

**Internationales Monitoring zum Forschungs- und Entwicklungsgebiet
„Lernkultur Kompetenzentwicklung“**

Schwerpunkt: „Grundlagen Kompetenzmessung“

Statusbericht (10)

Newsreport: Kompetenzdiagnostik für den Finanzsektor in Luxemburg, gemeinsame europäische Prinzipien zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen und südafrikanische Richtlinien

Schwerpunktthema: Trends bei der Anerkennung von lebenslangem Lernen in Lettland, Polen und der Tschechischen Republik

Stand: 31. März 2004

Klaudia Haase (haase@didaktik-und-diagnostik.de)

d & d [: didaktik & diagnostik]

GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BILDUNGSFORSCHUNG

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhalt

	Seite	
I	Newsreport	3
1	Luxemburg: Diagnostikzentrum für den Finanzsektor	3
2	Europa I: Gemeinsame Europäische Prinzipien zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen	4
3	Europa II: Stellungnahme des Europäischen Netzwerks für die Bewertung früheren Lernens zu den „Gemeinsamen Europäischen Prinzipien“	5
4	Südafrika: Kriterien und Richtlinien für die Implementierung der Anerkennung von früherem Lernen	6
5	Termine	7
6	Publikationen/Neuerscheinungen	8
II	Trends bei der Anerkennung von lebenslangem Lernen in Lettland, Polen und der Tschechischen Republik	10
1	Anerkennung von lebenslangem Lernen in Lettland	10
2	Neue Formen des Assessments in Polen	11
3	Anerkennung von lebenslangem Lernen in der Tschechischen Republik	12
III	Schlussbemerkung	14
	Literaturverzeichnis	15

Statusbericht (10)

Zu Beginn wird – sektorale Ebene – auf eine Entwicklung am luxemburgischen Institut für Bankausbildung hingewiesen. Dort wurde ein Diagnostikzentrum zur Personalberatung und Personalentwicklung speziell für Unternehmen und Mitarbeiter aus dem Finanzsektor eingerichtet. Im Anschluss wird – europäische Ebene – über das im Frühjahr 2004 verabschiedete Proposal zu gemeinsamen europäischen Prinzipien der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen berichtet. Hierzu liegt eine Stellungnahme des Europäischen Netzwerks für die Bewertung früheren Lernens bereits vor, die ebenfalls kurz darzustellen ist. Der Newsreport schließt mit einem Blick nach Südafrika, wo derzeit Kriterien und Richtlinien für die Implementierung der Anerkennung von früherem Lernen diskutiert werden.

Bereits im Statusbericht (7) wurde ein Schwerpunktthema zu Entwicklungen in Osteuropa behandelt. Der dabei näher betrachtete Ausschnitt bezog sich auf das EU-Beitrittsland Ungarn, die Neuen Unabhängigen Staaten (der ehemaligen Sowjetunion) und die Mongolei. Dieser Schwerpunkt wird, wie angekündigt, mit dem vorliegenden Statusbericht über nationale Trends der Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in Lettland, Polen und der Tschechischen Republik fortgesetzt.

I Newsreport

1 Luxemburg: Diagnostikzentrum für den Finanzsektor

Das Diagnostikzentrum am luxemburgischen Institut für Bankausbildung (Institut de Formation Bancaire, Luxembourg - IFBL) bietet für den Finanzsektor ein Verfahren der Personalberatung und -entwicklung an, welches neben Fachkenntnissen auch spezifische Kompetenzen und Leistungen evaluiert. Dabei werden drei verschiedene Verfahren angeboten, die unabhängig voneinander eingesetzt bzw. je nach Bedarf kombiniert werden können (IFBL 2003):

Erste Ebene: Bewertung von finanztechnischen Fachkenntnissen anhand von Tests

Dabei handelt es sich nach Angaben des IBFL um computergestützte Multiple Choice-Tests („CARCOM“-Wissensdiagramm), die auf bestimmte Fachgebiete (Bankprodukte, Wertpapiere, Bekämpfung von Geldwäsche etc.) ausgerichtet sind und an die jeweiligen spezifischen Anforderungen angepasst werden können. Zu den möglichen Einsatzbereichen der Tests zählen z. B. die individuelle berufliche Laufbahnberatung, die Zertifizierung von Kenntnissen, die Einstellung von Mitarbeitern und Bildungsbedarfsanalysen.

Zweite Ebene: Bewertung von Kompetenzen anhand der „Kompetenzbilanz“¹

Mit der Kompetenzbilanz sollen Kompetenzen, Erfahrungen, berufliche bzw. persönliche Motivationen und Potentiale von (zukünftigen) Mitarbeitern eines Unternehmens erfasst und bewertet werden. Die Erstellung einer Kompetenzbilanz erfolgt in mehreren Stufen:

- Im Rahmen eines Einstellungsverfahrens: Anforderungsanalyse des Arbeitsplatzes, um eine präzise Vorstellung der erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen zu erhalten, die für die zu besetzende Position erforderlich sind.
- Im Rahmen eines Einstellungsverfahrens bzw. bei der Umsetzung von Sozialplänen: Bewertung der individuellen Kompetenzen und der beruflichen Fähigkeiten mit Hilfe von einem oder mehreren Persönlichkeitstests.

¹ Die Kompetenzbilanz wird in Zusammenarbeit mit „Etudes et Formation S.A.“ durchgeführt (s. auch Statusbericht (6), März 2003/Newsreport).

- Durch eine Reihe von Interviews, anhand welcher die persönlichen und professionellen Interessen und Potentiale der Kandidaten bestimmt werden sollen.
- Durch die Ausarbeitung eines Aktionsplans im Hinblick auf die Förderung und die persönliche und berufliche Entwicklung der Kandidaten, gegebenenfalls in Verbindung mit einer Bewertung der fachlichen Kenntnisse anhand der CARCOM-Testergebnisse.
- Durch die Erstellung eines ausführlichen Berichts.

Dritte Ebene: Analyse von Potentialen anhand eines Assessment-Centers (AC)

Das Verfahren stützt sich auf klassische AC-Elemente wie Präsentation, Gruppendiskussion und Interview. Die Übungen und Aufgaben werden in Abstimmung mit der Leitungsebene des jeweiligen nachfragenden Unternehmens an die konkreten Ziele (Personalauswahl, Personalentwicklung, Knowledge Management etc.) angepasst. Ergebnis des Assessment-Centers ist ein sogenanntes „Management Potential Portfolio“.

Weitere Informationen:

http://www.ifbl.lu/formations/diagnostic_centre/Diagnostic_pdf/TextebrochureDE0703.pdf

http://www.ifbl.lu/formations/diagnostic_centre/Diagnostic_pdf/FichedescripBdCDe.pdf

2 Europa I: Gemeinsame Europäische Prinzipien zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen

Die „Arbeitsgruppe H“ („Making learning attractive and strengthening links between education, work and society“) der Europäischen Kommission, Generaldirektorat für Bildung und Kultur, legte im März 2004 ein verabschiedetes Proposal vor, in welchem eine Reihe gemeinsamer europäischer Prinzipien zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens formuliert werden. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern aller (31) involvierten Länder, der Europäischen Sozialpartner, eines breiten Spektrums zivilgesellschaftlicher Organisationen und der Kommission. Die irische EU-Präsidentschaft wird die Thematik gemeinsamer europäischer Prinzipien zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens auf dem Treffen des (Bildungs-)Rates im Mai 2004 beraten. Das vorliegende Proposal liefert die Grundlage dieser Beratung. (European Commission 2004)

Die Prinzipien sollen danach die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens auf nationaler Ebene fördern und den Entwicklungsprozess hinsichtlich einer kohärenteren und vergleichbaren Validierungspraxis in Europa unterstützen. Die Schwerpunkte werden wie folgt gesetzt:

- Validierung von Lernen im Kontext formaler Bildung und (Weiter-)Bildung.
- Validierung von Lernen im Kontext von Beruf und Arbeitsmarkt.
- Validierung von Lernen im Kontext von freiwilligem und bürgerschaftlichem Engagement.

Die Notwendigkeit gemeinsamer Validierungs-Leitlinien wurde in den letzten Jahren wiederholt festgestellt, am nachdrücklichsten in der „Kopenhagener Erklärung“ zur verstärkten Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung (November 2002)². Die Kopenhagener Übereinkunft spiegelt die zunehmende politische Aufmerksamkeit wieder, die dem Lernen außerhalb formaler Bildungskontexte zuteil wird.

Die europäischen Prinzipien sollen Richtlinien sein und einen gemeinsamen Bezugspunkt für die Entwicklung und Implementierung von Methoden und Verfahren der Validierung darstel-

² Für Informationen zur „Kopenhagener Erklärung“ s. auch Statusbericht (7), Juni 2003/Newsreport und Statusbericht (9), Dezember 2003/Newsreport.

len. Sie schreiben jedoch keine bestimmten methodologischen oder institutionellen Lösungen vor, da diese zugeschnitten sein müssen auf die jeweiligen lokalen, regionalen, sektoralen oder nationalen Anforderungen.

Die Kernaussagen der Prinzipien seien im Folgenden kurz skizziert (European Commission 2004):

1. Ziel: Das übergeordnete Ziel von Validierungsprozessen muss transparent gemacht werden. Die Validierung selbst muss das gesamte Spektrum an Qualifikationen und Kompetenzen eines Individuums berücksichtigen, unabhängig davon wo diese jeweils erworben wurden. Sie kann formativ zur Unterstützung eines aktuellen Lernprozesses bzw. summativ etwa zur Zertifizierung angelegt sein.
2. Individuelle Rechte: Die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens muss sich in erster Linie am Bedarf der einzelnen Bürger orientieren. Individuelle Rechte müssen deshalb klar formuliert sein, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Eigentumsrechte an den Validierungsergebnissen und Einspruchsrechte gegen Verfahren und Resultate.
3. Verantwortlichkeiten von Institutionen und Beteiligten: Institutionen und beteiligte Organisationen sind z. B. dafür verantwortlich, eine geeignete Beratung und Anleitung im Rahmen von Validierungsprozessen zur Verfügung zu stellen.
4. Vertrauen und Verlässlichkeit: Vertrauen wird als eine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung und Implementierung von Validierungsverfahren nicht-formalen und informellen Lernens bewertet. Dies erfordert gut definierte Standards, klare Informationen über die Durchführung von Assessments sowie über die Basis der Schlussfolgerungen; eindeutige Informationen über das Ziel der Validierung und über die Verwendung der Ergebnisse und schließlich klare und verständliche Informationen über die Rahmenbedingungen, wie z. B. Zeit und Kosten oder Beratungsmöglichkeiten.
5. Unparteilichkeit: Dieses zentrale Verfahrensmerkmal betrifft die Rolle und Verantwortlichkeit des Bewertenden im Prozess der Validierung. Hierbei gilt es vor allem, eine übermäßige Vermischung von Rollen zu vermeiden, da diese die Glaubwürdigkeit von Validierungsergebnissen in Frage stellen kann. Unparteilichkeit kann gestärkt werden durch Supervision und systematisches Arbeiten in Netzwerken.
6. Glaubwürdigkeit und Legitimation: Soziale und professionelle Glaubwürdigkeit von Validierungsverfahren reflektiert die Einbeziehung und Übereinkunft der relevanten Beteiligten in den Aushandlungsprozess. Glaubwürdigkeit steht in engem Zusammenhang mit den oben genannten Prinzipien „Vertrauen“ und „Unparteilichkeit“.

Weitere Informationen:

http://www.kenniscentrumevc.nl/site/documenten/Common_Principles_Validation.doc

3 Europa II: Stellungnahme des Europäischen Netzwerks für die Bewertung früheren Lernens zu den „Gemeinsamen Europäischen Prinzipien“

Auf einem Treffen Ende Februar 2004 in Madrid beriet das Europäische Netzwerk für die Bewertung früheren Lernens³ die vorliegende Fassung der gemeinsamen Europäischen

³ Das Europäische Netzwerk für die Bewertung früheren Lernens (European Network on Valuation of Prior Learning, VPL-Network) berät u. a. politische Entscheidungsträger auf nationaler und europäischer Ebene, um eine gemeinsame Basis der Akkreditierung von früherem Lernen und Kompetenzen, Erfahrungen und Fertigkeiten zu schaffen. Darüber hinaus hat das Netzwerk Forschungen zu einem so genannten elektronischen persönlichen Portfolio („electronic personal portfolio“) initiiert. (<http://www.europeancompetencenetwork.org>)

Prinzipien zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen. Insbesondere wurden positiv bewertet (Duvekot 2004):

- der für die Mitgliedsstaaten freiwillige Angebotscharakter der Richtlinien unter Berücksichtigung der nationalen Zuständigkeiten in Bildung und beruflicher Weiterbildung,
- die Kompetenzorientierung,
- der auf das Individuum bezogene Fokus,
- die Unterscheidung zwischen summativen und formativen Verfahren.

Das VPL-Netzwerk weist nachdrücklich darauf hin, dass Bewertung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen immer den Kontext berücksichtigen sollten, in welchem die jeweiligen Kompetenzen erworben wurden.

U. a. bei der Zuschreibung von Verantwortlichkeiten zwischen dem Individuum und den Institutionen bzw. beteiligten Organisationen (s. oben Abschnitt 2) sieht das Europäische VPL-Netzwerk noch weiteren Diskussionsbedarf. Der Einzelne sei ebenfalls verantwortlich für das Management seiner eigenen Kompetenzen und Institutionen könnten junge Menschen bereits zu einem frühen Zeitpunkt anregen, ihre eigenen Lernprozesse zu reflektieren, z. B. durch Selbstevaluation. (ebd.)

Weitere Informationen:

<http://www.europeancompetencenetwork.org/index.cfm?fuseaction=news.detail&id=13&ref=news.all>

4 Südafrika: Kriterien und Richtlinien für die Implementierung der Anerkennung von früherem Lernen

Nach Feststellung der Südafrikanischen Behörde für die Anerkennung von Qualifikationen (South African Qualifications Authority, SAQA) hat die Anerkennung von früherem Lernen in Südafrika im Unterschied zu ähnlichen Initiativen in anderen Ländern eine sehr spezifische Agenda. (SAQA 2002, S. 11) Mit ihrem Ansatz soll die Transformation des Bildungs- und Ausbildungssystems des Landes unterstützt werden. Dies erfordere ein koordiniertes Vorgehen von Politik, Bildungssystem und Wirtschaft, durch das die sichtbaren und unsichtbaren Barrieren des Lernens und Assessments beseitigt werden können. Solch eine Herangehensweise bedürfe der Zustimmung aller beteiligten Partner, um ein transparentes, praktisches und glaubwürdiges Verfahren aufzubauen.

Die Anerkennung von früherem Lernen („Recognition of Prior Learning“, RPL) ist ein neues Konzept in Südafrika, insbesondere soweit es einen systemischen Implementierungsansatz verfolgt. Das damit verbundene ganzheitliche und prozessorientierte Modell markiert insofern ein Spannungsfeld, als es institutionelle Autonomie und kontextorientierte Praxis ermöglicht, während gleichzeitig eine Art „Bestandsschutz“ für das bestehende Qualifikationssystem einschließlich der Zuerkennung von Anrechnungseinheiten garantiert wird. (SAQA 2003) Die „Kriterien und Richtlinien zur Implementierung der Anerkennung von früherem Lernen“ sollen einen Beitrag leisten zur kritischen Auseinandersetzung mit der Anerkennungspraxis und einen gesellschaftlichen Konsens über die Anwendung des Modells ermöglichen.

In den Richtlinien werden u. a. vorgestellt ein Audit der derzeitigen Praxis zur Anerkennung informellen Lernens, die Entwicklung von sektor- bzw. kontextspezifischen Plänen, geeignete Methoden und Instrumente, Qualitätsmanagementsysteme und –verfahren. Anglo-amerikanische, australische und kanadische Erfahrungen und Beispiele bilden Bezugspunkte bei der Entwicklung eines südafrikanischen RPL-Konzepts.

Weitere Informationen:

<http://www.saqa.org.za/show.asp?main=docs/critguide/rpl.html&menu=docscri>

5 Termine

25. – 28. April 2004, Lüttich/Belgien

The Europe of knowledge 2020 KNOWLEDGE 2020

A vision for University based Research and Innovation

Themen der Konferenz:

- Generierung und Zertifizierung von Wissen
- Forschungsausbildung im Wandel
- öffentliche/private Partnerschaften in Forschung und Innovation
- Universitätsforschung und lokale/regionale Entwicklung
- Die Herausforderung interdisziplinärer Forschung

Weitere Informationen:

http://www.europa.eu.int/comm/research/conferences/2004/univ/index_en.html

22. – 25. September 2004, Universität Kreta, Griechenland

European Conference on Educational Research ECER 2004 - CRETE

Jährliche Konferenz der European Educational Research Association (EERA)

Weitere Informationen:

<http://www.eera.ac.uk/events.html>

29. September – 2. Oktober 2004, Miami/Florida, USA

Experiential Learning: Sustaining Global Partnerships in a Changing World

The National Society For Experiential Education (NSEE) & International Consortium For Experiential Learning (ICEL) Second Joint International Conference

Themen der Konferenz, u. a.:

- Best Practices and Case Studies
- Active Learning & Reflection
- Experiential Education & The Multiple Uses of Technology
- Research, Evaluation & Assessment
- Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL), Accreditation of Prior Learning (APL), and Recognition of Prior Learning (RPL); Prior Learning Assessment (PLA)
- New Models of Work

Weitere Informationen:

<http://www.nsee.org/2004conf/callpropad.htm>; <http://www.el.uct.ac.za/icel/icel2004.htm>

28. - 29. Oktober 2004, La Rochelle/Frankreich

ePortfolio 2004 – Transforming individual and organisational learning

Das Konferenzprogramm liegt noch nicht vor.

Weitere Informationen: <http://www.eife-l.org/portfolio>

11. – 13. November 2004, Chicago/Illinois, USA

2004 CAEL International Conference
A Magnificent Milestone: Celebrating 30 Years of Adult Learning

CAEL (Council for Adult and Experiential Learning)

Themen der Konferenz, u. a.:

- Assessing Learning Outcomes
Ideas Include: portfolio development; emerging assessment issues & techniques; Prior Learning Assessment (PLA) research & practise
- Exploring Experiential Learning
Ideas Include: exemplary practices for access and effectiveness; integrating adult-focused educational services across the institution
- Using Technological Tolls
Ideas Include: online learning programs at colleges or companies; Web or media based services for adult learning programs; innovative digital learning tools

Weitere Informationen:

<http://www.cael.org/Events/CAELConference.asp>

6 Publikationen/Neuerscheinungen

- Colardyn, D.; Bjørnåvold, J.: Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: Policy and Practices in EU Member States. In: European Journal of Education, Vol. 39, No. 1. Oxford 2004.
http://www.kenniscentrumevc.nl/site/documenten/validation_formal_nonformal_learning_Eu.pdf
- Colley, H.; Hughes, A.; Bullock, A.; Potton, M.: Informality and Formality in Learning. London 2003.
- Eraut, M.: Transfer of Knowledge from Education and Workplace Settings. In: H. Rainbird; A. Fuller; A. Munro (eds.), Workplace Learning in Context. London 2004 (in press).
- European Commission: Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning. DG EAC B/1 JBJ D (2004). Brussels 2004.
- Frank, I.; Gutschow, K.; Münchhausen, G.: Vom Meistern des Lebens – Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4. Bonn 2003.
- OECD: Measuring Knowledge Management in the Business Sector. First Steps. Paris 2004.
- South African Qualifications Authority: Criteria and Guidelines for the Implementation of Recognition of Prior Learning. Pretoria 2003.
<http://www.saqqa.org.za/show.asp?main=docs/critguide/rpl.html&menu=docscri>
- Winkler, R.: Gelernt ist gelernt – aber nicht immer anerkannt. In: Schweizer Arbeitgeber, Heft 16. Zürich 2003, S. 2 - 5.
<http://www.ruediwinkler.ch/documents/Arbeitgeberzeitung%2014-8-03.pdf>
- Winkler, R.: Kompetenzen sichtbar machen und nutzen. Bei der Arbeit erworbene Fähigkeiten entdecken. HRM-Dossier Nr. 19. Zürich 2003.
- Verein Valida: Valida – Der Erfahrung einen Wert verleihen. Zürich und Genf 2004.
http://www.alice.ch/001alc_0101_de.htm
- Wettstein, E.: Kopfrechnen erforderlich? In: Panorama, Heft 5. Zürich 2003, S. 40 – 42.
http://www.infopartner.ch/periodika/2003/Panorama/Heft_5_2003/pan3540.pdf
- Youth Unit of the Directorate 'Youth, Civil Society, Communication' in the Directorate General 'Education and Culture' of the European Commission and the Youth Department of the Directorate 'Youth and Sport' in the Directorate General 'Education, Culture and Heritage, Youth and Sport' of the Council of Europe: Pathways towards Validation and Recognition of Education, Training & Learning in the Youth Field. Working Paper. Strasbourg and Brussels 2004.

II Trends bei der Anerkennung von lebenslangem Lernen in Lettland, Polen und der Tschechischen Republik

Im Rahmen eines Programms der NARIC (National Academic Recognition Information Centres) wurden bzw. werden Entwicklungen und Trends bei der Anerkennung lebenslangen Lernens bzw. neue Formen des Assessments untersucht. Daraus resultierten bisher Hintergrundberichte aus insgesamt zehn Ländern⁴; über die vorliegenden Ergebnisse der osteuropäischen Studien von Projektpartnern aus Lettland, Polen und der Tschechischen Republik wird im Folgenden berichtet.

Weitere Informationen:

<http://www.nuffic.nl/ice-plar>

1 Anerkennung von lebenslangem Lernen in Lettland

An das EU Memorandum zum Lebenslangen Lernen anknüpfend fanden Mitte 2001 Beratungen zwischen Bildungsexperten, Bildungspolitikern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Lettland statt. Dabei wurde unter anderem die Rolle des formalen, nicht-formalen bzw. informellen Lernens und deren Evaluierung im Prozess des lebenslangen Lernens analysiert. (Rauhvargers 2002) Ergebnisse des Erfahrungsaustausches und Empfehlungen zur Bewertung lebenslangen Lernens der lettischen NARIC werden nachfolgend skizziert.

Leitgedanke ist: Ein europäischer Bürger sollte sein Wissen, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten in vollem Umfang in den Arbeitsmarkt und in Weiterbildungsprozesse auf nationaler wie auf europäischer Ebene einbringen können. Die Analyse vorliegender europäischer und lettischer Erfahrungen im Bereich der Anerkennung von Bildungsergebnissen und die Diskussion im Rahmen des Konsultationsprozesses zeigen, dass ein systematischer Zugang zu diesem Themenfeld unterschiedliche Aspekte der Anerkennung einbeziehen muss.

Die Bewertung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen wurde danach unter verschiedenen Perspektiven betrachtet (ebd.):

1. Erwerb einer formalen Qualifikation (Diplom, Zertifikat etc.)

Durch lebenslanges Lernen sollen die gleichen Berechtigungsnachweise erworben werden können wie durch formale Bildungsgänge. Es sollen die gleichen gesetzlich verankerten Rechte sowohl in Bezug auf Weiterbildung als auch für den Arbeitsmarkt damit verbunden werden.

Nach den Diskussionen in Lettland ebenso wie nach den vorliegenden Dokumenten auf europäischer Ebene wurde davon abgeraten, ein spezifisches System von Qualifikationen für lebenslanges Lernen einzurichten, welche sich von denjenigen unterscheiden, die im formalen Bildungssystem erworben werden können. Die Einführung paralleler Qualifikationen zur Zertifizierung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen berge das Risiko in sich, das diese auf dem Arbeitsmarkt als so genannte „Zweite Wahl“ bewertet und im formalen Bildungssystem letztlich nicht anerkannt würden. Um einer solchen Fehlentwicklung vorzubeugen, werden folgende Empfehlungen formuliert:

- Einrichtung von parallelen Lernwegen, um die bestehenden (formalen) Qualifikationen neben Vollzeit-Bildungsgängen auch durch lebenslanges Lernen erwerben zu können. Diese Aufgabe sollte von Bildungseinrichtungen gemeinsam mit den (größten) Arbeitgebern auf dem jeweiligen Feld übernommen werden.

⁴ Es stehen Länderberichte zur Verfügung aus: Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Lettland, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Tschechische Republik.

- Entwicklung von modularen Bildungsprogrammen, so dass einzelne Komponenten bzw. Module des jeweiligen Programms sowohl in Vollzeit als auch berufsbegleitend absolviert werden können. Die Anrechnung von nicht-formalem und informellem Lernen in Verbindung mit dem sukzessiven Bestehen der notwendigen Module würde den (berufstätigen) Teilnehmern die Möglichkeit eröffnen, eine Qualifikation unter Berücksichtigung des lebenslangen Lernens zu erwerben.
 - Prinzipielle Anerkennung eines Qualifikationserwerbs auf der Grundlage der durch lebenslanges Lernen erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen, d. h. ohne an zusätzlichen Bildungsprogrammen teilzunehmen. In diesem Fall soll der Bewerber in einem zweistufigen Bewertungsverfahren zunächst ein Portfolio erstellen, das sämtliche relevanten Referenzen, Nachweise und Zertifikate enthält. Erfüllt das Portfolio die Anforderungen, muss der Bewerber auf der zweiten Stufe eine Arbeitsprobe oder eine Prüfung bewältigen. Hier bleibt bisher die Frage offen, bei wem die Bewertung des Portfolios liegt.
2. Anrechnung auf formale Bildungsprogramme
Teilnehmer von Bildungs- bzw. Weiterbildungsprogrammen sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Studienzeit zu verkürzen, indem früheres nicht-formales und informelles Lernen gegebenenfalls angerechnet werden kann.
 3. Verwendung auf dem Arbeitsmarkt
Die Anerkennung sollte in diesem Fall zu einem Dokument führen, das die jeweiligen berufsrelevanten Kompetenzen zertifiziert.
 4. Passung zu den Anforderungen eines spezifischen Arbeitgebers
In diesem Fall sollte die Anerkennung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche durch lebenslanges Lernen erworben wurden, nachweisen, dass der Bewerber über die spezifischen Anforderungen eines spezifischen Arbeitgebers verfügt.
 5. Internationale Anerkennung
Die bisher genannten Möglichkeiten der Anerkennung sind wahrscheinlich ebenfalls notwendig, so das Ergebnis der Beratungen, damit Bewerber die Resultate des lebenslangen Lernens auch außerhalb ihres Heimatlandes, auf dem europäischen Arbeitsmarkt oder darüber hinaus erfolgreich verwenden können.

Weitere Informationen:

http://www.nuffic.nl/ice-plar/pdf/PLAR_Latvia.pdf

<http://www.nfa.se/assets/docs/Comparative%20Report.pdf>

2 Neue Formen des Assessments in Polen

Bewertungs- und Anerkennungsverfahren beziehen sich in Polen bislang vornehmlich auf Qualifikationen, die innerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Die Möglichkeit, Kernkompetenzen durch formales, nicht-formales und informelles Lernen zu erwerben, wird jedoch ebenso wie die Notwendigkeit neuer Formen der Zertifizierung für Erwachsene im Polnischen Nationalen Bericht zum Memorandum für das Lebenslange Lernen betont. Das Konzept des lebenslangen Lernens findet sich denn auch wieder in den Leitlinien der Reform des Bildungssystems. Zu deren Hauptzielen zählen, Lehr- und Lernmethoden zur Förderung lebenslanges Lernens weiterzuentwickeln, Methoden und Verfahren der Bewertung zu entwickeln bzw. zu verbessern und Anrechnungsmöglichkeiten für Lernprozesse innerhalb und außerhalb des Bildungssystems bereitzustellen. (Skuhrová o. J.)

Um diese Ziele zu erreichen, sollen bis Ende 2004 entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, wie beispielsweise die Gründung von Zentren für Lebenslanges Lernen, die Implementierung von Möglichkeiten für Fernstudien, e-Learning sowie deren Anerken-

nung. Die Zuständigkeit für das Assessment und die Anerkennung von Kompetenzen verteilt sich auf zwei Ministerien, das Ministerium für Bildung und Sport sowie das Ministerium für Arbeit und Soziales.

Eine Behörde für Lebenslanges Lernen und „distance learning“ wurde eingerichtet, welche maßgeblich verantwortlich ist für Analyse und Förderung sowie für Politikberatung in diesen Fragen. ICT-basierte Lerntechnologien, e-Education und e-Learning werden eine Hauptrolle bei der Entwicklung lebenslangen Lernens in Polen spielen. (ebd.)

Der Aufbau eines nationalen beruflichen Weiterbildungssystems ist eine der zentralen Aufgaben des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Das PHARE⁵-Folgeprojekt 2002 „Förderung des beruflichen Weiterbildungssystems in Polen“ soll ebenfalls einen Beitrag zu der Entwicklung neuer Formen der Bewertung und der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen leisten, die nicht nur innerhalb formaler Bildungsprozesse, sondern auch durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden.

Obwohl die Anerkennung von früherem und Erfahrungslernen („Accreditation of Prior and Experiential Learning“, APEL) nicht ausdrücklich in den Strategiepapieren der zuständigen Ministerien erwähnt wird, gibt es einige praktische Beispiele der Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Hingewiesen wird auf Arbeitserfahrungen im Banksektor, die beruflich anerkannt werden können. (ebd.)

Weitere Informationen:

www.nuffic.nl/ice-plar/pdf/POLAND.pdf

3 Anerkennung von lebenslangem Lernen in der Tschechischen Republik

Auch wenn gegenwärtig noch kein System der Zertifizierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in der Tschechischen Republik etabliert ist, ist doch das grundsätzliche Erfordernis eines solchen Systems in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unbestritten. (Skuhrová o. J.)

Erwachsenenbildung im Kontext lebenslangen Lernens

Um den Status quo und die Entwicklung der Erwachsenenbildung im Kontext lebenslangen Lernens in den EU-Mitgliedsstaaten und in der Tschechischen Republik zu untersuchen, initiierte das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Ende 2001 die gleichnamige Studie. Analysiert wurden Infrastruktur, gesetzliche Rahmenbedingungen, Finanzierung und Qualitätssicherung im Bereich der Erwachsenenbildung.

Beim Vergleich der aktuellen Situation in den EU-Mitgliedsstaaten und der Tschechischen Republik konnten einige Übereinstimmungen festgestellt werden. Dazu gehören die breit gefächerte Struktur der Bildungsanbieter, die wachsende Anzahl von Teilnehmern in der Erwachsenenbildung sowie eine wachsende Anzahl von Programmen der beruflichen Weiterbildung. Unterschiede bestehen nach den Ergebnissen der Studie jedoch in den unzulänglichen gesetzlichen Rahmenbedingungen; weiterhin ist die Integration der Sozialpartner, Gemeinden und Regionen nicht ausreichend. Darüber hinaus bestehen weder für die Bildungsanbieter noch für die Teilnehmer wirksame finanzielle Anreize. Während in den EU-Mitgliedsstaaten die Entwicklung von Qualitätssicherungssystemen und Zertifizierung von Erwachsenenbildung verbessert wurde, wurden in der Tschechischen Republik bislang keine

⁵ Das von den Europäischen Gemeinschaften finanzierte PHARE-Programm ist eines der Heranführungsinstrumente, um die mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer bei ihrer Beitrittsvorbereitung zu unterstützen. (<http://europa.eu.int/comm/enlargement/pas/phare>)

konkreten Maßnahmen zur Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen ergriffen.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Entwicklung von Formen und Methoden lebenslangen Lernens einschließlich deren Bewertung und Anerkennung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwachsenenbildung beiträgt. Das gilt in gleicher Weise für die Anerkennung von nicht-formal und informell erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen bzw. für die Einführung von Verfahren wie die Anerkennung von früherem und Erfahrungslernen (APEL), European Credit Transfer System (ECTS), EUROPASS.

Nationaler Plan für die Beschäftigungspolitik 2002

Das nationale Strategiepapier für Beschäftigungspolitik führt eine Reihe von Maßnahmen auf, die sich an EU-Richtlinien zur Förderung und Sicherung von Erwerbsfähigkeit, „Entrepreneurship“, Flexibilität und Chancengleichheit orientieren. Die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung wird dabei durchgängig betont. Einige der Maßnahmen sind eng verbunden mit der Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen. Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport ist in Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales zuständig für die Umsetzung konkreter Initiativen. Dazu gehören: Empfehlungen, wie junge Arbeitssuchende ohne formale Qualifikationen eine zweite Chance im Bildungssystem erhalten; Planungsarbeiten für zwei Aus- und Weiterbildungszentren als Pilotprojekte in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit, Konzeptionen für die Evaluation von Aus- und Weiterbildung sowie für ein Evaluationszentrum.

Lebenslanges Lernen

Die Notwendigkeit eines Konzepts zur Förderung lebenslangen Lernens - ausgerichtet auf die Bedürfnisse der Tschechischen Republik - basiert auf der wachsenden Bedeutung von Bildung in einer Wissensgesellschaft und auf einer Reihe nationaler und internationaler Dokumente in diesem Bereich. Es sollen damit generelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, wobei die derzeitigen Schwerpunkte auf den Prinzipien lebenslangen Lernens und deren Umsetzung, der Definition von Kompetenzen und Funktionen und der Weiterbildung liegen.

Eines der Hindernisse für die Weiterentwicklung lebenslangen Lernens scheint nach der Einschätzung der NARIC-Studie in den weiterhin fehlenden Möglichkeiten zu bestehen, Menschen ohne formale Qualifikationen neue Bildungschancen zu eröffnen. Es werden keine Programme angeboten, die unter Berücksichtigung ihrer Arbeitserfahrungen und Kompetenzen speziell auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe ausgerichtet sind.

Die Forderungen nach internationaler Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit und der Anerkennung von Qualifikationen begründet einen wichtigen externen Faktor lebenslangen Lernens. Die Einführung von Qualitätssicherungssystemen zur Evaluation von Arbeitserfahrungen oder Fertigkeiten und die Entwicklung neuer Zertifizierungsmethoden von nicht-formalem und informellem Lernen werden in diesem Zusammenhang von den zuständigen Ministerien als die vordringlichste Aufgabe betrachtet. Bis Ende 2003 sollten Vorschläge entwickelt werden, wie Lernergebnisse aus unterschiedlichen Kontexten anerkannt werden können. Darin eingeschlossen ist die Anerkennung von nicht-formal und informell erworbenem Wissen und Können.

Obwohl derzeit noch kein System zur Anerkennung von nicht-formal und informell erworbenem Lernen in der Tschechischen Republik besteht, wurden die ersten Schritte auf dem Weg zur Einführung eines solchen Systems bereits unternommen. Wichtige Akteure in diesem Prozess sind das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Ministerium für Arbeit und Soziales, das Wirtschaftsministerium, das Ministerium für regionale Entwicklungen und die

Sozialpartner neben anderen Institutionen. Nach Skuhrová gehört es zu den vorrangigen Aufgaben des tschechischen NARIC, die einbezogenen Ministerien und Institutionen zu informieren über einschlägige internationale Entwicklungen und Methoden, vor allem aus den Niederlanden, Großbritannien, Frankreich und den Vereinigten Staaten sowie über die Entwicklungen und Maßnahmen auf EU-Ebene. (ebd.)

Weitere Informationen:

<http://www.nuffic.nl/ice-plar/pdf/czech.pdf>

III Schlussbemerkung

Die berichteten Trends der Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens in Lettland, Polen und der Tschechischen Republik verdeutlichen die zunehmende bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung, die der Förderung und Berücksichtigung lebenslangen Lernens im Hinblick auf eine höhere Qualifizierung der erwerbsfähigen Bevölkerung zukommt. Leitlinien, Schwerpunkte und Handlungsempfehlungen zur Reform der Bildungssysteme liegen in den genannten Ländern bereits weitgehend vor. Die Lage des lettischen Aus- und Weiterbildungssektors lässt bisher allerdings eine kohärente nationale Politik zum lebenslangen Lernen vermissen. Institutionen und Organisationen, die das Assessment und die Anerkennung von früherem und Erfahrungslernen übernehmen sollten (oder könnten), sind ohne entsprechende Grundlagen nicht in der Lage, diese Aufgaben zu übernehmen.

Es geht somit derzeit vor allem darum, Rahmenbedingungen, wie etwa die gesetzlichen Grundlagen, Infrastrukturen etc. zu schaffen, damit konkrete Umsetzungsmaßnahmen und Pilotprojekte folgen können. Bevor Verfahren der Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens implementiert werden können, ist zudem erfahrungsgemäß mit komplexen Aus-handlungsprozessen zwischen den beteiligten Akteuren zu rechnen.

Literaturverzeichnis

- Duvekot, R.: Position on the common principles for validation of NF & IF learning. TM Vught 2004.
- European Commission: Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning. DG EAC B/1 JBJ D (2004). Brussels 2004.
- Institut de Formation Bancaire, Luxembourg: Diagnostic Centre. Luxembourg 2003.
- Rauhvargers, A.: The policy of Lifelong learning and assessment and recognition of its results – the current situation in Latvia. 2002.
- Skuhrová, S.: Recognition of formal and non-formal qualifications. Present situation in the Czech Republic. Prague o. J.
- Skuhrová, S.: Trend and development of international recognition: New forms of assessment. Situation in Poland. Prague o. J.
- South African Qualifications Authority: The Recognition of Prior Learning in the Context of the National Qualifications Framework. Pretoria 2002.
- South African Qualifications Authority: Criteria and Guidelines for the Implementation of Recognition of Prior Learning. Pretoria 2003.
- Sprogøe, J.: Comparative analysis of lifelong learning strategies and their implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden. Copenhagen 2003.