappe nutzen 4 der befragten Jugendlichen die Mappe des Kompetenznachweises bereits jetzt, 7 geben an, es vorzuhaben, 9 wollen sie nicht entsprechend nutzen.

Die Frage, ob der Kompetenznachweis Kultur die Arbeit im Kurs beeinflusst habe, wurde von 9 Jugendlichen positiv beantwortet (4 stimmt genau, 5 stimmt eher), während 11 Jugendliche anderer Auffassung waren (8 stimmt eher nicht – 3 stimmt überhaupt nicht). Auf die Frage nach der Art dieses Einflusses waren aber immerhin 6 Jugendliche der Auffassung, es seien mehr Gespräche geführt worden, ein naheliegender Effekt des Nachweisverfahrens. 2 Jugendliche erlebten mehr Verantwortung durch den Kompetenznachweis, da es „jetzt auf etwas ankomme“, zwei Befragte sahen Veränderungen in der Struktur der Gruppe bzw. dem Verhalten von Personen.

Bewertungen des Kompetenznachweises

Auf die Frage nach Reaktionen auf den Kompetenznachweis Kultur machten 12 Jugendliche differenzierte Angaben. 6 Jugendliche gaben an, Anerkennung und positive Reaktionen bekommen zu haben. Ein Jugendlicher gab an, sich stärker selbst zu beobachten und 2 Jugendliche teilten mit, Freunde hätten zum Teil nichts damit anfangen können. Drei Jugendliche gaben an, der Kompetenznachweis Kultur sei

positiv bei Vorstellungsgesprächen zur Kenntnis genommen worden. Hier ist zu beachten, dass nur ein sehr kleiner Teil der befragten Jugendlichen überhaupt solche Gespräche geführt haben dürfte. Negative Reaktionen wurde von keinem Jugendlichen berichtet.

Sollte der Kompetenznachweis eingeschränkt vergeben werden oder nicht? Wird er möglicherweise dadurch entwertet, wenn jeder der Jugendlichen ihn erhält?

Dem Statement *den Kompetenznachweis Kultur solle nur erhalten, wer besondere Kompetenzen erworben hat*, stimmten nur 2 Jugendliche voll zu (11 stimmt eher – 7 stimmt eher nicht), ebenso waren die Meinungen darüber gespalten, ob man den Kompetenznachweis nur nach entsprechend langer Zeit in einer kulturellen Einrichtung erhalten solle (8 stimmt genau – 8 stimmt eher – 4 stimmt eher nicht). Am stärksten fordern die Jugendlichen besonderes Engagement als Kriterium zur Erlangung des Kompetenzkompasses (13 stimmt genau – 7 stimmt eher).

Das überwiegend positive Urteil der Jugendlichen über den Kompetenznachweis wird bei der Frage nach einer *Gesamteinschätzung* deutlich. 13 Jugendliche beurteilten ihn mit „sehr gut“, 6 fanden ihn „ganz gut“. Nur ein Jugendlicher bewertete ihn als eher überflüssig. Einem Freund würden dementsprechend auch 11 Jugendliche sehr und 9 etwas dazu raten, auch den Kompetenznachweis Kultur zu erlangen.

Auf die Frage, was ihnen am Kompetenznachweis *besonders gut gefallen* habe, stand für 11 Jugendliche die Möglichkeit sich besser kennen zu lernen im Vordergrund. Dabei war es gerade die Möglichkeit der Selbstbeobachtung, die Gelegenheiten schaffte, sich selbst besser kennen zu lernen und weiter zu entwickeln („Es hat mich selbst weiter gebracht“). Darüber hinaus war es die Rückmeldung durch andere im Dialog mit dem Berater oder in Gruppengesprächen, die den Jugendlichen sehr wichtig war.

Drei Jugendliche betonten darüber hinaus den Nachweischarakter des Instrumentes und seine mögliche spätere Verwertbarkeit.

Auf die Frage, was sie an dem Kompetenznachweis *gestört* habe, machten nur 7 Jugendliche Angaben. Für 2 Befragte war die Zeitbedarf zu groß, zwei sahen den Kompetenznachweis wegen seines geringen Bekanntheitsgrades als nutzlos an, zwei Jugendliche bemängelten, man habe versucht, mit dem Kompetenznachweis Druck auf sie auszuüben (kein Kompetenznachweis, wenn kein entsprechendes Verhalten). Ein Jugendlicher zeigte sich mit der Übergabeveranstaltung unzufrieden.

Fast keine Antworten kamen auf die Fragen, *was man anders machen würde* als die KNK-Berater, bzw. was man insgesamt ändern würde. Vereinzelt Angaben bezogen sich auf eine Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit (mehr publik machen), sowie an Aspekte, die zwar vorgesehen sind, aber wohl nicht immer eingehalten werden (keinen Druck ausüben, regelmäßige Gespräche, vorher klären, was Inhalt des Kompetenznachweises sein soll, keine Bewertung der Person).

Zusammenfassende Bewertung der Befragung der Jugendlichen

Insgesamt geben die befragten Jugendlichen eine positive Beurteilung des Kompetenznachweises Kultur ab. Dabei steht die instrumentelle Verwertbarkeit des Nachweises, z.B. im Rahmen von Bewerbungsverfahren nicht an erster Stelle. Mehr als das Produkt ist der *Prozess* von besonderer Bedeutung: Der Vergabeprozess mit Beobachtung und Rückmeldegespräch führt zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit dem Selbst und unterstützt die Entwicklungsaufgabe Nr. 1 der Jugendlichen: Die Erarbeitung und Festigung einer eigenständigen Identität. Da der Prozess der Identitätssuche überhaupt ein wichtiges Motiv für die Teilnahme an kulturellen Bildungsangeboten darstellt, ist der Kompetenznachweis hierbei eine wichtige Ergänzung.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem Kompetenznachweis wesentlich von der Qualität des Dialogs mit dem Berater zusammenhängt.

4.2 Befragung der Eltern

Ergänzend zur Befragung der Jugendlichen wurden 11 Eltern telefonisch interviewt. Die Ergebnisse zeigten insgesamt ein ähnlich positives Bild, wie die Jugendlichen. Dabei scheinen die Eltern eher am Rande beteiligt zu sein. Die Hauptakteure im Prozess des Kompetenznachweises sind die Jugendlichen selbst. Im Einzelnen zeigten sich folgende Ergebnisse:

Der Sohn bzw. die Tochter der befragten Eltern waren überwiegend 1-2 Jahre in der kulturellen Einrichtung, 3 Jugendliche waren ca. 6 Monate, drei mehr als zwei Jahre in der kulturellen Einrichtung aktiv.

Motive der Eltern für die Teilnahme ihrer Kinder an kulturellen Bildungsmaßnahmen waren, dass sie Kompetenzen erwerben, die sie auch sonst im Leben gebrauchen können (10 stimmt genau – 1 stimmt eher), die Förderung des Selbstbewusstseins (9 stimmt genau – 2 stimmt eher), die soziale Gemeinschaft (9 stimmt genau, 1 stimmt eher, 1 stimmt eher nicht), die Möglichkeit für ihre Kinder, sich selbst auszuprobieren (8 stimmt genau – 3 stimmt eher) und das Motiv der Anerkennung (7 stimmt genau – 3 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht). In etwa der Hälfte der Fälle war der Inhalt nicht ausschließliches Motiv für die Eltern (1 stimmt genau – 4 stimmt eher – 5 stimmt eher nicht – 1 stimmt überhaupt nicht).

Auf den Kompetenznachweis Kultur wurden die Eltern durch den Projektleiter (4) oder schriftliche Information der Einrichtung aufmerksam gemacht. In drei Fällen war es der Sohn/die Tochter selbst, die die Eltern informiert hat.

Nutzen des Kompetenznachweises Kultur

Die befragten Eltern konnten ihr Kind in der Beschreibung des Kompetenznachweises gut wiedererkennen (9 stimmt genau – 2 stimmt eher), waren aber nicht alle überzeugt,

er zeige die Stärken ihres Kindes (2 stimmt genau - 4 stimmt eher – 4 stimmt eher nicht – 1 stimmt überhaupt nicht).

Berücksichtigt man eine gewisse Zustimmungstendenz bei den Interviews, so ist dieses Ergebnis als unbefriedigend zu bewerten. Ein möglicher Grund kann darin liegen, dass die Kompetenznachweise zum Teil eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem einzelnen Jugendlichen vermissen lassen und daher in der Beschreibung zu global sind.

Die Eltern sind im Allgemeinen der Überzeugung, dass der Kompetenznachweis für die Zukunft ihrer Kinder wichtig ist (6 stimmt genau – 5 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht). Sie sind der Auffassung, er nütze ihnen bei einer Bewerbung (3) („War bereits nützlich bei einer Bewerbung“) bzw. bei der Wahl eines Studiums oder Berufes (5).

Für die Eltern ist die (feierliche) Übergabe des Kompetenznachweises überwiegend ein wichtiges Ereignis (5 stimmt genau – 4 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht). Dies gilt auch nach deren Einschätzung für ihre Kinder (5 stimmt genau – 6 stimmt eher).

Bei der Frage, ob der Kompetenznachweis nur bei bestimmten Vorbedingungen vergeben werden sollte, zeigen die Eltern ein ähnliches Meinungsbild wie die befragten Jugendlichen. Der Kompetenznachweis sollte nur vergeben werden, wenn die Jugendlichen ein besonderes Engagement zeigen (9 stimmt genau . 1 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht). Uneinheitlicher ist die Meinung der Eltern bei dem Kriterium *nur nach längerer Zeit* (2 stimmt genau – 5 stimmt eher – 4 stimmt eher nicht) und nur bei besonderen Kompetenzen (4 stimmt genau – 5 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht – 1 stimmt überhaupt nicht).

Der Kompetenznachweis Kultur hat nur in geringem Maße zu einer veränderten Einstellung der Eltern zur kulturellen Einrichtung geführt (*hat Einstellung verändert*: 2 stimmt genau – 2 stimmt her – 5 stimmt eher nicht – 2 stimmt überhaupt nicht). In den Fällen, in denen sich die Einstellung verändert hat, führte sie zu einer Steigerung der Bedeutsamkeit der kulturellen Maßnahmen.

Abschließende Anmerkungen finden sich kaum: Es gibt positive Bewertungen und den Wunsch nach verstärkter Öffentlichkeitsarbeit.

Zusammenfassende Bewertung der Befragung der Eltern

Insgesamt zeigt sich hinsichtlich des Kompetenznachweises Kultur, dass die Eltern zwar die Vorhaben ihrer Kinder wohlwollend begleiten, dass sie aber nicht die Initiative für den Kompetenznachweis übernehmen. In der Einschätzung der Bedeutung sehen sie den Kompetenznachweis als etwas, was man gerne mitnimmt und was gegebenenfalls auch für eine Bewerbung wichtig ist, sie messen dem Kompetenznachweis aber keine entscheidende Bedeutung bei.

Eher kritisch sehen die Eltern zum Teil die Realisierung des Kompetenznachweises. So sind sie nicht immer überzeugt, der Kompetenznachweis zeige die Stärken ihres Kindes. Dies ist aber gerade für die Unterstützung der Jugendlichen bei der Berufs-

und Studienorientierung wichtig, ein Aspekt der von den Eltern mehrfach genannt wird. Bereits bei der Befragung der Jugendlichen wurde manchmal eine individuelle Beschreibung der Kompetenzen vermisst. Für die erlebte Qualität des Kompetenznachweises sind dementsprechend das Vermeiden von Allgemeinplätzen und die individuelle Anerkennung der Kompetenzen unverzichtbar.

Hinsichtlich der Vergabekriterien sehen die Eltern ebenso wie die Jugendlichen allenfalls ein besonderes Engagement aber nicht das Vorhandensein besonderer Kompetenzen als sinnvolle Voraussetzung an. Die Einstellung der Eltern gegenüber der Einrichtung ändert sich nicht wesentlich durch die Einführung des Kompetenznachweises.

4.3 Befragung der Kompetenznachweis Kultur-Berater/innen

An der Befragung der Kompetenznachweis Kultur-Berater nahmen 20 Personen teil. Darüber hinaus wurden 10 Fortbildungsbeauftragte interviewt, die ihrerseits auch die Aufgabe von Kompetenzberatern wahrnehmen. Die Auswertung der Befragung der Berater wurde dementsprechend auf der Basis von 30 telefonischen Interviews durchgeführt.

Information und Motivation

Die Kompetenznachweis Kultur-Berater wurden durch verschiedene Informationsquellen auf den Kompetenznachweis Kultur aufmerksam. Am häufigsten geschah dies durch den jeweiligen Verband (z.B. Theater- bzw. Musikschulverband: 10) gefolgt von der BKJ selbst (7), Kolleginnen und Kollegen (7), die Einrichtungsleitung (3).

Das Instrument

Der Kompetenznachweis Kultur hat die Aufgabe, *Schlüsselkompetenzen der Jugendlichen gut abzubilden*. Die befragten Kompetenzberater waren ausnahmslos der Auffassung, dass dies gut möglich sei (29 stimmt genau – 1 stimmt eher).

Die meisten Teilnehmer waren der Überzeugung, dass die *Tableaus der Schlüsselkompetenzen* im Handbuch sinnvoll und bedarfsgerecht seien (14 stimmt genau – 13 stimmt eher – 3 stimmt eher nicht). Hier wäre zu prüfen, ob die Tableaus noch besser auf die Bedürfnisse der Berater abgestimmt werden können.

Die *offene Textform*, d.h., dass der Berater selbst einen freien Text zur Beschreibung der Kompetenzen verfassen muss, wird von den meisten Befragten begrüßt (22). 8 Berater würden eine strukturierte Form begrüßen, wenn sie Raum für freie Formulierungen zuließe. Eine strukturierte Form ohne Raum für freie Formulierungen wünscht sich keiner der Berater.

Die *äußere Form des Kompetenznachweises in Gestalt einer Mappe* wird von 28 Befragten für wichtig gehalten. In nur zwei Fällen wird die Meinung vertreten, eine Urkunde alleine würde auch genügen.

Den Namen *Kompetenznachweis Kultur* halten die meisten Befragten für passend (9 sehr passend – 16 eher passend – 2 nicht sehr passend – 1 völlig unpassend). Da es im Sinne des Marketing immer problematisch ist, einen eingeführten Markennamen zu ändern, sollte man den Namen auf jeden Fall beibehalten.

Interesse der Jugendlichen

Auf die Frage, wie die Berater das *Interesse der Jugendlichen* für das Nachweisverfahren einschätzen, meinten 14 Befragte, die Jugendlichen zeigten sehr viel und 13 eher viel Interesse. Nur drei Berater waren der Ansicht, die Jugendlichen zeigten wenig Interesse. Dies stimmt mit der Einschätzung überein, die sich aus der Befragung der Jugendlichen ergibt.

Die Berater sind alle der Auffassung, der Kompetenznachweis stelle eine *angemessene Würdigung der Kompetenzen* der Jugendlichen dar (26 stimmt genau – 4 stimmt eher).

Erfahrungen mit dem Kompetenznachweis Kultur

Die Anzahl der bisher vergebenen Kompetenznachweise durch die einzelnen Berater schwankte von 0 (3 Antworten) bis 16 mit einem Median zwischen 3 bis 4. Das bedeutet, dass die Berater in der Regel eher eine geringe Zahl von Kompetenznachweisen vergeben haben. Der angegebene Vergabezeitraum schwankte dabei von 5 bis 40 Monaten¹.

Aufwand und Zeitbedarf

Sehr hoch erscheint der Zeitbedarf für den Prozess eines Kompetenznachweises. Hier schwanken die Zeitangaben zwischen 3 und 50 (!) Stunden. Der Median, d.h. die mittlere Dauer liegt bei 15 Stunden.

Ein nicht unerheblicher Zeitaufwand liegt dabei in den Gesprächen mit den Jugendlichen. Die meisten Berater (16) geben diesen Aufwand mit 40 – 60% vom gesamten Zeitbedarf an, 8 Berater schätzen den Zeitaufwand mit 12 bis 33% ein, 4 Berater sind der Überzeugung, er liege bei 66 – 83 % des Gesamtzeitbedarfs.

Wenngleich der zeitliche Aufwand sehr groß ist, so halten die meisten Berater ihn dennoch für gerechtfertigt (13 voll gerechtfertigt – 13 weitgehend gerechtfertigt – 3 eher zu hoch).

21 Befragte sind der Auffassung, der Aufwand ließe sich nicht begrenzen, 5 Berater sehen in Standardisierungen z.B. einem standardisierten Anforderungsprofil, Textbausteinen u.ä. Zeitersparnispotential, 2 Berater wünschen sich Gruppengespräche und in einem Fall wird ein Lösungsansatz in spartenbezogenen Beispielen gesehen.

¹ In zwei Fällen muss bei den Befragten ein Irrtum vorliegen, da ihre Zeitangabe höher als der Kompetenznachweis überhaupt verfügbar ist.

Die vier Schritte des Vergabeprozesses

Fast alle Berater (28 von 30) gaben an, jeweils alle vier Schritte des Vergabeprozesses (Anforderungsprofil – gemeinsame Beobachtung – Dialog – Beschreibung) zu durchlaufen. In einem Fall teilte ein Berater mit, auf das Anforderungsprofil, in dem anderen Fall auf die begleitenden Dialoge zu verzichten.

Hier zeigt sich eine Diskrepanz zu den Befunden aus der Befragung der Jugendlichen. Dort teilte eine größere Zahl von Personen mit, mit ihnen seien keine Gespräche geführt worden.

Die einzelnen Schritte des sind für die Berater gut nachvollziehbar (28 stimmt genau – 2 stimmt eher).

Auf die Frage nach der Wichtigkeit des Anforderungsprofils, waren 21 der Befragten der Auffassung, das Anforderungsprofil sei unverzichtbar, weitere 7 Berater hielten ihn für wichtig.

Schwierigkeiten bei den vier Prozessschritten

Insgesamt scheinen die Berater wenig Schwierigkeiten bei den vier Schritten des Kompetenznachweises zu haben.

Beim *Anforderungsprofil* geben 4 Befragte Schwierigkeiten an und war Zeitdauer (2), eine genaue Benennung finden (1) und Unklarheit darüber, ob bei einer Gruppe für jeden Jugendlichen ein separates Anforderungsprofil zu erstellen ist.

Bei der *gemeinsamen Beobachtung* finden es 5 Befragte schwierig, neben der Arbeit noch zu beobachten, 2 sehen die Gefahr von vorschnellen Urteilen und Beobachtungsfehlern.

Im *Dialog* stellen 5 Befragte fest, die Reflexion sei für die Jugendlichen ungewohnt in einem Fall wurde der Fragebogen als nicht hilfreich erlebt und in einem Falle wurde festgestellt, dass die Dialoge erst am Ende des Projektes möglich waren.

Schwierigkeiten bei der *Formulierung der Kompetenzbeschreibung* gaben insgesamt 10 Befragte an. Schwerpunkte war hier das Finden geeigneter Formulierungen (7).

Weiterhin fragten wir, ob es Schwierigkeiten im Prozess des Kompetenznachweises gäbe, die möglicherweise verhindern, dass Kolleginnen und Kollegen damit arbeiten. Hier wurde weitaus am häufigsten der hohe Zeitbedarf genannt (15 Nennungen). Weitere Punkte waren mangelndes Interesse an pädagogischen Aspekten der Arbeit (3), einen Text verfassen zu müssen (2) und der finanzielle Aufwand

Organisatorische Einbettung des Kompetenznachweises Kultur

Bei der Frage nach der organisatorischen Einbindung des Kompetenznachweises ergibt sich ein heterogenes Bild: Bei 15 Befragten ist der Kompetenznachweis in die Arbeit integriert, bei 3 Beratern ist er teilweise integriert und bei 11 Befragten stellt er

eine eigenständige Maßnahme dar, in einem Fall wird sie darüber hinaus gesondert vergütet.

Der Frage, ob der Kompetenznachweis nur von einer Person erstellt werden kann, die in engem Kontakt mit dem Jugendlichen steht, stimmten die meisten Berater zu (12 stimmt genau – 9 stimmt eher – 7 stimmt eher nicht – 2 stimmt überhaupt nicht). Bei dieser Frage sind unterschiedliche Auffassungen sicherlich auch mit unterschiedlichen Tätigkeitsformen der Berater verbunden. Freiberuflich arbeitende Berater, die nicht an eine bestimmte Einrichtung gebunden sind, dürften die Vergabe des Kompetenznachweises Kultur eher unabhängig von einem engen Kontakt durch eine längerfristige Zusammenarbeit mit dem Jugendlichen sehen, als dies fest angestellte oder fest an eine Einrichtung gebundene Berater tun.

Nutzen des Kompetenznachweises Kultur für Jugendliche, Eltern und Berater

Nutzen für die Berater

Der größte Teil der befragten Berater stimmte der Frage zu, ob die Schulung zum KNK-Berater ihnen eine *veränderte Sicht ihrer Arbeit* vermittelt habe (11 stimmt genau – 8 stimmt eher – 8 stimmt eher nicht – 3 stimmt überhaupt nicht).

Der weitaus größte Teil der Befragten war dabei der Ansicht, ihre Professionalität habe dadurch zugenommen (13 stimmt genau – 12 stimmt eher – 3 stimmt eher nicht – 2 stimmt überhaupt nicht)

Fast alle Berater (29 von 30) teilten die Auffassung, sie seien hinsichtlich der Wahrnehmung der Stärken der einzelnen Schüler und Schülerinnen sensibilisiert worden.

Ein großer Anteil der Befragten war darüber hinaus der Überzeugung, sie hätten auch über sich selbst etwas erfahren. Mehr als die Hälfte (17 von 30) der Befragten stimmten zu, dass der Kompetenznachweis Kultur ihre Arbeit verbessert habe, für ihre Rolle in der Einrichtung von Vorteil sei und ihnen zusätzliche berufliche Möglichkeiten eröffne.

Ein wichtiger Vorteil für den ganzen Bereich der kulturellen Jugendarbeit und aller daran Beteiligten könnte in einer stärkeren öffentlichen Wertschätzung der kulturellen Bildungsarbeit bestehen. Diesem Wirkungsaspekt des Kompetenznachweises stimmten fast alle Befragten mehr oder weniger klar zu (14 stimmt genau – 14 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht).

Nutzen für die Jugendlichen

Bei der Einschätzung des Nutzens, den der Kompetenznachweis Kultur für die Jugendlichen hat, gab es in fast allen Bereichen eine völlig übereinstimmende Meinung. Alle Befragten vertraten die Meinung, die Jugendlichen erkannten besser ihre Stärken und Schwächen, sie würden Anerkennung erfahren und sie könnten den

Kompetenznachweis bei Bewerbungen nutzen. 29 von 30 Beratern waren der Überzeugung, die Jugendlichen würden durch den Kompetenznachweis Kultur an Selbstbewusstsein gewinnen.

In weiteren Anmerkungen nannten die Befragten die Bedeutung des Kompetenznachweises für die Persönlichkeitsentwicklung, z.B. durch die Steigerung der Fähigkeit zur Selbstreflexion (10 Nennungen), von zwei Befragten wurde auf die besondere Bedeutung positiven Feedbacks für die benachteiligten Jugendlichen hingewiesen. Auch eine neue Sicht auf die Berufswahl wurde von zwei Beratern als weiterer Nutzen genannt.

Weniger eindeutig war das Urteil darüber, wie nach Ansicht der Berater die Eltern den Nutzen des Kompetenznachweises einschätzen. 8 Berater waren genau der Überzeugung, die Eltern würden den Nutzen hoch einschätzen, 12 gaben eine eingeschränkte Zustimmung dazu ab (stimmt eher), ein Berater glaubte dies eher nicht. Neun Befragte konnten hierzu keine Antwort geben, da sie keinen direkten Kontakt zu den Eltern hatten.

Die Antwort spiegelt die Ergebnisse der Elternbefragung wider: Die Eltern zeigen sich zwar in der Regel interessiert am Kompetenznachweis Kultur, sie sind aber nicht entscheidend am Prozess beteiligt.

Die Arbeit mit dem Kompetenznachweis Kultur

Die Befragten waren der Überzeugung, der Kompetenznachweis Kultur *passte zu dem Selbstverständnis ihrer Arbeit* (29 stimmt genau - 1 stimmt eher).

Dabei waren die Berater alle der Meinung, der Kompetenznachweis Kultur erfordere ein Selbstverständnis als Pädagoge (26 stimmt genau – 4 stimmt eher).

Dies lässt den Schluss zu, dass die hier befragten Berater alle ein Selbstverständnis als Pädagoge haben.

Reaktionen der Einrichtung, der Kollegen und der Jugendlichen

Zur Reaktion der Einrichtung gab es 21 Äußerungen (9 Befragte sind keiner Einrichtung angeschlossen). Die Reaktion lässt sich überwiegend als verhalten positiv einschätzen (7 Reaktion sehr positiv – 13 eher positiv – 1 eher negativ).

Das gleiche Resultat zeigt die Einschätzung der Reaktionen von Kollegen, bei denen auch eine *eher positive* Reaktion überwiegt (5 sehr positiv – 15 eher positiv – 4 eher negativ).

An diesen beiden Ergebnissen wird deutlich, dass aus der Sicht der Berater eine stärkere Unterstützung durch ihre Einrichtung vorstellbar und wohl auch wünschenswert wäre. Hier ergibt sich also ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Verbesserung der Akzeptanz und letztendlich der Verbreitung des Kompetenznachweises Kultur.

Deutlich positiver waren nach Einschätzung der Berater die Reaktionen von Jugendlichen. 17 Befragte schätzten die Reaktionen als *sehr positiv* ein, die übrigen 13 Berater waren der Auffassung, die Reaktionen seien *eher positiv* gewesen.

Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises Kultur

Ausgesprochen defizitär ist bisher der Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises Kultur. Dies gilt für alle, die potentiell daran beteiligt sein könnten.

Den Bekanntheitsgrad bei Kollegen schätzen die befragten Berater als eher gering bis sehr gering ein (3 eher hoch – 20 eher gering – 7 sehr gering).

Dementsprechend ist der wahrgenommene Bekanntheitsgrad bei Eltern und Jugendlichen noch geringer (1 eher hoch – 12 eher gering – 17 sehr gering).

Der Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises Kultur ist somit sicherlich ein wesentliches Hemmnis für seine Verbreitung.

Dies zeigt sich auch daran, dass die Jugendlichen und Eltern fast nur über die mündliche Ansprache informiert wurden (26 mündl. Ansprache – 2 Infomaterial, Aushänge – 2 Presse u.ä.).

Die offene Frage nach Maßnahmen zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades bringt eine Reihe von Vorschlägen hervor, u.a.:

- Bessere Verbreitung des Kompetenznachweises Kultur in den Medien, z.B. durch eine öffentliche Vergabepaxis (11 Nennungen)
- Die Berater sollten aktiver werden, bzw. es sollten mehr Berater ausgebildet werden (5)
- Die BKJ solle an die Wirtschaft herantreten (3)
- BKJ solle mehr Informationsmaterial zur Verfügung stellen (3)
- Man sollte mit dem Kompetenznachweis Kultur an die Schulen gehen (3)
- Man hofft, die Verbreitung geschehe mit der Zeit automatisch (2)

Fortbildung zum KNK-Berater

Die Fortbildung zum Kompetenznachweis Kultur-Berater wird von fast allen Befragten als wichtig eingeschätzt. Auf die Frage, ob man die Vergabe des Kompetenznachweises Kultur auch ohne Fortbildung hätte durchführen können antworteten nur vier Berater zustimmend (2 stimmt genau – 2 stimmt eher). 10 Befragte sahen dies kaum möglich (stimmt eher nicht) und 16 Berater schlossen diese Möglichkeit völlig aus (stimmt überhaupt nicht).

Auf jeden Fall fühlten sich die Befragten durch die Berater-Fortbildung gut gerüstet (24 stimmt genau – 6 stimmt eher).

Auf die Nachfrage, was sie an der Fortbildung aus jetziger Erfahrung gut fänden, wurde die gute Struktur mit einem Theorieteil und einem Praxisteil mit Übungen betont (9 Nennungen). Weiterhin begrüßten die Teilnehmer die Möglichkeit des Austausches mit anderen (5) und die Gelegenheit der Reflexion auf die Arbeit und die eigene Person (3).

Einige Befragte machten auch Veränderungsvorschläge. So wurde etwa der Wunsch nach noch mehr Praxisorientierung gewünscht, etwa im Rahmen der sog. „Schreibwerkstatt“ bei der die Seminarteilnehmer eigene Kompetenznachweise verfassen, sowie verstärkt Rollenspiele zum Üben der Gesprächssituationen mit den Jugendlichen (insgesamt 5 Nennungen). Zwei Teilnehmer wünschten sich eine spartenbezogener Form der Schulung. Ein Teilnehmer schlug vor, zwei Teilnehmer an ein Projekt zu setzen um so die Kommunikation zu fördern.

Hinsichtlich der verbrachten Zeit gab es ebenso häufig den Vorschlag, die Zeit für die Schulung zu verkürzen als auch die Zeit zu verlängern (jeweils 3 Nennungen).

Diesem Ergebnis entspricht auch die konkrete Frage nach der Einschätzung des Umfanges der Schulung. Der weitaus größte Anteil der Befragten fand den Umfang genau richtig (24 Nennungen), vier fanden ihn zu gering und nur 2 Befragte erlebten ihn als zu umfangreich. Es besteht also kein Grund, den Umfang der Schulungen zu verändern.

Die Informationsmaterialien werden von der überwiegenden Mehrheit als sehr hilfreich erlebt (23 stimmt genau – 6 stimmt eher – 1 stimmt eher nicht). Als mögliche Ergänzungen wünschen sich 8 Befragte mehr Beispiele von Kompetenznachweisen. Zwei Berater würden eine verstärkte Zielgruppenorientierung begrüßen und in zwei Fällen wird mehr Informationsmaterial gewünscht.

Zusätzliche Unterstützung der KNK-Berater

Zur Prüfung, welche zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten für die Berater sinnvoll seien, wurden verschiedene Vorschläge bewertet und weitere Möglichkeiten erfragt.

Zusätzliche Unterstützung durch Veranstaltungen, z.B. Auffrischkurse wünschten sich 7 der 30 Befragten, Fünf Teilnehmer würden Zusatzinformationen begrüßen, drei Teilnehmer wünschen sich mehr Beispiele und zwei Befragte wollen umfangreichere Unterlagen. Zwei Teilnehmer erhoffen sich, von einem verstärkten Austausch mit anderen zu profitieren, jeweils eine befragte Person nannte Training der Gesprächsführung und die Ausschreibung von Projekten, die unmittelbar den Kompetenznachweis Kultur zum Gegenstand haben.

Ein Maß für die Zustimmung zum Kompetenznachweis Kultur ist die Frage, ob die Berater auch in der Zukunft damit arbeiten wollen. Diese Frage wird von allen positiv beantwortet – von 23 Befragten ohne Einschränkung; die restlichen 7 Berater zeigten leichte Vorbehalte (stimmt eher).

4.4 Befragung der Fortbildungsbeauftragten

10 der 30 Personen, die über ihre Erfahrungen als Kompetenznachweis-Berater befragt wurden, sind gleichzeitig Fortbildungsbeauftragte. Einige spezifische Fragen richteten sich speziell an diese Gruppe.

Die meisten Fortbildungsbeauftragte (FBA) wurden durch die BKJ auf die Möglichkeit der Weiterqualifikation aufmerksam gemacht (7 Nennungen), zwei Beauftragte wurden von ihrem Verband und eine Person von einer Kollegin angesprochen.

Auf die Frage, was sie zu der Teilnahme an der Weiterbildung zum Fortbildungsbeauftragten motiviert habe, führten 5 Befragte an, sie seien überzeugt von dem Kompetenznachweis Kultur gewesen. Drei Befragte sagten, sie hätten Lust gehabt an der Implementierung des Kompetenznachweises teilzunehmen, zwei sahen für sich in der Aufgabe des Fortbildungsbeauftragten ein neues Handlungsfeld und Verdienstmöglichkeiten.

Auf die Frage, worin sie für sich einen Nutzen sehen, als Fortbildungsbeauftragter tätig zu sein, geben die Befragten folgende Antworten:

- Sie machen es aus Idealismus, es handele sich um eine gute Sache (2 Nennungen)
- Es ist ein interessantes Handlungsfeld und verspricht Tätigkeits- und Verdienstmöglichkeiten (2)
- Sie machen es aus Spaß, Freude (2)
- Der Kompetenznachweis verdeutlicht die Qualität der Arbeit (1)
- Es bietet sich die Möglichkeit der Reflexion über die eigene Arbeit (1)

Die Anzahl der bisher durchgeführten Fortbildungen schwankt von einer bis zu vier Maßnahmen, in einem Falle wurden bisher 8 Fortbildungen durchgeführt.

Die Frage, ob die Weiterbildungsmaßnahmen zum Fortbildungsbeauftragten ausreichend seien wird überwiegend positiv, wenngleich zum Teil mit Einschränkungen beantwortet (4 stimmt genau – 4 stimmt eher – 2 stimmt eher nicht).

Das, was am ehesten vermisst wird, ist ein häufigerer Erfahrungsaustausch, bzw. Auffrischungsmaßnahmen (5 Nennungen). In einem Fall wurde die Vermittlung dialogischer Fähigkeiten, d.h. Schulungen mit grundlegenden Inhalten gewünscht.

Auf die Frage nach Kritik am Schulungskonzept wurde die Differenzierung nach Sparten (2 Nennungen) sowie mehr Zeit für Übungen (1 Nennung) gewünscht. Weiterhin wurden vereinzelt (je 1 Nennung) kritisiert, dass die Qualitätssicherung nicht gewährleistet sei und dass es an Visionen mangle.

Im folgenden fragten wir nach der Vermittelbarkeit der einzelnen Verfahrensschritte des Kompetenznachweises Kultur.

Am wenigsten Schwierigkeiten macht den Fortbildungsbeauftragten offensichtlich die Vermittlung des Dialoges. Hier sind 7 Befragte der Ansicht, er lasse sich sehr gut vermitteln, die anderen 3 Befragten finden die Vermittlung immer noch eher gut möglich.

Schwieriger ist nach Ansicht der Befragten die Vermittlung der gemeinsamen Beobachtung (4 sehr gut – 4 eher gut – 2 eher schwierig). Drei Befragte sind der Ansicht, das Anforderungsprofil ließe sich sehr gut vermitteln, 6 Befragte finden die Vermittlung eher gut und ein Befragter eher schwierig. Am schwierigsten ist nach Einschätzung der Fortbildungsbeauftragten die Vermittlung der Beschreibung. Nur zwei Befragte glauben, sie ließe sich sehr gut vermitteln, 6 halten die Vermittlung eher gut möglich, zwei eher schwierig.

Die Einschätzung deckt sich mit den Wünschen der Fortbildungsbeauftragten und der befragten Berater nach mehr konkreten Beispielen, wenngleich nicht sicher ist, dass sich dadurch die Schwierigkeiten kompensieren lassen.

Mit den Informationsmaterialien sind die Fortbildungsbeauftragten weitgehend zufrieden, 4 finden sie sehr gut, 6 halten sie für eher gut.

Regelmäßige Unterstützung wünschen sich die Fortbildungsbeauftragten durch Erfahrungsaustausche bzw. Auffrischungsworkshops (7 Nennungen). Weitere Maßnahmen werden von jeweils einem Befragten genannt. Es sind

- Informationen über neue Entwicklungen,
- weniger Eigenwerbung sondern mehr kritische Auseinandersetzung im Newsletter,
- zusätzliche Finanzierungen (Geldgeber finden),
- ein Beispiel für einen Feedback-Bogen bei den Fortbildungsunterlagen,
- regional Verantwortliche für den Kompetenznachweis.

Abschließend wurden hatten die Befragten Gelegenheit zu weiteren Fragen bzw. Anmerkungen:

- Kritisch merkt ein Fortbildungsbeauftragter an, aufgrund der geringen Anmeldungen fänden kaum Weiterbildungen statt,
- man solle den Kompetenznachweis Kultur weiter öffnen und keine Angst vor der ewigen Missbrauchs-Diskussion haben
- Der Wunsch nach einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Projekten
- Interesse an einem Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland
- Einmal wurde der Wunsch nach einem anderen Namen genannt.

4.5 Zusammenfassung der Ergebnisse der Telefoninterviews

Worin sehen die Jugendlichen im Kompetenznachweis Kultur einen Nutzen für sich?

Der zentrale Nutzen für die Jugendlichen liegt mehr im Prozess des Kompetenznachweises als im Produkt. Die Gelegenheit zur Selbst- und Fremdbeobachtung und die damit verbundene Anregung zur Selbstreflexion sowie die Möglichkeit einer grundlegenden Rückmeldung nicht über das, was man tut, sondern über das was man ist, bzw. wie man wahrgenommen wird, haben für die

Jugendlichen einen besonderen Wert. Dies entspricht den Befunden zur Entwicklung der Persönlichkeit im Jugendalter, die geprägt ist durch die Suche nach einer eigenständigen Identität.

Nützt den Jugendlichen der Kompetenznachweis bei ihren Bewerbungen?

Für die große Mehrheit der befragten Jugendlichen ist das Thema „Bewerbung“ noch nicht relevant, da sie sich auf einer allgemeinbildenden Schule mit dem Ziel der allgemeinen Hochschulreife befinden. Dennoch lassen sich einzelne Fälle aufzeigen, bei denen der Kompetenznachweis erfolgreich für die Bewerbung eingesetzt wurde.

Was ist den Jugendlichen am Prozess des Kompetenznachweises wichtig?

Von besonderer Bedeutung für die Jugendlichen sind sowohl die Anregung zur Selbstbeobachtung als auch die Gespräche mit dem Kompetenzberater. Dies bedeutet, dass das im Prozess verankerte dialogische Prinzip des Vergabeprozesses ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal des Kompetenznachweises darstellt.

Was stört die Jugendlichen am Prozess des Kompetenznachweises?

Als sehr störend wird von den Jugendlichen erlebt, wenn der Vergabeprozess nicht „auf gleicher Augenhöhe“ geschieht, sondern wenn er als Sanktionsmöglichkeit zur Disziplinierung genützt wird. Ebenso stört es sie, wenn sie nicht am Prozess in ausreichendem Umfang beteiligt werden.

Wann arbeiten die Jugendlichen beim Kompetenznachweis mit?

Grundlage für die Teilnahme ist die Freiwilligkeit. Dies wurde auch von den Jugendlichen so erlebt. Zum Teil wurde in der Gruppe darüber diskutiert und entschieden, ob man daran teilnehmen wolle.

Soll der Kompetenznachweis Kultur etwas „Besonderes“ sein und nur an Jugendliche vergeben werden, die durch besondere Leistungen und Kompetenzen hervortreten?

Ein entsprechendes selektives Vorgehen wird sowohl von den Eltern als auch von den Jugendlichen abgelehnt. Als sinnvolles Kriterium wird lediglich erwartet, dass die Jugendlichen Engagement zeigen.

Bevorzugt der Kompetenznachweis Kultur nicht die Jugendlichen, die sowieso schon privilegiert sind?

Dies würde dann der Fall sein, wenn man die Vergabe des Kompetenznachweises an eine relativ lange Zeitdauer knüpft, die der Jugendliche in der Einrichtung sein muss. Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche sind in der Regel eher von kurzer Dauer.

Wie wirkt sich der Kompetenznachweis Kultur auf die Arbeit aus?

Für viele Jugendliche zeigt der Kompetenznachweis keinen Einfluss auf die Arbeit. Die häufigste Veränderung, die genannt wird, besteht darin, dass mehr Gespräche stattfinden.

Welche Rolle spielen die Eltern beim Kompetenznachweis Kultur

Aufgrund der Tatsache, dass Jugendliche sich vor allem bei Fragen der zukünftigen Lebensplanung wie Berufswahl an den Eltern orientieren, hätte man annehmen können, dass die Eltern die Jugendlichen motivieren, am Kompetenznachweis Kultur teilzunehmen. Dem ist aber nicht so; die Jugendlichen fühlen sich selbst für den Kompetenznachweis verantwortlich. Die Eltern begrüßen ihn, spielen aber bei der Entscheidung für oder gegen den Kompetenznachweis keine wesentliche Rolle.

Welchen Nutzen des Kompetenznachweises Kultur sehen die Berater für sich?

Die meisten Berater sind der Auffassung, der Kompetenznachweis Kultur passe zu dem Selbstverständnis ihrer Arbeit und ihre Professionalität habe zugenommen. Sie können nun besser Stärken und Schwächen der Jugendlichen erkennen. Die Schulung zum Kompetenzberater hat auch sie selbst zur Selbstreflexion angeregt und ihnen eine veränderte Sicht ihrer Arbeit vermittelt. Die Auffassung, der Kompetenznachweis Kultur fordere ein Selbstverständnis als Pädagoge legt nahe, dass die veränderte Sicht der Kompetenzberater eine verstärkte Wahrnehmung des persönlichkeitsbildenden Elementes ihrer Arbeit bedeutet.

Welche Reaktionen gab es auf die Fortbildung zum Kompetenzberater?

Wenngleich die Berater der Auffassung sind, dass der Kompetenznachweis Kultur zu einer stärkeren Wertschätzung der kulturellen Jugendarbeit führe, so sind doch die Reaktionen des unmittelbaren Umfeldes nicht einmütig positiv. Nicht nur Kollegen sind ihnen gegenüber mit Skepsis begegnet, auch in den Einrichtungen, in denen die Berater arbeiten, haben sie keine uneingeschränkt positive Resonanz gefunden, die Reaktion der *Jugendlichen* war dagegen deutlich positiv.

Wie zufrieden sind die Berater mit der Gestaltung des Kompetenznachweises Kultur?

Die Zufriedenheit ist insgesamt sehr hoch. Dies reicht von der Bezeichnung des Kompetenznachweises über seine Eignung, Schlüsselkompetenzen der Jugendlichen abzubilden bis zur Gestaltung in der offenen Textform.

Auch die vier Schritte im Prozess des Kompetenznachweises werden als sinnvoll erachtet. Schwierigkeiten gibt es am ehesten bei der Formulierung der Kompetenzbeschreibung.

Ist der Kompetenznachweis Kultur nicht zu aufwändig?

Die befragten Berater machen mit ihren Zeitangaben deutlich, dass der Prozess des Kompetenznachweises erhebliche Zeit beansprucht. Die Zahlen liegen hier im

Mittel bei 15 Stunden. Allerdings ist dabei nicht anzunehmen, dass es sich in der Gänze um zusätzlichen Zeitbedarf handelt. Zumindest teilweise dürfte auch die sonstige Arbeit mit den Jugendlichen eingerechnet sein. Trotz des hohen Zeitbedarfes sind die meisten Berater der Auffassung, diese Zeit sei zumindest weitgehend gerechtfertigt.

Auf die Frage, was möglicherweise andere Kollegen hindert, den Kompetenznachweis zu vergeben, wird aber am häufigsten der Zeitbedarf genannt. So stellt sich der hohe Zeitaufwand als ernst zu nehmendes Problem dar, dass möglicherweise eine stärkere Verbreitung des Kompetenznachweises verhindert oder zumindest hemmt. Hier besteht also Handlungsbedarf.

Wie gut kommen die Berater mit den vier Schritten des Kompetenznachweises zurecht?

Auch die vier Schritte im Prozess des Kompetenznachweises werden als sinnvoll erachtet. Schwierigkeiten gibt es am ehesten bei der Formulierung der Kompetenzbeschreibung. Die Berater wünschen sich in dem Zusammenhang noch mehr Unterstützung in der Form konkreter Beispiele.

Wie zufrieden sind die Berater mit der Fortbildung?

Eine gründliche Vorbereitung ist unverzichtbar für die Arbeit mit dem Kompetenznachweis Kultur. Hierin sind sich die befragten Berater einig. Die Fortbildung zum KK-Berater erfüllt diesen Anspruch vollständig, mit dem Umfang des Fortbildungsangebotes ist man zufrieden.

Die Informationsmaterialien werden auch sehr positiv beurteilt. Wenn zusätzliche Unterstützung gewünscht wird, so im Bereich der Gesprächsführung und beim Schreiben der Beurteilungen.

Wie schätzen die Berater den Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises Kultur ein?

Sehr unbefriedigend wird der Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises Kultur eingeschätzt. Dies gilt nicht nur für die Jugendlichen und ihre Eltern sondern auch der Bekanntheitsgrad bei Kollegen ist nicht ausreichend. Zur besseren Verbreitung des Kompetenznachweises wird am häufigsten stärkere Medienpräsenz genannt.

Worin sehen die Fortbildungsbeauftragten den Nutzen für ihre Arbeit?

Die Gründe, die hier angegeben werden sind vielfältig. Im wesentlichen sind es Spaß am Tun und die Überzeugung, dass der Kompetenznachweis eine „gute Sache“ ist. Eine weitere Motivation bildet die Möglichkeit in einem neuen Feld zu Arbeiten.

Wie gut lässt sich der Kompetenznachweis Kultur nach Einschätzung der Fortbildungsbeauftragten vermitteln?

Die Vermittlung ist recht gut möglich. Probleme zeigt am ehesten die Vermittlung der Beschreibung von Kompetenzen.

4.6 Empfehlungen

Zusammenfassend wird der Kompetenznachweis Kultur von Jugendlichen, Eltern und Beratern als ein sinnvolles und gut durchdachtes Instrument eingeschätzt.

Die äußere Form und der Name werden so akzeptiert und sollten daher nicht geändert werden. Auch der Prozess, insbesondere das vierschrittige Verfahren wird als sinnvoll erachtet und weitestgehend auch umgesetzt.

Von besonderer Bedeutung ist das dialogische Prinzip, mit dem Rückmeldung und Anleitung zur Selbstreflexion vermittelt werden. Verzichtet man darauf, ist das Verfahren im Kern entwertet und wird auch von den Jugendlichen nicht mehr so positiv aufgenommen.

Die Befragung lässt aber auch zwei wesentliche Problemschwerpunkte deutlich werden:

1. Das Verfahren ist zu zeitaufwändig und sollte daher effizienter gestaltet werden. Hier gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten:
 - a. Das Anforderungsprofil ist wichtig, muss aber nicht für jeden Kompetenznachweis neu entwickelt werden. Dies sollte den Beratern im Rahmen der Fortbildung verdeutlicht werden. Nach meiner Auffassung sind die Tableaus in den Informationsmaterialien eine gute Hilfe, aber zu umfangreich und damit nur schwer handhabbar.
 - b. Hinsichtlich der erforderlichen Gespräche könnten die Erstinformation und Anleitung zur Selbstreflexion auch in der Gruppe vermittelt werden, ebenso wäre ein Zwischenfeedback in der Gruppe machbar. Unverzichtbar ist aber das individuelle Feedbackgespräch am Ende des Prozesses, das nur im Vier-Augen-Gespräch in der notwendigen Offenheit geführt werden kann.
 - c. Ein entscheidendes Hemmnis scheint der Aufwand beim Beschreiben der Kompetenzen zu sein. Die Darstellung in einer strukturierten Form, wie etwa einer Tabelle wird aber von der großen Mehrheit der Berater abgelehnt. Eine mögliche Vereinfachung, die gleichzeitig die Chance einer größeren Qualitätssicherung eröffnet, könnte in einer stärkeren Strukturierung des Beschreibungsprozesses liegen. Wenn die Berater konkrete Vorstellungen darüber haben, welche Angaben der Kompetenznachweis grundsätzlich enthalten soll und wie man dazu gelangt, dann sollte die Beschreibung von Kompetenzen erheblich einfacher und damit auch weniger zeitaufwändig sein. Eine sinnvolle Ergänzung könnte eine größere Zahl von Formulierungsvorschlägen darstellen.
2. Einen weiteren Problemschwerpunkt stellt der geringe Bekanntheitsgrad des Kompetenznachweises dar. Entscheidend ist dabei, dass er nicht ausreichend

bei den in der Kulturarbeit Tätigen verbreitet ist. Hier sollte dementsprechend der Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit gesetzt werden. Ein sinnvoller Weg führt dabei nach meiner Auffassung über die Einrichtungen. Ist die Akzeptanz der Einrichtungen hoch, werden diese auch verstärkt ihre Mitarbeiter für den Kompetenznachweis Kultur motivieren. Es geht also darum, die Einrichtungen davon zu überzeugen, dass der Kompetenznachweis Kultur eine sinnvolle Ergänzung ihrer Arbeit darstellt.