

November | 2014

bildung für europa

Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung



Anerkennung von
non-formalem und
informellem Lernen

■ 3 **Editorial**

Seit vielen Jahren auf der europäischen Agenda

■ 4 **Validierung nicht-formalen und informellen Lernens**

Unterschiedliche Vorstellungen

6 **Warum benötigen wir die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen?**

Blick auf andere europäische Länder

10 **Wie Validierung erfolgreich funktionieren kann**

Praxisbeispiele im Vergleich

12 **Initiativen zur Dokumentation von persönlichen Kompetenzen in Deutschland**

Bildungsgerechtigkeit erhöhen

14 **Open Educational Resources und informelles Lernen**

Validierung von non-formalem und informellem Lernen in europäischen Projekten

16 **Kompetenzfeststellung im Vordergrund**

Der Start in Erasmus+

■ 18 **Trotz Hindernissen Ziel erreicht**

Beteiligung an Erasmus+ Mobilität

19 **Ein deutlicher Mehrwert für Großunternehmen und KMU**

5. Deutscher Weiterbildungstag

21 **europa BILDEN: Lust und Neugier auf Weiterbildung wecken**

22 **Ausgezeichnete Projekte mit Vorbildfunktion**

Ein neuer Service der NA beim BIBB

■ 23 **Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung**

Neues Webangebot für Information, Diskussion und Vernetzung

25 **EPALE: Electronic Platform for Adult Learning in Europe**

Agenda Erwachsenenbildung

26 **Erfolgsmodell Regionalkonferenzen**

Ein Jahr Israel-Programm in der NA beim BIBB

27 **Fruchtbare Zusammenarbeit in der Berufsbildung zwischen Deutschland und Israel**

Erste Arbeitsergebnisse

29 **Thematisches Netzwerk „Work-based Learning and Apprenticeships – NetWBL“**

Überarbeitetes Corporate Design

■ 30 **Mit dem Eselsohr in die neue Programmgeneration**

31 **Impressum**



**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

seit Jahren steht die Anerkennung bzw. Anrechnung non-formal und informell erworbener Kompetenzen auf der politischen Tagesordnung. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD ist ein Beispiel aus jüngerer Zeit, das Thema anzugehen.

Wer sich nicht zum ersten Mal mit informellem Lernen beschäftigt, weiß, dass es keine einfachen Antworten gibt. Deshalb werden Sie in diesem Journal auch keine fertigen Lösungen finden. Die Vielzahl der unterschiedlichen Herangehensweisen und Interessen, die wir in diesem Heft dokumentieren, macht deutlich, dass die eigentliche Schwierigkeit in der Komplexität des Themas liegt. Vor den Entscheidungsträgern liegt ein Geflecht von Interdependenzen zwischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, Berufsbildungs- und Bildungspolitik und Vorsorge in Hinblick auf den demografischen Wandel. Und nicht zuletzt geht es auch um Wertschätzung für Erfahrungswissen und erworbene Kompetenzen, die nicht mit Zertifikaten, Zeugnissen und Abschlüssen schwarz auf weiß belegbar sind, die aber viele Beschäftigte täglich an ihren Arbeitsplätzen einbringen. Gewinner wäre auch die Wirtschaft, für die die „ungehobenen“ Qualifikationspotenziale ihres Personals in Zukunft noch wichtiger werden.¹

Mit der Zustimmung zum Brügge-Kommuniqué haben sich die EU-Mitgliedstaaten und Sozialpartner das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis spätestens 2015 mit der Umsetzung erster Schritte bei der Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen zu beginnen. Es wäre wünschenswert, wenn – ähnlich wie beim Deutschen Qualifikationsrahmen – eine gemeinsame Anstrengung aller Akteure zu einer neuen Kultur im Umgang mit diesem Potenzial führen würde.

Neben dem Schwerpunktthema berichten wir in diesem Journal wie üblich über eine Vielzahl von Aktivitäten und Ereignissen. So enthält das Heft eine erste Auswertung zum Start des Programms Erasmus+. Ferner stellen wir Ihnen die Plattform EPALE (European Platform for Adult Learning in Europe) vor, die die NA beim BIBB in Deutschland ab sofort betreut. Die EU bietet mit EPALE neue Möglichkeiten der Beteiligung und Vernetzung.

Denn am Ende kommt es darauf an, dass Sie immer gut informiert sind ...

Ihr

1 Vertiefende Einblicke in Validierungsverfahren in der EU und die Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für die Validierung von Lernergebnissen finden Sie in der BIBB-Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 5/2014.

Seit vielen Jahren auf der europäischen Agenda

Validierung nicht-formalen und informellen Lernens



© joecicak/iStock

Franziska Bopp, Sibilla Drews ■■■ Die Validierung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen ist schon seit Jahren immer wieder auf der bildungspolitischen Agenda der Europäischen Union zu finden.

2004 trat der Europäische Rat für gemeinsame europäische Grundsätze zur Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen ein; seit diesem Jahr wird regelmäßig ein Europäisches Verzeichnis zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens mit Informationen über die gegenwärtigen Validierungspraktiken in der EU veröffentlicht. Die Dokumentation auch von informell erworbenen Kompetenzen soll seit 2005 im Europass und seit 2006 im Youthpass gefördert werden. In der Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) aus dem Jahr 2008 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, ebenfalls die Anrechnung von Lernergebnissen aus informellen Lernprozessen zu fördern.

Im Dezember 2012 schließlich verabschiedete der Europäische Rat eine Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens (2012/C398/01). Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bis 2018 Regelungen für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens einzuführen. Sie sollen Folgendes ermöglichen:

- Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, validieren zu lassen;
- auf der Grundlage validierter nicht-formaler und informeller Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erhalten.

Auch die Europäische Kommission hat immer wieder unterstrichen, wie wichtig es ist, die Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen in Europa zu unterstützen, insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit in Europa. Beispielhaft seien hier die Leitinitiativen der Strategie Europa 2020 „Jugend in Bewegung“, „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ und „Eine digitale Agenda für Europa“ genannt.

In Deutschland ist das nicht-formale und informelle Lernen in den letzten Jahren hauptsächlich im Zusammenhang mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) diskutiert worden. Der Arbeitskreis DQR hat sich Ende 2011 dafür ausgesprochen, lebenslanges Lernen zu fördern, neue Zugänge zu Bildung und Lernen zu schaffen, die Vielfalt möglicher Lernwege zu erhöhen

und Barrieren zwischen den Bildungsbereichen abzubauen. Die Bedeutung des nicht-formalen und informellen Lernens auch im Hinblick auf eine Erhöhung der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung wird anerkannt. Empfehlungen für eine mögliche Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR werden zurzeit erarbeitet.

Das Programm Erasmus+ legt insbesondere im Programmbereich Jugend, aber auch im Bereich Bildung einen besonderen Fokus auf die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens mit dem Ziel, die Durchlässigkeit hin zu formalen Bildungswegen zu fördern.

Genauso unterschiedlich wie die europäischen Projekte zu dieser Priorität sind auch die Perspektiven und Erwartungen, die mit der Validierung von Kompetenzen verbunden werden. Bei einer entwicklungsorientierten Perspektive mit Fokus auf den einzelnen Lernenden geht es im Unterschied zur

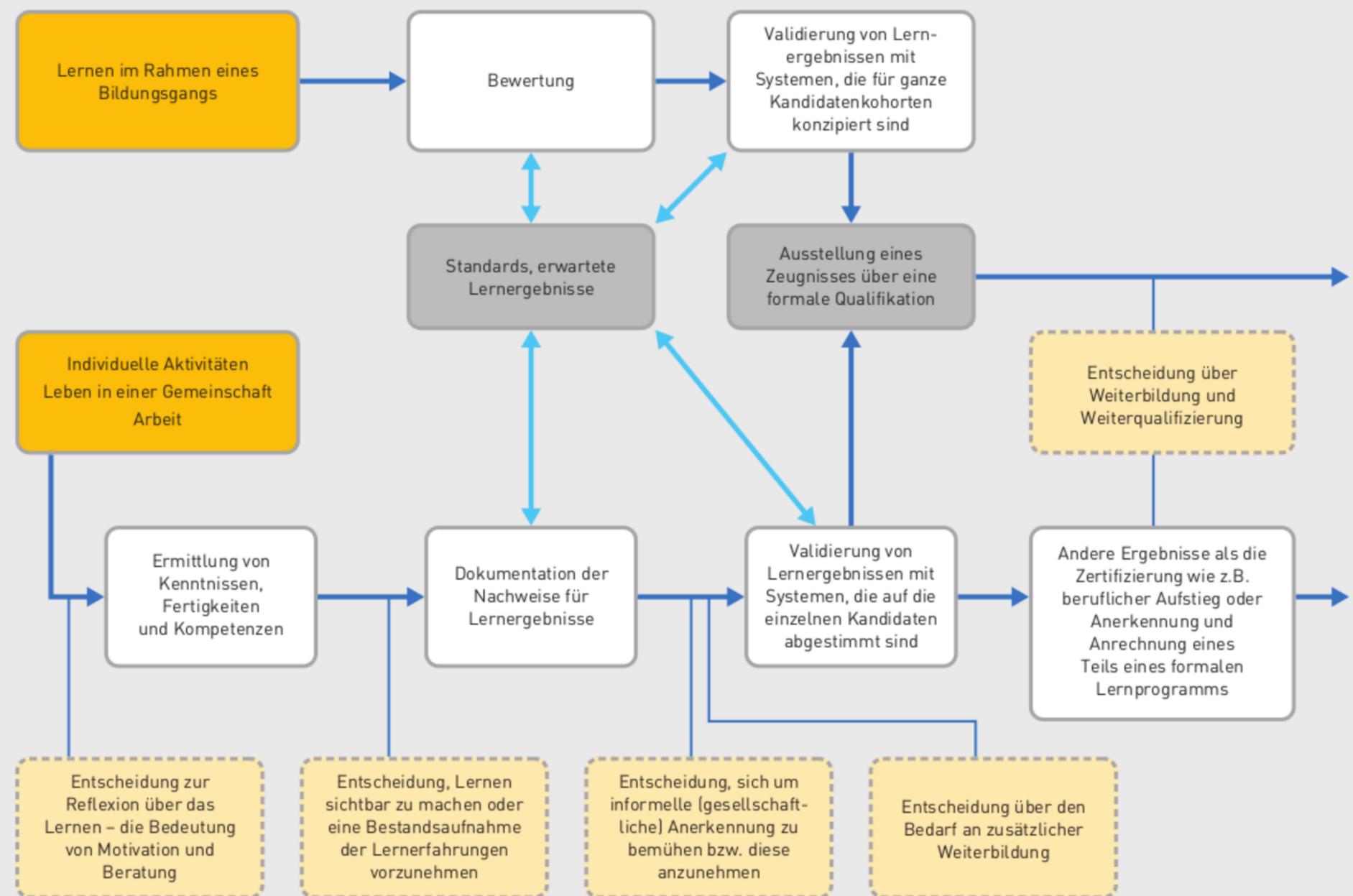
Nutzungsperspektive des Arbeitsmarktes eher darum, Gestaltungsmöglichkeiten der individuellen Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Validierung dient der Bewusstwerdung über die Chancen und Möglichkeiten der eigenen Persönlichkeit und über unterschiedliche Lernprozesse und -wege in der eigenen Biografie. Im Vordergrund steht ein Feedback zum Lernprozess oder zu den Lernwegen. Es geht vorrangig darum, Stärken und Schwächen bewusst zu machen, und die Grundlage für Beratung und Personal- oder Karriereplanung zu schaffen. Anerkennung findet in diesem Bereich des informellen Lernens im Wesentlichen als gesellschaftliche Anerkennung statt, dokumentiert in Portfolios oder individuellen Kompetenzbilanzen.

Im nicht-formalen Bereich läuft Validierung häufig auf die Erlangung von Zertifikaten hinaus. In unterschiedlichen Verfahren und mit unterschiedlichen Instrumenten werden Kompetenzen er-

fasst und bewertet. Ziel ist die Verwertbarkeit von nicht-formal erworbenen Kompetenzen für das Erwerbsleben und die Übertragbarkeit in den formalen Bereich. Die tatsächliche Verwertbarkeit für den Einzelnen hängt in erster Linie von der Glaubwürdigkeit, Aussagekraft und Akzeptanz der jeweiligen Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt ab.

Diese Voraussetzungen werden am ehesten erreicht, wenn der Validierung standardisierte Verfahren und Instrumente zugrunde liegen und diese einen klaren Bezug zum Arbeitsalltag und zum Beruf haben. Ein solcher Situations- und Domänenbezug in Kombination mit Qualifikationen, die lernergebnisorientiert beschrieben sind, bieten die besten Voraussetzungen für Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Kompetenzen. Ein solcher Ansatz mit dem Ziel, Lernergebnisse zu formalisieren und zu zertifizieren, muss in jedem Fall nationale Standards berücksichtigen. Verfahren müssen auf das nationale Qualifikati-

Wege vom Lernen zur Zertifizierung



onssystem abgestimmt und die zuständigen Stellen einbezogen sein. Der optimale Zustand wäre hier erreicht, wenn die Validierung als regulärer Bestandteil eines übergreifenden Qualifikationssystems eingeführt wäre. Nationale Qualifikationsrahmen eröffnen dafür die Möglichkeit. Unabhängig von Qualifikationsarten sowie Dauer und Ort eines Lernprozesses kann non-formales und informelles Lernen auf einem bestimmten Niveau validiert werden, was dann wiederum als Grundlage für die Vergabe einer formalen Qualifikation herangezogen werden kann.

Beratung im Mittelpunkt

Eine besondere Bedeutung im Zusammenhang mit der Validierung von Kompetenzen kommt einer umfassenden Beratung zu, die sowohl eine Bestandsaufnahme der bisherigen Lernwege und -ergebnisse beinhaltet als auch Orientierung bietet im Hinblick auf mögliche Bedarfe einer Anpassungsqualifizierung, um Lücken auf dem Weg hin zu einer formalen Qualifikation zu schließen. Beratung umfasst den gesamten Weg von der Identifizierung von Kompetenzen über die Beurteilung, Validierung, Zertifizierung derselben bis hin zur formalen

Anerkennung. All dies wohlgerne unter Beachtung des Prinzips der Freiwilligkeit und mittels aktiver Partizipation der einzelnen Lernenden.

Auch wenn vorrangig keine Formalisierung verfolgt wird, sind Standards der Dreh- und Angelpunkt für Glaubwürdigkeit und Akzeptanz von Validierungsverfahren. Neben Standards, die sich z. B. auf die lernergebnisorientierte Beschreibung von Berufsfeldern, einzelnen Lerneinheiten und gesamten Qualifikationen beziehen, sind prozessbezogene Standards für die Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Lernen erforderlich.

Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Validierungsstrategie ist die Akzeptanz des Prinzips, dass Qualifikationen auf unterschiedlichen Lernwegen (formal, nicht-formal und informell) erworben werden können. Unerlässlich hierfür ist die Existenz von Kriterien für eine Qualitätssicherung des Validierungsprozesses.

Europäische Projekte im Rahmen von Erasmus+ beziehen sich bei der Entwicklung bzw. beim Transfer von Verfahren und Instrumenten in der Regel

auf die ersten drei von insgesamt fünf allgemein anerkannten Prozessschritten. Dies sind Information und Beratung, Nachweis der erworbenen Kompetenzen und Dokumentation bzw. Präsentation dieser Nachweise. Die letzten beiden Schritte, Bestätigung durch ein fachkundiges Gremium und Zertifizierung durch die zuständige Stelle, liegen in den meisten Fällen außerhalb des Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereichs der Projektträger. In diesem Bereich können aber Peer-Learning-Prozesse und Expertenaustausch auf europäischer Ebene über Erasmus+-Projekte initiiert werden.



Quellen:

CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg 2009

AK DQR: Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR Fassung und Anerkennung informellen und non-formalen Lernens. September 2012

Dr. Agnes Dietzen, Bundesinstitut für Berufsbildung: Thesen zur Erfassung und Anerkennung informellen und non-formalen Lernens. Bonn 2012

Unterschiedliche Vorstellungen

Warum benötigen wir die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen?

Bei der Entscheidung für den Themenschwerpunkt einer Journalausgabe sind Relevanz und Aktualität entscheidende Kriterien. Mitunter gibt es Ereignisse – wie z. B. die Herausgabe eines Grünbuchs – die die Wahl einfach machen. Das Thema Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen wird sowohl in Europa als auch in Deutschland schon länger diskutiert. Die Notwendigkeit, auch die nicht durch Abschlüsse und Zertifikate belegten Kompetenzen für den Arbeitsmarkt „verwertbar“ zu machen, ist dabei unbestritten. So heißt es in dem 2013 zwischen CDU, CSU und SPD geschlossenen Koalitionsvertrag: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und

Anerkennung führen.“¹ Bei der Umsetzung kann Deutschland vergleichsweise wenig sichtbare Ergebnisse vorweisen. Eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichtete Arbeitsgruppe beschäftigt sich derzeit mit der Thematik, hat aber noch keine Empfehlung veröffentlicht. Das Thema stellt sich als äußerst komplex dar. Zu früh also für einen Themenschwerpunkt? Wir meinen nein, auch wenn die politischen Abstimmungsprozesse in Deutschland noch laufen. Die Redaktion des Journals hat bei relevanten Akteuren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung nachgefragt, welche Herausforderungen sie sehen und warum die Validierung non-formalem und informellem Lernens aus ihrer Sicht wichtig ist.

¹ Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>



Daïke Witt

Referatsleiterin in
der Abteilung Berufliche Bildung,
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Handwerkerinnen und Handwerker erwerben in ihrer Arbeit tagtäglich berufliche Erfahrungen und erweitern ihre entsprechende Kompetenz auf informelle Weise. Viele Betriebe qualifizieren Mitarbeiter zudem über Lehrgänge und Kurse auf non-formale Weise. Lernen in der täglichen Arbeit erfolgt jedoch nicht systematisch und die individuelle Kompetenzentwicklung wird selten formalisiert erfasst. Auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Kompetenzen lassen sich daher häufig nur über betriebliche Arbeitszeugnisse belegen. Für Menschen ohne Berufsabschluss ist es schwierig, Können und Wissen sichtbar zu machen, da Nachweise mit offiziellem Charakter fehlen. Ein Instrument, welches die Anerkennung individuell erworbener Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt unterstützt, könnte hier hilfreich sein.

Im deutschen Berufsbildungssystem gibt es bereits gut funktionierende Instrumente zur Anerkennung von Berufs- und Lernerfahrungen. Berufserfahrene haben z. B. Zugang zu Gesellen- und Fortbildungsprüfungen, wodurch sie ihre Kompetenzen validieren und durch anerkannte Prüfungszeugnisse zertifizieren lassen können. Wer ausreichende Berufserfahrung nachweist, kann nach den Bestimmungen der Handwerksordnung sogar ein zulassungspflichtiges Handwerk ausüben, ohne eine Meisterprüfung abgelegt zu haben. Handlungsbedarf besteht aktuell im Hinblick auf Unterstützungsstrukturen für Menschen, die sich bislang nur außerhalb von formalen Bildungsgängen qualifiziert haben. Aufzubauen sind insbesondere ein entsprechendes Beratungsnetz sowie die Unterstützung für Nachqualifizierung und Vorbereitung auf Prüfungen.

Als mögliches Modell für ein zusätzliches Instrument zur Verbesserung der Anerkennung von individuellen Kompetenzen könnte das Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen dienen. In dieses Verfahren fließen individuelle Berufserfahrungen und non-formale Qualifikationen ein. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts haben Handwerkskammern hierfür Instrumente erprobt, um Kompetenzen, die nicht durch Dokumente nachgewiesen werden können, individuell festzustellen. Auf ähnliche Weise könnte man auch langjährige Berufserfahrungen von Inländern ohne Berufsabschluss bewerten und bescheinigen.

Zu prüfen ist, ob es für derartige Validierungsverfahren eine größere Nachfrage gibt. Ungeklärt ist insbesondere, ob die Betriebe neue Befähigungsnachweise benötigen, um Fachkräfte zu rekrutieren. Die Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz zeigen zudem, dass individualisierte Verfahren aufwändig und kostenintensiv sind. Die Nachfrage wird daher auch von Investitionen in begleitende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen abhängen.



Dr. Knut Diekmann

Leiter des Referats
Grundsatzfragen der Weiterbildung,
Deutscher Industrie- und
Handelskammertag (DIHK)

Ohne Frage kommt der EU-Kommission das große Verdienst zu, die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen zum Gegenstand der bildungspolitischen Diskussion gemacht zu haben. Die zentralen Schlüsselprozesse von Eignung und Passung, also das Matching, können so für verschiedene Zwecke effizienter vorgenommen werden. Denn Bedarf und potenzielle Bedarfsdeckung können so besser abgeglichen werden – soweit die Theorie.

Macht man den Praxistest, so zeigt sich, dass zwar Deutschland ein Land der Zettel und Dokumente ist, jedoch auch eine Vielzahl von Modellen vorliegen, die die Funktionen einer solchen Anerkennung übernehmen. Aus betrieblicher Sicht sind dies die Bewerbungsmappe, das Vorstellungsgespräch, das Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräch usw. Zudem nehmen sie auch eigene Validierungen vor, vom Einstellungstest wie Postkorbübungen und Diktat bis hin zu Assessment-Centern, das Probehalbjahr, die Projektarbeit im Praktikum, die Projektleitung u. a. Es wird den Bewerbern in einem realen Umfeld die Möglichkeit gegeben, ihre Kompetenzen nachzuweisen.

Die zentrale Frage ist nun, ob es weiterer Instrumente, Verfahrensstandards und gar einer Infrastruktur bedarf, um non-formal und informell erworbene Kompetenzen nicht unerkannt und ungenutzt brach liegen zu lassen. Für Arbeitsmarkt und -welt zu entscheiden ist dies erstens über die Frage nach dem Bedarf: Wo könnten solche Instrumente von Mehrwert sein? Für welche Zielgruppe wären sie geeignet? Zweitens hieße es zu fragen, ob sich ein Konsens zur Methode finden würde. Und drittens ist die Frage nach der Finanzierung zu stellen.

Vor jeglicher konkreter Planung heißt es, auf die drei Fragen Antworten zu geben. Denn so sehr auch der Verweis auf die anderen Staaten als Argument genutzt wird, so sehr zeigen deren Erfahrungen, dass die Erwartungen zu optimistisch waren: Nur eine kleine Zahl profitiert; oft handelt es sich um ein sozialpolitisches Instrument; der Beschäftigtendatenschutz verhindert eine Nutzung durch Betriebe; die Verfahren sind langwierig und teuer; die methodischen Standards unterscheiden sich stark; und Validierungen sind nur Momentaufnahmen, aber keine Entwicklungsvorlagen. Also bedarf es auch für Deutschland einer spezifischen Bedarfsanalyse und Folgenabschätzung.

Die Diskussion um die Anerkennung sollte schon alleine wegen der richtigen und wichtigen Orientierung an Kompetenzen und Potenzialen – statt bloßen Abschlüssen – intensiviert werden. Doch sollen Produkte auf dem Markt auch nachgesucht werden, ist eine Analyse der Bedarfe und möglicher Vorteile eine zentrale Voraussetzung.



Matthias Anbuhl

DGB-Bundesvorstand,
Leiter der Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Die Europäische Union hat 2000 in der Lissabon-Strategie das Ziel vorgegeben, die Union zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu machen. Diese Strategie bedeutet die Reduzierung der Berufsbildungspolitik auf wirtschafts- und wettbewerbspolitische Ziele. Das wäre ein Paradigmenwechsel für die Berufsbildung, der konträr zu deren Leitzielen Humanisierung, Demokratisierung und Partizipation stünde.

Im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie wird die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens gefordert. Die Länder sollen laut Europäischer Kommission bis zum Jahr 2018 Validierungssysteme entwickeln, die bisher nicht zertifizierte, beruflich relevante Kompetenzen transparent machen. Dieser Vorschlag ist aus Sicht des DGB sinnvoll, verlaufen doch Berufsbiografien längst nicht mehr linear und geben Zeugnisse immer weniger Auskunft über die aktuelle berufliche Handlungskompetenz eines Menschen.

Die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens hat in der Bundesrepublik Deutschland noch wenig Gewicht. Berufliche Qualifikationen werden fast ausschließlich über formelle Bildungsgänge erfasst. Qualifikationsnachweise beruhen meist auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Lernen, das sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert.

Aus Sicht des DGB sind bei der Validierung von non-formalem und informellem Lernen folgende Kriterien zu beachten: Berufliche Handlungskompetenz und Beruflichkeit sollten Bezugsrahmen für die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen sein. Nur dann wird es auch eine Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt geben. Genau aus diesem Grund müssen auch die Sozialpartner eine Schlüsselfunktion bei der Entwicklung eines Validierungssystems bekommen.

Eine wirklich wirksame Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen wird es nur geben, wenn die fachliche Leistung der Berater/-innen, Bewerter/-innen und Organisator(inn)en stimmt. Hier müssen klare Qualitätsstandards entwickelt werden. Zudem muss Validierung kostenfrei sein – hohe Gebühren schrecken die Menschen ab.

Letztlich muss ein formaler Rahmen entwickelt werden, in dem die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen vollzogen wird. Eine bundesweite Rechtsverordnung muss Kriterien und Qualitätsstandards für die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen festlegen. Vorhandene und neu einzurichtende Institutionen müssen zertifizierte Anerkennungsverfahren durchführen können. Nur so lässt sich die notwendige Transparenz und Qualitätssicherung garantieren.



Prof. Dr. Josef Schrader

Wissenschaftlicher Direktor des
Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Für die wachsende Bedeutung der Anerkennung und Zertifizierung non-formalen und informellen Lernens gibt es eine Reihe von Gründen. Dazu gehören u. a. der demografische Wandel, die Institutionalisierung des lebenslangen Lernens, die sich rasch ändernden und häufig auch wachsenden Anforderungen an Erwerbstätige sowie die Zunahme von Prozessen der Migration und der internationalen Mobilität. Die in der Kindheit, Jugend und jungem Erwachsenenalter erworbenen Kompetenzen und Zertifikate genügen immer weniger, um gesellschaftliche Integration, Erwerbsfähigkeit und persönliche Entfaltung über den gesamten Lebenslauf hinreichend zu sichern.

Für Deutschland ergeben sich besondere und zusätzliche Herausforderungen daraus, dass die Anerkennung erworbener Kompetenzen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in besonderem Maße an den Nachweis (berufsqualifizierender) Bildungsabschlüsse und Zertifikate gekoppelt ist. Dieses insgesamt überaus erfolgreiche Modell erleichtert u. a. den Übergang der nachwachsenden Generation in den Arbeitsmarkt, schränkt aber gelegentlich auch die Mobilität in späteren Phasen der Erwerbskarriere ein. In diesem Bereich stellt sich die Herausforderung, wie Anerkennungs- und Zertifizierungspraxen formaler, non-formaler und informeller Lernprozesse besser aufeinander bezogen werden können.

Ganz andere Herausforderungen an die Anerkennung und Zertifizierung non-formalen und informellen Lernens stellen sich in jenen Beschäftigungsfeldern, die weder durch das Berufsbildungssystem noch durch akademische Studiengänge strukturiert und reglementiert sind. Dies lässt sich an der Berufsgruppe der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner veranschaulichen. So macht eine am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) vorgenommene Auswertung des Mikrozensus 2009 darauf aufmerksam, dass der Zugang z. B. zu einer Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung nicht an spezifische Aus- und Fortbildungen gebunden ist. Vielmehr können für in der Erwachsenenbildung Tätige 80 verschiedene berufliche Abschlüsse nachgewiesen werden, wobei 45,4 Prozent einen akademischen Abschluss erworben haben, verteilt auf über 60 Studiengänge. Dabei haben lediglich 16 Prozent aller in der Erwachsenenbildung Tätigen einen pädagogischen Hintergrund. Hinzu kommen 24 Prozent, die über eine pädagogische Ausbildung als höchsten Bildungsabschluss verfügen. Insbesondere die Kompetenzen des Lehrpersonals scheinen zumeist auf individuellen Lehrerfahrungen (d. h. auf informellem Lernen) zu beruhen, mehr oder weniger systematisch begleitet und durch non-formale pädagogische Fort- und Weiterbildungen gestützt zu sein.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass es nicht nur für die individuelle Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, sondern ebenso sehr für die Personalrekrutierung durch Einrichtungen der Weiterbildung von großer Bedeutung ist, dass vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht und anerkannt werden (können).



Irmgard Frank

Leiterin der Abteilung 4
Ordnung der Berufsbildung,
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Zur Förderung der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen gibt es in Deutschland derzeit eine Reihe von Initiativen. Mit der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wird das Ziel verfolgt, das gesamte deutsche Qualifikationssystem, mit den drei Säulen Allgemein-, Berufs- und Hochschulbildung, transparenter und zugleich durchlässiger zu machen und die Anerkennung von in Deutschland erworbenen formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen in Europa zu erleichtern.

Bei der Arbeit am und mit dem DQR wurden bisher Lernergebnisse/Bildungsgänge des formalen Bildungswesens zugeordnet; nunmehr stellt sich die Frage wie mit den Lernergebnissen des non-formalen und des informellen Bereichs umgegangen werden soll. Non-formales Lernen umfasst im Wesentlichen kurze andauernde Lernprozesse und ist nicht zwingend abschlussbezogen, es ist aber im Allgemeinen institutionell organisiert. Informeller Kompetenzerwerb ist dagegen nicht auf einen formalen Bildungsabschluss bezogen, er erfolgt spontan, anlassbezogen, ungeordnet oftmals auch unbewusst und ungeplant. In Deutschland gibt es gegenwärtig eine Vielzahl von Initiativen zur Feststellung von in informellen und non-formalen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen, ein bildungsbereichsübergreifendes System existiert dagegen nicht. Es existiert zugleich eine große Spanne im nicht-formalen Bildungsbereich, sie reicht z. B. von berufsorientierten Trainerdiplomen bis zu Spezialisierungen/Aktualisierungen bestehender Kompetenzen. Das erfordert eine sehr konkrete und fallbezogene Betrachtung.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat 2013 eine Arbeitsgruppe mit dem Thema „Validierung von non-formalen und informellen Kompetenzen“ unter Beteiligung sämtlicher relevanter Partner einberufen. Diese Arbeitsgruppe hat dazu einen Anforderungskatalog für die Zuordnung von Lernleistungen aus dem Bereich vorgelegt, wobei der Fokus zunächst auf dem non-formalen Bereich des Lernens liegt. Die wichtigsten Empfehlungen lauten:

- Entwicklung von Dokumentationsstandards für die Gestaltung aussagekräftiger und vollständiger Unterlagen als Grundlage für die Zuordnung;
- Festlegung von Standards für die Darstellung der Lernergebnisse; outcome-orientiert und bezogen auf alle Säulen;
- Festlegung transparenter, passgenauer Verfahren zur Lernergebnisfeststellung; Festlegung von möglichen Kriterien für die Plausibilitätsprüfung;
- Entwicklung von Qualitätsmanagementverfahren als Voraussetzung für das Zuordnungsverfahren;
- Festlegung von Kriterien für die Gültigkeit der Zuordnungen.

Auf Grundlage der vorliegenden Empfehlungen werden die einzelnen Verfahrensschritte erarbeitet und als Grundlage für die Zuordnung der im non-formalen Bereich erworbenen Kompetenzen eingesetzt.



Dr. Barbara Dorn

Leiterin der Abteilung Bildung |
Berufliche Bildung,
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände (BDA)

Die stärkere Sichtbarmachung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen kann Arbeitgebern dabei helfen, die Fähigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern einzuschätzen. Durch eine entsprechende Dokumentation wird deutlich, welche Fähigkeiten und Kenntnisse sich jemand durch Lebens- und Berufserfahrung angeeignet hat und in welchen Arbeitsbereichen er oder sie einsetzbar ist. Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften sind, können durch die so geschaffene Transparenz insbesondere in der Gruppe der An- und Ungelernten zusätzliche Potenziale erschließen.

Einen besonderen Stellenwert haben non-formal und informell erworbene Kompetenzen auch in hochinnovativen Tätigkeitsbereichen, in denen auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigte Kompetenzen, wie zum Beispiel Selbstlernkompetenz und Medienkompetenz, nicht durch eine formale Qualifikation abgebildet werden. Um diese Fähigkeiten sichtbar zu machen, ist jedoch nicht immer ein formales Validierungsverfahren erforderlich. Auch die Probezeit oder ein Praktikum bieten Arbeitgebern Gelegenheit, sich ein Bild von den Fähigkeiten neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu machen und zu prüfen, ob mitgebrachte Qualifikationen und Kompetenzen zum Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle passen.

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Empfehlung zur „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“ gilt es daher, an bewährte Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung anzuknüpfen und diese – wo nötig – anzupassen und weiterzuentwickeln. Dazu zählt neben der Externenprüfung auch die Dokumentation und Zertifizierung von Teilqualifikationen, die es an- und ungelernten Arbeitskräften ermöglicht, vorhandene Kompetenzen zu belegen und dadurch ihre Einsatzmöglichkeiten im Betrieb zu verbessern.

Bei der Entwicklung neuer Validierungsverfahren sollten auch die im Rahmen der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes erprobten Verfahren zur Feststellung beruflicher Handlungskompetenzen berücksichtigt werden, um die Entstehung unnötiger Parallelstrukturen zu verhindern und Synergieeffekte zu nutzen. Ausgehend von den vorhandenen Ansätzen gilt es nun transparente, valide, niedrigschwellige und kostensensible Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -anerkennung weiterzuentwickeln.

Blick auf andere europäische Länder

Wie **Validierung erfolgreich** funktionieren kann



Alle tun es – **nicht-formal und informell lernen.**



© Robert Churchill/Stock

Dr. Torsten Dunkel ■■■ Für die Bewertung von nicht-formal und informell erworbenen Lernergebnissen (NFIL) hat sich der Begriff der Validierung herausgebildet. Die Vielfalt der individuellen Lernergebnisse und -wege bedarf einer systematischen Validierung.

Weiche versus harte Anerkennung

In Deutschland gibt es keine einheitlichen Konzepte und Verfahren zur Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von NFIL. Es existieren eine Vielzahl an Projekten und Praxisansätzen; diese sind allerdings häufig nur punktuell oder regional wirksam und ohne politische Verankerung. Solche uneinheitlichen Ansätze können zwar die Kompetenzen für sich selbst und gegebenenfalls für Dritte sichtbar machen, bleiben jedoch eher ein „weiches“ Element und erreichen nicht die „harte“ Währung der Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt und Anrechnung im formalen Bildungssystem. Hinzu kommt eine Vielzahl von Trägerzertifikaten und diversen Kompetenzpässen, die eher Unübersichtlichkeit als Transparenz und Vergleichbarkeit der tatsächlichen Fähig-

keiten einer Person fördern. Hier bietet sich der Blick über den Tellerrand an.

Wie stellen sich andere europäische Mitgliedstaaten auf?

Frankreich hat in Europa die meisten Erfahrungen mit der Anerkennung von NFIL auf Abschlüsse des Bildungssystems. Seit 1985 können Personen auch ohne entsprechenden Schulabschluss durch Instrumente wie die *Validation des acquis professionnels* (VAP) aufgrund des Nachweises von Weiterbildungsteilnahme und beruflicher Erfahrung zum Studium zugelassen werden. Seit 1992 ist es in Frankreich möglich, auch NFIL beim Erwerb eines Diploms anrechnen zu lassen. Das Modernisierungsgesetz von 2002 (*Loi de la modernisation sociale*), das das französische Verfahren *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) begründet, verleiht jeder Person, die für

mindestens drei Jahre einer bezahlten, unbezahlten oder freiwilligen Arbeit nachgegangen ist, das Recht, ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen anerkennen zu lassen und einen entsprechenden offiziellen Abschluss verliehen zu bekommen. Seitdem können ein vollständiges Diplom durch die Validierung der Berufserfahrung oder Module für eine Vollqualifikation bescheinigt werden. Mit der Einführung des „Erfahrungswissens“ werden die bei der beruflichen oder freiwilligen Tätigkeit erworbenen Erfahrungen anerkannt, wobei die erworbenen Kompetenzen in direktem Bezug zu dem angestrebten Diplom stehen müssen. Die Sozialpartner spielen bei der Umsetzung der Anerkennung früherer Lernerfahrungen eine wichtige Rolle und zahlreiche Unternehmen unterstützen dabei ihre Beschäftigten.

Mit dem Modernisierungsgesetz wurde ebenfalls das *Répertoire national des certifications professionnelles* (RNCP, der franz. Qualifikationsrahmen) eingeführt, in dem alle Abschlüsse beschrieben sind. Das RNCP berücksichtigt das

informelle Lernen mit der VAE und integriert systematisch Allgemeinbildung und berufliche Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. Verschiedene Lernwege können in Frankreich zu einem Zertifikat führen, Abschluss und Bildungsweg werden so unabhängig voneinander.

In **Finnland** erfolgt die Validierung von NFIL hauptsächlich über das auf den Kompetenzen gestützte Qualifikationssystem (*Competence-based Qualification System*, CBQ), das 1994 eingerichtet wurde und seit 2006 gesetzlich verankert ist. Das finnische Zertifizierungssystem umfasst die Erstausbildung und die Weiterbildung. Der Anerkennung der erworbenen Berufserfahrung kommt in diesem System eine zentrale Bedeutung zu. Der Nachweis der Lernergebnisse durch den einzelnen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz hat Grundsatzcharakter. CBQ basiert auf einer dreigliedrigen Zusammenarbeit, im Rahmen derer die Sozialpartner von der lokalen bis zur nationalstaatlichen Ebene eingebunden sind. Dieses allgemeine Prinzip der Zusammenarbeit wird angewendet auf Ebene des Nationalrates für die Ausbildung (*National Board of Education*), der den nationalen Validierungsrahmen beaufsichtigt, sowie auf Ebene der Zertifizierungsausschüsse (*Qualifications Committees*), die Berufsprofile definieren, und auf Ebene der Evaluationsgruppen (*Skills Evaluations Groups*). Außerhalb des CBQ-Systems kann die Validierung auch in Bezug auf die Anerkennung erworbener Kompetenzen durch die Hochschulen erfolgen. Im Hochschulbereich gibt es jedoch keinen einheitlichen Rahmen, sodass die Initiative von den unabhängigen Entscheidungen der Hochschulen abhängt.

In **Portugal** gibt es seit 2006 die Initiative *Novas Oportunidades*, die auf Erfahrungen des früheren Anerkennungsverfahrens für Qualifikationen (*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competencias*, RVCC) basiert. Die Initiative unterstützt u. a. Personen dabei, eine Mindestzertifizierung äquivalent zu zwölf Schuljahren zu erwerben. Ein Netzwerk von circa 500 Zentren steht *Novas Oportunidades* zur Seite. Der Umsetzung der Initiative kamen die gute Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen öffentlichen Institutionen und das aktive politische, institutionelle und operative Engagement der sozialen Akteure zugute. Die Validierung erworbe-

ner Kompetenzen berücksichtigt sowohl allgemeine Bildung als auch berufliche Qualifikationen.

In **Dänemark** wurde 2004 die politische Maßnahme *REALkompetencer – det du kann* (Anerkennung der Lernergebnisse im Bildungssystem) angenommen und 2007 rechtlich weiter ausgebaut. Validierung von NFIL hat hier eine hohe Priorität. Die nicht-formale und informelle Bildung findet im gesamten Bildungssystem Berücksichtigung; ihre Validierung ist jedoch in erster Linie auf die berufliche Aus- und Weiterbildung für Erwachsene beschränkt. Im Privatsektor existieren seit Langem Praktiken zur Validierung der Berufserfahrung, und die Sozialpartner unterstützen die Bemühungen von Einzelnen zur Anerkennung der erworbenen Berufserfahrung.

Was kann man von den anderen lernen?

Zu Beginn der Einführung der Validierung gab es in den Ländern zum Teil große Vorbehalte gegenüber den Ansätzen, insbesondere wurde ein Wertverlust der Qualifikationen befürchtet. Dennoch entwickelte sich allmählich Vertrauen. Dies geschah häufig im Zuge von Reformen und bei der Modernisierung der Bildungssysteme. Während die Validierung von NFIL in anderen Ländern häufig mit einer Berechtigung und damit tatsächlicher Anerkennung verbunden ist, bleibt die Entwicklung in Deutschland bisher eher unterhalb der Ordnungspolitik. Parallel existieren Varianten von Äquivalenzanerkennungen zu formalen Abschlüssen oder tatsächliche Anrechnungen auf Bildungsgänge oder Teile davon. Weiter bestehen außerhalb des formalen Bildungssystems betriebliche, arbeitsmarktpolitische und tarifvertragliche Regelungen.

Aus der Länderschau folgt, dass erfolgreiche Validierung in einem entsprechenden institutionellen und organisationalen Rahmen verankert ist. Zudem muss ein gemeinsames Verständnis darüber vorliegen, welche konkreten Ziele für die Zivilgesellschaft, für Unternehmen als auch für Nutzer/-innen anvisiert werden und ob pauschal übergreifend oder spezifisch validiert wird. Hierbei sind heterogene Lern- und Arbeitsbiografien mit Beratungs- und Finanzierungsmodellen abzustimmen.

Weiterführende Literatur:

Agência Nacional para a Qualificação. (ANQ) (2010.) *Iniciativa Novas Oportunidades*, Lisboa.

Danish Ministry of Education. (2008). National actions for promoting recognition of prior learning.

http://pub.uvm.dk/2008/priorlearning/Realkompetencer_2008_engelsk.pdf

Danish Ministry of Education (2011). *Udfordringer og status i arbejdet med RKV – fra lovovervågning til handlingsplan* (Challenges and status in the dealing with RPL; Presentation from L. Thorsen, Vejle conference).

<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/nyheder/Sider/udfordringer-og-status-i-arbejdet-med-rkv-fra-lovovervaagning-til-handlingsplan.aspx>

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2011). Note d'information no. 13-27. Dispositifs académiques de validation des acquis : le nombre des diplômes délivrés par la VAE reste stable en 2012.

<http://www.education.gouv.fr/cid54822/la-demande-de-validation-des-acquis-de-l-experience-pour-les-diplomes-technologiques-et-professionnels.html>

Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) (2014).

http://www.ac-versailles.fr/public/jcms/p1_160626/dispositif-academique-de-validation-des-acquis-dava

Finnish National Board of education (2008). *Competence-based Qualifications*.

http://www.oph.fi/english/publications/2008/competence-based_qualifications_1st_january_2008

Die Bandbreite der Entwicklungspfade reicht von der punktuellen Beurteilung informellen und non-formalen Lernens an Standards und Kriterien des formalen Lernens unter Beibehaltung bestehender Zertifikate über die Entwicklung eines eigenständigen Parallelsystems mit Standards zum NFIL bis zur Umstellung auf ein kompetenzgestütztes Validierungssystem. Ausschlaggebend ist, wie die relevanten Stakeholder jenseits bestehender Ressentiments die Umsetzung, Erträge und Risiken solcher unterschiedlicher Entwicklungen einschätzen (z. B. für die politische und kulturelle Bildung). Dabei sind Entwicklungsbedarfe, Innovationspotenziale, aber auch Hindernisse für die Akzeptanz von Validierung von NFIL und deren Zuordnung im Deutschen Qualifikationsrahmen zu beachten.



Praxisbeispiele im Vergleich

Initiativen zur Dokumentation von persönlichen Kompetenzen in Deutschland

Franziska Bopp ■■■ In der Diskussion über Möglichkeiten der Validierung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland sind die Identifizierung der Lernergebnisse sowie die darauffolgende Dokumentation des Erlernten wesentliche Bausteine aller Szenarien. In der deutschen und europäischen Bildungs- und Beratungslandschaft existieren zahlreiche Pässe und Kompetenzbilanzierungsinstrumente mit verschiedenen Ansätzen und Schwerpunkten.

Zu den in Deutschland verbreiteten Instrumenten gehören u. a. das Europass-Portfolio mit Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diploma Supplement sowie Youthpass, ProfilPASS, Kompetenzkompass, Kompetenzbilanz, Kompetenznachweis Kultur, Berufswahlpass und Qualipass. Sie konzentrieren sich entweder ausschließlich auf die Darstellung von auf informellem und non-formalem Weg erworbenen Kompetenzen (z. B. Youth-

einzelnen Instrumenten liegenden theoretischen Konzepte und Definitionen zu gehen, werden im Folgenden beispielhaft vier Pässe und ihre Verfahren der Kompetenzfeststellung und -dokumentation vorgestellt. Ziel des Beitrags ist es, die Bandbreite an existierenden Initiativen zur Kompetenzerfassung und -dokumentation aufzuzeigen, um so Anregungen zu geben für diesen Teilaspekt der Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen. Der Beitrag

wird auf den ProfilPASS eingegangen als biografisch-ganzheitlichem Weiterbildungspass, der deutschlandweit angewendet wird und neben schulischen und beruflichen Qualifikationen auch non-formales und informelles Lernen einbezieht. Zusätzlich wird der Kompetenznachweis Kultur präsentiert, der als etabliertes Beispiel für einen sektoralen Kompetenzpass dient.

Von der Identifikation zur Dokumentation von Lernergebnissen

Der Prozess von der Identifikation bis zur Dokumentation von informell und non-formal erworbenen Lernergebnissen lässt sich schematisch in folgende Schritte (s. Grafik) unterteilen.



pass, Kompetenznachweis Kultur) oder sie bilden sowohl Lernergebnisse aus formalen als auch aus non-formalen/informellen Lernprozessen ab (z. B. Europass Lebenslauf und Sprachenpass, ProfilPASS).

Für eine erfolgreiche Identifizierung und eine brauchbare, d. h. verständliche Dokumentation im Sinne einer Feststellung und Verschriftlichung von auf informellem und non-formalem Weg erworbenen Kompetenzen leisten praxiserprobte Instrumente wie die genannten Pässe einen wichtigen Beitrag. Ohne in die Details der hinter den

erhebt dabei aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Um die europäische Ebene abzudecken, wurden Europass und Youthpass ausgewählt – zwei Pässe, zu denen die europäische Zusammenarbeit in der Bildungs- respektive Jugendpolitik den Anstoß gegeben hat. Dabei werden allerdings zwei der insgesamt fünf Europass-Dokumente, nämlich die Zeugniserläuterung und das Diploma Supplement, ausgeklammert, weil es sich bei ihnen nicht um Kompetenzbilanzierungspässe, sondern um Erläuterungen von Abschlusszeugnissen handelt. Weiterhin

Alle vier untersuchten Pässe decken diese Schritte in unterschiedlicher Tiefe und mit verschiedenen Schwerpunkten ab. Grundsätzlich setzen Youthpass, ProfilPASS und Kompetenznachweis Kultur auf ein System der Beratung und des gemeinsamen Ausfüllens der Dokumente von einer Fachkraft zusammen mit der zukünftigen Passinhaberin oder dem Passinhaber. Der Europass sieht diese Form des angeleiteten Ausfüllens für den Lebenslauf und Sprachenpass nicht vor. Der Online-Editor beider Dokumente enthält zwar zahlreiche Hilfstexte und Anleitungen zum Ausfüllen, es gibt jedoch keine eigens geschul-

Fachkräfte wie bei den anderen drei Pässen, die den Nutzerinnen und Nutzern beim Ausfüllen helfen. Beim Europass Mobilität ist das gemeinsame Ausfüllen nicht explizit vorgesehen, grundsätzlich aber möglich.

Nach obigem Schema besteht der erste Schritt darin, konkrete Aufgaben und Tätigkeiten der oder des Lernenden zu erfassen; anschließend werden daraus Fähigkeiten und Kompetenzen abgeleitet. Diese zwei Schritte können getrennt voneinander oder in einem Arbeitsgang erfolgen. Die Formulierung von Tätigkeiten kann frei geschehen, durch selbständiges Zusammenfassen oder im Dialog mit einer Fachkraft; in der Regel rückblickend durch Erinnern an die ausgeführten Tätigkeiten. Alternativ oder ergänzend greifen einige Pässe auf „Checklisten“ von Schlüsselkompetenzen zurück, anhand derer das Formulieren der Tätigkeiten erleichtert werden soll. Im Youthpass und im Kompetenznachweis Kultur sind dies Listen von Schlüsselkompetenzen; im ProfilPASS eine chronologisch-biografische Aufarbeitung sämtlicher (beruflicher wie privater) Tätigkeitsfelder. Im Europass Mobilität werden Aufgaben/Tätigkeiten benannt, die sich im Idealfall bereits aus einer vor dem Auslandsaufenthalt getroffenen Lernvereinbarung ableiten lassen. Im Europass Lebenslauf werden direkt die Fähigkeiten abgefragt (Schritt 2), die man dann durch Aufgaben und Tätigkeiten belegen kann, also im Prinzip erfolgt Schritt 2 vor Schritt 1. Ähnlich geht der Europass Sprachenpass vor, in dem man anhand eines Rasters zur Selbstbeurteilung zunächst seine eigenen Sprachkompetenzen einschätzt und anschließend durch Lernerfahrungen/Zeugnisse, d. h. Nachweise von Tätigkeiten, belegt.

Damit ist der zweite Schritt bereits eingeleitet. Von der Liste von Aufgaben und Tätigkeiten lassen sich Kompetenzen und Fähigkeiten ableiten. Beispielsweise lässt sich aus der Tätigkeit „in einer Theatergruppe Theater spielen“ die Fähigkeit zur Improvisation ableiten, die z. B. im Rahmen einer Berufsausbildung helfen kann, mit ungewohnten Situationen umzugehen. Als zweites Beispiel kann aus der Tätigkeit „in der Küche regionale Speisen zubereiten“ die Kompetenz abgeleitet werden, in der Lage zu sein, auch unter fremdsprachlicher An-

leitung Speisen unter Berücksichtigung lokaler und regionaler Besonderheiten termingerecht herzustellen. Wieder erfolgt die Ableitung der Kompetenzen von den Tätigkeiten bei den drei Pässen Youthpass, ProfilPASS und Kompetenznachweis Kultur unter fachkundiger Anleitung.

Der dritte Schritt ist die Bewertung der erworbenen Kompetenzen. Dies kann eine Hierarchisierung sein, anhand derer festgestellt wird, welche Kompetenzen völlig neu erworben wurden, welche Kompetenzen gegebenenfalls vertieft und welche vorhandenen Kompetenzen lediglich abgerufen wurden (wobei „vorhandene Kompetenzen“ nicht heißt, dass man sich dieser Kompetenz vorher bewusst war – es kann im Rahmen der Bewertung festgestellt werden, dass man diese Kompetenz schon hatte, ohne sich dies vorher explizit klargemacht zu haben). Dieser Schritt kann auch bereits eine Bewertung des Niveaus der Kompetenz haben. Beispielsweise erfolgt im ProfilPASS eine Selbstbewertung der Kompetenzen anhand verschiedener Niveaus, d. h. der Passinhaber fragt sich, wie gut er bzw. sie eine bestimmte Fähigkeit beherrscht. In allen Pässen erfolgt die Bewertung durch das Individuum selbst; gegebenenfalls unter Anleitung und/oder im Dialog mit einer dritten Person, z. B. der Fachkraft, die eine kulturelle Aktivität (z. B. Jugendzirkus) organisiert und anleitet. Ausnahme ist hier erneut der Europass Mobilität, der keine explizit festgeschriebenen Verfahren vorsieht und bei dem die ausfüllenden Einrichtungen selbst entscheiden, inwiefern sie die Passinhaberin bzw. den Passinhaber beim Ausfüllen des Dokuments einbinden. Das bedeutet, hier erfolgt tendenziell stärker eine Fremdbeurteilung als bei den anderen drei Pässen.

Am Ende des Prozesses steht die Dokumentation, d. h. die Verschriftlichung der Lernergebnisse, die in den meisten Fällen zugleich eine Bestätigung über die erworbenen Kompetenzen ist (Youthpass, Kompetenznachweis Kultur, Europass Mobilität) und durch Unterschrift/Stempel offiziellen Charakter bekommt. Beim ProfilPASS geht es stärker darum, dass sich die Nutzerinnen und Nutzer selbst ihrer Stärken bewusst werden und auf dieser Basis ihre weitere Lebens- und Erwerbsbiografie planen. Somit erfüllt die Dokumentation eher einen

Europäischer Raum der Kompetenzen und Qualifikationen

Schon in der Entschließung zur Festlegung eines Aktionsplans zur Förderung der Mobilität aus dem Jahr 2000 sprachen Rat und Europäisches Parlament vom „Aufbau eines echten europäischen Raum[s] des Wissens“ und 2001 in der Empfehlung über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern in der Gemeinschaft davon, die Schaffung eines „europäischen Raums der Qualifikationen“ zu fördern. 2012 griff die EU-Kommission den Ansatz im Rahmen der strategischen Mitteilung „Neue Denkansätze für die Bildung“ wieder auf und formuliert als vorrangige Maßnahme die „Schaffung eines Europäischen Raums der Kompetenzen und Qualifikationen [an], um die Transparenz- und Anerkennungsinstrumente der EU kohärenter zu machen, so dass Kompetenzen und Qualifikationen problemlos grenzübergreifend anerkannt werden; dies soll unter Berücksichtigung der laufenden Bewertungen und auf Grundlage des Lernergebnisse-Ansatzes erfolgen.“

Die Verwirklichung eines solchen Raumes wäre ein substanzieller Beitrag zur Grundfreiheit der Personenfreizügigkeit in der EU. Anfang 2014 fand eine öffentliche Konsultation zu diesem „Raum der Kompetenzen und Qualifikationen“ statt. Deren Ergebnisse überraschen kaum: Teilnehmer/-innen der Konsultation wünschten sich einen Beitrag zu mehr Mobilität auf dem Bildungs- und Arbeitsmarktsektor; mehr Durchlässigkeit innerhalb der Bildungssysteme und stärkere Kohärenz der existierenden europäischen Transparenzinstrumente wie EQR, Europass, ECVET, EQAVET & Co. untereinander bei gleichzeitiger Verankerung innerhalb der großen politischen Strategien EU2020 und ET2020 sowie stärkerer Fokussierung der Instrumente selbst auf die Endnutzerinnen und -nutzer. Wie die EU-Kommission die Ergebnisse der Konsultation auswerten und in die weitere Politikgestaltung einfließen lassen will, ist noch unklar. Angekündigt sind u. a. eine mögliche Überarbeitung der Rechtsgrundlagen des Europäischen Qualifikationsrahmens EQR und des Europass-Rahmenkonzepts. In ihrem Arbeitsplan für 2015 deutet die Kommission an, in Abhängigkeit von den Ergebnissen einer vorherigen Machbarkeitsstudie die mögliche Zusammenlegung verschiedener Internetangebote in ein „integrated web-tool covering learning opportunities, qualifications, guidance, online citizen tools and documentation of skills and qualifications“.

Selbstzweck als dass sie anderen (z. B. potenziellen Arbeitgebern) vorgelegt wird. Allerdings gibt es auch hier die Möglichkeit, einen ProfilPASS-Kompetenz-Nachweis auszufüllen und bei Bewerbungen vorzulegen.

Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen (2006):

Empfehlung der Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen:

Der Referenzrahmen umfasst die acht Schlüsselkompetenzen:

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

Ziel der Verabschiedung des Referenzrahmens war es, dass die „Bildungs- und Berufsbildungssysteme [der Mitgliedstaaten] allen jungen Menschen die Möglichkeit bieten, angemessene Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, die sie für das Erwachsenenleben rüsten und eine Grundlage für das weitere Lernen sowie das Arbeitsleben bilden, und es Erwachsenen ermöglichen, ihre Schlüsselkompetenzen im Rahmen eines kohärenten und umfassenden lebensbegleitenden Lernangebots weiterzuentwickeln und zu aktualisieren.“

Fazit

Alle vier skizzierten Initiativen sind ausgereifte Instrumente zur Identifikation und Dokumentation von Lernergebnissen, die deutschlandweit zum Einsatz kommen und die für ihre jeweiligen Nutzergruppen eingespielte Verfahren vorsehen. Während der Europass und Profilpass sowohl Lernergebnisse aus formalen Bildungswegen als auch solche aus non-formalen und informellen Lernprozessen abbilden, fokussiert der Youthpass ausschließlich auf non-formal und informell erworbene Lernergebnisse und der Kompetenznachweis Kultur auf non-formal erworbene Lernergebnisse aus dem Kultursektor. Youthpass, ProfilPASS und der Kompetenznachweis Kultur setzen beim Ausfüllen der Dokumente auf Beratung und Anleitung, während das Ausfüllen beim Europass vor allem selbständig durch die Nutzer/-innen erfolgt (mit Ausnahme des Europass Mobilität), allerdings mit Hilfstexten und Anleitungen im Online-Editor.

Am Ende des oben skizzierten Prozesses haben die Nutzerinnen und Nutzer jeweils ein Dokument in der Hand, das für weitere (formelle) Anerkennungsschritte genutzt werden kann; ihr Fokus liegt jedoch primär auf den Schritten der (Selbst)reflexion und Sichtbarmachung und nicht auf der beruflichen Verwert-

barkeit. Einzig die Europass-Dokumente beinhalten durch die Möglichkeit der Nennung des DQR-/EQR-Niveaus eine bewusste Schnittstelle zum Deutschen bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen, die zu einer späteren Anrechnung oder Einordnung beitragen kann. Die intensivere Befassung mit den skizzierten Instrumenten ebenso wie mit den zahlreichen weiteren, hier nicht näher erläuterten Initiativen, kann einen hilfreichen Beitrag für Schritte hin zu einer besseren Validierung informellen und nicht-formalen Lernens in Deutschland leisten.



Literatur:

Münchhausen/Schröder: Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen. Impulse aus europäischen Projekten nutzen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6/2009, S. 19-23

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung DIPF, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover IES: ProfilPASS – gelernt ist gelernt. Dokumentation zu Entwicklung, Erprobung und Evaluation, Frankfurt/Main 2006

Gutschow u.a.: Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. Bericht an den Hauptausschuss, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2010

Bildungsgerechtigkeit erhöhen

Open Educational Resources und informelles Lernen

1 Mitteilung der Kommission: Die Bildung öffnen. COM (2013) 654, vom 25. 09. 2013

2 Empfehlung des Rates zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. 2012/C 398/01, vom 20. 12. 2012

3 Mitteilung der Kommission: Neue Denkansätze für die Bildung. COM (2012) 669, vom 20. 11. 2012

Silke Maria Bettray ■■■ Mit der Mitteilung „Die Bildung öffnen: Innovatives Lehren und Lernen für alle mithilfe neuer Technologien und frei zugänglicher Lehr- und Lernmaterialien“¹ von 2013 betont die Europäische Kommission die Notwendigkeit der europaweiten Verfügbarkeit und Verbreitung von Open Educational Resources (OER) sowie deren Bedeutung auch für das non-formale bzw. informelle Lernen. Die Mitteilung beschreibt Europa in diesem Kontext als Impulsgeber – für die Bildungsbereiche Schule, Hochschule und Berufsbildung, aber insbesondere auch für den Bereich Erwachsenenbildung.

Die Europäische Kommission setzt damit klare Akzente: „Die Lernenden erwarten heute eine stärkere individuelle Ausrichtung und Zusammenarbeit

sowie eine engere Verknüpfung von formalem und informellem Lernen, was zum großen Teil durch IT-gestütztes Lernen zu verwirklichen ist.“ Bereits

die Empfehlung des Rates „Validierung non-formalen und informellen Lernens“ von 2012² betont die Bedeutung offener Bildungsressourcen und die Anerkennung der durch sie erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Auch die Mitteilung der EU-Kommission „Neue Denkansätze für die Bildung“³ betont die Relevanz von OER und die Bewertung und Validierung von Kompetenzen und Fähigkeiten, aber auch die Forderung nach Qualitätsstandards.

Der Begriff „Open Educational Resources“

Die EU-Kommission definiert OER als „Lernressourcen, die frei und kostenlos genutzt, an die jeweiligen Bedürfnisse des Lernenden angepasst und weiterverbreitet werden können“. In der Realität zeigt sich jedoch, dass selten alle Definitionsmerkmale auf die spezifischen Lernressourcen zutreffen. So werden in „Die Bildung öffnen“ beispielsweise auch Massive Open Online Courses (MOOCs) den OER zugerechnet, bei denen eine nicht-proprietäre Weiterverbreitung nicht immer gegeben ist. Die Mitteilung bezieht darüber hinaus auch klassische E-Learning-Formen (webbasiertes Lernen und computerunterstütztes Lernen) ein und verwendet als übergeordneten Begriff IT-gestütztes Lernen. Insbesondere in Verbindung mit „Blended Learning“ (Kombination von Präsenzphasen mit Online-Angeboten) wird die Möglichkeit effizienterer Lernprozesse und -ergebnisse gesehen. Die EU-Kommission betont insbesondere die systemische Ebene mit der Forderung der Anpassung der Organisationsstrategien von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung im Hinblick auf IT-gestütztes Lernen und OER.

Informelles Lernen

In „Die Bildung öffnen“ wird gefordert, dass die Validierungs- und Anerkennungsinstrumente die in der formalen Bildung angewendet werden, an das neue und vielfältige Bildungsangebot (neue Bildungsanbieter sowie neue Formen des Lernens) angepasst werden müssen. Die Bewertung und Zertifizierung von Leistungen beziehen sich in diesem Kontext sowohl auf non-formale als auch informelle Lernumgebungen. Die Europäische Kommission beklagt in diesem Zusammenhang, dass über 50 Prozent der Lernenden in der EU aufgrund mangelnder digitaler Kompetenz keine OER verwendet. Außerdem fehlt, laut Mitteilung der EU-Kommission, eine kritische Masse an hochwertigen, mehrsprachigen Bildungsinhalten.

Aktivitäten der EU-Kommission

Die Europäische Kommission hat u. a. das Portal „Open Education Europa“ implementiert, durch welches OER-Angebote europaweit recherchiert

werden können. Die Plattform bietet zudem Möglichkeiten der Vernetzung (Stand heute: 44.600 Mitglieder) sowie eine Übersicht der für den Bereich OER relevanten EU-Projekte. Darüber hinaus haben Partner in 11 Ländern mit Unterstützung der EU-Kommission die erste EU-weite MOOC-Initiative gegründet (OpenupEd). Auch das kommende Portal EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe, siehe dazu auch S. 25) wird als Community of Practice mit Foren, Blogs, Wikis und Podcasts sowie Kursen für Erwachsenenbildner/-innen OER anbieten.

Risiken und Chancen

OER unterliegen in der Regel keiner systematisierten externen Qualitätskontrolle, wie es in Deutschland innerhalb der Weiterbildung durch das Fernunterrichtsschutzgesetz gegeben ist. Bemängelt werden darüber hinaus auch – insbesondere bei MOOC – die hohen Abbrecherquoten sowie die Tatsache, dass kostenfreie Angebote bei angestrebtem Erwerb eines Zertifikates kostenpflichtig werden können. Die zurückhaltende Nutzung von OER durch Bildungsbenachteiligte ist ein weiterer Kritikpunkt, denn die IT-Kenntnisse dieser Personengruppe entsprechen oft nicht dem dafür erforderlichen Niveau. Auch Fragen des Datenschutzes sind insbesondere in Zusammenhang mit den Möglichkeiten der „Learning Analytics“ zu beachten. Trotzdem sind die Chancen von OER und IT-gestütztem Lernen klar ersichtlich: Die Lernform ist kostengünstig, zeitlich flexibel und ortsunabhängig. Durch OER soll ein gleicher Bildungszugang für alle ermöglicht werden, um auf diese Weise die Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen – unabhängig von körperlichen Einschränkungen, finanzieller Situation und zeitlicher Belastung.

OER im Bereich Erwachsenenbildung

Um informell insbesondere im Bereich der Erwachsenenbildung zu lernen, gibt es eine größere – auch thematische – Vielfalt als die zumeist akademische Themen behandelnden MOOCs. IT-gestütztes informelles Lernen kann neben sozialen Medien wie Wikis, Blogs, Pod- und Vodcasts sowie Netzwerken auch über spezielle Plattformen erfolgen. Zu nennen ist hier u. a. die englisch-

sprachige Plattform Udemy  (<https://www.udemy.com>), welche klassische Kurse der Erwachsenenbildung anbietet sowie Allversity  (<https://www.allversity.org>) oder die Khan Academy  (<https://de.khanacademy.org/>). Die Grenze zwischen OER und kommerziellen Angeboten ist nicht immer klar zu ziehen. So bietet beispielsweise Udemy auch kostenpflichtige Kurse an. Lernportale für die Grundbildung wie  www.ich-will-lernen.de und  www.ich-will-deutsch-lernen.de des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV) sind klassische Beispiele für gänzlich nicht-kommerzielle und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte OERs. Ein weiteres Beispiel ist das Fernlernangebot (Distance Learning) der irischen Agentur für Alphabetisierung, der National Adult Literacy Agency.

Die EU-Mitteilung „Die Bildung öffnen“ betont, dass insbesondere den europäischen Förderprogrammen Erasmus+ und Horizont 2020 eine besondere Rolle bei der Schaffung innovativer Projekte/Produkte im Themenbereich OER und IT-gestütztem Lernen zukommt. Es wird in Zukunft vor allem darum gehen, durch OER gelernte Inhalte intelligent mit formaler Anerkennung und den bestehenden Möglichkeiten des Präsenzlernens zu verknüpfen.



individuell erworbene Kompetenzen in Mobilitätsmaßnahmen ermitteln, dokumentieren und validieren kann. Es basiert auf dem sogenannten LEVEL5-System, das seit 2005 in einem Team von Praktikern und Bildungsforschern aus mehr als 20 Ländern in mehreren Projekten entwickelt und erprobt wird. Dieser Ansatz zielt auf die Validierung von sozialen und persönlichen Kompetenzen und beinhaltet ein software-unterstütztes Visualisierungssystem, in dem Kompetenzentwicklungen mit Hilfe von drei Dimensionen auf jeweils fünf Ebenen dargestellt werden können. Damit bietet das System für Mobilitätsprojekte die Möglichkeit, ihr eigenes Validierungssystem aufzubauen, indem sie entsprechende Lernergebnisbeschreibungen erstellen. Das LEVEL5-System wurde bereits und wird aktuell in verschiedenen Mobilitätsprojekten eingesetzt. Es wird darüber hinaus in neuen Projekten stetig weiterentwickelt.

Das LEONARDO DA VINCI-Pilotprojekt „VINEPAC – Validation of informal and non-formal psycho-pedagogical competencies of adult educators“ (2006–2008) sowie das darauf folgende KA4-Verbreitungsprojekt „CAPIVAL – Capitalizing on Validpack: going Europe wide“ (2010–2012) entwickelten und verbreiteten das Instrument Validpack. Dieses Instrument nimmt die Zielgruppe des Bildungspersonals in der Erwachsenenbildung in den Fokus und ermöglicht die Dokumentation und Evaluierung formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen der Lehrenden. Dabei beinhaltet das Modell eine Abfolge von drei Schritten: In einem ersten Schritt nimmt der Lehrende eine strukturierte Selbstevaluation vor, in einem zweiten Schritt erfolgt eine externe Evaluierung durch einen Assessor und in einem dritten Schritt werden die beiden Ergebnisse konsolidiert und in ein Portfolio/Validierungsblatt übertragen. Das Modell wurde in mehreren Ländern implementiert und ein Trainingskurs für die Assessor(inn)en entwickelt.

Im Rahmen des LEONARDO DA VINCI-Innovationstransferprojekts „Development of a scalable internet-based solution for the evaluation, the assessment and the recognition of knowledge and competences that have been acquired through non-formal and informal learning“ (2007–2009) wurde

eine Internetplattform für das Kompetenzfeststellungsverfahren nach der CEMES-Methode (Competence Evaluation Method for European Specialists) entwickelt. Dieses Verfahren besteht aus einem dreistufigen Methodenmix zur Bewertung beruflicher Kompetenzen, der sich aus einem Multiple-Choice-Test, der Beantwortung offener Fragen sowie einem persönlichen Audit zusammensetzt. Die Plattform enthält Informationsmaterial, Kompetenzbeschreibungen sowie ein Prüfungs- und Auswertungstool. Die CEMES-Methode basiert auf mehreren vorangegangenen Projekten, zudem wurde und wird sie in verschiedenen weiteren Projekten angewendet sowie in ihrem Anwendungsbereich stetig erweitert und weiterentwickelt.

Das LEONARDO DA VINCI-Innovationstransferprojekt „Recognition and validation of non-formal and informal competencies in the context of National Qualification Frameworks“ (2011–2013) nahm seinen Ausgangspunkt in dem KODE®-Modell (Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung), einem bestehenden Verfahrenssystem mit verschiedenen Kompetenzermittlungstools. Ziel des Projekts war es, die verschiedenen Kompetenzfelder dieses Systems, den sogenannten Kompetenzatlas, an die Nationalen Qualifikationsrahmen in den beteiligten Ländern anzupassen, die Instrumente für die Kompetenzfeststellung zu modifizieren sowie didaktische Richtlinien für die Anwendung zu entwickeln. Zielgruppe sind Berater/-innen und Betreuer/-innen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie sollen durch die Anwendung der Instrumente in der Lage sein, Kompetenzen und Fertigkeiten aus verschiedenen Lernkontexten zu messen, zu bewerten und zu validieren sowie dem Europäischen Qualifikationsrahmen und den Nationalen Qualifikationsrahmen entsprechend zuzuordnen.

Thematisches Monitoring der NA beim BIBB

Schon diese oben skizzierten Projekte zeigen, dass es viele parallele Ansätze und Modelle zu verschiedenen Aspekten der Validierung von non-formalem und informellem Lernen gibt. Um den abgeschlossenen, laufenden und neu startenden Projekten die Möglichkeit zu geben, miteinander ins Gespräch zu kommen,

Weitere Informationen zu den Projekten:

VILMA – Validation of Informal Learning in Mobility Actions:
 www.vilma-eu.org

CAPIVAL – Capitalizing on Validpack: going Europe wide:
 www.irea.ro/en/development-a-research/142-capival.html

Mehrere Projekte, die mit der CEMES-Methode arbeiten:
 www.cemes.eu

Recognition and validation of non-formal and informal competencies in the context of National Qualification Frameworks:
 www.kode-project.eu

ihre Ansätze zu vergleichen und Synergieeffekte zwischen den verschiedenen Projektergebnissen zu erzielen, startet die Nationale Agentur beim BIBB in diesem Jahr mit einem thematischen Monitoring. Dabei kommen zu einem ersten Treffen im Herbst thematisch passende Projekte zusammen, um sich zum einen kennenzulernen und über ihre jeweiligen Ergebnisse auszutauschen. Zum anderen sollen die Projekte gemeinsame Themenfelder und Möglichkeiten einer künftigen Zusammenarbeit erarbeiten. Ein transnationales Treffen schließt sich Ende Oktober 2014 an. Dabei steht der europäische Austausch von Projekten im Mittelpunkt. Ziel ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den unterschiedlichen Systemen der Länder zu identifizieren und mögliche Anknüpfungspunkte für die Projekte und deren Ergebnisse zu eruieren. Im Dezember 2014 ist im Rahmen des thematischen Monitorings ein Treffen der Projekte mit ausgewählten Stakeholdern geplant. Dabei sollen Bedarfe erarbeitet und Projektergebnisse vorgestellt und diskutiert werden, um mögliche Anknüpfungspunkte an nationale Initiativen und Projekte zu erschließen. In welcher Form das thematische Monitoring danach fortgesetzt wird, bleibt im Moment bewusst offen und hängt vom Bedarf und Interesse der Beteiligten ab.



Der Start in Erasmus+

Trotz Hindernissen Ziel erreicht

Klaus Fahle ■■■ Wenn die Generalprobe schief geht, wird die Uraufführung meistens gut. Aber was passiert, wenn es keine Generalprobe gibt? Mit dieser Situation waren die Nationalen Agenturen (NAs) für das Programm Erasmus+ in diesem Jahr konfrontiert.

Europäisches Parlament, EU-Rat und -Kommission verhandelten bis zum Jahresende 2013, um die Verordnung für Erasmus+ einvernehmlich zu verabschieden. Auch wenn die praktischen Vorbereitungen bereits viel früher parallel in der Europäischen Kommission und in den Nationalen Agenturen anliefen, standen viele Details erst sehr spät fest. Was jedoch fast noch mehr Auswirkungen auf die Arbeit der NAs hatte: Das Programm Erasmus+ ist nicht die Fortführung des Programms für lebenslanges Lernen (PLL), sondern folgt einer völlig neuen Logik – und dies wirkt sich natürlich auf seine Umsetzung aus. Erasmus+ ist ein viel stärker integriertes Programm mit drei Leitaktionen. Zwischen den Bildungsbereichen im PLL und dem Bereich Jugend mit ihren jeweiligen bisherigen Gewohnheiten mussten ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Sprache für Erasmus+ erst noch entwickelt werden.

Neue IT-Instrumente

Erschwerend kam hinzu, dass die Europäische Kommission den Nationalen Agenturen nur englischsprachige Texte zur Verfügung stellte. Die NA beim BIBB koordinierte die Übersetzung dieser Texte für alle deutschsprachigen NAs. Die Übersetzungen reichten von den E-Forms und der elektronischen Registrierung (URF), die Voraussetzung für die Antragstellung ist, über das Mobility Tool bis zu den Vertragsunterlagen. Dabei handelt es sich zudem um eine komplexe (juristische) Materie.

Die IT-Instrumente wurden durch die Europäische Kommission nahezu alle neu entwickelt und konzipiert. Der extrem hohe Zeitdruck und die Komplexität der Anforderungen führten zwangsläufig zu Fehlern und Unzulänglichkeiten. Die EU-Kommission hatte

schon frühzeitig spätere Antragstermine als in den vergangenen Jahren ins Auge gefasst. Wie richtig dies war, zeigte die Verlängerung der Antragsrunde für die Leitaktion Mobilität um eine Woche. Ursächlich dafür waren die Schwierigkeiten mit URF: Viele Einrichtungen hatten nicht verstanden, dass sie sich zunächst bei URF registrieren müssen, um einen Antrag einreichen zu können.

Herausforderungen für die Nationalen Agenturen

Die NAs waren dabei in einer Sandwich-Position: Die oftmals berechtigten Beschwerden und Klagen der Antragsteller landeten bei ihnen, ohne dass sie unmittelbar die Probleme lösen konnten. Mit jedem IT-Update war die Hoffnung verbunden, dass einige Fehler und „Bugs“ beseitigt würden. Leider kamen jedoch auch neue Fehler hinzu. Noch nie war die Kommunikation zwischen NAs und der Kommission so intensiv wie in der Phase um die Antragstermine. Erst heute haben wir stabile IT-Systeme, die die Antragstellung unterstützen und nicht behindern.

Wir mussten die Information und Beratung der Antragsteller und Interessenten völlig neu gestalten. Manchmal wurden auch wir auf kaltem Fuß erwischt. Der Termin der Förderfähigkeiten von Projekten in der Mobilität wurde von der EU-Kommission kurzfristig um einen Monat nach vorne verlegt, ohne dass die NAs vorzeitig informiert worden waren. Die Entscheidung war sicherlich im Interesse der Antragsteller, brachte unsere Zeitpläne aber völlig durcheinander.

In den NAs wurden Arbeitsprozesse und Aufgabenzuschnitte dem neuen Programm angepasst. Für die NA beim BIBB bedeutete dies, die Teamstrukturen zu ändern und neue Arbeitsabläufe

zu definieren. Dass dies kein Selbstläufer ist, weiß jeder, der organisatorische Veränderungen initiiert oder umgesetzt hat. Und ganz nebenbei: Die NAs müssen natürlich auch die Projekte in den ausgelaufenen Programmen weiter betreuen und abrechnen ...

In der NA beim BIBB haben wir auf diese Herausforderungen mit einer Reihe von Maßnahmen reagiert. Eine interne Task Force war ausschließlich für die Abwicklung der Antragsrunde 2014 zuständig. Sehr früh haben wir eine Hotline eingerichtet. Obwohl zeitweilig drei Kolleginnen und Kollegen die Hotline parallel betreuten, kamen viele Anrufer/-innen nicht oder nur nach mehreren Versuchen durch.

Bei der Bearbeitung der Anträge haben wir die schwierigen Rahmenbedingungen des Programmstarts berücksichtigt. Viele „Fehler“, die durch unzureichende Information oder den Programmstart verursacht wurden, konnten nachträglich ohne Nachteil für die Antragsteller behoben werden. So wurden nur ganz wenige Anträge aus formellen Gründen abgelehnt.

Der Start war also mit vielen Hindernissen behaftet. Es ist uns aber gelungen, die Antragsteller frühzeitig über eine Förderung zu informieren. Die Förderverträge sind unterschrieben und die erste Zahlung ist erfolgt – wenn auch später als in früheren Jahren.

Heute sind wir für die kommenden Antragsrunden gerüstet. Man könnte fast sagen, wir freuen uns auf kommende Antragsrunden. Was aber noch wichtiger ist, wir können uns gemeinsam auf das konzentrieren, wozu Erasmus+ in Europa geschaffen worden ist: die Qualität von Bildung und Ausbildung zu verbessern, Mobilität zu fördern und letztlich den Menschen eine Perspektive für ihre Zukunft zu eröffnen.



Ein deutlicher Mehrwert für Großunternehmen und KMU



© Wavebreak/iStock

Friederike Wiethölter ■■■ Mit der Einführung des Programms Erasmus+ zeigt sich immer deutlicher, dass Auslandsaufenthalte von Auszubildenden sowohl in den Medien als auch in Betrieben auf verstärktes Interesse stoßen. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung für die Arbeit der NA beim BIBB, denn bei der Umsetzung der Leitaktion 1 „Lernmobilität von Einzelpersonen“ ist diese Zielgruppe ein wichtiger Partner. Bis 2020 gilt es, den von den europäischen Mitgliedstaaten gesetzten Benchmark zu erreichen und die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung mit Auslandsaufenthalt auf 6 Prozent zu steigern. Der deutsche Bundestag hat sogar noch ambitioniertere Ziele formuliert: Zum selben Zeitpunkt sollen mindestens 10 Prozent der Auszubildenden bei Abschluss der Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland absolviert haben.

Betriebe in Deutschland sind aufgrund ihrer Rolle in der Ausbildung und ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit für die Erreichung dieser Ziele von besonderer Wichtigkeit. Die Nationale Agentur möchte daher in der Programmgeneration Erasmus+ die Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe intensivieren. Erste Schritte wurden dazu bereits in Form der Veranstaltung „Monitoring für Unternehmen“ im Juli 2014 in die Wege geleitet. Sie bot Unternehmensvertreterinnen und -vertretern die Gelegenheit, sich untereinander zu spezifischen Fragestellungen auszutauschen und ihre Bedarfe hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der NA beim BIBB zu benennen. Dabei ging es ebenfalls darum, den Mehrwert von Mobilitätsprojekten für Unternehmen zu verdeutlichen. Ein Nutzen ist nicht nur auf individueller Ebene der einzelnen Teilnehmenden zu erkennen, die durch Auslandsaufenthalte einen Kompetenzzuwachs erfahren. Auf lange Sicht können auch positive Effekte auf Ebene des gesamten Unternehmens erzielt werden. So können Mobilitätsprojekte Internationalisierungsstrategien unterstützen, die Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung steigern und einen Beitrag zur Nachwuchssicherung leisten.

Konkret geht es um die internationale Qualifizierung der Auszubildenden und des Personals, Mobilitätsprojekte können diese gezielt fördern. Nur mit international qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Betriebe in einer global ausgerichteten Wirtschaft bestehen. Neben beruflichen Fachkenntnissen und Fremdsprachenkompetenzen sind dabei Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Offenheit und interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten unverzichtbar. Unternehmen können die Mobilitätsförderung in Erasmus+ demnach als Instrument der Personalförderung nutzen, um diese Kompetenzen zu fördern. Gleichzeitig werden durch einen Auslandsaufenthalt Motivation, Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit gestärkt.

Diesen Mehrwert haben bereits einige große Unternehmen erkannt. Liebherr Verzahnentechnik, WMF, Kühne & Nagel und einige weitere globale Unternehmen führen kontinuierlich von der NA beim BIBB geförderte Mobilitätsprojekte durch. Ihnen kommt es darauf an, die interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten zu fördern, um zukünftige Fachkräfte für die Arbeit in einem global agierenden Unternehmen vorzubereiten. Dies betont auch die Daimler AG, die ihren Auszubildenden aus dem technischen und kaufmännischen Bereich jedes Jahr die Möglichkeit bietet, einen drei- bis sechswöchigen Aufenthalt in Spanien, Ungarn, Rumänien, der Türkei oder auch Irland und England zu verbringen: „Die Daimler AG ist ein globales Unternehmen. Unsere weltweiten Produktions- und Vertriebsaktivitäten wachsen kontinuierlich. Wir brauchen Facharbeiter und Spezialisten, die fit sind für einen beruflichen Einsatz im Ausland und die es gewohnt sind, mit internationalen Kollegen zusammenzuarbeiten.“ Wie einige weitere große Unternehmen hat Daimler internationale Austauschprogramme zu einem zentralen Element der Ausbildung entwickelt und bietet Auslandsaufenthalte auch für die Ausbilderinnen und Ausbilder an: „Vor diesem Hintergrund sind unsere internationalen Austauschprogramme für Auszubildende und Ausbilder ein zentraler Baustein der Daimler-Ausbildung. So schaffen wir die Grundlagen für Mobilität und Flexibilität, für fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzen. Wir fördern durch die Austauschprogramme auch die Entwicklung von beruflicher und persönlicher Selbstständigkeit sowie ein internationales Netzwerk.“

Mehrheitlich führen Unternehmen Projekte für Lernende durch. Wie die Aussage der Daimler AG aber zeigt, ist die Versendung von Ausbilder(inne)n ebenfalls eine attraktive Option der Mobilitätsdurchführung. Sie bietet dem Bildungspersonal die Möglichkeit, sich spezifisch weiterzubilden oder sich mit ausländischen Partnerinnen und Partnern auszutauschen und den Wissenstransfer zu pflegen. Gefördert werden unter der Zielgruppe „Bildungspersonal“ auch Personalkräfte, die für die Ausbildungsplanung, Personalentwicklung und Organisation der Einrichtung verantwortlich sind. Die inhaltlichen Schwerpunkte können je nach Bedarf

gestaltet werden. Ein Lernaufenthalt in Form eines Praktikums ist ebenso möglich wie ein Auslandsaufenthalt zum Zweck des Lehrens. Unabhängig davon dient die Entsendung des Bildungspersonals dessen Professionalisierung, die sich auf Unternehmensebene oftmals positiv auf Organisation und Qualität der Ausbildung auswirkt.

Die Sicherung von Wettbewerbsvorteilen gegenüber anderen Ausbildungsanbietern ist ein weiterer wichtiger Grund für die Beteiligung der Unternehmen an Mobilitätsprojekten. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für sie schwierig geworden, den Bedarf an guten Nachwuchskräften zu decken und die Attraktivität der beruflichen Bildung zu verdeutlichen. Das Angebot, während der Ausbildung in einen ausländischen Partnerbetrieb gehen zu können, macht den Betrieb als Ausbildungsstätte und als Arbeitgeber attraktiv. Denn bei der Entscheidung für eine Berufslaufbahn schauen die Jugendlichen immer genauer hin, was die Ausbildungsbetriebe ihnen jeweils zu bieten haben.

Hohe Beteiligung von KMU

In der Regel sind es die großen und global aufgestellten Unternehmen, die unter den betrieblichen Antragstellern vertreten sind. Allerdings besteht auch bei den KMU Interesse an der Beteiligung an Mobilitätsprojekten, denn für sie gelten die bereits oben erwähnten Vorteile der Mobilitätsdurchführung ebenfalls. Die Studie zur verdeckten Mobilität¹ hat gezeigt, dass 69 Prozent der dualen Teilnehmer/-innen aus Unternehmen stammen, die weniger als 500 Beschäftigte haben. Antragstellung und Projektdurchführung stellen allerdings aufgrund geringerer personeller und finanzieller Kapazitäten eine Herausforderung dar. In diesen Fällen bietet Erasmus+ die nötige Flexibilität, damit auch KMU sich an Mobilitätsaktivitäten beteiligen können. Sie haben die Möglichkeit, sich mit anderen Einrichtungen, wie zum Beispiel der berufsbildenden Schule oder anderen Unternehmen, zusammenzutun und in einem Konsortium die Arbeit der Antragstellung und Projektdurchführung aufzuteilen. Ebenso ist es möglich, Lernende und Bildungspersonal über eine weitere Einrichtung, die einen Antrag auf Förderung bei der NA beim BIBB eingereicht hat, ins Ausland zu schicken.

Für Betriebe, welche den Ausfall einer Auszubildenden oder eines Auszubildenden innerhalb des vorgegebenen Mindestaufenthaltes von 14 Tagen nicht kompensieren können, bietet es sich an, in dieser Zeit eine Lernende bzw. einen Lernenden aus dem ausländischen Partnerbetrieb aufzunehmen. Vor allem im Bereich des Handwerks berichten Betriebe diesbezüglich von positiven Erfahrungen.

KMU sollten neben den Beratungsangeboten der Nationalen Agentur regionale Beratungsstrukturen nutzen, die oftmals von Kammern angeboten werden. Diese Hilfe hat Malermeister Kiwall aus Dortmund genutzt, der seine Auszubildenden seit zwei Jahren für jeweils drei Wochen in Partnerbetriebe nach Österreich und Frankreich versendet. Er betont den positiven Effekt der Auslandsaufenthalte für Teilnehmende und Betrieb: „Die Auslandsaufenthalte waren aus meiner Sicht ein Riesenerfolg. Vor allem die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen hat einen gewaltigen Sprung gemacht. Das betrifft hauptsächlich ihre Eigenständigkeit, ihre Motivation und ihr Auftreten. Im betrieblichen Alltag kann ich sie jetzt ganz anders einsetzen, sowohl während der Ausbildung als auch danach.“ Erasmus+ bietet somit für Unternehmen verschiedene Möglichkeiten der Beteiligung. Aufgabe der NA beim BIBB wird es sein, diese Zielgruppe bei ihrer Projektarbeit zu unterstützen und die Zusammenarbeit mit ihr weiterhin erfolgreich zu gestalten.



¹ Die Studie zur verdeckten Mobilität aus dem Jahr 2011 wurde von der NA beim BIBB in Auftrag gegeben und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der EU-Kommission finanziert. Sie legt erstmalig für Deutschland Zahlen zur Mobilität Lernender im Rahmen ihrer beruflichen Ausbildung vor. www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Editionsreihe_impuls/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf

5. Deutscher Weiterbildungstag

europa BILDEN: Lust und Neugier auf Weiterbildung wecken



© Deutscher Weiterbildungstag/gezett.de

Hans Georg Rosenstein ■■■ Mit einer zentralen Auftaktveranstaltung in der Ständigen Vertretung der Europäischen Kommission in Berlin wurde am 18. September 2014 der diesjährige Deutsche Weiterbildungstag eingeleitet. Dabei war die Nationale Koordinierungsstelle der Europäischen Agenda Erwachsenenbildung (NKS Agenda) in der NA beim BIBB eine von rund 20 Einrichtungen, die den Weiterbildungstag am 19. September unter dem Motto „europa BILDEN“ durchführten. Über 500 Veranstaltungen in ganz Deutschland erfüllten das Event mit Leben – ein starkes und grenzüberschreitendes Signal für die Bedeutung beruflicher, politischer, (inter-)kultureller und allgemeiner Weiter- und Erwachsenenbildung in Deutschland und Europa. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung wurden auch die vier diesjährigen „Vorbilder der Weiterbildung“ ausgezeichnet. Der Deutsche Weiterbildungstag 2014 fand unter der Schirmherrschaft des Europäischen Parlaments statt.

Der Deutsche Weiterbildungstag wird von einem breiten Bündnis namhafter Verbände, Institutionen und Unternehmen der Weiterbildungsbranche getragen, die das umfassende Spektrum der Weiter- und Erwachsenenbildung in Deutschland widerspiegeln. In diesem Jahr war neben der Koordinierungsstelle für die Agenda Erwachsenenbildung beispielsweise die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) erstmals Mitveranstalter. Gegründet wurde die Initiative 2007 u. a. vom Deutschen Volkshochschulverband (DVV) und dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Das Ziel des Weiterbildungstages ist es, eine möglichst breite Öffentlichkeit für die Belange der Erwachsenenbil-

dung zu gewinnen und das Bewusstsein für deren Bedeutung zu schärfen – unabhängig davon, ob die Weiterbildung der persönlichen Entwicklung und der gesellschaftlichen Teilhabe oder der beruflichen Weiterentwicklung dient. Im Jahr 2014 stand der Deutsche Weiterbildungstag erstmals unter einem Schwerpunktthema: europa BILDEN. (Wie dieses Motto begründet wird und wofür es steht, finden Sie unter dem Stichwort „politische Plattform“ auf der Website www.deutscher-weiterbildungstag.de). Es ist ein Bekenntnis für ein gemeinsam gestaltetes, kulturell offenes, sozial gerechtes, ökonomisch erfolgreiches und politisch handlungsfähiges Europa.

Deutscher
Weiterbildungstag
2014

Zwischen den konkreten politischen Forderungen des 5. Deutschen Weiterbildungstages und den Inhalten der Europäischen Agenda für Erwachsenenbildung besteht eine hohe Schnittmenge. Auch die Probleme im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung in den einzelnen europäischen Staaten sind vergleichbar, wenn auch gerade die nordischen Staaten in punkto Lösungsansätze hier einen über Jahrzehnte gewachsenen Vorsprung aufweisen. Deutschland erreicht im internationalen Vergleich laut der aktuellen Arbeitskräfteerhebung bei der Beteiligungsquote an Weiterbildung einen gerade noch durchschnittlichen Wert, wenngleich der Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2013 gestiegene Werte feststellte. Auch internationale Vergleichsstudien, zuletzt die Ergebnisse der 2013 veröffentlichten PIAAC-Studie zu den Alltagsfertigkeiten Erwachsener, sehen Deutschland im Mittelfeld der europäischen Länder. Eine Position mit viel Luft nach oben.

Vor diesem Hintergrund möchte der Deutsche Weiterbildungstag die Lust und Neugierde auf Weiterbildung wecken. Um dies zu fördern, wurden auch in diesem Jahr in insgesamt vier Kategorien aus einer Vielzahl von Vorschlägen „Vorbilder der Weiterbildung“ ausgewählt und ausgezeichnet. Die NA beim BIBB freut sich, dass mit der Münchener Fachschule für Bautechnik ein LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekt unter den Gewinnern ist und mit Sigrun Stahr eine Dozentin der VHS Lippe-West prämiert wurde, die auch erfolgreich an GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften teilgenommen hat (s. S. 22). Die NA gratuliert allen Preisträgerinnen und Preisträgern!



Ausgezeichnete Projekte mit Vorbildfunktion

Die ausgezeichneten Projekte und Personen zeigen exemplarisch, was Weiterbildung im Jahr 2014 leisten kann. Dabei stehen zwei der Ausgezeichneten in einem engen Bezug zur Arbeit der NA-BIBB: das LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekt der Münchner Fachschule für Bautechnik und die Arbeit von Sigrun Stahr, die als „Dozentin aus Leidenschaft“ geehrt wurde und zudem aktiv an der GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft „The Memory Exchange“ mitgewirkt hat. Für ihr Engagement in Sachen Weiterbildung prämiert wurden auch Ante Caljkusic, Dortmunder mit französisch-kroatischen Wurzeln, sowie Chaiyan Phetmanee, der als Kind aus Thailand zuwanderte. Ausführliche Beschreibungen zu allen Preisträgern finden Sie unter <http://www.deutscher-weiterbildungstag.de/aktuelles/preistraeger-2014.html>.

Gemeinsam das kulturelle Erbe erhalten

Seit 2010 fahren junge Handwerker der Münchner Fachschule für Bautechnik nach Mardisch in Siebenbürgen (Rumänien), wo sie im Rahmen eines LEONARDO DA VINCI-Projekts gemeinsam mit dortigen Handwerkern und Schülern und der einheimischen Bevölkerung eine alte Kirchenburg, ein Pfarrhaus und eine Schule renovieren. So entstand eine vorbildliche europäische Kooperation, die auch von der Bayerischen Staatsregierung, dem Berufsförderungswerk des bayerischen Baugewerbes e.V. und der Stiftung des bayerischen Holzbaugewerbes unterstützt wird. Es gelang, drei historische Gebäude vor dem Verfall zu retten und einen intensiven kulturübergreifenden Austausch von Wissen und handwerklichem Know-how zu etablieren. Initiator des Projekts war Hans Gröbmayer, der 2010 stellvertretender Direktor der Münchner Fachschule war.

Europa von unten

? Herr Gröbmayer, was unterscheidet Ihr Projekt von anderen?

Gröbmayer: Es ist eine Kombination aus Mobilität, sozialem Zusammenhang und Chancengleichheit. Mich persönlich beeindruckt, wie viele Beteiligte von dem Projekt profitieren haben: von der Schule und den Auszubildenden bis zu den Menschen vor Ort, meist Roma-Familien.

? Wie haben die Beteiligten profitiert?

Gröbmayer: Unsere Schüler haben gelernt, Baudenkmäler so zu sanieren und reparieren, dass sie wieder Substanz haben. Den Roma bringt es zum einen Arbeit, zum anderen lernen auch sie wieder Techniken, die sie selbst vergessen haben, anzuwenden, um ihre eigenen Häuser reparieren zu können.

? Es ging also um mehr als Bautechnik ...

Gröbmayer: Ja natürlich, es geht um Austausch, Begegnung und die Erfahrung, in einem fremden Land gemeinsam mit den Menschen zu arbeiten. Für mich ist das ein Stück weit „Europa von unten“, weil zwei sehr unterschiedliche Kulturen einander begegnen. Da werden viele Bilder im Kopf zurechtgerückt.

Lena Strothmann, MdB,

Mitglied des Präsidiums des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) für die Münchener Fachschule für Bautechnik und Meisterschule für das Bauhandwerk:

„Das Europaprojekt Bestandserhaltung Kirchenburg Mardisch lehrt uns, was Weiterbildung sein kann. Es ist das Erleben des europäischen Gedankens in der Gemeinschaft in einem anderen europäischen Land und das Entdecken und Entwickeln neuer Fachkenntnisse aus der Situation heraus.“

Gesammeltes Wissen in der „Memory Box“

Sigrun Stahr arbeitet seit 2006 mit erwachsenen Analphabeten. In der Volkshochschule Lippe-West unterrichtet sie Migrantinnen und Migranten, die in ihrer Kindheit nur für kurze Zeit oder gar nicht in eine Schule gehen konnten. Mit diesen hat sie Lieblingsrezepte der Familien in einem kleinen Buch zusammengetragen. In einem anderen Kurs wurden Hausmittel und Rezepte zur Gesundheitspflege gesammelt. Mit derartigen Projekten, bei denen Stahr methodisch eine so genannte „Memory Box“ einsetzt, war sie auch Teil der von 2012 bis 2014 laufenden GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft „The Memory Exchange“. In dem Projekt tauschten Partnerinstitutionen aus Deutschland, Italien, Polen und der Türkei ihre Erfahrungen und ihr Wissen aus.

Schreiben heißt etwas bewahren

? Frau Stahr, was war für Sie das Besondere an der Lernpartnerschaft?

Stahr: Durch den Austausch mit Kollegen aus anderen Ländern hat meine Arbeit viele neue Impulse erhalten. Letztlich wurde die „Memory Box“ dadurch auf eine europäische Ebene gehoben. Es ging darum, über den Tellerrand zu schauen und zu sehen, wie die anderen es machen.

? Worum geht es Ihnen bei Ihrer Arbeit?

Stahr: Die zentrale Frage ist, wie wir Wissen aufbewahren. Das macht man heute in der Regel mit dem Computer, nicht jedoch, wenn man Analphabet ist oder aus anderen Gründen extreme Lernschwierigkeiten hat. Da ist es ein Riesenschritt, wenn die Teilnehmer Dinge aufschreiben, denn Schreiben heißt etwas bewahren.

? Was haben Sie persönlich aus der Lernpartnerschaft mitgenommen?

Stahr: Ich habe mitgenommen, welche Bereicherung es bedeutet, mit Fremden zu arbeiten. Das gilt sowohl für die Lernpartnerschaft als auch für meine Arbeit an der VHS. Ich glaube, wenn man eine gemeinsame „Sprache“ hat, kann man auch sehr gut gemeinsam lernen und arbeiten. Der Austausch von Erfahrungen und Erinnerungen kann eine solche Sprache sein.

Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung NRW und amtierende Präsidentin der Kultusministerkonferenz in ihrer Laudatio zu Sigrun Stahr:

„Sigrun Stahr unterrichtet und stärkt Menschen unterschiedlicher Herkunft, die wenig Perspektiven in unserer Gesellschaft haben und führt sie durch das gemeinsame Lernen zueinander. Sie ist ein echtes Vorbild der Weiterbildung!“

Mehr Informationen zu den beiden Projekten finden Sie unter <http://www.fs-bau-muenchen.de/fsb/eu-projekt-kirchenburgen-siebenbuergen-mai-2013-0> und <http://www.vhs-lw.de/EU-Projekt%20-%20Project.html>

Ein neuer Service der NA beim BIBB

Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung



Stefan Metzdorf ■■■ Die für die deutsche Wirtschaft besonders bedeutsamen kleinen und mittleren Unternehmen melden einen wachsenden Bedarf an Personal mit internationaler Berufskompetenz. Hier geht es aber um mehr als Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz. Die Rede ist von der künftigen Innovationskraft der Unternehmen. Denn der Erwerb eines ganzen Bündels moderner Schlüsselkompetenzen wie Neugier, Veränderungsbereitschaft, Kommunikationsstärke und Ausdauer wird durch die Lernerfahrung im Ausland forciert. Auch fachliche Inhalte lassen sich durch das Ausbilden im internationalen Verbund abrunden. Im Ergebnis werden Exzellenz und Attraktivität der Berufsbildung gesteigert. Zudem macht eine internationalisierte Berufsausbildung europäische Teilhabe und Identität erfahrbar. Sie bereitet damit auch emotional auf das Leben und Arbeiten in einem zusammenwachsenden Europa und in einer globalisierten Welt vor.

Azubimobilität – auf dem Weg zum Normalfall

Nur vier Prozent eines Ausbildungsjahrgangs absolvieren derzeit einen Lern-

aufenthalt im Ausland. Dagegen kann bereits jeder dritte Hochschulabsolvent auf Auslandserfahrung verweisen. Der Bundestag formulierte deshalb im Januar 2013 das Ziel, den Anteil der Be-

rufsabsolventen mit Auslandserfahrung bis zum Jahr 2020 auf zehn Prozent zu steigern. Der europäische Benchmark für das gleiche Zieljahr liegt bei sechs Prozent. Es gilt, Auslandsmobilität in der Berufsbildung präsenter und transparenter zu machen.

Der erste Grundsatz der „Europäischen Qualitätscharta für Mobilität“ fordert, allen Interessierten Zugang zu zuverlässigen und klaren Orientierungs- und Informationsquellen zu gewähren. Schulabgänger/-innen, Auszubildende und Fachschüler/-innen sind aber meist davon abhängig, dass ihnen engagierte Lehrkräfte, Ausbilder/-innen oder andere Mentoren das Thema näher bringen. Auch erfahrene Fachkräfte und die Ausbildenden selbst haben großen Informations- und Weiterbildungsbedarf.

Neuausrichtung der IBS auf Auslandsmobilität in der Berufsbildung

Mehr als 25 Jahre informiert die IBS zum Arbeiten, Lernen und Studieren im Ausland. Über eine Million Ratsuchende nutzten diesen Service bereits. Inzwischen sind die Bildungsziele spezifischer geworden. Fachlichkeit ist gefragt. Unter anderem im Hochschulbereich, in der Jugendarbeit und in der Entwicklungszusammenarbeit besteht heute eine hervorragende Infrastruktur mit zielgruppengerechter Mobilitätsberatung.

Auch für die Berufsbildung sind in den vergangenen Jahren mit öffentlicher oder privatwirtschaftlicher Förderung vielerorts leistungsfähige Unterstützungsstrukturen entstanden. Je nach Ausrichtung finden Einzelpersonen, Unternehmen, berufliche Schulen oder Projektträger dort Unterstützung bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland. Aber nicht alle Regionen, Personengruppen, Branchen und Berufsbildungsakteure sind in gleichem Maße versorgt. Bisher gab es keine zentrale Anlaufstelle, die sich der Auslandsmobilität in der Be-

Serviceleistungen der IBS

Für Ihre persönliche Qualifizierung

- Sensibilisierung für Fragen der Bildungsqualität und der Dokumentation von Lernergebnissen
- Argumente für einen beruflichen Lernaufenthalt im Ausland
- Hinweise auf gesetzliche Rahmenbedingungen
- Ratschläge zur Vor- und Nachbereitung
- IBS-Website als Ressourcenplattform mit weiterführenden Links und Informationen
- Forum zum Erfahrungsaustausch

Für Beraterinnen und Koordinatoren

- Vorarbeit durch Erstberatung und zielgerichtete Weitervermittlung von Interessierten
- Vernetzung der Netzwerke (branchen- und institutionsübergreifend)
- Thematische Impulsveranstaltungen
- IBS-Website als Arbeits- und Kommunikationsplattform zum Austausch guter Praxis
- Verzahnung mit benachbarten Bildungsbereichen (Hochschulbildung, Erwachsenenbildung, Jugendarbeit)
- Informationen zu aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen (Deutschland und EU)
- Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Ausbildungspraxis
- Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit

Für Unternehmer/-innen

- Grundlegende Fakten und Erstberatung
- Ratschläge zur Verankerung internationaler Ausbildungsaktivitäten im Unternehmen
- Beratung zur Nutzung des Weiterbildungspotenzials von Auslandsaufenthalten
 - zur Stärkung des Ausbildungsmarketings
 - für die Nachwuchssicherung und Personalbindung
 - zur fachlichen Abrundung der Berufsausbildung
 - zur internationalen Weiterbildung von Ausbilderinnen, Ausbildern und Fachkräften

rufsbildung in ihrer Gesamtheit widmet und Ansprechpartnerin für alle Interessierten ist. Die neu ausgerichtete IBS mit ihrem Fokus auf weltweite berufliche Aus- und Weiterbildung schließt diese Lücke.

Information und Motivation

Schon seit 2005 ermöglicht das Berufsbildungsgesetz, Teile der Berufsausbildung im Ausland durchzuführen, und die europäischen Finanzierungshilfen werden im Rahmen von Erasmus+ weiter ausgebaut. Trotzdem besteht weiterhin ganz grundsätzlicher Informationsbedarf: Gesetzliche Rahmenbedingungen, Formate und Finanzierungsmöglichkeiten beruflicher Aus- oder Weiterbildungen im weltweiten Ausland sind bei Lernenden und Berufsbildungsakteur(inn)en unzureichend bekannt. Viele Unterstützungsstrukturen agieren nur im europäischen Bildungsraum. Hinzu kommen Vorbehalte, Befürchtungen und strukturelle Hemmnisse, die entmutigend wirken.

Deshalb führt die IBS grundlegende Informationen, Erfahrungswerte sowie Bildungsangebote zusammen und animiert sowohl Lernende als auch Ausbildungsverantwortliche dazu, reflektierte und verantwortungsbewusste Entscheidungen über berufliche Lernaufenthalte im weltweiten Ausland zu treffen.

Vorhandenes nutzen – Synergien schaffen

Auf der anderen Seite macht die Ausbildungspraxis es längst vor. Es gibt zahlreiche internationale Berufsbildungsaktivitäten von exzellenter Qualität. Best Practice ist vielerorts vorhanden. Die IBS als „Knotenpunkt“ wird diese Fäden über Branchen- und Institutionsgrenzen hinweg aufnehmen und bündeln. Durch die Abstimmung der Beratungstätigkeit, gemeinsame Veranstaltungen und die Nutzung der IBS-Website als Arbeits- und Kommunikationsplattform wird ein stetiger Erfahrungsaustausch mit bundesweit und regional tätigen Unterstützern gepflegt. Dies schafft Synergien und nur gemeinsam kann die Auslandsmobilität in der Berufsbildung vorangebracht werden.

Mit der IBS ohne Umwege ins Ausland



Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung

- Die IBS bietet persönliche Beratung für Schulabgänger/-innen, Azubis, Fachkräfte und Auszubildende.
- Die IBS ist Lotsin und Mittlerin zu spezialisierten Berater(inne)n, Branchenexpert(inn)en oder Behörden in Ihrer Nähe.
- Die IBS hilft, das richtige Angebot und eine Finanzierungshilfe zu finden – passgenau nach Berufsfeld und Bildungszielen.
- Die künftige IBS-Datenbank gibt einen ersten Überblick über Möglichkeiten und Formate der Aus- und Weiterbildung im weltweiten Ausland.
- Die IBS arbeitet im Auftrag und mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).



von links nach rechts: Mario Bürgel (Information und Beratung), Pauline Feierabend (Öffentlichkeitsarbeit), Stefan Metzdorf (Projektleitung)

Kontakt:

- ☎ 0228/107-1646
- @ ibs-info@bibb.de
- 🌐 www.go-ibs.de

(Das vollständig Angebot der IBS-Website wird ab Frühjahr 2015 online zur Verfügung stehen.)

Neues Webangebot für Information, Diskussion und Vernetzung

EPALE: Electronic Platform for Adult Learning in Europe

Sibilla Drews ■■■ Mit EPALE wird im 4. Quartal 2014 die zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für die Erwachsenen- und Weiterbildung an den Start gehen. Die NA beim BIBB koordiniert künftig die nationalen Themen und Aktivitäten.

Der Erwachsenenbildung kommt im Verlauf des lebenslangen Lernens vom Vorschul- bis ins Rentenalter eine besondere Bedeutung zu. Sie umfasst alle Bereiche des informellen, nicht-formalen und formalen Lernens und schließt die unterschiedlichsten Wirkungsbereiche ein, nämlich den persönlichen, den sozialen und den beruflichen Nutzen. Sie richtet sich gezielt an gering qualifizierte und benachteiligte Gruppen und fördert den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Aus diesen Gründen hat sich die Europäische Union das Ziel gesetzt, bis 2020 eine Teilnahmequote von 15 Prozent aller Erwachsenen im Alter von 15 bis 64 Jahren am lebenslangen Lernen zu erreichen.

Gleichzeitig ist die Erwachsenenbildung ein sehr vielfältiger und heterogener Sektor mit sehr unterschiedlichen Akteuren und Anbietern. Die Angebote erreichen jedoch häufig nicht diejenigen Zielgruppen, die am meisten davon profitieren würden, nämlich die gering Qualifizierten und benachteiligte Gruppen. Um sicherzustellen, dass sich Bildung künftig stärker an den Erfordernissen der Lernenden und des Arbeitsmarktes orientiert, will die Europäische Kommission den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und von frei zugänglichen Lehr- und Lernmaterialien (Open Educational Resources, OER, s. S. 14 f.) ausbauen.

Aufbauend auf den Erfolgen anderer europäischer Plattformen wie z. B. eTwinning im Schulbereich, hat die Europäische Kommission eine neue mehrsprachige Plattform für die Erwachsenenbildung in Europa entwickelt. Als zentraler Ort für Informationen und Ressourcen sowie für den Austausch und die Zusammenarbeit von Akteuren der Erwachsenenbildung soll sie die Qualität der Erwachsenenbildung nach-

haltig stärken und fördern. Über EPALE sollen die Entwicklung und Verbreitung innovativer Methoden sowie ein Lernen voneinander in Europa organisiert werden. Dozent(inn)en und Bildungspersonal in der Erwachsenenbildung sollen in ihrer professionellen Entwicklung unterstützt werden.

Nationale Seiten ergänzen europäisches Angebot

Zu diesem Zweck wird EPALE insbesondere einen interaktiven Raum bieten für den Aufbau von Communities of Practice, die den Austausch von Wissen und guter Praxis fördern. Das interaktive Angebot wird öffentliche und private Gruppen, moderierte Foren sowie Blogs, Wikis und Podcasts beinhalten.

Ein ausführliches Ressourcenregister inklusive Taxonomie und Stichwörtern wird ebenso vorhanden sein wie ein Kalender mit europäischen, nationalen und regionalen Veranstaltungen und Kursen für Erwachsenenbildner/-innen. Informationen, Nachrichten und Newsletter werden das Angebot abrunden.

Themen der Plattform werden u. a. Angebote und Methoden sein, um für unterschiedliche Gruppen Zugang zum lebenslangen Lernen zu schaffen. Es wird um Konzepte unterschiedlicher Lernumgebungen gehen wie z. B. um nicht-formales und informelles Lernen, um digitales Lernen, intergenerationelles und arbeitsplatzbezogenes Lernen oder um die Validierung von Lernen in der Freiwilligenarbeit. Themen wie Grundbildung, berufliche Weiterbildung und aktive Bürgerschaft werden Gegenstand von Diskussionen sein genauso wie alle Themen, die sich auf die Qualität von Bildung beziehen: die professionelle Entwicklung von Bildungspersonal, Curriculum-Entwicklung, innovative

Praxis und Verfahren sowie Methoden der Qualitätssicherung. Ein weiterer Schwerpunkt wird sich mit Politik, Strategien und Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung beschäftigen.

Neben den zentralen europäischen Seiten zu diesen Themen wird die Plattform auch in jeweils nationalen Bereichen länderspezifische Informationen verbreiten und Diskussionen initiieren. Die NA beim BIBB wird Anfang 2015 eine Auftaktveranstaltung durchführen, die sich an Multiplikatoren, Stakeholder und Bildungspersonal richten wird. In enger Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung wird die Nationale Koordinierungsstelle (NKS) für EPALE statistische Daten, Fachinformationen und Diskurse zu aktuellen Themen aufbereiten. Damit alle – und insbesondere auch die interaktiven Bereiche – umfänglich von möglichst vielen Personen genutzt werden können wird die NKS Seminare und Schulungen zu den Nutzungsmöglichkeiten und zum Angebotsspektrum von EPALE organisieren. Die Seminare werden in allen Regionen Deutschlands stattfinden und richten sich in erster Linie an lokale und kommunale Bildungsnetzwerke.

Neben Information und Diskussion wird ein weiterer Schwerpunkt der Nationalen Koordinierungsstelle in der Vernetzung von Akteuren der Erwachsenen- und Weiterbildung und Trägern europäischer Projekte liegen. Projektträger sollen EPALE für die Verbreitung und nachhaltige Nutzung ihrer Projektergebnisse einsetzen. Unterhalb der Projektebene sollen sich Akteure sowohl national als auch europäisch vernetzen und voneinander lernen.



Erfolgsmodell **Regionalkonferenzen**

Silke Bettray ■■■ Regionalkonferenzen sind für den Informations- und Vernetzungsauftrag der Nationalen Koordinierungsstelle Europäische Agenda Erwachsenenbildung (NKS Agenda) von besonderer Bedeutung. Sie ermöglichen die Vermittlung regionaler Innovationspotenziale und den Wissenstransfer europäischer Best Practices.

Erwachsenenbildung spielt bei der Umsetzung der Strategie Europa 2020 eine bedeutende Rolle. In der „erneuerten europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung“ werden die Schwerpunkte der europäischen Zusammenarbeit in der Politik der Erwachsenenbildung für 2012 bis 2020 festgelegt. Um diese auf nationaler Ebene umzusetzen, wurden europaweit Nationale Koordinierungsstellen eingerichtet. In Deutschland

ist die NKS Agenda in der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) angesiedelt. Sie arbeitet im Auftrag der Europäischen Kommission und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Hauptanliegen der Nationalen Koordinierungsstelle ist es, die Bildungslandschaft in Deutschland über die Ziele und Inhalte der Agenda zu informieren und zu einer

Vernetzung von europäischen und nationalen Prozessen beizutragen.

NKS Agenda und Vernetzung

Im Zentrum des Aufgabenbereichs der Agenda steht die Vernetzung von europäischen und nationalen Prozessen durch die Anbindung an bestehende Strukturen, vor allem auf Länderebene. Die NKS Agenda versteht sich als Botschafterin der Erwachsenenbildung; sie kann nur in Kooperation mit dem nationalen Mehrebenensystem (Bund, Länder und Kommunen, aber auch Verbände, Sozialpartner und weitere Multiplikatoren) erfolgreich agieren. Zu den wichtigsten Aktivitäten gehört die Organisation von Veranstaltungen mit relevanten Akteuren der Bildungslandschaft. Diese Veranstaltungen umfassen nationale Fachtagungen sowie Regional- und Stakeholderkonferenzen.

Regionalkonferenzen der NKS Agenda

14. 11. 2013 Leipzig:

„Bildung Älterer und generationsübergreifendes Lernen“ (Kooperationspartner: Institut für Bildung, Kultur und Organisationsentwicklung (IBIKO) e. V. und Seniorenkolleg an der Technischen Universität Chemnitz)

18. 11. 2013 Tutzing:

„EU und Erwachsenenbildung“ (in Kooperation mit dem Bayerischen Volkshochschulverband, der Evangelischen Akademie Tutzing sowie der AGEB (Arbeitsgemeinschaft der Träger der Erwachsenenbildung in Bayern))

27. 03. 2014 Hannover:

„Europäische Impulse und regionale Praxis: Alphabetisierung und Grundbildung in Niedersachsen“ (Kooperationspartner: Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung Niedersachsen)

16. 05. 2014 Mannheim:

„Weiterbildung in der Elternzeit“ (Kooperationspartner: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg)

18. 11. 2014 München:

Themenbereich Alphabetisierung und Grundbildung (Bayerischer Volkshochschulverband, Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, ARD-alpha)

05. 02. 2015 Köln:

Themenbereich Grundbildungsnetzwerke erfolgreich aufbauen und umsetzen (Kooperationspartner: Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, Landesverband der Volkshochschulen NRW, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE))

Modell Regionalkonferenz

Insbesondere die Regionalkonferenzen sind relevant für die Vernetzung, da sich europäische Ideen und Ziele vor Ort orientiert an den regionalen Bedingungen am wirkungsvollsten umsetzen lassen. Regionalkonferenzen werden schwerpunktmäßig in Kooperation mit zuständigen Landesministerien oder mit diesen nahestehenden regionalen Agenturen durchgeführt. Um die Inhalte der Regionalkonferenz möglichst genau an den Anforderungen der regionalen Erwachsenenbildungslandschaft auszurichten, werden in der Regel weitere regionale Kooperationspartner einbezogen, wie z. B. die Landesverbände der Volkshochschulen oder relevante Forschungsinstitute.

Erfolgsfaktoren

Die Europäische Agenda betont die Einbeziehung regionaler Partner und fordert „die Intensivierung der Zusammenarbeit und Partnerschaft aller Beteiligten, die für die Erwachsenenbildung relevant sind, namentlich der Behörden,

der verschiedenen Anbieter von Erwachsenenbildung, der Sozialpartner und der Organisationen der Zivilgesellschaft, und zwar insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene im Rahmen der Entwicklung von „lernenden Regionen“ und „lokalen Bildungszentren.“¹ Durch die Organisation der Veranstaltungen mit regional verankerten Kooperationspartnern ist gewährleistet, dass die Bedürfnisse, aber auch die Innovationspotenziale der Region berücksichtigt werden. Die regionale Perspektive spielt insbesondere bei der Identifikation von innovativen Best Practices eine besondere Rolle. Der Mehrwert der NKS Agenda ergibt sich aus der Zusammen-

führung von regionalen und europäischen Best Practices und dem daraus resultierenden Wissenstransfer in beide Richtungen. Regionalkonferenzen sind jedoch nicht nur durch die Zusammenführung von regionalen, nationalen und europäischen Perspektiven erfolgreich, sondern auch durch den Wissenstransfer von Region zu Region.

Ergebnissicherung

Zur Ergebnissicherung werden die Regionalkonferenzen sowie die Nationalen Fachkonferenzen auf der Webseite der NKS Agenda ausführlich dokumentiert. Momentan gibt es 33 Koordinierungs-

stellen in den Ländern der EU sowie in Island, Lichtenstein, Norwegen, der Schweiz und der Türkei. Diese sind über eine von der Europäischen Kommission initiierte Internet-Plattform miteinander vernetzt. Diese Internet-Plattform ist ein wichtiger Baustein innerhalb der europaweiten Verbreitung und damit des europaweiten Wissenstransfers.



¹ Amtsblatt der Europäischen Union, 2011/C 372/01, vom 20. 12. 2011

Ein Jahr Israel-Programm in der NA beim BIBB

Fruchtbare Zusammenarbeit in der Berufsbildung zwischen Deutschland und Israel

Christina Hülsmann, Dr. Monique Nijsten ■■■ Ein spannendes Jahr für das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung geht zu Ende – das erste Jahr, in dem die NA beim BIBB das Programm im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) umsetzte. In der letzten Ausgabe des Journals wurde das Programm vorgestellt und die Planungen für die Zukunft erläutert. Viele dieser Pläne wurden 2014 verwirklicht.

Israel und Deutschland verbindet aufgrund ihrer Geschichte eine besondere Beziehung, die sich seit 1965 in einem intensiven diplomatischen Austausch niederschlägt. Auf allen Ebenen arbeiten die deutsche und die israelische Regierung eng zusammen. Das Israel-Programm ist eine wichtige Säule in dieser Zusammenarbeit. Seit mehr als 40 Jahren gibt es Impulse zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland und Israel. Dazu unterstützt das Programm die Kooperation von Expertinnen und Experten beider Länder. 2014 förderte es zudem zum zweiten Mal einen Austausch von Auszubildenden.

Austausch von Auszubildenden

Im März 2014 verbrachten 14 israelische Auszubildende in Elektro- und Metallberufen einen beruflichen Lernaufenthalt in Deutschland im Bezirk der Handwerkskammer (HWK) zu Köln, die den

Aufenthalt in Kooperation mit dem Israel-Programm organisierte. Im Mai reisten dann 14 angehende Feinwerkmechaniker und Elektroniker zum Gegenbesuch nach Israel. Die Resonanz der Teilnehmenden aus beiden Gruppen fiel durchweg positiv aus, sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene. Die israelische Gruppe war besonders interessiert an den neuen Werkzeugen und Arbeitsmitteln, die sie in Deutschland kennenlernte. Den deutschen Auszubildenden blieb die gute fachliche Betreuung und Gastfreundschaft vor Ort in lebhafter Erinnerung.

Study Tours und Projektteamkooperationen

Auch der Austausch von Expertinnen und Experten wurde 2014 weitergeführt. Die Projektteamkooperation „Solarenergie und Energieeffizienz“, die kompetenzorientierte Ausbildungsmodule zur Weiterbildung im Bereich

erneuerbare Energien entwickelt, wurde wieder aufgenommen. Die Teams entwarfen Module und Lernsituationen für die Installation von Photovoltaik- und Solarthermieranlagen, die nun in beiden Ländern erprobt werden sollen.

Eine zweite Projektteamkooperation nahm 2014 ihre Arbeit auf. Ihr Ziel ist es, eine Machbarkeitsstudie zu entwickeln, wie in Israel ein Berufsbildungsinstitut aufgebaut werden kann, das eine ähnliche Funktion haben soll wie das Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland. Die Studie bietet nicht nur einen praktischen Nutzen für Israel, sondern auch für Deutschland. Denn eine intensive Betrachtung der bestehenden Strukturen öffnet den Blick für Verbesserungsmöglichkeiten im eigenen Land.

Die erste der zwei für 2014 vorgesehenen Study Tours für Fachkräfte und Bildungspersonal fand im September 2014 unter dem Motto „Train the Trainer“ statt. Die israelischen Teilnehmenden informierten sich in Berlin über die deutsche Berufsschullehrerausbildung. Darüber hinaus besuchten sie einen Workshop zum Thema „Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung erhöhen“, den

Israelische
Auszubildende mit
Betreuer(inne)n
in Köln



© NA beim BIBB

das Israel-Programm im Rahmen des BIBB-Kongresses 2014 veranstaltete. Expertinnen und Experten aus Israel und Deutschland stellten hier die aktuellen Herausforderungen, Perspektiven, Lösungen und Beispiele guter Praxis in ihren Ländern vor.

Die zweite Study Tour wird im November deutsche Fachkräfte nach Israel führen. Da Israel auf vielschichtige Erfahrungen in der Integration von heterogenen Gruppen – auch in der Berufsbildung – verweisen kann, wird zusätzlich das Thema „Inklusion“ („training of trainers directed towards inclusion through VET“) die Programminhalte stets begleiten.

Gemeinsam Herausforderungen angehen

Nicht nur das Thema Durchlässigkeit ist eine Herausforderung in der beruflichen Bildung, vor der sowohl Deutschland als auch Israel stehen. In beiden Ländern wird momentan diskutiert, wie sich die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern lässt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Auch wenn

die Hintergründe in Deutschland und Israel unterschiedlich sind, können sich beide Länder gegenseitig Impulse geben und voneinander lernen. In Israel stoßen zum Beispiel besonders das deutsche duale System sowie qualitätsverbessernde Maßnahmen wie Transparenzergebnisse, die Lernergebnisorientierung oder der Europäische Qualifikationsrahmen auf großes Interesse. Umgekehrt kann Deutschland beim Umgang mit Heterogenität und Inklusion in der Berufsbildung viel vom multikulturellen Staat Israel lernen.

Auch in Zukunft wird das Israel-Programm einen Beitrag leisten, um diese Herausforderungen gemeinsam anzugehen und eine fruchtbare und bereichernde Zusammenarbeit zu ermöglichen. Für 2015 laufen die Planungen bereits auf Hochtouren: Im kommenden Jahr feiern Deutschland und Israel das 50-jährige Bestehen ihrer diplomatischen Beziehungen. Als eine der ältesten Maßnahmen im Rahmen der bilateralen Kooperation wird das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung einen Beitrag zu den Feierlichkeiten leisten. Geplant ist unter

anderem ein Film über den Austausch der Auszubildenden, der das Thema „denkmalgerechtes Sanieren von Bauhausarchitektur“ aufgreifen wird.



Erste Arbeitsergebnisse

Thematisches Netzwerk “Work-based Learning and Apprenticeships – NetWBL”

Ulrike Engels ■■■ Der Beitrag von Work-based Learning (arbeitsplatzbasiertes Lernen, WBL) für die Unterstützung der Jugendbeschäftigung und der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit ist weithin anerkannt. Länder mit starken und attraktiven Berufsbildungssystemen und insbesondere mit etablierten Ausbildungssystemen sind in Bezug auf die Jugendbeschäftigung besser aufgestellt. Aufgrund des hohen europäischen und auch deutschen Interesses am Thema Work-based Learning hat die NA beim BIBB das thematische Netzwerk von insgesamt 29 Nationalen Agenturen im Rahmen der Ausschreibung der EU-Kommission ins Leben gerufen und die Konsortialführerschaft im Netzwerk übernommen. Im September 2013 startete NetWBL mit dem Ziel, Work-based Learning in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Hochschulbildung deutlich zu stärken.

Das Netzwerk identifiziert, klassifiziert und verbreitet Projektergebnisse aus dem Programm für lebenslanges Lernen (2007 – 2013) sowie künftig aus Erasmus+ (2014 – 2020). NetWBL wird zudem eine spezielle Aktion der Europäischen Ausbildungsallianz sein, die zeigt, wie Politik und Programme sich gegenseitig verstärken können und Projektergebnisse effektiv bildungspolitische Prozesse unterstützen können.

Das Netzwerk entwickelt eine interaktive WBL-Plattform mit einem Online-Toolkit mit Material und Instrumenten zu WBL, das von Politiker(inne)n, Sozialpartnern, Hochschulen und Akteuren im Bereich der Berufsbildung genutzt werden kann.

Ein wichtiger Meilenstein in der bisherigen Arbeit war die erste Europäische Monitoring-Konferenz „Work Based Learning and Apprenticeships“ am 11. und 12. Februar 2014 in Brüssel. Sie diente dazu, Ergebnisse aus dem Bereich arbeitsplatzbasiertes Lernen von Projekten des Programms für lebenslanges Lernen (PLL) sichtbar zu machen. Fast 300 Stakeholder, Projektvertreter/-innen und Vertreter/-innen der Europäischen Kommission waren zusammen gekommen, um den Austausch von Informationen und Wissen über nationale Grenzen hinweg zu verbessern und damit Ergebnisse und Erkenntnisse in nationaler und europäischer Bildungs- und Ausbildungspolitik zu etablieren. Es wurde deutlich, dass die Projekte viele gute Konzepte und Produkte in den

Bereichen Beratung, Attraktivität dualer Ausbildung, Zusammenarbeit von Bildung und Arbeitswelt, Curriculum-Entwicklung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals zu bieten haben, die den Reformprozess hin zu verstärktem arbeitsplatzbasiertem Lernen deutlich unterstützen können.

Ein weiterführendes Ergebnis der Monitoring-Konferenz ist auch die Studie „Intermediate report on work based learning needs and gaps“ einer NetWBL-Arbeitsgruppe zu zukünftigen Bedarfen. Die im Rahmen der Konferenz valorisierten Projekte wurden im Hinblick auf die Bedarfe und Lücken diskutiert und analysiert, die bis jetzt noch nicht ausreichend durch die PLL-Projekte adressiert worden sind. Mögliche Zukunftsfelder und offene Herausforderungen im Hinblick auf WBL wurden identifiziert, sodass sie im neuen Programm Erasmus+ aufgegriffen werden können. Basierend auf dieser Studie werden Empfehlungen an die Europäische Kommission und potenzielle Antragsteller für die zukünftigen Ausschreibungen in Erasmus+ formuliert werden.

Zwei essenzielle Empfehlungen seien hier bereits genannt: Es bedarf erstens einer stärkeren Beteiligung von Unternehmen, besonders von KMU, an der Entwicklung von WBL-Elementen. Zweitens ist die Entwicklung europaweit gemeinsamer Standards in der Aus- und Weiterbildung von Bildungspersonal in Bezug auf WBL notwendig.

Zurzeit wird mit Hochdruck an der Entwicklung der Webplattform und des Online-Toolkits mit Informationen zu WBL, Instrumenten und Bildungsprodukten gearbeitet: Die Agentur zur technischen Entwicklung ist beauftragt worden und ein Content-Team der Nationalen Agenturen hat sich konstituiert. Drei Experten und Expertinnen aus dem Vereinigten Königreich, Österreich und Italien identifizieren, evaluieren und beschreiben ein erstes Set von transferierbaren Projektpunkten, die in die Webplattform eingespeist werden sollen. Ein erster Entwurf der Webplattform inklusive des Toolkits wird im Herbst 2014 vorliegen und dann in die Testphase gehen, sodass im September 2015 die erste Liveversion im Rahmen der zweiten Europäischen Monitoring-Konferenz im lettischen Vilnius online gehen kann und der Fachöffentlichkeit präsentiert werden wird.

Nationale Konferenzen und begleitende thematische Monitorings sind in verschiedenen Ländern in der Planung.

Weitere Informationen zu NetWBL, zur Europäischen Monitoring-Konferenz und zur Studie finden Sie unter:

 www.na-bibb.de/wer_wir_sind/aufgaben_und_leistungen/netwbl.html



Überarbeitetes Corporate Design

Mit dem Eselsohr in die neue Programmgeneration



Damit Sie den Weg zu uns gut finden – neue Messewand der NA beim BIBB mit Wiedererkennungswert.

Mit dem Start der Programmgeneration Erasmus+ hat sich die Nationale Agentur beim BIBB sowohl organisatorisch als auch visuell neu aufgestellt (s. auch Journal Nr. 20, S. 26). Nicht nur das NA-Logo wurde modernisiert und lesbarer gestaltet, auch das bisherige Corporate Design haben wir komplett überarbeitet unter der Vorgabe, eine visuelle Klammer zwischen der NA beim BIBB als Dachmarke und ihren Projekten (Submarken) herzustellen. Ziel ist es, das jetzt deutlich komplexere Portfolio der NA beim BIBB intuitiv durch wiedererkennbare Gestaltungsmerkmale erfahrbar zu machen.

Das neu entwickelte übergreifende Corporate Design schafft die Basis für eine stringente Kommunikation und ermöglicht ein stimmiges Gesamtbild der NA beim BIBB und ihrer Projekte. Die kreative Idee hinter der neuen Gestaltungslinie ist die umgebogene Ecke – umgangssprachlich als „Eselsohr“ geläufig. Informationen, die wichtig sind, werden in der Regel markiert oder hervorgehoben, oft mit Hilfe einer umgebogenen Ecke. Dieses Symbol ist unsere Gestaltungskonstante. Sie akzentuiert das zentrale Kommunikationsmodul und dient zusätzlich zur farblichen Kodierung von Dach- und Submarken. Zusätzliche Icons weisen darauf hin, um welches Programm oder Projekt es sich handelt.

Wir möchten unsere Kunden aber nicht gänzlich auf die Probe stellen und haben uns daher entschieden, eine möglichst hohe Wiedererkennbarkeit zu unseren bisherigen Printerzeugnissen herzustellen.

So stand von Beginn an fest, dass die Farbe Grün weiterhin für Produkte im Bereich Erasmus+ Erwachsenenbildung Verwendung findet. Neu ist das Icon mit den abstrahierten Menschen. Und folgerichtig steht das Blau auch wieder für Erasmus+ Berufsbildung zusammen mit dem Icon eines Bildschirms. Kunden, die sich für Informationsbroschüren zum Europass interessieren, werden auch jetzt durch die Wiederverwendung der Farbe Gelb intuitiv die neuen Broschüren dem bisherigen Angebot zuordnen.

An unserer oben abgebildeten Messewand können Sie die umgebogene Ecke gut erkennen. Hier finden Sie auch die Icons für die einzelnen Programme und Projekte. Das System ist ausbaufähig.

Nicht nur visuell stellen wir uns neu auf. Auch im Sinne einer besseren Lesbarkeit richten wir unsere Broschüren am Konzept der „Scannability“ aus. Denn an-

gesichts einer zunehmenden Informationsfülle spielt Effizienz bei der Sichtung von Inhalten eine wachsende Rolle. Die im Web entwickelten Lesegewohnheiten werden auf Print übertragen. Sie können nun selbst entscheiden, ob Sie bei unseren Informationsangeboten in die Tiefe einsteigen möchten oder ob Ihnen kurz gefasste und hervorgehobene Infoinseln zum Querlesen ausreichen.

Sukzessive werden wir im Laufe der kommenden Monate alle Printerzeugnisse unter die Lupe nehmen und neu konzipieren. Die nächsten großen Meilensteine sind der Jahresbericht 2014 und die nächste Ausgabe des Journals. Ob wir die Tierposter weiterführen, ist noch nicht entschieden. Die ersten Kreativideen machen die Runde und Sie dürfen gespannt sein!

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl der neuen Printprodukte, die Sie nach gewohnter Manier auf unserer Website  www.na-bibb.de unter dem Stichwort „Publikationen“ kostenlos herunterladen bzw. bestellen können. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Blättern und freuen uns über Ihr persönliches Feedback.

Veröffentlichungen:



Erasmus+ Berufsbildung: Mehrwert durch Auslandserfahrung

Die DIN-lang Broschüre informiert zu Fördermöglichkeiten für Mobilitätsprojekte in der Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+.

Erasmus+ Erwachsenenbildung: Auslandsaufenthalte strategisch nutzen

Die DIN-lang Broschüre informiert zu Fördermöglichkeiten für Mobilitätsprojekte in der Erwachsenenbildung im Rahmen von Erasmus+.



Abenteuer mit hohem Gebrauchswert: Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausland

In diesem Flyer präsentiert die IBS ihre Serviceleistungen für Unternehmen, Auszubildende, Fachkräfte sowie Ausbilder/-innen und wirbt für berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausland.



Europass Zeugnis Erläuterungen – Transparenz in Ausbildungsberufen

In dieser überarbeiteten Neuauflage erfahren Sie mehr über Inhalte und Vorteile der Europass Zeugnis Erläuterungen.

Europass Lebenslauf – Ihre Starthilfe in den Job

In dieser überarbeiteten Neuauflage erfahren Sie mehr über Inhalte und Vorteile des Europass Lebenslauf.



Die Europäische Agenda Erwachsenenbildung: Gemeinsam für die Erwachsenenbildung

Die DIN-A4-Broschüre informiert über wichtige Entwicklungen der Agenda Erwachsenenbildung. Welche Themen wurden in der ersten Förderperiode bearbeitet und was ist für die Zukunft geplant?



Jahresbericht 2013

Auf 100 Seiten präsentiert die NA beim BIBB die Schwerpunkte ihrer Arbeit in 2013 und informiert abschließend über die PLL-Programme LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG.

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Kommission. Sie ist Nationale Agentur für Erasmus+, dem Europäischen Bildungsprogramm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014–2020) in Deutschland und betreut in dieser Funktion die Bereiche Berufsbildung und Erwachsenenbildung. Die NA beim BIBB ist ferner Nationales Europass Center sowie Nationale Koordinierungsstelle für die Umsetzung von ECVET und für die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung in Deutschland. Seit Juli 2013 ist außerdem die Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung in der NA beim BIBB angesiedelt. Im Sommer 2013 hat die NA beim BIBB zudem die Durchführung des Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung übernommen. Sie nimmt darüber hinaus verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr und ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008.

Wir engagieren uns für europäische Zielsetzungen und die Schaffung eines „Europäischen Bildungsraums“.

Wir setzen europäische Bildungsprogramme und Initiativen in der konkreten Arbeit um

- durch eine qualifizierte Information und Beratung,
- durch eine kompetente Projektbetreuung von der Bewertung und Begutachtung eingereicherter Förderanträge bis hin zur Begleitung (inhaltliches und finanzielles Monitoring) der in Deutschland geförderten Projekte,
- durch eine Vernetzung europäischer und nationaler Projekte und
- durch eine Unterstützung und Verbreitung der Programm- und Projektergebnisse.

Aktuelle Informationen zu Erasmus+ sowie vorübergehend zu den Einzelprogrammen LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG aus dem Vorgängerprogramm und weiteren Aufgaben der NA beim BIBB stehen auf der Website der NA www.na-bibb.de zur Verfügung.



Impressum

Herausgeber: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3 ■ 53175 Bonn ■ (Postanschrift: 53142 Bonn)

Tel. 0228/107-1676 ■ Fax 0228/107-2964 ■ infodienst@bibb.de ■ www.na-bibb.de

Verantwortlich: Klaus Fahle ■ **Redaktion:** Dr. Gabriele Schneider, Sigrid Dreissus-Meurer

Redaktionsschluss: 15. 09. 2014 ■ **Erscheinungsweise:** Halbjährlich ■ **Auflage:** 10.000

Gestaltung: kipconcept GmbH, Bonn ■ **Titelbild:** muharrem öner/iStock ■ **Druck:** SZ:druck

Für unverbindlich eingesandte Manuskripte, Bildmaterial und andere Unterlagen wird keine Haftung übernommen. Artikel, die namentlich gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet, Belegexemplar erbeten. ■ **ISSN 1616-5837**



Veranstaltungen zu Erasmus+ und anderen NA-Programmen

Titel der Veranstaltung	Zielgruppe	Datum	Ort	Zuständigkeit	Weitere Informationen
Bildungsmesse didacta	Fachöffentlichkeit	24.-28. 02. 2015	Hannover	NA beim BIBB	Demnächst unter: www.na-bibb.de/service/veranstaltungen.html



Aktuelle Ausschreibungstermine in Erasmus+

Programm	Antragsfrist	Wo muss der Antrag eingereicht werden?	Weitere Informationen
Leitaktion 1 – Mobilität von Einzelpersonen			
– Bereich allgemeine und berufliche Bildung	04. 03. 2015	jeweilige NA	jeweilige NA
– nur Bereich Jugend	04. 02. 2015 30. 04. 2015 01. 10. 2015	NA-JUGEND	NA-JUGEND
Gemeinsame Masterabschlüsse Erasmus Mundus	04. 03. 2015	EACEA	EACEA
Großveranstaltungen Europäischer Freiwilligendienst	03. 04. 2015	EACEA	EACEA
Leitaktion 2 – Strategische Partnerschaften			
– alle Bereiche (allgemeine und berufliche Bildung sowie Jugend)	30. 04. 2015 (ggf. bereits 31. 03. 2015)	jeweilige NA	jeweilige NA
– nur Bereich Jugend	04. 02. 2015 01. 10. 2015	NA-JUGEND	NA-JUGEND
Wissensallianzen, Allianzen für branchenspezifische Fertigkeiten	26. 02. 2015	EACEA	EACEA
Kapazitätsaufbau im Bereich Hochschulbildung	10. 02. 2015	EACEA	EACEA
Kapazitätsaufbau im Bereich Jugend	03. 04. 2015 02. 09. 2015	EACEA	EACEA
Leitaktion 3 – Treffen von jungen Menschen und Entscheidungsträgern des Bereichs Jugend	04. 02. 2015 30. 04. 2015 01. 10. 2015	NA-JUGEND	NA-JUGEND
Jean-Monnet-Aktionen	26. 02. 2015	EACEA	EACEA
Sport nur mit Bezug zur europäischen Woche des Sports	22. 01. 2015	EACEA	EACEA
Sport ohne Bezug zur europäischen Woche des Sports	14. 05. 2015	EACEA	EACEA

Die Angaben basieren auf dem aktuellen Informationsstand. Alle Angaben ohne Gewähr. Redaktionsschluss: 17. 10. 2014



Wichtige Internet-Adressen

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) <https://eu.daad.de/de/>
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) www.na-bibb.de
Nationales Europass Center (NEC) www.europass-info.de
Nationale Agentur im Pädagogischen Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz www.kmk-pad.org
JUGEND für Europa, die Nationale Agentur Erasmus+ JUGEND IN AKTION (NA-JUGEND) www.jugendfuereuropa.de

EU-Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm
Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA), Brüssel http://eacea.ec.europa.eu/index_de.php
Europäische Projekt- und Produktdatenbank ADAM www.adam-europe.eu
Datenbank EST für Partnerschaften-Projekte www.europeansharedtreasure.eu
Bildungspolitik der EU www.eu-bildungspolitik.de
Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung in Deutschland www.ecvet-info.de
NKS Europäische Agenda für Erwachsenenbildung www.agenda-erwachsenenbildung.de
Gemeinsame Website der Nationalen Agenturen für Erasmus+ in Deutschland www.erasmusplus.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission,
Generaldirektion Bildung und Kultur

